

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO INSTITUTO DE POSGRADO



## ***PROPUESTA***

***PLAN DE ACCIÓN DEL PROCESO DE MEDICIÓN DEL “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCIÓN DISTRITAL 05D06 - SALCEDO EDUCACIÓN”***



**Autor:** Ing. Paola Elizabeth Cajiao Acurio

**Tutor:** Ing. Juan Yanqui Mg.

Riobamba – Ecuador  
2017

## ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL	2
PRESENTACIÓN	3
OBJETIVOS	3
Objetivo General	3
Objetivos Específicos	4
Fundamentación Teórica	4
Introducción	4
El procedimiento fue abordado en cuatro etapas:	5
Etapa 1. Diseño y obtención del instrumento guía:	5
Etapa 2. Identificación de validez de contenido:	5
Formas de enfrentar el clima organizacional	6
Desarrollo de la propuesta de mejora:	6
Instalar una cafetera o estación de servicio de bebidas.	6
a. Ofrecer un servidor de comedor o una contratar una empresa de servicios que ofrezca alimentación.	7
b. Decoración del espacio físico	7
c. Realizar actividades dentro y fuera de la oficina	9
d. Actividad de responsabilidad social y/o ambiental.	12
e. Festejos de cumpleaños de los compañeros de trabajo.	13
f. Actualización de equipos.	14
Habilitación de redes sociales.	14
g. Horarios flexibles	15
h. Establecer proyectos que no estén relacionados con el trabajo	15



## **PRESENTACIÓN**

Al estudiar el comportamiento organizacional influyen varios aspectos como son: globalización, tipo de relación laboral, nivel de calidad, diversidad de tareas, productividad, escasez de mano de obra, etc.

Se vuelve un entorno competitivo para el desarrollo de la masa laboral, perfilando a los trabajadores en su carrera profesional, valores, ética y responsabilidad social. Los individuos sientan sus bases en las condiciones sociodemográficas como son: género, edad, etc., y habilidades intelectuales como: físicas, actitudes; éstos factores combinados generan una percepción de lo que pasa en la organización. El individuo interpreta percepciones sensoriales que dan sentido al entorno.

La aplicación de esta percepción se da en varios campos: entrevista de trabajo, expectativas de desempeño, evaluaciones, expectativas a futuro.

En las organizaciones se confunden la satisfacción y motivación, donde la motivación laboral mejora el desempeño laboral y aumenta la productividad.

Este plan hace mediciones del clima organizacional para determinar el nivel de desempeño del personal administrativo de la Dirección Distrital 05D06 - Salcedo Educación.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo General**

Determinar el plan de acción del proceso de medición del Clima Organizacional y de intervención del personal administrativo de la Dirección Distrital 05D06 - Salcedo Educación.



## **Objetivos Específicos**

- Determinar los ítems positivos de la Medición del Clima Organizacional del personal administrativo de la Dirección Distrital 05D06 - Salcedo Educación, su influencia en el desempeño y como potenciarlo para un proceso de mejora continua.
- Determinar los ítems negativos de la Medición del Clima Organizacional del personal administrativo de la Dirección Distrital 05D06 - Salcedo Educación, su influencia en el desempeño y como mejorarlos.
- Determinar un plan de intervención sobre los aspectos negativos del clima organizacional en el personal administrativo de la Dirección Distrital 05D06 - Salcedo Educación.

## **Fundamentación Teórica**

### **Introducción**

La relación del clima como percepción de situaciones ha tenido la mejoría de permitir valoraciones transitorias de la demostración en investigaciones que de otra manera concurrirían focalizadas en gran pedazo en el nivel particular. Sin embargo, el clima como percepción, tiene términos específicos que lo distinguen de otras particulares y de otros conocimientos. 2 caracteres limitados y firmes del clima permanecen en sus muchas conceptualizaciones: es una idea y es característica. Las ideas son impresiones o ejecuciones sentidas por un sujeto. Las representaciones de una persona de estas sensaciones.

