PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE ESMERALDAS

Dirección de Investigación y Postgrados

Tema:

ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL DEL DISTRITO DE EDUCACIÓN 08D02 ELOY ALFARO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Talento Humano: Clima Organizacional

Tesis de grado previo a la obtención del título de Magister en Administración de Empresas Mención Planeación

Autor:

Ing. Ignacio Sandoval Añapa

Asesor:

Mgt. Elías Humberto Salazar Donoso

Esmeraldas – Enero, 2017

Trabajo de tesis aprobado luego de haber dado cumplimiento a los requisitos exigidos por el reglamento de Grado de la PUCESE previo a la obtención del título de **MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS MENCIÓN PLANEACIÓN**.

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN

TEMA: ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL DEL DISTRITO DE EDUCACIÓN 08D02 ELOY ALFARO

AUTOR: IGNACIO IDELFONSO SANDOVAL AÑAPA

Mgt. Elías Humberto Salazar Donoso
DIRECTOR DE TESIS **f.** _____

Mgt. María De Lourdes Solís Murillo **f.** _____
LECTORA 1

Mgt. Ramón Angulo Cuellar **f.** _____
LECTOR 2

Mgt. Mercedes Sarrade Peláez **f.** _____
CORDINADORA DE POSGRADOS

Ing. Marítza Demera Mejía
SECRETARIA GENERAL DE LA PUCESE **f.** _____

ESMERALDAS- ECUADOR

ENERO, 2017

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, **IGNACIO IDELFONSO SANDOVAL AÑAPA**, portador de cédula de ciudadanía No. 080351221-9 declaro que los resultados obtenidos en la investigación que presento como informe final, previo a la obtención del título de **MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS MENCIÓN PLANEACIÓN** son absolutamente originales, auténticos y personales.

En tal virtud, declaro que el contenido, las conclusiones y los efectos legales y académicos que se desprenden del trabajo propuesto de investigación y luego de la redacción de este documento son y serán de mi sola y exclusiva responsabilidad legal y académica.

_____

IGNACIO IDELFONSO SANDOVAL AÑAPA

C.I. 080351221-9

CERTIFICACIÓN

Yo, **SALAZAR DONOSO ELIAS HUMBERTO**, en calidad de director de Tesis, CERTIFICO haber revisado el trabajo de investigación titulado "**ANÁLISIS DE CLIMA LABORAL DEL DISTRITO DE EDUCACIÓN 08D02 ELOY ALFARO"**, el cual cumple con los requisitos de calidad, originalidad y presentación exigibles y que se han incorporado las sugerencias del Tribunal, al trabajo de grado.

_____

SALAZAR DONOSO ELIAS HUMBER

DIRECTOR DE TESIS

DEDICATORIA

De tras de todo sacrificio hay personas especiales que animan a seguir para la obtención de ese logro.

Principalmente agradecer al todo poderoso, por las bendiciones recibidas.

A mis padres por estar siempre pendiente de mí.

Mis hermanas, Cornelia y Verónica las mejores que Dios me pudo a ver dado, a mis hermanos Sergio y Leito.

Mis sobrin@s, mis motores de lucha, mi razón de ser.

A todos y cada uno quienes estuvieron involucrado en mi proceso formativo e investigativo.

Mil gracias a todos...

Ignacio Sandoval Añapa..!!!

AGRADECIMIENTO

A la dirección de Educación 08D02, mil gracias por haberme abierto las puertas de la institución para poder desarrollar esta investigación.

Ignacio Sandoval Añapa.!!!

ÍNDICE GENERAL

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN ..... **II**
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD ..... **III**
CERTIFICACIÓN ..... **IV**
DEDICATORIA ..... **V**
AGRADECIMIENTO ..... **VI**
CAPÍTULO I **1**
INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS **1**
INTRODUCCIÓN 1
1.1. JUSTIFICACIÓN 3
1.2. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN 4
1.2.1. Fundamentación teórica/conceptual 4
1.2.1.1. Talento humano 4
1.2.1.2. Gestión del talento humano 5
1.2.1.3. Tendencias de la gestión del talento humano en el sector público 6
1.2.1.4. Clima laboral 7
1.2.1.5. Factores que influyen en el clima laboral 8
1.2.1.6. Teorías del clima laboral según LIKERT 8
1.2.1.7. Clima organizacional 9
1.2.1.8. Tipos de clima organizacional 10
1.2.1.9. Técnicas y dimensiones para el diagnóstico del clima organizacional 13
1.2.1.10. Nuevo modelo de gestión educativa 17
1.2.2. Fundamentación legal 19
1.2.2.1. Constitución de la República del Ecuador 19
1.2.2.2. Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) 20
1.2.2.3. Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) 20
1.2.3. Revisión de estudios previos 22
1.3. OBJETIVOS 28
1.3.1. Objetivo General 28
1.3.2. Objetivos Específicos 28
CAPÍTULO 2 ..... **29**
METODOLOGÍA **29**
2.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN 29
2.2. UNIVERSO Y MUESTRA 32
2.3. INSTRUMENTO/S 33
2.3.1. Validez y fiabilidad de los instrumentos 34
CAPÍTULO 3 ..... **35**
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS **35**
3.1. DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA 35
3.2. ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS 36
3.2.1. Encuesta de clima laboral 36
3.2.1.1. Evaluación de los factores 36
3.2.1.2. Resumen del clima laboral por factores 46
3.2.2. Entrevista 47
CAPÍTULO 4 ..... **50**
4. DISCUSIÓN **50**
CAPÍTULO 5 ..... **55**
CONCLUSIONES Y PROPUESTAS **55**

5.1. CONCLUSIONES....55
5.2. PROPUESTAS....56

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS....60

ANEXOS....63

ANEXO 1.- CUESTIONARIO DE ENCUESTA....63
ANEXO 2.- CUESTIONARIO DE ENTREVISTA....69
ANEXO 3.- RESULTADO DE LA ENCUESTA....70
ANEXO 4.- FOTOS DEL DISTRITO DE EDUCACIÓN 08D02 CANTÓN....75
ELOY ALFARO....75
ANEXO 5.- VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS....77
ANEXO 6.- APROBACIÓN DE LA ELABORACIÓN DE TRABAJO FINAL DE MASTER EN EL DISTRITO DE EDUCACIÓN 08D02....81

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1.1 DEPARTAMENTOS DEL DISTRITO DE EDUCACIÓN 08D02 32
TABLA 1. 2. CUADRO RESUMEN DE LOS FACTORES.....46

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 2. 1 DISTRIBUCIÓN DE ZONAS, DISTRITOS Y CIRCUITOS _____ 18
FIGURA 2. 2 CODIFICACIÓN DE LOS DISTRITOS _____ 18
FIGURA 2. 3 MEDIDOR DE INDICADORES _____ 36
FIGURA 2. 4 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL _____ 37
FIGURA 2. 5 OBJETIVOS DE LA INSTITUCIÓN _____ 38
FIGURA 2. 6 IDENTIDAD INSTITUCIONAL _____ 38
FIGURA 2. 7 RESPONSABILIDAD _____ 39
FIGURA 2. 8 RECOMPENSA _____ 40
FIGURA 2. 9 DESAFÍOS _____ 41
FIGURA 2. 10 RELACIONES INTERPERSONALES _____ 42
FIGURA 2. 11 COMPROMISO _____ 43
FIGURA 2. 12 CONFLICTO _____ 43
FIGURA 2. 13 CONDICIONES DE TRABAJO _____ 44
FIGURA 2. 14 COMUNICACIÓN _____ 45
FIGURA 2. 15 EFICIENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD _____ 46
FIGURA 2. 16 RESUMEN DE LOS FACTORES _____ 47

ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL DEL DISTRITO DE EDUCACIÓN 08D02 ELOY ALFARO

RESUMEN

Es importante destacar que el buen funcionamiento de una institución depende en su mayoría de su personal, puesto que ellos son el motor principal de toda entidad y es por ello que el personal debe estar en un ambiente sano, afable y acogedor, para poder cumplir con sus labores diarias de manera eficiente y eficaz para el logro de los objetivos planteados a nivel personal e institucional.

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo analizar el clima laboral del distrito de educación 08D02 del cantón Eloy Alfaro, para ello fue importante tener como punto de inicio el análisis de la base teórica sobre el tema de estudio, donde se manifiestan la importancia del clima laboral, del talento humano, su evolución, la gestión administrativa, también constan los respectivos estudios previos, la fundamentación legal, todo esto permitiendo llegar a sustentar el trabajo final.

En tal sentido, el presente estudio, analizó el clima laboral del Distrito de Educación 08D02 del cantón Eloy Alfaro aplicando los tipos de investigación: básica, aplicada, descriptiva y exploratoria.

En este proceso, para la recolección de la información se utilizó como instrumentos, la encuesta y la entrevista, la primera fue aplicada a todo el personal de la institución, la segunda al director distrital, al jefe de talento humano y a la analista de talento humano. La muestra seleccionada es de carácter no probabilístico, ya que la muestra representa a toda la población.

El estudio concluye en que el personal no se encuentra satisfecho en su totalidad con el clima laboral que se genera en su lugar de trabajo, es así que de los doce factores analizados solo dos de ellos se encuentran en un estado

o nivel satisfactorio con un 86% y 84%, seis en nivel preventivo, y cuatro en un nivel de peligrosidad.

Finalmente, se recomienda que para mejorar el clima laboral del Distrito de Educación 08D02, se desarrolle la propuesta de mejora de las relaciones interpersonales y de las recompensas.

PALABRAS CLAVE

Clima laboral – Clima Organizacional - Talento Humano – Distrito de educación - Recompensas.

ANALYSIS OF THE WORK ENVIRONMENT OF THE EDUCATION DISTRICT 08D02 ELOY ALFARO

SUMMARY

It is important to emphasize that the good functioning of an institution depends mostly on its work staff, since they are the main motor of every entity and that is why the work staff must be in a healthy, friendly and welcoming environment, in order to comply with their daily work in an efficient and effective way to achieve the goals set at personal and institutional level.

The present study aim was analyzing the work environment of the education district 08D02 of the canton Eloy Alfaro, for this it was important to have as a starting point the analysis of the theoretical basis on the subject of study, where the importance of the work environment, human talent, its evolution, administrative management are shown, also include the respective previous studies, legal basis, all this allowing to support the final work.

In this sense, the present study analyzed the work environment of the Education District 08D02 of Canton Eloy Alfaro applying the types of research: basic, applied, descriptive and exploratory.

In this process, for the collection of information was used as instruments, the survey and the interview, the first one was applied to all work staff of the institution, the second to the District Director, the Human Talent Manager and Human Talent Analyst. The selected sample is of non-probabilistic character, since the sample represents the entire population.

The study concludes that the work staff is not entirely satisfied with the work environment which is generated in their workplace, so that of the twelve factors analyzed, only two of them are in a satisfactory state or level with an 86 % and 84%, six in preventive level, and four of them in a level of danger.

Finally, it is recommended that in order to improve the work environment of the Education District 08D02, the proposal to improve interpersonal relationships and rewards should be developed.

KEYWORDS

Work Environment - Organizational Environment - Human Talent - Education District - Rewards.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS

Introducción

El clima laboral es considerado como el medio ambiente humano, espacio físico, y entorno donde los funcionarios desarrollan sus labores diarios. Un buen entorno laboral influye en la satisfacción y por ende en el rendimiento.

En la actualidad el clima laboral capta mayor relevancia y atención por los empresarios, las instituciones, las organizaciones y también los jefes de talento humano, esto debido a que la percepción que los funcionarios, trabajadores, servidores perciben sobre su entorno físico y humano, influye de manera directa ya sea positiva o negativa en el cumplimiento de sus funciones y por ende la productividad que pueda tener el funcionario.

La presente investigación es de tipo básica y aplicada, básica puesto que tiene como objetivo principal, generar conocimientos que estén encaminados a descubrir y conocer las diferentes leyes que rigen la realidad, tanto natural como social de la institución, este tipo de investigación puede servir como base para futuras acciones destinadas a solucionar problemas detectados y aprovechar las oportunidades existentes en la institución, y aplicada por que ésta investigación busca la generación de conocimiento con aplicación directa a los problemas y del mismo modo la búsqueda a dar solución a las problemáticas detectadas de un problema específico.

Complementariamente, la investigación es de tipo exploratoria y descriptiva, para el efecto, permite describir situaciones, actitudes y costumbres relevantes, mediante la observación de las actividades; exploratoria, porque se ha podido obtener nuevos conocimientos sobre un problema que es poco

conocido y requiere un estudio investigativo que establezca las bases conceptuales.

Fue neurálgico la utilización de las técnicas de investigación entrevista y encuesta; el cuestionario de entrevista contenía un total de siete preguntas, mediante su aplicación se logró consultar a un grupo de directivos sobre temas relacionados a: nivel de conocimiento del clima laboral, la importante de la misma, la periodicidad con la que realizan un diagnóstico de clima laboral, los factores que consideran que ayudando o afectando al clima laboral entre otras; en el caso del cuestionario de encuesta, presentó doce factores y cada uno permitió el desarrollo de entre un mínimo de dos y un máximo de doce ítems.

Las técnicas desarrolladas dieron paso a la detección de aspectos positivos y negativos dentro de la institución, entre los más significativos se puede establecer: el compromiso con un 86% y la eficiencia en la productividad con un 84% de satisfactoriedad.

Los principales hallazgos obtenidos fueron: Relaciones interpersonales con 42% y las recompensas con 25% considerados con un nivel de peligrosidad; en lo que respecta al nivel preventivo se considera a las condiciones del trabajo con el 63%, comunicación con el 70% y la responsabilidad con el 65%.

Para finalizar, mediante este informe se recomienda al Distrito de Educación 08D02 el desarrollo y la implementación de las propuestas de programas de recompensa y mejora de las relaciones interpersonales.

1.1. Justificación

Para, Pazmiño (2007) el ambiente organizacional y los lineamientos corporativos deben ser el marco de referencia para que los objetivos de la institución se lleguen a cumplir con éxito, todo esto para que la institución cuente con personal eficiente y eficaz, para realizar sus actividades diarias, es por ello, que las instituciones no deben olvidar que para su buen funcionamiento y desarrollo, dependen del personal, es decir, del talento humano que labora en la institución.

En la actualidad la mayoría de las instituciones, empresas y demás han empezado a observar a su personal, como un todo y como su capital más importante y principal. Debido a que todo gira entorno al personal humano, intereses, estímulos, habilidades y aptitudes.

Los autores Bell, Espín & Espín (2015:2) mencionan que “En el sector público se matiza cada vez más la importancia a la gestión del talento humano y la relación que existe entre satisfacción y desempeño, todos esos están relacionadas a la fama y prestigio (reputación), así como también la calidad y el servicio al cliente.

En este sentido, la presente investigación tiene como finalidad diagnosticar el clima laboral del personal administrativo del distrito de educación 08D02 Eloy Alfaro, ubicado en el cantón del mismo nombre. Para determinar cuál es la situación actual de la institución, lo que permitirá al director distrital, jefe de talento humano y jefes departamentales, proponer, presentar o aplicar estrategias que permitan mejorar el rendimiento de su personal, obteniendo así un mejor desempeño laboral de todos y cada uno/a de los funcionarios de la institución, puesto que con el diagnostico que se realice se determinaran los puntos fuertes y débiles con los que cuenta la institución.

Es importante destacar que una de las prioridades del distrito de Educación 08D02, es brindar una atención ciudadana basada en calidad y calidez por lo

que para ello es importante priorizar un ambiente afable en el personal que labora en esta dependencia; así mismo es importante socializar y aportar con estrategias que permitan mejorar las condiciones laborales.

Cabe señalar que hasta la actualidad no se ha realizado investigación alguna sobre el tema propuesto en dicha dependencia, por lo que sería de mucha utilidad para la institución determinar cuáles son sus fortalezas y debilidades, para alcanzar las metas y los objetivos planteados a nivel institucional, y que permita ser calificado como uno de los mejores distritos en proporcionar servicios efectivos de atención ciudadana y comunidad educativa.

Con la presente investigación la institución se beneficiara de tal manera que tendrá mayor conocimiento sobre el personal que labora en ella, puesto que conocerá de forma exacta los elementos que caracterizan el desempeño de los funcionarios, ya que ellos serán los más involucrados en el presente estudio investigativo y serán quienes den sus puntos de vista en cuanto al entorno laboral donde se desempeñan, a fin de que las debilidades se vuelvan fortaleza.

Es importante recordar que el éxito del desempeño del personal depende mucho del estímulo y las gratificaciones que no necesariamente deben ser monetarios, sino más bien posibilidades de crecimiento profesional u otras.

1.2. Marco teórico de la investigación

1.2.1. Fundamentación teórica/conceptual

1.2.1.1. Talento humano

Balza (2010) define al talento humano como “el conjunto de saberes y haceres de los individuos y grupos de trabajo en las organizaciones, pero también a sus actitudes, habilidades, convicciones, aptitudes, valores, motivaciones y expectativas respecto al sistema individuo, organización, trabajo y sociedad”.

Tomando en consideración lo mencionado por este autor se ratifica al individuo como la parte fundamental y principal en una institución, puesto que con sus habilidades y destrezas llegan a obtener los resultados deseados de toda organización.

1.2.1.2. Gestión del talento humano

Para Alles, (2005, p.20) “La gestión del talento humano son las habilidades que posee una persona, sus destrezas, conocimientos, sus dones innatos, experiencia, inteligencia, carácter e iniciativa; así como también la capacidad de aprender y desarrollarse”.

Chiavenato, I. (2009) “La gestión del talento humano en las instituciones es la parte primordial que permite que exista la cooperación eficaz del personal (empleados, talento humano o recurso humano cuales fueran las designaciones que se utilizan) los cuales se necesitan para lograr alcanzar los objetivos de la institución y del personal de manera individual”.

El Talento humano en cualquier ámbito es parte primordial y fundamental en toda institución, ya que si el personal se encuentra satisfecho con su entorno de trabajo podrá desarrollar todas sus habilidades, destrezas y conocimientos los cuales permitirán el logro de las metas y objetivos planteados.

Así mismo cabe resaltar que en una organización el personal no solo debe tener talento, sino que debe tener iniciativa, ser creativo, abierto al cambio, debe ser un proponente e innovador.

1.2.1.3. Tendencias de la gestión del talento humano en el sector público

Nuestro país cuenta con una entidad que se encarga de regularizar todo lo referente al sector laboral, a fin de que el empleador y el empleado se vean beneficiado como es el Ministerio de Relaciones Laborales (MRL)

Según los autores de la revista Ecociencia (2015) indica: que las instituciones públicas con el paso del tiempo han tenido cambios en sus gestiones y que en la actualidad son regidas por la Ley Orgánica de Servidores Públicos (LOSEP) y su reglamento de aplicación.

Para Ecociencia (2015) el sistema de Gestión del Talento Humano dentro de una organización es de vital importancia puesto que es la que permite el desarrollo de una organización, una buen gestión permite que exista un buen ambiente laboral, al momento de no existir un buen ambiente o clima laboral, los niveles de rendimiento disminuyen, y en consecuencia los resultados esperados no serán los adecuados.

La misma revista, por otra parte manifiesta que: el servidor público muchas veces es reconocido, generalizado y calificado como ineficiente, incapaz y deshonesto. Cabe destacar que a lo referido también se le debe sumar una falta de cultura del público y del servicio en el empleado estatal, la misma revista manifiesta que a los servidores del sector público se lo ha considerado hace poco tiempo como personal poco competente, es decir mediocres y poco operativo, puesto que anteriormente no existía ley alguna que motive al empleado; y así hacer que el servidor se sienta comprometido y que brinde un servicio de calidad al público, también esta revista hace referencia a que los tramites y los servicios eran demasiado burocráticos y limitados.

1.2.1.4. Clima laboral

“El clima laboral está determinado por el conjunto de factores vinculados a la calidad de vida dentro de una organización. Constituye una percepción, y como tal adquiere valor de realidad en las organizaciones” (Martínez, B. 2001, p.4).

También los autores Hodgetts y Altman definen al clima laboral como “un conjunto de características del entorno, las cuales son percibidas por los individuos que laboran en ese lugar y sirven como fuerza primordial para influir en su conducta de trabajo” (1985, p. 376).

Por su lado (Olas A, 2009) define al clima laboral como, “un conjunto de variables situacionales de distinto orden y naturaleza, como el ambiente, la atmósfera o el aire que se respira”.

Una vez analizado los diferentes puntos de vistas de los autores podemos destacar que el clima laboral hace referencia al entorno donde el trabajador realiza sus actividades diarias, este ambiente la compone; el personal, el espacio físico, los equipos, los materiales, la relación de los trabajadores con los superiores y también hay situaciones en las que el factor externo también determina el clima laboral, es así que en este apartado tenemos a los usuarios, todos estos elementos hacen que el personal se encuentre motivado o desmotiva y que pueda cumplir con las metas y los objetivos que se plantea en la institución.

1.2.1.5. Factores que influyen en el clima laboral

En la revista IdeasparaPymes.com (Bañuelos, 2013), manifiesta que existen diversos factores que intervienen en el desarrollo del clima laboral, las cuales son:

1. **Liderazgo:** Es la capacidad que tiene el líder para dirigir un grupo de personas y transmitir la idea principal hacia sus compañeros y el impacto que genera la misma en el clima laboral.
2. **Relaciones interpersonales**: son las relaciones que se crean entre el personal que labora en la institución con los jefes.
3. **Implicación:** en este apartado el autor hace referencia al grado de compromiso que los empleados sienten hacia la empresa.
4. **Organización**: Este factor hace referencia a los componentes que dan forma a la empresa, tales como: las asignaciones de los puestos, las políticas, los procedimientos entre otros.
5. **Reconocimiento:** Hace referencia en que se debe enaltecer y reconocer a los trabajadores cuando los trabajos son bien realizados, esto hará que el trabajador se sienta comprometido con la institución y sentir el respaldo de su superior ya que reconoce su buen desempeño.
6. **Remuneraciones:** Salario percibido por el trabajador en base a su trabajo.
7. **Igualdad:** este apartado hace referencia a dar el mismo trato a todos los trabajadores por igual, es decir no dar preferencia a uno, puesto que al existir aquello esto generara conflicto en el ambiente laboral.

1.2.1.6. Teorías del clima laboral según LIKERT

En este sentido el autor establece tres tipos de variables, las cuales definen las diferentes características de una organización donde estas influyen en la forma de percibir de manera individual el clima laboral, como lo manifiesta Likert (1961,1967) (citado por Rodríguez, 1999, p. 161).

Las variables que distingue Likert en este sentido son:

Variables casuales:

Rodríguez (2005:164) manifiesta que desde la perspectiva de Rensis Likert, en este apartado influyen las variables como; la estructura de la organización, la administración, las reglas, las normas y la toma de decisiones entre otros.

Esta variable se direcciona en el desarrollo de la organización y en el logro de los resultados.

Variables intervinientes:

Rodríguez (2005:164) Esta variable mide las dimensiones de motivación, actitudes y comunicación, las cuales determinan el estado emocional del personal a nivel interno de la organización.

Variables finales:

Rodríguez (2005:164) Este es el resultado de la combinación de las dos variables anteriores, casuales e intervinientes, es por ello que esta variable hacen referencia al resultado obtenido en la organización mediante la aplicación de las dos variables anteriores.

1.2.1.7. Clima organizacional

“El clima organizacional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional”. (Chiavenato, I. 2000, p.86).

Según Méndez, Á. (2006), el clima organizacional “Es el ambiente de una entidad, que es generado y apreciado por el trabajador dependiendo las condiciones sociales y estructurales de la entidad”.

Desde la perspectiva de Rodríguez (2005) “El clima organizacional, se refiere al espacio físico donde se desarrolla la actividad, la comunicación y la relación interpersonal y las diferentes normas y regulaciones que perturban al trabajo” p. 159-177.

Haciendo hincapié en lo que manifiestan los autores, se determina que el clima organizacional, es el lugar, el espacio físico, el entorno, el ambiente donde el personal desarrolla las actividades diariamente, y para su buen desempeño este lugar debe ser agradable y muy acogedor para poder cumplir de manera eficiente y eficaz los objetivos planteados a nivel departamental e institucional. Dichas actividades son susceptibles de medición.

1.2.1.8. Tipos de clima organizacional

Martínez, C. (2003, p75) realiza una clasificación precisa sobre los tipos de Clima Organizacional, las cuales corresponden a:

1.2.1.8.1. Clima tipo autoritario

- **Sistema I: Autoritarismo de tipo explotador**

Chiavenato (2000, p. 119) “Se caracteriza porque la dirección no posee confianza en sus empleados, el clima que se percibe es de temor, la interacción entre los superiores y los subordinados es casi nula y las decisiones son tomadas únicamente por los jefes”.

Este sistema hace referencia a que al personal no se le brinda la confianza necesaria por parte de los superiores, lo cual hace que ellos se sientan incomodo en su lugar de trabajo, por otra parte al personal no se le toma en consideración al momento de tomar algún tipo de decisión para el bienestar

de la entidad, la relación que existe entre jefes y trabajadores no es la adecuada.