En base a la prudencia de destreza en una sistematización, las compareces constituyen unas ideas estándar sobre ella (Schneider, 1975). Estas ideas manipulan a modo de un proyección cognitivo del sujeto cubierta cómo salva la organización y por tanto, ayudan a establecer cuál es la acción beneficiosa ante un próximo dado. De esta manera, el clima es próspero para ordenar el proceder del dependiente a las invitaciones de la presencia en la formación (Schneider & Reichers, 1983).



**El procedimiento fue abordado en cuatro etapas:**

El procedimiento de establecimiento del clima organizacional y su episodio en el servicio laboral del Distrito 05D06 - Salcedo Educación, se lo presenta en el Capítulo IV de exposición y discusión de resultados en la investigación.

**Etapa 1. Diseño y obtención del instrumento guía:**

Para este fin se tomó en avance la investigación bibliográfica, los testimonios de una averiguación en la cual se le preguntó a un grupo de 24 personas qué inconstantes influyen en la idea que ellos obtienen del clima organizacional y en definitiva se establecieron las dimensiones, los ítems y criterios e instrucciones pertinentes para su aplicación.

**Etapa 2. Identificación de validez de contenido:**

Se sometió la herramienta anterior a validación de comprendido por medio del factor de alfa Cronbach, lo que estableció la fiabilidad del instrumento por medio de la encuesta aplicada que contenía las variables a evaluar, sus respectivos ítems y criterios de evaluación.

**Etapa 3. Aplicación de test:**

La población la conformaron 24 trabajadores del personal administrativo de la Dirección Distrital 05D06 - Salcedo Educación que corresponde al 100% del personal que labora en la organización.

**Etapa 4. Plan de intervención:**

Durante este periodo se provino a ejecutar el estudio de los agregados a partir de los resultados logrados. Posteriormente, se hizo la acorde de los propios, causa en el cual se

separaron o modificaron aquellos que no alcanzaron los niveles de seguridad y validez requeridos, para finalizar con la elaboración del plan de intervención.

## **Formas de enfrentar el clima organizacional**

### **Desarrollo de la propuesta de mejora:**

La prosperidad está en los pequeños datos. Esta suposición igualmente es adaptable al clima laboral de una asociación o establecimiento, sin interesar cuál sea su grande o fin.

Viven habilidades muy estrictos y de bajo costo que pueden ayudar a mejorar de manera considerable el ambiente en las oficinas, así como las relaciones entre los integrantes del equipo, las mismas que han sido aplicadas en el Distrito 05D06 - Salcedo Educación.

### **Instalar una cafetera o estación de servicio de bebidas.**

Al instalar una cafetera en un área de la dependencia, en donde diferentes integrantes se puedan reunir al mismo tiempo, y disponer de un botellón de agua de fría y caliente, permite afianzar la comunicación y la amistad entre compañeros.

**Gráfico 1.1**

*Estación de cafetería implementada*



**Fuente:** Dirección Distrital 05D06 - Salcedo Educación



**a. Ofrecer un servidor de comedor o una contratar una empresa de servicios que ofrezca alimentación.**

Lo comestible es un argumento significativo en las dependencias. Por lo general el personal come fuera de la oficina sea en restaurantes o puestos de la calle, lo que significa un gasto considerable y no apropiado para la buena alimentación, o si se encuentra relativamente cerca a su domicilio, lo que es una pérdida de tiempo, dinero en traslados y probabilidad de accidentarse por la premura de retornar a su lugar de trabajo. Por lo que se consideró una buena opción la de ofrecer un servicio de comedor de bajo costo como prestación, de esta manera asegurar la calidad, el balance y el aporte nutricional de los alimentos.

**Gráfico 1.2**

*Adecuación de las instalaciones para servicio de comedor*



**Fuente:** Dirección Distrital 05D06 - Salcedo Educación

**b. Decoración del espacio físico**

La decoración del espacio de trabajo influye en la productividad y motivación del personal. Personalizar las áreas de trabajo con tonos cálidos, como el rojo y el naranja, dan energía pero pueden ser un poco estresantes, y con los tonos fríos, como el verde y el azul relajan. Lo mejor es tener una combinación entre ambos, y cuidar las paredes con pinturas creativas e inspiradoras.