- **Sistema II: Autoritarismo de tipo paternalista**

El clima de este tipo de sistema organizacional se basa en relaciones de confianza condescendiente desde la cumbre hacia la base y la dependencia de la base a la cúspide jerárquica, este sistema concede ciertas facilidades a sus subordinados. Liker (1961,1967) Citado por Rodríguez, 1999, p. 162).

En este sistema ya la dirección emite un mayor grado de confianza hacia sus empleados, las decisiones en este sentido son tomadas desde el mayor grado jerárquico o rango, a diferencia del explotador en este sistema en los niveles bajos también se toman algunas decisiones. A diferencia del primer sistema en esta las relaciones interpersonales jefe, empleado es más flexible.

1.2.1.8.2. Clima de tipo participativo

- **Sistema III: Consultivo**

En este sistema se mantiene un nivel jerárquico, pero las decisiones específicas son adoptadas por los escalones medios e inferiores, existe mayor grado de responsabilidad, delegación de decisiones y el control es delegado a escalones inferiores. El clima de esta clase de organizaciones es de confianza y hay niveles de responsabilidad. (Liker (1961,1967) Citado por Rodríguez, 1999, p. 162).

En este apartado se visualiza que la dirección empieza a generar mayor confianza hacia sus empleados, es así que al momento de tomar decisiones la alta gerencia también ha empezado a permitir que los subordinados tomen sus propias decisiones con respecto a su nivel jerárquico, aquí ya el nivel de comunicación que se adopta es de tipo descendente y los procesos de control son delegados de arriba hacia abajo.

- **Sistema IV: Participación en grupo**

Este sistema se caracteriza porque el proceso de toma de decisiones no se encuentra centralizado o estático, sino distribuido en diferentes lugares de la organización, el proceso de las comunicaciones es tanto vertical como horizontal, así creando una participación grupal. El clima de este tipo de organización es de confianza y se logran los altos niveles de compromiso de los trabajadores con la organización y sus objetivos. (Liker (1961,1967) Citado por Rodríguez, 1999, p. 163).

A partir de este sistema la dirección de la organización genera plena confianza hacia sus empleados, donde la toma de decisión es abierto es decir no se realiza ningún tipo de restricción por ser subordinados, si no más bien, integrado en cada uno de los niveles, en lo que respecta a la comunicación ya no es solo vertical-ascendente, si no horizontal también, con esto integrando a todos los miembros de la organización. En este sistema ya se logra obtener que los trabajadores se sientan parte del proceso y adquieran ese compromiso para llegar a cumplir los objetivos planteados a nivel institucional.

1.2.1.9. Técnicas y dimensiones para el diagnóstico del clima organizacional

Rodríguez, M. (2005) en el clima de una organización intervienen múltiples variables, tales como: el ambiente social donde se encuentra la organización, el entorno físico donde desarrolla el trabajo la organización, la distribución formal de la organización, los valores y las normativas vigentes en el régimen organizacional.

Es por ello que para que determinar el clima laboral, organizacional se elabora un cuestionario estándar, en la cual se consulta al personal que labora en la organización, cuáles son sus percepciones en lo referente a las diferentes variables que exponga la institución según sus necesidades.

En el presente estudio para diagnosticar el clima laboral del distrito de educación 08D02 Eloy Alfaro, se tomó como referencia las dimensiones emitidas por Likert y Litwin & Stinger.

Sandoval (2004:85) indica que; Las dimensiones del clima organizacional son las características susceptibles de ser medidas en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos.

Es por ello que para llevar un diagnóstico de clima organizacional o laboral, primeramente, es muy importante conocer las diferentes dimensiones que fueron investigados por estudios que se interesaron en determinar los elementos que afectan en la contribución del clima laboral.

Por lo que a continuación se procedió analizar de diferentes autores, las dimensiones que ellos toman en consideración para medir el clima laboral de la organización.

Likert, mide al clima organizacional en razón de ocho dimensiones:

1. **Estilo de autoridad o métodos de mandos**: Este apartado indica la forma en como un líder utiliza su liderazgo para llegar a los empleados en el desarrollo de sus actividades, la forma como transmite la idea central y general del trabajo.

2. **Características de las fuerzas motivacionales:** Hace referencia a la utilización de los diferentes métodos de motivación para que el empleado se sienta motiva en la ejecución de sus actividades y de esa manera cubrir sus necesidades.

3. **Características de los procesos de comunicación**: Este punto nos indica las formas como se emiten la comunicación en la organización, de tal forma que sepamos interpretar y entender lo que nos quieran indicar.

4. **Características de los procesos de influencia**: Este punto hace referencia a la relación existente entre el jefe y el empleado, y de esa manera los dos juntos poder cumplir con los objetivos de la organización.

5. **Características de los procesos de toma de decisiones**: En este sentido este punto hace referencia a que todas las decisiones tomadas por la alta gerencia van direccionadas al bienestar de la entidad.

6. **Características de los procesos de planificación:** En esta característica ya se establecen los objetivos y las metas de la institución y es aquí donde se determinan los medios por los cuales se van a conseguir los objetivos y metas trazados antes de llevarlos a la ejecución.

7. **Características de los procesos de control.:** formas en que el control se distribuye y se realiza en la organización. Este apartado indica que en la institución debe estar en constante evaluación del desempeño para determinar si los funcionarios se están desempeñado bien y verificar que lo planificado se esté ejecutando de la mejor manera.

8. **Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento**:
   Este punto podemos entender en que si lo planificado por la organización se ejecutó bien, tendremos buenos resultados en toda la operación que realice la organización.

Otro cuestionario que se analizó en este proceso fue el emitido por Litwin y Stinger. Este cuestionario mide seis dimensiones:

1. **Estructura organizacional:** Esta dimensión hace referencia a la percepción que tienen los trabajadores en lo referente a los reglamentos, políticas y deberes y normas (obligaciones) que la organización establece a nivel general.
2. **Responsabilidad individual**: Esta dimensión mide el grado de responsabilidad que tiene cada miembro de la organización al momento de tomar cualquier decisión dentro de la institución, donde cada miembro es responsable de sus actos, puesto que cada trabajador se considera su propio patrón y tiene sentimiento de autonomía.
3. **Remuneraciones:** Esta dimensión se refiere a la forma de motivar a los empleados, al nivel de aceptación de las formas de recompensa, a la percepción de igualdad cuando el trabajo está bien hecho.
4. **Riesgos y toma de decisiones**: Este punto hace referencia a que en la organización en las diferentes situaciones de trabajo se deben asumir riesgos y retos y de esta manera lograr generar competencia entre los trabajadores y así lograr los objetivos a nivel institucional y personal.
5. **Apoyo**: Este apartado hace referencia a que los trabajadores de la organización se sienten apoyado y generan un grado de amistad con su equipo de trabajo.
6. **Tolerancia al conflicto**: Esta dimensión hace referencia al nivel de pasividad a la problemática que pueda existir en la organización con respecto a algún tema.

1.2.1.10. Nuevo modelo de gestión educativa

Desconcentración del MinEduc

Según el ministerio de educación desconcentrar significa transferir competencias para articular procesos en los niveles territoriales, y con ello se consigue la garantía efectiva de los derechos ciudadanos, en este caso, el derecho a la educación.

Según la LOEI (Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe), en su Capítulo Cuarto, Artículo 25, establece que los niveles de gestión de la Autoridad Educativa Nacional son cuatro:

- *Nivel central intercultural*
- *Nivel zonal intercultural y bilingüe*
- *Nivel distrital intercultural y bilingüe*
- *Circuito educativo intercultural y bilingüe*

Zonas, distritos y circuitos educativos

Como indica la página del ministerio de educación, esta manifiesta que la implementación del Nuevo Modelo de Gestión Educativa contempla a 9 Zonas educativas las dos subsecretaria que existe en nuestro País Quito y Guayaquil, del mismo modo los 140 distritos de educación y los 1117 circuitos de educación a nivel Nacional y también indica que este proceso está cada vez más en crecimiento.

El ministerio de educación manifiesta que ellos consideran como población objetiva a todos los usuarios del Sistema Nacional de educación, en la que incluyen a todos los estudiantes y ex-estudiantes de todos y cada uno de los diferentes niveles, a los profesores (docentes) y a las diferentes autoridades de los establecimientos Fiscales, Fisco misionales y Particulares, también eta división incluye a todos los funcionarios del Ministerio de Educación, coordinaciones educativas y dirección provincial de educación, Disponible*:* *http://educacion.gob.ec/zonas-distritos-y-circuitos/*

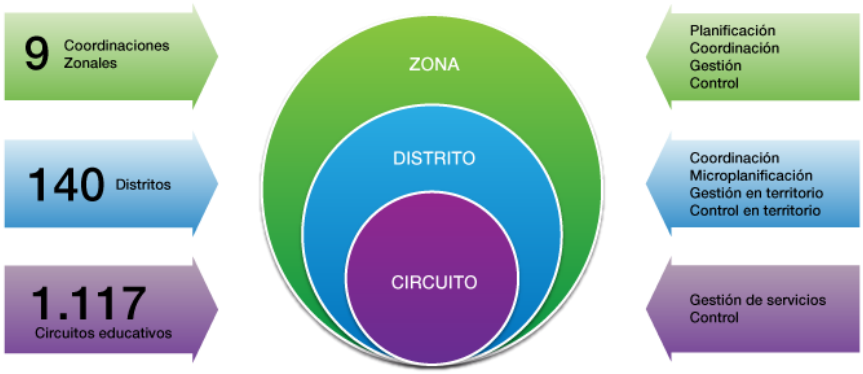


Figura 2. 1 Distribución de Zonas, distritos y circuitos
Fuente: Ministerio de Educación, http://educacion.gob.ec/zonas-distritos-y-circuitos/

El distrito educativo

El distrito de educación como lo indica el ministerio de educación, es un nivel desconcentrado, es decir que se traslada los servicios que ofrece una entidad de nivel nacional como son los ministerios hacia un territorio cercano de los ciudadanos para brindar un mejor servicio a la colectividad, es por ello que generalmente un distrito se encuentra localizado o coincide en un cantón. Actualmente a nivel Nacional según los datos del ministerio de educación se cuenta con un total de 140 distritos.

El ministerio de educación para su correcta identificación y control a cada distrito y circuito asigna un código único, así como la cédula de ciudadanía de cada individuo, como lo podemos apreciaren la siguiente figura.



Figura 2. 2 Codificación de los Distritos
Fuente: Ministerio de Educación 2013, Disponible en URL http://educacion.gob.ec/el-distrito-educativo/

El circuito educativo

Según la Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo (Senplades), el circuito es el componente más pequeño donde se prestan los servicios públicos, las cuales corresponden a las parroquias de un cantón. Del mismo modo la LOEI en su art.30 determina que el circuito educativo es un conjunto de instituciones educativas que están conformados según criterios de poblaciones, etnias, lenguas y culturas. Disponible en URL: http://educacion.gob.ec/el-circuito-educativo/

1.2.2. Fundamentación legal

La fundamentación legal le confiere el soporte necesario jurídico y pertinente a la investigación, la cual se apoyan en la constitución de la República del Ecuador y la gestión del talento humano en la administración pública.

Siendo así la presente investigación se sustenta sobre los siguientes instrumentos legales: Constitución de la República del Ecuador, Ley Organica de servicio público (LOSEP) y la ley de Educación intercultural bilingüe (LOEI).

1.2.2.1. Constitución de la República del Ecuador

El art. 227 sección 2, determina que "La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación" (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

El art. 234 sección tercera consagra "El Estado garantizará la formación y capacitación continua de las servidoras y servidores públicos a través de las escuelas, institutos, academias y programas de formación o capacitación del sector público; y la coordinación con instituciones nacionales e internacionales

que operen bajo acuerdos con el Estado" (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

1.2.2.2. Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)

El artículo 53, capítulo 1 del Sistema Integrado de desarrollo del talento Humano, consagra que "Es el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos orientados a validar e impulsar las habilidades, conocimientos, garantías y derechos de las y los servidores públicos con el fin de desarrollar su potencial y promover la eficiencia, eficacia, oportunidad, interculturalidad, igualdad y la no discriminación en el servicio público para cumplir con los preceptos de esta Ley" (Ley Orgánica de servicio público, 2010).

Artículo 54, capítulo 1 sobre su estructuración, la LOSEP dispone que "El sistema integrado de desarrollo del talento humano del servicio público está conformado por los subsistemas de planificación del talento humano; clasificación de puestos; reclutamiento y selección de personal; formación, capacitación, desarrollo profesional y evaluación del desempeño" (Ley Orgánica de servicio público, 2010).