La distribución de epígrafes donde se exprese la misión y visión de la dependencia de forma llamativa, así como además construir paredes o pizarrones donde los miembros del equipo puedan compartir pensamientos y comentarios, o simplemente relajarse mediante la lectura.

En cuanto a la distribución de áreas, ubicar las estaciones de trabajo cercanas las unas a las otras, ya que éstas impulsan el trabajo colaborativo y la generación de ideas. Dejar un espacio abierto donde el original del área tenga opción a reunirse y tomar aire fresco, e incluir sofás en las salas de reuniones para cambiar la postura y gestionar comodidad.

### Gráfico 1.3

*Adecuación de oficinas para mejorar la atención al cliente*



**Fuente:** Dirección Distrital 05D06 - Salcedo Educación

### Gráfico 1.4

*Adecuación de oficinas para mejorar la atención al cliente*



**Fuente:** Dirección Distrital 05D06 - Salcedo Educación





**Gráfico 1.5**

*Adecuación de oficinas para mejorar la atención al cliente*



**Fuente:** Dirección Distrital 05D06 - Salcedo Educación

**Gráfico 1.6**

*Adecuación de oficinas para mejorar la atención al cliente*



**Fuente:** Dirección Distrital 05D06 - Salcedo Educación

### **c. Realizar actividades dentro y fuera de la oficina**

Las actividades recreativas y ajenas al contexto laboral pueden ser ideales para motivar el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales entre sus miembros. Siendo recomendable una vez al mes mantener reuniones donde se convivan entre compañeros y se despeje el estrés del trabajo diario. Se puede organizar eventos deportivos, eventos culturales, sociales y artísticos.



**Gráfico 1.7**

*Actividades dentro de la oficina*



**Fuente:** Dirección Distrital 05D06 - Salcedo Educación

**Gráfico 1.8**

*Actividades fuera de la oficina*



**Fuente:** Dirección Distrital 05D06 - Salcedo Educación

**Gráfico 1.9**  
*Actividades fuera de la oficina*



**Fuente:** Dirección Distrital 05D06 - Salcedo Educación

**Gráfico 1.10**  
*Actividades fuera de la oficina*



**Fuente:** Dirección Distrital 05D06 - Salcedo Educación



#### **d. Actividad de responsabilidad social y/o ambiental.**

La responsabilidad que tiene una empresa de mejorar su imagen al interior y al exterior, sumarse a una causa social y/o ambiental puede ser una estrategia efectiva para que el personal trabaje como equipo en pos de un objetivo y además conocer una parte más humana de cada miembro.

**Gráfico 1.11**

*Actividades de compromiso ambiental del Distrito*



**Fuente:** Dirección Distrital 05D06 - Salcedo Educación.

**Gráfico 1.12**

*Actividades de compromiso ambiental del Distrito*



**Fuente:** Dirección Distrital 05D06 - Salcedo Educación.

**e. Festejos de cumpleaños de los compañeros de trabajo.**

El recordar una fecha importante para cada ser humano permite motivar e integrar a los compañeros de trabajo en un ambiente de confianza y compromiso.

**Gráfico 1.13**

*Festejos de cumpleaños de los compañeros*



**Fuente:** Dirección Distrital 05D06 - Salcedo Educación

**Gráfico 1.14**

*Festejos de cumpleaños de los compañeros*



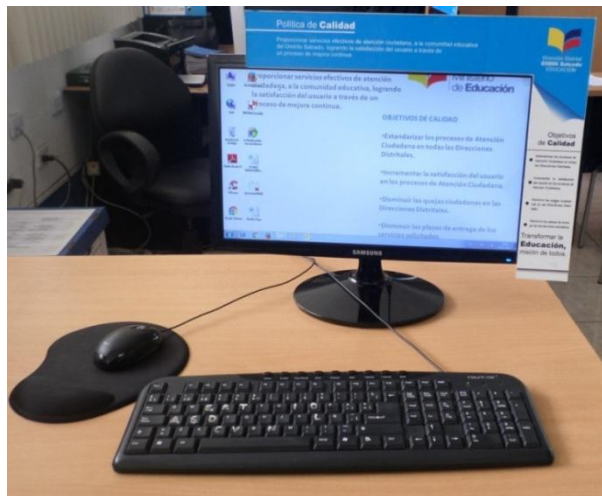
**Fuente:** Dirección Distrital 05D06 - Salcedo Educación