1.2.2.3. Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI)

La LOEI en su art.25. capítulo 4 sobre la autoridad educativa señala que: La Autoridad Educativa Nacional es la responsable del sistema nacional de educación, la cual tiene la obligación de garantizar y asegurar el cumplimiento en materia educativa, este articulo también indica que la autoridad educativa está conformado por 4 niveles de gestión, del cual uno es de carácter central y 3 desconcertada, las cuales son: zonal intercultural y bilingüe que corresponde a la gestión central y distrital intercultural y bilingüe; y, circuitos educativos interculturales y bilingües de carácter desconcertada. (Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2011).

El art. 27 de esta ley en su capítulo 4 habla sobre los niveles desconcertados en la cual manifiesta que: son los niveles territoriales donde se dirigen las

políticas educativas las cuales están determinadas y definidas por el nivel central, estos niveles están formadas zonales, distritales y circuitales, donde todas ellas son interculturales y bilingües. (Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2011).

Artículo 29 capitulo 4 que habla sobre el nivel distrital intercultural y bilingüe manifiesta que: La dirección distrital se encarga de atender las particularidades culturales y lingüísticas en coordinación con el plan de educación nacional, también vela por el aseguramiento de la cobertura total de las necesidades de su distrito, este también garantiza que se ejecuten la gestión de proyectos de la mejor manera posible, de los tramites de los usuarios, vela para que la atención ciudadana sea la más eficiente. A demás de lo mencionado, también intervienen en el correcto uso de los recursos que posee el distrito, en la coordinación, monitoreo y asesoramiento en lo referente a educación y finalmente garantiza que cada circuito educativo cubra la demanda educativa. (Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2011).

El art. 30 del capítulo 4 habla sobre el circuito educativo intercultural y ó bilingüe, donde establece que: “El circuito educativo es un conjunto de instituciones educativas como las públicas, privadas y fiscomisionales, de un espacio totalmente delimitado, las cuales se conforman según los criterios poblacionales, geográficos, étnicos entro otros aspectos. Cabe indicar que cada circuito cuenta con un administrador circuital, donde este será el responsable de los temas administrativos y financieros de las instituciones educativas públicas. (Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2011).

1.2.3. Revisión de estudios previos

Pérez, (2010) en su investigación titulada “El Clima Laboral y su efecto en la Calidad de Atención al Estudiante en el Senati Chimbote”. Tesis Doctoral en Gestión y Ciencias de la Educación. Universidad San Pedros, Chimbote, Perú, planteó como objetivo general, determinar el efecto que ocasiona el clima laboral y la calidad de atención al cliente en el SENATI – Chimbote, en la cual para conseguir el objetivo general se planteó los siguientes objetivos específicos; analizar el clima laboral, describir el clima laboral, medir la satisfacción del cliente, describir la calidad de atención que brinda, establecer el grado de relación que existe entre el clima laboral y la calidad de atención al cliente.

En el desarrollado de la investigación el autor aplicó el tipo de investigación descriptivo-correlacional, de tipo descriptivo ya que se describieron las variables clima laboral de la institución y calidad de atención al cliente y es de tipo correlacional puesto que se midieron las dos variables, estableciendo así la correlación que existe entre ambas variables. Una vez canalizado el tipo de investigación el autor definió los instrumentos a utilizar, las cuales fueron: encuesta, entrevista, cuestionario, observación directa entre otras, con la cual pudo llegar a determinar qué; “Los trabajadores manifiestan que en la institución hay un mal clima laboral, donde el 73.75% de los trabajadores perciben el clima laboral como malo, mientras el 26.3% como regular. Por otro lado, en cuanto a la calidad de atención, el autor pudo destacar que en la institución el cliente alega que pocas veces es atendido con amabilidad, por ello califica la atención y servicio como malo; del mismo modo, una deficiencia hallada es la rapidez con la que no actúa el personal ante los pedidos requeridos por el estudiante. Como consecuencia de lo dicho anteriormente encontramos que el cliente se siente insatisfecho con la atención recibida en la institución”.

Analizando el estudio podemos sintetizar que un pésimo ambiente laboral dentro de una institución o una entidad, trae consigo muchas problemáticas tales como; falta de compromiso, poca comunicación, mala atención al usuario

entre otros problemas más, lo cual no permitirá alcanzar los objetivos propuestos por la institución.

Manosalvas, C. A., Manosalvas, L. O., & Nieves, J. (2015) artículo científico "El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación" de la Revista Redalyc (Red de revistas científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal) de los autores Carlos Anibal Manosalvas Vaca · Luis Oswaldo Manosalvas Vaca · Jorge Nieves Quintero.

En este artículo los autores para su estudió, se plantearon como objetivo principal analizar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en empresas de salud, donde una vez finalizada el estudio llegaron a determinar que entre los dos indicadores, clima organizacional y satisfacción laboral, existe una correlación estadística significativa; es decir, que, si el nivel percibido del clima organizacional es alto, la actitud de la satisfacción laboral también se manifiesta en estas proporciones en cada una de sus dimensiones, para llegar a concluir y aseverar el resultado los autores utilizaron el tipo de muestreo probabilístico, aleatorio simple, estratificado, por servicios, proporcional al número de trabajadores de los servicios y a la ponderación relativa de cada servicio o unidad en la población en estudio, donde toman como un total de 130 personas como tamaño muestra.

Pelaes O. C. (2010) en su estudio sobre la relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos. Estudio realizado en la ciudad de Lima-Perú, en el año 2010, para optar el grado académico de Doctor en Ciencias Administrativas. En la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. El autor para el desarrollo de la investigación se trazó como objetivo general "Determinar si existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en la empresa Telefónica, de tal manera que a medida que se incremente el nivel del clima organizacional aumentarán los niveles de satisfacción de los clientes".

En este proceso el autor también utilizó el tipo de investigación "descriptivo – explicativo", donde el descriptivo pondrá en manifiesto las características

actuales de un fenómeno, en el caso del estudio sería la situación actual del clima organizacional y de la satisfacción del cliente en la empresa Telefónica del Perú, también, de tipo explicativa en la medida que se orientará al descubrimiento de los factores que pueden incidir en la ocurrencia de dicho fenómeno, en el caso del estudio sería establecer si la mejora del clima organizacional incide en la mejora de la satisfacción del cliente. Utilizando la encuesta como herramienta de recolección de datos.

De esta manera llegó a concluir que; “a medida que mejoran las relaciones interpersonales mejora correlativamente la satisfacción del cliente, donde la correlación encontrada entre ambas variables fue de un 64%, comprobando una correlación directa entre ambas variables; a medida que mejora el estilo de dirección democrático y participativo mejora correlativamente la satisfacción del cliente, la correlación encontrada entre ambas variables fue de un 81%; a medida que se incrementa el sentido de pertenencia a la empresa mejora correlativamente la satisfacción del cliente, donde la correlación encontrada entre ambas variables fue del 62%; a medida que se incrementa la sensación de estabilidad laboral mejora correlativamente la satisfacción del cliente en la cual existe una correlación entre ambas variables de un 81%”.

Quiñónez, X. (2013) en su investigación titulada, “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas (PUCESE)” en el año 2013, donde él autor estableció como objetivo general, determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas (PUCESE).

Para lograr el cumplimiento de los objetivos de estudio el investigador utilizó el tipo investigación de campo, esto, ya que mantuvo un contacto directo con los involucrados en el problema, donde se utilizó como instrumento la encuesta, entrevista y cuestionario para recolectar la

información necesaria y suficiente, así, conocer la realidad de la empresa y el problema objeto de estudio, llegando a obtener como resultado, la existencia de inconformidad por parte de los trabajadores en cuanto al clima organizacional, también, se determinaron los factores negativos que afectan al desempeño laboral, razón por la cual el investigador recomienda, evaluar permanentemente el desempeño laboral, ya que esto ayudará a mantener un control de las actividades de los trabajadores en cuanto a su comportamiento dentro de la organización, también, medir continuamente el clima organizacional, la cual ayudará a los directivos a mantenerse informados de las percepciones de sus trabajadores, para detectar falencias y hacer los correctivos necesarios en el momento justo.

Meléndez, R. (2015) realizó un estudio acerca de la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la subsecretaría administrativa financiera del ministerio de finanzas, en el periodo 2013-2014, el autor para el estudio se propuso como objetivo general; Determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores de la Subsecretaria General Administrativa Financiera del Ministerio de Finanzas para el logro de ello se trazó como objetivos específicos; Diagnosticar el clima laboral actual de la Subsecretaría Administrativa Financiera del Ministerio de Finanzas, analizar el desempeño laboral de los servidores de la Subsecretaría Administrativa Financiera del Ministerio de Finanzas, identificar la relación entre las variables de clima organizacional y desempeño laboral de los servidores de la Subsecretaría Administrativa Financiera del Ministerio de Finanzas.

El autor en la investigación utilizó una investigación de tipo explicativo, puesto que con esta investigación el autor pretendía buscar el porqué de una situación, estableciendo relaciones de causa y efecto entre el clima laboral y el desempeño de los funcionarios/as de la organización, también utilizó un diseño descriptivo que permitió identificar las relaciones existentes entre variables, el diseño de investigación utilizada en este proceso fue la investigación descriptiva, correlacional y explicativa. En este proceso el autor

utilizó el instrumento de la encuesta, para este aspecto el autor tomó en cuenta dos tipos de test, el primero direccionado al clima organizacional y el segundo al desempeño laboral.

Con el análisis de dato, el autor pudo llegar a concluir que: El clima organizacional no influye en los resultados, esto es en el desempeño laboral de los funcionarios de las diferentes direcciones; del mismo modo se llega a concluir que la credibilidad es el único factor relacionado con el clima organizacional que influye, positivamente hacia la orientación a resultados, finalmente el autor recomienda que se realice una investigación con mayor amplitud del clima organizacional en el desempeño laboral de los funcionarios de cada dirección, así mismo él recomienda; promover un plan de capacitación enfocado a temas de motivación institucional para contar con herramientas efectivas que ayuden al reconocimiento del esfuerzo laboral y al desempeño.

La revista Dialnet, de los autores Aguirre, L. R. D., Campos, Á. F. R., & Méndez, A. G. (2013). Sobre el clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. Los autores se plantearon como objetivo estudiar el compromiso organizacional como herramienta de gestión de recursos humanos, aplicando al caso de un grupo de instituciones públicas de educación superior. Para lo cual, los autores agruparon a los funcionarios de acuerdo a su trabajo administrativo, ello, para analizar como las variables de clima laboral y compromiso se relacionan entre sí.

Con esto los autores pretenden que la institución disponga de un mayor grado de conocimiento sobre las actitudes de los individuos y de esta forma se pueda incentivar comportamientos que impliquen en mejores resultados.

Con este estudio los autores esperan observar la relación existente entre las variables independientes sobre las variables dependientes, para lo cual se plantean las siguientes hipótesis:

a) No existe relación entre la importancia relativa que los colaboradores de las instituciones de educación superior otorgan al clima, en sus dimensiones de liderazgo, motivación, comunicación y estructura, y los niveles de compromiso en sus dimensiones de afectivo, calculado y normativo.

b) Existe relación entre la importancia relativa que los colaboradores de las instituciones de educación superior dan al clima, en sus dimensiones de liderazgo, motivación, comunicación y estructura, y sus niveles de compromiso en sus dimensiones de afectivo, calculado y normativo.

Así los autores en el estudio para lograr dar respuesta al objetivo planteado y a las hipótesis trazadas utilizan como método de investigación un enfoque de tipo cuantitativo y de alcance correlacional, el procedimiento de muestreo fue aleatorio y estratificado, con esto buscaban asegurar que la muestra representara adecuadamente la población, para medir el clima organizacional y el compromiso, se utilizó un cuestionario.

Finalmente con la aplicación de los instrumentos se llegó a determinar que las instituciones motivos de estudios indican de manera positiva el clima organizacional y en lo que respecta al compromiso los trabajadores manifestaron estar medianamente comprometidos con su institución, del mismo modo el resultado indicó las correlaciones entre las dimensiones de clima organizacional y las del compromiso organizacional, ya que estadísticamente se observó las relaciones entre las dos variables variables , así mismo los resultados sugieren que el clima organizacional y el compromiso son dos variables extremadamente complejas pero con cierto grado de dependencia de la una con la otra, es decir estas dos variables mantienen relaciones entre sí de moderada dimensión.