## f. Actualización de equipos.

Periódicamente se deberá actualizar el software de los equipos de cómputo, con el objetivo de motivar y brindar herramientas mucho más modernas que faciliten el trabajo.

**Gráfico 1.15**

*Actualización de computadoras y software*



**Fuente:** Dirección Distrital 05D06 - Salcedo Educación

## Habilitación de redes sociales.

Se puede considerar que las redes sociales significarían una pérdida de tiempo, pero se debe considerar que éstas son parte de la vida cotidiana de muchas personas, ya que es un medio de comunicación y actualización del entorno.

**Gráfico 1.16**

*Uso de redes sociales para motivar el trabajo en equipo*



**Fuente:** Dirección Distrital 05D06 - Salcedo Educación



### **g. Horarios flexibles**

El horario establecido de trabajo diario es desde las 8h00 a 17h00, el cual ofrece flexibilidad al personal, teniendo un mayor balance con su vida personal.

### **h. Establecer proyectos que no estén relacionados con el trabajo**

Otra forma de relajar y hacer más divertido el clima laboral es realizar proyectos ajenos al trabajo diario de los miembros.

### **Pausas activas.-**

Desde 1950, el ámbito laboral ha sido reconocido como un espacio adecuado para la promoción de la salud y luego, en 1995 esto fue ratificado por la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo OIT.

En la actualidad, las pausas activas son una de las principales herramientas de la salud ocupacional para promover actividad física enfocada a mejorar movilidad articular, realizar estiramientos y ejercicios que propicien cambios de posición y disminución de cargas osteomusculares por mantenimiento de posiciones prolongadas y/o movimientos repetitivos durante la jornada laboral.

Las pausas activas son momentos durante la jornada laboral, que se dedican a realizar ejercicios de movilidad, estiramiento, tonificación muscular y/o ejercicios aeróbicos entre leve a moderados. Según el Ministerio de Salud Pública de EEUU (Promoting Physical Activity: A guide for Community Action. U.S. Department of Health and Human Services) los beneficios de la gimnasia laboral tienen relación con la dosis (cuanta más cantidad, mayores son los beneficios) y son:

- Mejora la imagen corporativa.
- Mejora relaciones con la comunidad.

- Mejora en la satisfacción del trabajo.
- Mejora en la moral de los trabajadores.
- Mejora en la cantidad y calidad de la producción.
- Disminución en los **costos** de reclutamiento y re-entrenamiento.
- Disminución de los **días y horas** laborales perdidas.
- Menor cantidad de **accidentes** laborales.
- Mejora en capacidad de trabajadores del manejo del estrés.
- Disminución del nivel de conflicto en el trabajo.

**Gráfico 1.17**

*Aplicación de pausas activas en el distrito*



**Fuente:** Dirección Distrital 05D06 - Salcedo Educación



**Gráfico 1.18**

*Aplicación de pausas activas en el distrito*



**Fuente:** Dirección Distrital 05D06 - Salcedo Educación

**i. Salud del equipo**

Es importante promover la realización de actividades físicas que coadyuven al personal a adoptar estilos de vida saludables, siendo la RUMBA TERAPIA una alternativa eficaz y que beneficiara en su salud física y emocional. Promover la implementación del programa Cuida tu salud bailando, siendo éste un método divertido y saludable.

**Gráfico 1.19**

*Rumba terapia del personal administrativo.*



**Fuente:** Dirección Distrital 05D06 - Salcedo Educación





**Gráfico 1.20**

*Rumba terapia del personal administrativo.*



**Fuente:** Dirección Distrital 05D06 - Salcedo Educación