Como se puede identificar en los estudios previos revisado, podemos contemplar que la mayor problemática que suscitan en las instituciones es el clima laboral, casi en todas las instituciones, el personal no se siente conforme con el ambiente que se crea en su lugar de trabajo, y esto hace que no puedan

llegar a desarrollar las actividades diarias de forma eficiente y por ende no lograr los objetivos institucionales.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Analizar la situación actual del clima laboral del Distrito de Educación 08D02 Eloy Alfaro.

1.3.2. Objetivos Específicos

1. Describir la situación actual del distrito de educación 08D02 referente al clima laboral.

2. Valorar los factores del clima laboral mediante la semaforización.

3. Identificar los principales elementos que influyen en el desempeño laboral del Distrito de Educación 08D02 Eloy Alfaro.

CAPÍTULO 2

METODOLOGÍA

La presente investigación tuvo como propósito general el análisis del clima laboral del distrito de educación 08D02 del Cantón Eloy Alfaro, para la cual se obtuvo información primaria y secundaria, la información primaria se logró obtener mediante la aplicación del instrumento de la encuesta y la entrevista, en lo que respecta a la encuesta este instrumento fue aplicado a los servidores del distrito, para determinar cuáles eran sus perspectivas acerca del clima laboral dónde ejecutan sus actividades diarias, el otro instrumento utilizado fue la entrevista, este fue utilizado para el director distrital, jefe de talento humano y a la analista de talento humano, para determinar cuál era la situación actual del distrito de educación 08D02 Eloy Alfaro.

En lo concerniente a la obtención de la información secundaria, se procedió a la revisión de libros, folletos, revistas, artículos científicos y sitios webs que llevaron a obtener información relevante para la sustentación del marco teórico.

2.1. Método de Investigación

Tipos de investigación

En el proceso de investigación se definió y se aplicó dos dimensiones o procedimientos de métodos científicos, donde estos buscaron encontrar resultados, respuestas y dar soluciones a las problemáticas hallados, con la relación entre factores y acontecimientos.

Es por ello que para la presente investigación se trabajó con dos tipos de dimensiones las cuales fueron; según los objetivos de la investigación y según el nivel de profundidad y alcance.

Según el objetivo de la investigación, el presente estudio es de carácter básica, puesto que tiene como objetivo principal, generar conocimientos que estén encaminados a descubrir y conocer las diferentes leyes que rigen la realidad, tanto natural como social de la institución, este tipo de investigación puede servir como base para futuras acciones destinadas a solucionar problemas detectados y aprovechar las oportunidades existentes en la institución, “La finalidad de este tipo de investigaciones se puede enmarcar en la detección, descripción y explicación de las características y/o problemas de determinados hechos o fenómenos que se dan al interior de una sociedad”. Como lo manifiestan Ander y Egg (1977, p. 33). De igual forma se aplicó la investigación de tipo aplicada, donde está investigación busca la generación de conocimiento con aplicación directa a los problemas y del mismo modo la búsqueda a dar solución a las problemática detectadas de un problema específico según, Lozada (2014, p.34).

Tomando en consideración lo antes expuesto, en el presente trabajo se utilizó el estudio de carácter básico ya que permitió generar nuevos conocimientos acerca del clima laboral del distrito de educación y de esta manera proponer mejoras que permitan optimar el clima laboral de la institución.

Según el nivel de profundidad y alcance, la investigación es exploratoria y descriptiva. Es exploratoria, porque este tipo de investigación permite obtener nuevos conocimientos sobre un tema, fenómeno o problema que es poco conocido y requiere un estudio investigativo que establezca las bases conceptuales. Este tipo de investigación se realiza cuando el tema o problema de investigación es poco estudiado, del cual no se ha abordado antes. Ander - Egg (1977: 35), citando a Selltiz y otros, indica que las finalidades de este tipo de estudios son, entre otras; Formular problemas, desarrollar hipótesis, familiarizar al investigador con el fenómeno que desea estudiar, aclarar conceptos, establecer preferencias para posteriores clasificaciones; y, reunir información acerca de posibilidades prácticas para llevar a cabo investigaciones en marcos de vida actual.

Mientras que la investigación descriptiva, permitirá describir situaciones y hechos importantes en grupos, comunidades y personas o cualquier otra situación que se encuentre sujeto a análisis, puesto que aquello es el principal propósito de esta investigación, es decir cómo es y cómo se manifiestan determinados fenómenos, también permitirá diagnosticar, analizar, definir e interpretar en forma sistemática los hechos y características del clima laboral del distrito. En términos generales esta metodología tiene como objetivo principal indicar todas las características del problema que se estudia.

Para el desarrollo de la presente investigación, se procedió principalmente a definir el problema de estudio, la justificación y los objetivos que se persiguieron en el proceso de la investigación, una vez definido los objetivos de la investigación se realizó la revisión bibliográfica para sustentar la parte teórica y la base legal que respaldara la investigación.

Para la obtención y procesamiento de la información, el tipo de investigación según los objetivos se utilizó la investigación de carácter básico y aplicado, se seleccionó este método ya que permitió descubrir y conocer la situación actual en la que se encuentra la dirección distrital de educación del cantón Eloy Alfaro, según el nivel de profundidad y alcance de la investigación se utilizó la exploratoria y la descriptiva, la exploratoria debido a que esta nos orienta a obtener nuevos conocimientos sobre un tema que es poco estudiado y por ende requiere una investigación, la investigación descriptiva se utilizó puesto que esta consiste en conocer situaciones, actitudes y costumbres más relevantes e importantes mediante la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas, este tipo de investigación no se limita simplemente a la recolección de datos, sino a la vaticinio e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables.

2.2. Universo y muestra

La presente investigación se realizó en el distrito de educación 08D02 del cantón Eloy Alfaro, a los diferentes funcionarios que conforman dicha institución.

Una vez definido el problema a investigar, se procedió a determina el grupo de personas que eran motivos de investigación, en este sentido los instrumentos utilizados fueron aplicados a todo el personal administrativo del distrito, cabe indicar que el distrito de educación 08D02 Eloy Alfaro está conformado por los siguientes departamentos y su respectivo personal, como muestra la siguiente tabla N° 1.1:

DEPARTAMENTOS	N° PERSONAL
Secretaria dirección	1
Administrativo Financiero	4
Talento Humano	1
Asesoría Jurídica	1
Planificación	1
Atención Ciudadana	2
Administración Escolar	2
TICS	1
Apoyo, Seguimiento Y Regulación	3
UDAI	3
Total de personal	**19**

Tabla 1.1 Departamentos del Distrito de Educación 08D02
Fuente: Distrito de Educación 08D02

Es preciso indicar que los datos presentados en la primera tabla son los que serán tomados en consideración para el estudio de clima laboral.

El tipo de muestra que se aplicó en la investigación es de carácter no probabilístico, puesto que se tomó el total del universo que forma parte del Distrito de Educación 08D02 Eloy Alfaro, con ello haciendo que la información recabada sea más ajustada a la realidad del objeto de estudio.

2.3. Instrumento/s

El instrumento de investigación es el medio que se utiliza en el proceso de la investigación para la obtención de los datos, este instrumento permite medir y registrar la información obtenida. Para la selección del instrumento adecuado se debe tener claro y bien definido los aspectos a investigar. En primera instancia se debe tener claro cuál es el objeto de estudio y la relación que exista entre este y las variables, después, el cómo se va a medir la información entre otros.

García y Bedoya (1997), indican que: en una organización existen 3 formas o estrategias para diagnosticar y medir el clima laboral en una, una de ellas es la técnica de observación, esta técnica permite observar al trabajador en cuanto a su comportamiento y ejecución de sus actividades; como segundo, la técnica de la entrevista, dirigida a los funcionarios, y como último y utilizado con mayor frecuencia, la encuesta la cual estará dirigida a todos los funcionarios mediante un cuestionario diseñado para ellos.

Tomando en consideración lo manifestado por los autores García y Bedoya, para la medición del clima laboral para llegar a obtener la información necesaria y precisa, en el presente estudio se aplicaron los instrumentos, encuesta y entrevista, tomando en consideración que según los autores estos dos tipos de instrumentos son los más utilizados para este tipo de investigación.

En lo que respecta a la encuesta para medir el clima laboral, se aplicó este instrumento a los 19 funcionarios que conforman el distrito de educación, donde esto permitió distinguir los diferentes factores positivos, preventivos y negativos con las que cuenta el distrito de educación.

En lo referente a la entrevista, este se realizó al Jefe de Talento Humano, a la Analista de Talento Humano y al Director Distrital, para diagnosticar cual era la situación actual del distrito de educación.

2.3.1. Validez y fiabilidad de los instrumentos

Hernández (2003: 243), indica que la confiablidad de un instrumento de medición hace referencia al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados. Del mismo algunos autores como Black y Champion (1976), Johnston y Pennypacker (1980:190-191), Kerlinger (1980:190-191), citados por Barba y Solís (1997:232-234), señalan que la validez es sinónimo de confiabilidad.

Cabe indicar que el instrumento aplicado en la presente investigación es de gran fiabilidad debido a que en muchas consultas realizadas en libros, tesis, publicaciones, sitios web entre otros, hacen referencia y toman como base el modelo de cuestionario que fue aplicado en esta investigación, de tal manera que para mayor grado de confiabilidad el instrumento utilizado se acoplo al presentado por el Msc. Xavier Quiñonez Ku en su tesis de grado titulado “El Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas (PUCESE)”

Validación del instrumento

Los instrumentos de investigación fueron validados por dos expertos conocedores del tema y con muchos años de trayectoria, Mgt. Ramón Angulo Cuellar y Mgt. Xavier Quiñonez Ku.

CAPÍTULO 3

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

3.1. Descripción de la muestra

En la presente investigación para procesar los datos obtenidos se utilizó el paquete de datos Office Excel, en ella se elaboró la tabulación de los datos y los respectivos gráficos para su posterior análisis e interpretación de los resultados.

Los datos obtenidos proceden de las encuestas realizadas a todo el personal administrativo y la entrevista al Jefe de Talento Humano, Analista de Talento Humano y al Director del distrito de educación 08D02 del cantón Eloy Alfaro con la finalidad de diagnosticar el clima laboral.

La información obtenida indica que el 63% del personal que labora en el distrito de educación 08D02 es de sexo femenino y el 37% representa al género masculino, lo cual nos indica que el sexo que mayor predomina en esta dependencia es el sexo femenino.

Con respecto a las edades de los trabajadores del Distrito de Educación 08D02 el resultado determino que un 51% corresponde a las edades entre los 36 y 45 años, un 27% entre 26 y 35 años, existe un 11% de personas jóvenes entre 18 y 25 años y por último tenemos un 10% entre las edades de 46 a 56 años, cabe indicar que los resultados reflejan que la mayoría de los trabajadores son adultos lo que es muy importante ya que cada uno de ellos son conscientes de sus actos y responsables con sus actividades diarias en el trabajo.

En lo referente al nivel de estudio, los datos obtenidos indican que del total de los funcionarios de la institución tan solo un 14% cuenta con estudio de

cuarto nivel y un 86% con estudio de tercer nivel. Lo que indica que para ejercer un cargo en el sector público como uno de los requisitos principales es contar con un título profesional.

El apartado sobre la Antigüedad laboral indica que el 50% de los funcionarios del distrito de educación 08D02 manifiestan tener hasta 3 años de servicios, un 14% está en promedios de 12 a 15 años y de 20 a 23 años, del mismo modo tenemos un 7% correspondiente a los años promedios entre 16 - 19, 24 - 27 y de 28 a 31, siendo así podemos determinar que la mayor parte del personal que labora en esta dependencia es personal nueva.

3.2. Análisis y descripción de resultados

3.2.1. Encuesta de clima laboral

3.2.1.1. Evaluación de los factores



Figura 2. 3 Medidor de indicadores
Fuente: Xavier Quiñonez Ku.(2013)

Para el presente estudio se tomó como guía el sistema de semaforización realizado por Xavier Quiñonez Ku en su trabajo de titulación como master, se tomó esto puesto que tiene un grado de similitud al estudio desarrollado en esta investigación.

A continuación, se detallarán los resultados obtenidos en base a las encuestas

realizadas a los funcionarios del distrito de educación Eloy Alfaro 08D02, la cual tenía como finalidad diagnosticar la situación actual del clima laboral y determinar los factores que necesitan ser mejorados, dando como resultado lo siguiente:

En lo que respecta a la estructura organizativa, el resultado indica que el 73% de los trabajadores de esta institución están de acuerdo como está la estructurada de la institución, con respecto a la asignación de tareas, las políticas institucionales, nivel jerárquico entre otros. El 22% está en total desacuerdo en que exista exceso de regla, muchos detalles administrativos y en que no se tenga claro a quien reportarse, tan solo el 5% está en muy desacuerdo con respecto a este factor, como lo indica el figura N°2.4.

Es base a la semaforización se considera a este factor en un nivel PREVENTIVO dentro de la dirección distrital de educación 08D02 Eloy Alfaro.

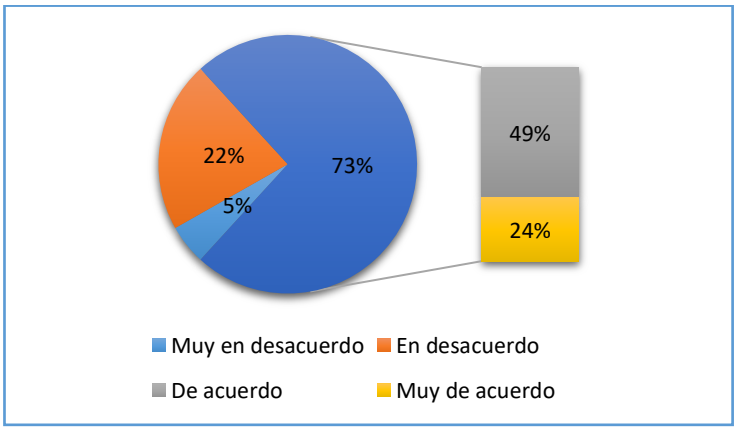


Figura 2. 4 Estructura organizacional
Fuente: Distrito de Educación 08D02

Con respecto a los objetivos de la institución el resultado reflejo que el 78% de los trabajadores están de acuerdo con los objetivos de la institución puesto que conocen los objetivos de la institución, lo tienen claro y están de acuerdo con ellos. El 10% está en muy desacuerdo y el 12% en desacuerdo, como lo indica la figura 2.5.

Se considera a este factor dentro de la institución en un nivel PREVENTIVO.

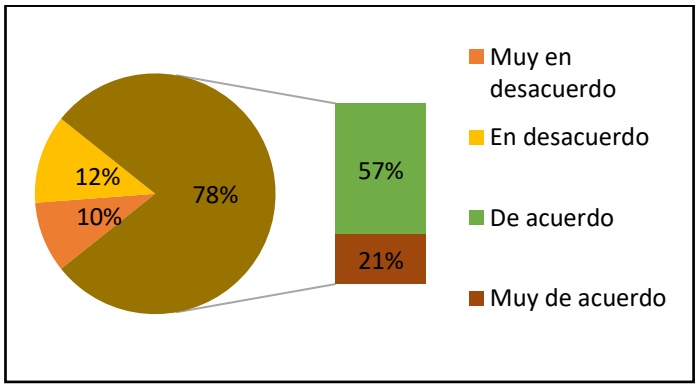


Figura 2. 5 Objetivos de la institución
Fuente: Distrito de Educación 08D02

En lo que se refiere a la identidad institucional, la encuesta reflejo que el 68% del personal está en total de acuerdo con la identidad institucional, indicando sentirse orgulloso de pertenecer a esta institución, se siente miembro de un equipo que funciona bien y sienten que no hay mucha lealtad por parte de los trabajadores hacia la institución. Mientras tanto el 23% está en desacuerdo en lo que respecta al ítem que indica que en la organización cada cual se preocupa por su interés y el 9% está en muy en desacuerdo, como lo indica la figura N° 2.6.

Este factor dentro de los parámetros de la semaforización establecido está considerado en un nivel PREVENTIVO, cabe indicar que este es uno de los niveles bajos satisfacción.

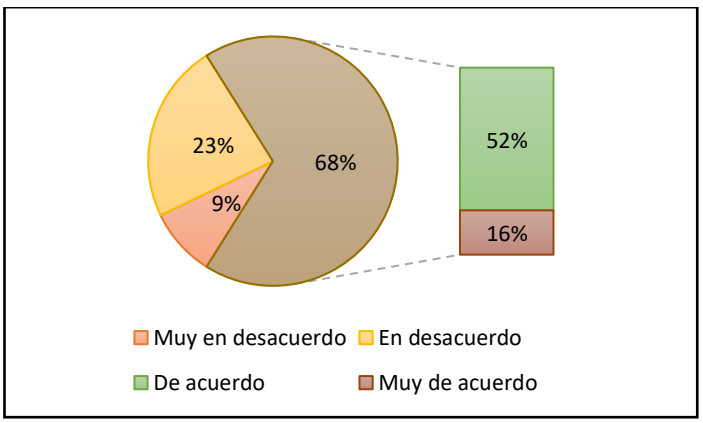


Figura 2. 6 Identidad institucional
Fuente: Distrito de Educación 08D02

En cuanto a la responsabilidad el 65% del personal que labora en el distrito de educación manifiesta ser responsable, donde indican que no se confía en juicios de valores emitidos de manera individual, los superiores solo indican los planes generales de lo que se debe hacer, del resto el responsable por el trabajo es el funcionario y por último que al jefe inmediato le gusta que se hagan bien las cosas sin el estar revisando. Del mismo modo el 31% del personal manifestó estar en desacuerdo, donde indicaron que uno de los principales puntos débiles es que los individuos no son responsables en cuanto a sus actividades. Tan solo un 4% manifestó en estar muy desacuerdo, como se puede visualizar en la figura N°.2.7.

Este factor está considerado dentro de la institución en el nivel PREVENTIVO debido a que posee un nivel de satisfacción bajo.

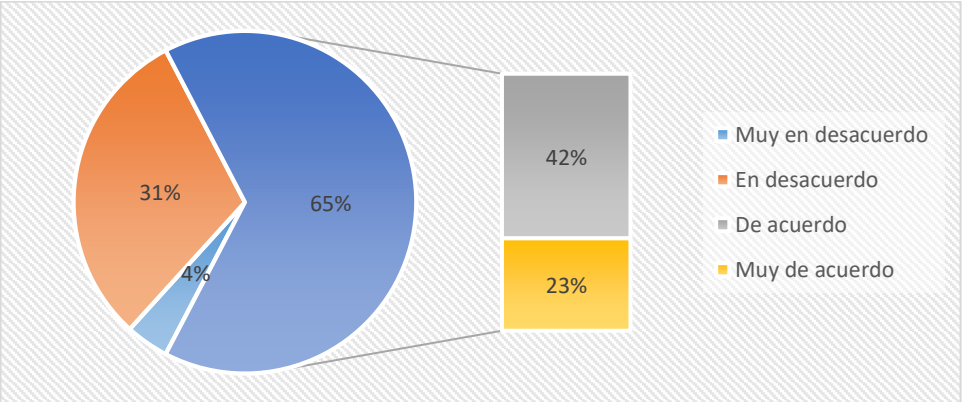


Figura 2. 7 Responsabilidad
Fuente: Distrito de Educación 08D02

En lo que respecta a la recompensa, el resultado indica que solo el 25% de los trabajadores considera estar de acuerdo con las recompensas que se otorgan por la institución, el 48% está en desacuerdo debido a que no existe un sistema que ayude a que el mejor ascienda, no se ofrecen posibilidades para el desarrollo personal de los funcionarios entre otros aspectos y el 27% está en muy desacuerdo, como lo indica la figura N° 2.8.

Este factor esta considera en un nivel de RIESGO por poseer el porcentaje de aceptación más baja de todos los factores y por estar en el último lugar de la tabla de factores.

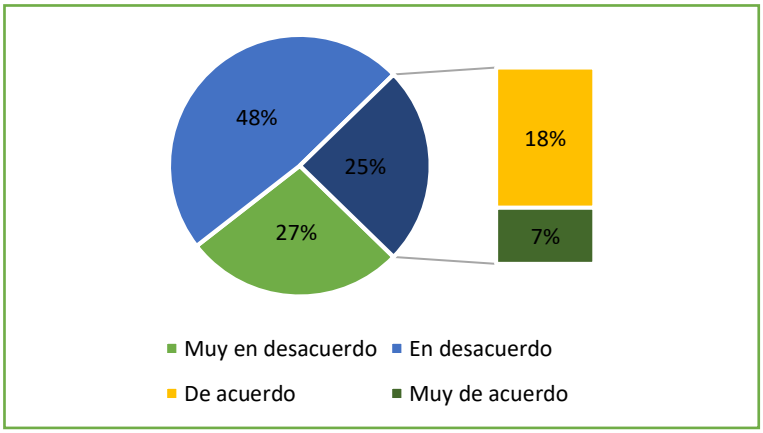


Figura 2. 8 Recompensa
Fuente: Distrito de Educación 08D02

En lo que respecta a los desafíos, el 55% del personal manifestó estar de acuerdo con los desafíos que en la empresa se plantean, tales como: arriesgarse por una buena idea, tomar los riesgos en los momentos oportunos entre otros. El 36% de los trabajadores se sienten en desacuerdo con respecto a este factor y el 9% se sienten en muy desacuerdo, como indica la figura N° 2.9.

Este factor se encuentra en el nivel de RIESGO según la tabla de priorización que establece la semaforización que esta como el medidor de los factores.

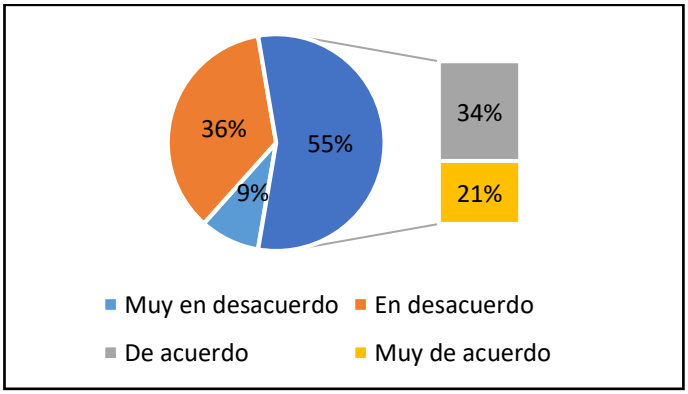


Figura 2. 9 Desafíos
Fuente: Distrito de Educación 08D02

El factor de relaciones interpersonales según el resultado de las encuesta, el 31% del personal manifestó estar de acuerdo, puesto que se respetan las habilidades, los deseos y la personalidad de los demás, se ayudan y se dan ánimos unos a otros y también existe una buena relación entre compañeros y jefes, un 11% se manifestó en estar muy de acuerdo. Mientras que el 41% de los empleados está en desacuerdo en el nivel de satisfacción en lo referente a este factor porque consideran que la comunicación en la institución no es abierta y transparente, el clima de trabajo no es agradable y que existe mucha tensión y que no existe una confianza entre los unos a los otros lo que hace que el personal se sienta poco comprometido con la institución y el 17% se manifiesta en estar en muy desacuerdo, como se puede visualizar en la figura N° 2.10.

Este factor está considerado en el nivel de RIESGO como lo establece la tabla de la semaforización, por su poco nivel de satisfacción.

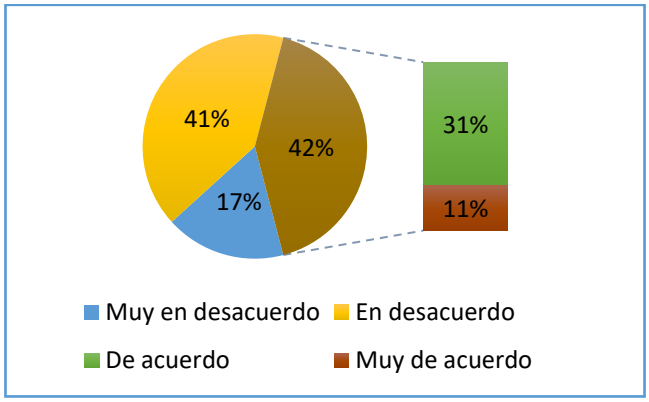


Figura 2. 10 Relaciones interpersonales
Fuente: Distrito de Educación 08D02

Con los resultados obtenidos en cuanto al compromiso, el 86% de los empleados manifestaron estar de acuerdo ya que indican que el personal se siente comprometido con la institución, puesto que están dispuestos en hacer un esfuerzo extra para el logro de las actividades, hacen de la institución suya es decir se ponen la camiseta y reman hacia el éxito, se sienten responsable de los éxitos y fracasos del departamento, unidad y se sienten orgulloso de su desempeño dentro de la institución. Un 12% siente un desacuerdo y manifiestan que ellos consideran que llevarse bien con los compañeros es mejor que realizar un buen trabajo y tan solo un 2% de todos los trabajadores se sienten muy desacuerdo, así como indica la figura N° 2.11.

Este factor está considerado en un nivel de SATISFACTORIO, hay que mencionar que es el mejor puntuado en relación con todos los factores analizados.

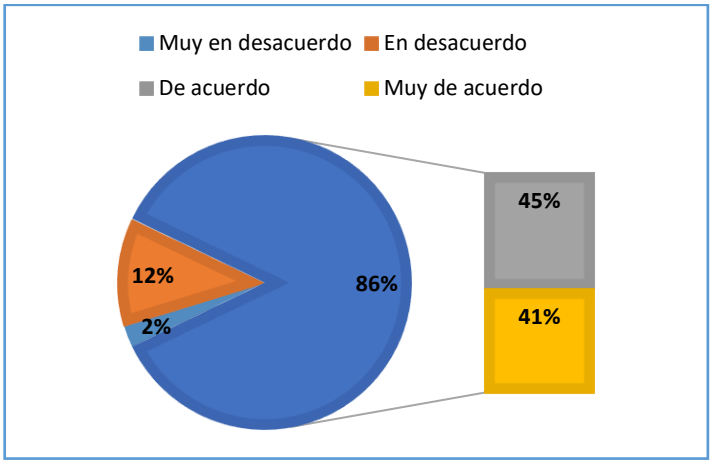


Figura 2. 11 Compromiso
Fuente: Distrito de Educación 08D02

En lo que respecta al conflicto, el 48% de los funcionarios indican que lo primordial en una institución es una toma de decisión fácil y rápida lo cual permitirá solucionar cualquier problema que se suscite. Mientras que el 36% manifiesta estar en desacuerdo y un 16% considera en estar muy desacuerdo, así como se visualiza en la figura N° 2.12.

Este factor está considerado en un nivel de RIESGO siendo el tercero como menos aceptado.

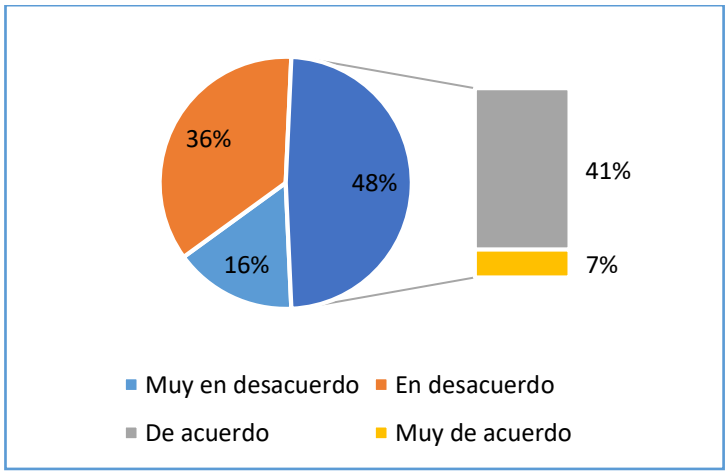


Figura 2. 12 Conflicto
Fuente: Distrito de Educación 08D02

En cuanto a las condiciones donde se desenvuelven los trabajadores, el 63% del personal que labora en la institución considera que se siente realmente contento realizando sus actividades, puesto que consideran que las condiciones donde se desenvuelven son las mejores y las más adecuadas, cuentan con los equipos y herramientas adecuadas para desarrollar las actividades y también manifiestan estar feliz con lo que hacen. Un 29% manifiesta sentir en desacuerdo puesto que considera que no cuenta con condiciones adecuadas de seguridad e higiene para realizar su trabajo y que no cuenta con el material necesario para el desempeño de sus funciones y por último tenemos un 8% del personal que indican sentirse en total desacuerdo, como lo ilustra la figura 2.13.

En referencia a este factor se considera un nivel PREVENTIVO, cabe manifestar que es el más bajo con lo que respecta a este grupo.

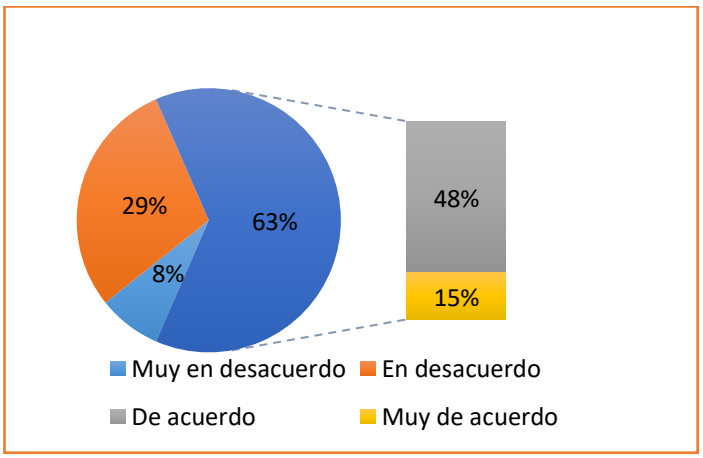


Figura 2. 13 Condiciones de trabajo
Fuente: Distrito de Educación 08D02

En lo que contempla a la comunicación el resultado determinó que el 70% de los funcionarios manifiestan que existe un buen canal de comunicación dentro de la institución, puesto que la información es entregado en el momento oportuno para el desarrollo de su trabajo, del mismo modo indican que los canales de comunicación están bien establecidas entre las diferentes áreas de la institución, así como también consideran que los líderes escuchan las sugerencias y opiniones de todo el personal al momento de tomar cualquier decisión. El 23% del personal indica sentirse

en desacuerdo porque consideran que las autoridades no comunican la visión, misión y los valores de la Institución como debería ser, un 7% indica sentirse muy en desacuerdo, como se puede observar en la figura N°2.14.

Se considera a este factor en un nivel PREVENTIVO.

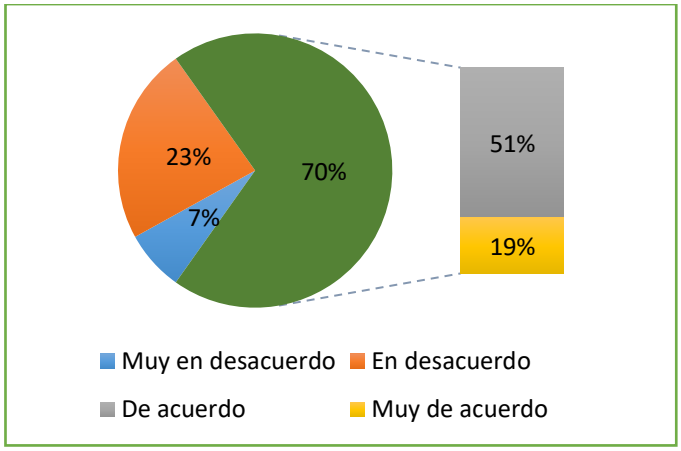


Figura 2. 14 Comunicación
Fuente: Distrito de Educación 08D02

En cuanto a la eficiencia en la productividad, la encuesta arrojo que el 84% de los funcionarios manifiestan ser eficiente en el desarrollo de sus actividades, ya que, los trabajos se realizan de manera oportuna, siguiendo las normativas establecidas en la institución y haciendo el correcto uso de los recursos, a diferencia que, el 14% del personal encuestado manifestó sentirse en desacuerdo porque consideran que no todo el personal que labora en la institución recibe una adecuada atención ni reconocimiento, razón por la cual no realizan de manera oportuna sus actividades, tan solo un 2% indicó su desacuerdo total, como indica la figura N° 2.15.

En referencia a este factor, se considera en un nivel SATISFACTORIO.

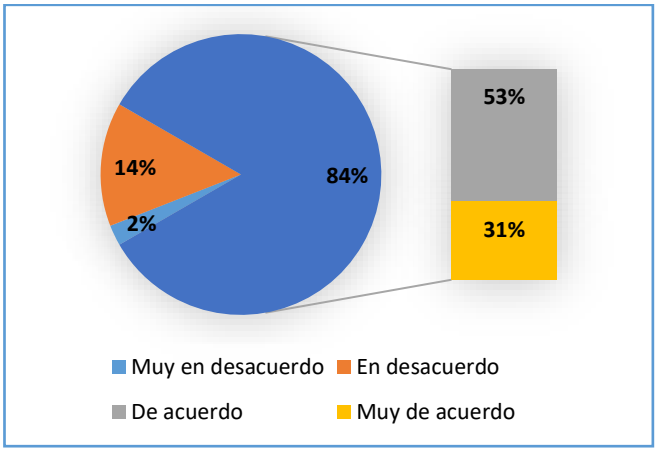


Figura 2. 15 Eficiencia en la productividad
Fuente: Distrito de Educación 08D02

3.2.1.2. Resumen del clima laboral por factores

A continuación, se presenta un resumen de todos los factores que fueron motivos de estudios con sus respectivos porcentajes, este resumen se presenta ordena de manera descendente, es decir desde el factor con mayor grado de satisfacción hasta el menor, donde cada uno está representada con su respectivo color.

N°	FACTORES	SATISFACCIÓN	NIVELES
1	Compromiso	86%	Satisfactorio
2	Eficiencia en la productividad	84%	Satisfactorio
3	Objetivos de la institución	78%	Preventivo
4	Estructura organizacional	73%	Preventivo
5	Comunicación	70%	Preventivo
6	Identidad institucional	68%	Preventivo
7	Responsabilidad	65%	Preventivo
8	Condiciones del trabajo	63%	Preventivo
9	Desafíos	55%	Peligro
10	Conflicto	48%	Peligro
11	Relaciones interpersonales	42%	Peligro
12	Recompensa	25%	Peligro

Tabla 1. 2. Cuadro resumen de los factores
Fuente: Distrito de Educación 08D02

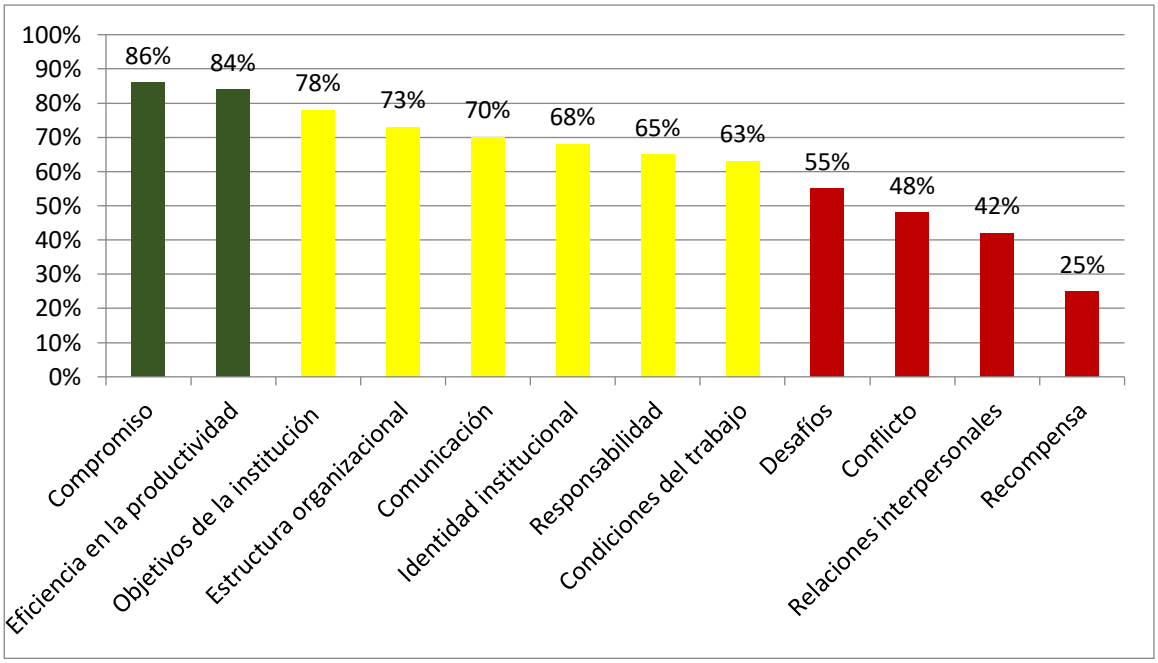


Figura 2. 16 Resumen de los factores
Fuente: Distrito de Educación 08D02

3.2.2. Entrevista

En la pregunta sobre que entiende por clima laboral, los tres entrevistados manifestaron que es la relación que existe entre compañeros de los diferentes departamentos dentro de la institución, del mismo modo también manifestaron que es el medio donde se desarrollan los trabajos de manera cotidiana es decir diaria.

En lo referente a la importante el clima laboral, en este apartado supieron indicar que si es importante porque si existe un buen ambiente laboral, se puede mantener una buena relación entre los compañeros del trabajo, así mismo, indicaron que es importante porque permite interactuar de manera positiva en el entorno laboral, y que también el clima laboral define las condiciones psicológicas de manera directa de los empleados de la institución.

En cuanto a la periodicidad de un diagnóstico de clima laboral, indicaron que en la institución se realiza un diagnostico al año, de los cuales los funcionarios

no tienen conocimiento sobre sus resultados, ya que lo realizan de manera online y lo realizan simplemente por cumplir, los resultados obtenidos en dicho diagnóstico no es socializado con los funcionarios. Los entrevistados coincidieron en que se debe hacer un diagnóstico de manera mensual, ya que consideran que en poco tiempo se pueden dar cuenta como los funcionarios se sienten dentro de su institución, también permitiría medir el nivel de satisfacción de los funcionarios, así como también ayudaría a evaluar la relación con los compañeros y cumplimiento de tarea y por ende el logro de los objetivos.

Cuando se indago sobre si existía un buen clima laboral en la institución, los entrevistados no dudaron en indicar que dentro de la institución no existe un buen clima laboral puesto que no mantienen una reunión o conversatorio para resolver conflictos internos entre compañeros, lo cual perjudica en el buen funcionamiento de la institución, otro de los entrevistados indico que entre los compañeros existe división.

En cuanto a los factores que ellos consideran que están ayudando y afectando al clima laboral, indicaron que uno de los factores que ayuda o lo consideran positivo es el liderazgo, así mismo indicaron que entre los factores más relevantes que afectan están lo que conciernen a la personalidad de cada funcionario, el compañerismo, las relaciones interpersonales (funcionarios), falta de entrega al trabajo y la responsabilidad.

Cuando se preguntó si consideran que los trabajadores se encuentran satisfechos y motivados, supieron indicar que los funcionarios de la institución no se encuentran satisfechos puesto que existe un mal clima laboral, ya que el personal estará satisfecho siempre y cuando el clima laboral sea bueno.

Finalmente los entrevistados indicaron que el clima laboral repercute en el desempeño de los trabajadores, ya que hay distintas reacciones en los funcionarios, entre ellas se tiene que un buen clima laboral permite alcanzar los objetivos plateados, mientras que un mal cima laboral crea divisiones y deficiencias en la hora de alcanzar los objetivos, del mismo modo otro

entrevistado manifestó que si repercute, puesto que donde hay buena armonía entre compañeros todos trabajan por el bien común de la institución.

CAPÍTULO 4

4. DISCUSIÓN

Barrios, S. (2006). Indica que “El clima laboral favorable se cuenta entre los bienes más preciados de personas, comunidades y países. Es esencial, no sólo para lograr la salud de los trabajadores, sino también para hacer un aporte positivo a la productividad, la motivación laboral, el espíritu de trabajo y la satisfacción en el trabajo”.

García (1987) Kolb (1977) coinciden en decir que el clima laboral es básicamente lo que los miembros de la organización perciben de su empresa, como las cualidades, características, objetivos, y cómo esto influye en su comportamiento.

Con estos aportes hechos por los diferentes autores, se procedió analizar el clima laboral del distrito de educación 08D02, donde se consideró doce dimensiones, las cuales fueron: compromiso, eficiencia en la productividad, objetivos de la institución, estructura organizacional, comunicación, identidad institucional, responsabilidad, condiciones de trabajo, desafíos, conflictos, relaciones interpersonales y recompensa los cuales serán motivos de discusión

En el proceso de investigación se planteó como objetivo general, analizar la situación actual del clima laboral del distrito de educación 08D02 Eloy Alfaro, donde, para poder cumplir lo planteado se diseñaron tres objetivos específicos; describir la situación actual del distrito de educación 08D02 referente al clima laboral, valorar los factores del clima laboral mediante la semaforización e identificar los principales elementos que influyen en el desempeño laboral, así, llegando a obtener los siguientes resultados que son motivo de discusión.

En lo referente al primer objetivo se llegó a determinar que, en la actualidad en el distrito de educación no existe un clima laboral adecuado, esto debido a que no existe una buena relación entre los compañeros.

Con respecto al segundo objetivo específico, mediante el sistema de semaforización se llegó a clasificar a los factores por los diferentes niveles, como son; Satisfactorio, preventivo y de peligro, cabe indicar que este sistema fue acoplado al utilizado por el Mgt. Xavier Quiñonez Ku.

Finalmente en lo que respecta al tercer objetivo, se llegó a plasmar el resultado en el cuadro resumen de los factores, cuadro Nº 1.2, en el cual se indica el orden de prioridad, es decir desde el nivel de satisfactoriedad que representa al grado de aceptación de los funcionarios, hasta el nivel de peligrosidad, donde este es el nivel que los principales funcionarios deben tener en consideración para mejorar los resultados, puesto que estos son los que hacen que los funcionarios no se sientan satisfecho en su lugar de trabajo y de esta manera no poder cumplir con los objetivos establecidos.

En base a los resultados obtenidos se procede a la realización de la confrontación con los resultados de los diferente estudios revisados.

En el trabajo de Perez (2010), el autor aplicó el tipo de investigación descriptivo-correlacional; descriptivo porque se describieron las variables clima laboral de la institución en estudio y la calidad de atención al cliente. Así mismo también de tipo Correlacional ya que midieron ambas variables: clima laboral y calidad de atención, donde el investigador se planteó como objetivo general determinar el efecto que ocasiona el clima laboral y la calidad de atención al cliente en el SENATI – Chimbote, llegando a concluir en que los trabajadores perciben que en la institución hay un mal clima laboral con un 73.75% de negatividad, por otro lado, en cuanto a la calidad de atención, el autor pudo recolectar que en la institución el cliente alega que pocas veces es atendido con amabilidad, por ello califica la atención y servicio como malo. Del mismo modo el autor recomienda que la institución debe tratar de crear

un clima laboral favorable para que los miembros se sientan a gusto de pertenecer y laborar en ella, tomando en cuenta la importancia de conocer las necesidades y expectativas que presenta cada uno de los trabajadores y de esa manera puedan desenvolverse mejor en su puesto de trabajo.

Tomando en consideración los resultados obtenidos en la investigación de Perez, podemos incitar que en la presente investigación, que el personal manifestó inconformidad en cuanto al clima laboral que se genera en el distrito de educación así como nos muestra el cuadro resumen de los factores, donde de los 12 factores analizados, 2 de ellos muestran satisfactoriedad con el 86% y 84%, 6 de los cuales indican un estado preventivo y finalmente 4 factores muestran un estado de peligrosidad.

Por otra parte el estudio de Xavier (2013) sobre “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la PUCESE”, llego a concluir en que, existe inconformidad por parte de los trabajadores en cuanto al clima organizacional, también, se determinaron los factores negativos que afectan al desempeño laboral, razón por la cual el investigador recomienda, evaluar permanentemente el desempeño laboral ya que esto, ayudará a mantener un control de las actividades de los trabajadores en cuanto a su comportamiento dentro de la organización, también, medir continuamente el clima organizacional, la cual ayudará a los directivos a mantenerse informados de las percepciones de sus trabajadores, para detectar falencias y hacer los correctivos necesarios en el momento oportuno.

Haciendo referencia a los resultados obtenidos y comparando con el estudio realizado por Xavier Quiñonez, se puede llegar a indicar que los estudios llegan a obtener un grado de similitud en los resultados, puesto que hay factores que comparten el mismo grado de satisfacción, como es el caso del factor condiciones de trabajo, donde este factor es considerado como uno de los más importante en el desempeño y desarrollo de las actividades para el logro de los objetivos, en el estudio de Xavier este factor llega a obtener un 66.10% de satisfacción ubicando en el nivel preventivo, mientras que en el

presente estudio se llega a obtener un resultado del 63% de satisfacción ubicándose también en un nivel preventivo, como se puede apreciar los resultados no poseen una desviación extrema en los resultados.

En el factor de relaciones interpersonales el estudio de Xavier arroja un 66.7% ubicando en el nivel preventivo, mientras que en este estudio arrojo un 42% así ubicándose en el nivel de riesgo, este resulto se obtuve ya que el personal que labora en la institución manifestó sentir que no hay una comunicación abierta entre los funcionarios, existe poca confianza y ayuda entre los compañeros, la relación con el jefe no es el adecuado.

En lo referente al factor comunicación, en el estudio de Xavier este factor tuvo el 47% del grado de satisfacción, el 24,7% está indeciso sobre el nivel de satisfacción y el 28,2% considera que no existen medios de comunicación adecuados para que la información llegue a todas las áreas de la institución, el investigador considera a este factor como uno de los que menor porcentaje de satisfacción tiene, lo cual implica que esté en un nivel de riesgo dentro de la institución, mientras que el presente estudio determino a este factor como preventivo con un 70% donde los funcionarios manifestaron la existencia de un buen nivel de comunicación dentro de la institución, ya que indican que la información es entregada de manera eficiente, del mismo modo manifiestan que los canales de comunicación están bien establecidas entre las diferentes áreas de la institución, así como también consideran que los líderes escuchan las sugerencias y opiniones de todo el personal al momento de tomar cualquier decisión, el 23% del personal indica sentirse en desacuerdo porque consideran que las autoridades no comunican la visión, misión y los valores de la Institución como debería ser. Un 7% indica sentirse muy en desacuerdo, así se considera a este factor en el nivel preventivo.

Finalmente cabe indicar que en base a los resultados obtenidos, se puede aseverar que en el clima laboral del distrito de educación 08D02 existe inconformidad, puesto que de los 12 factores que fueron analizados, tan

solo 2 de ellos dieron como resultado positivo, razón por la cual se llega a determinar que existe un grado de inconformidad por parte de los funcionarios.

CAPÍTULO 5

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

En base a los objetivos planteados y a los resultados obtenidos en el desarrollo de la presente investigación, se llega a obtener las siguientes conclusiones:

5.1. Conclusiones

1. Mediante los resultados obtenidos del diagnóstico de clima laboral se pudo llegar a determinar que en el distrito de educación 08D02 del canton Eloy Alfaro existe un deficiente clima laboral, esto debido a que el principal problema detectado fue el factor relación interpersonal.

2. Una vez obtenido los resultados del clima laboral por factor, con la aplicación del sistema de semaforización con su parámetro de calificación mediante sus tres niveles, se logró identificar a los factores en su nivel satisfactorio, preventivo y peligro.

3. Finalmente en este proceso se logró identificar los factores que influyen en el clima laboral, así llegando a determinar que de los doce factores estudiados o analizados, dos de ellos influyen de manera positiva haciendo referencia al compromiso y a la eficiencia en la productividad; seis factores indican que existe un nivel preventivo y cuatro de los factores influyen de manera negativa, puesto que se encuentran en el nivel de peligrosidad los cuales deben ser controlados para que no sigan afectando en el clima laboral del personal que labora en la institución.

5.2. Propuestas

Una vez concluido el análisis del clima laboral, se detectó la existencia de inconformidad en el ambiente laboral del distrito de educación 08D02 Eloy Alfaro, razón por la cual se procede a plantear lo siguiente, y que una futura investigación continúe con el desarrollo de la investigación.

Para la presente propuesta se trabajó con referencia al modelo de propuesta planteado por Xavier Quiñonez, puesto que el trabajo de investigación desarrollado tiene un grado de similitud con el propuesto en la presentación investigación.

PROPUESTA DE MEJORA DEL CLIMA LABORAL

GENERALIDADES

En la actualidad, las entidades, organizaciones y empresas deben imponer prácticas más eficientes, donde toda organización, tiene la necesidad de crear y contar un ambiente afable para desarrollar las actividades diarias.

El contar con un clima labor adecuado, hace que los colaboradores de la organización se sientan cómodos y con deseos de trabajar, generando un vínculo armonioso entre jefes y colaboradores, de esta manera mejorando la obtención oportuno y eficiente de metas y objetivos.

Una vez realizado el diagnóstico y análisis de los resultados obtenidos del clima laboral, en este apartado se incluye una propuesta que permitirá mejorar y corregir el rendimiento laboral y con ella mantener resultados positivos en los posteriores periodos.

Es competencia de las instituciones públicas que el personal que labora en ella, así como los usuarios se sienta cómodo y satisfecho en brindar y recibir un buen servicio, puesto que ellos son el reflejo del buen funcionamiento

OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

Objetivo General

Proporcionar a la dirección distrital de educación 08D02 Eloy Alfaro de herramientas que sean de gran utilidad, para el mejoramiento del clima laboral de la institución, con la finalidad de incrementar el grado de satisfacción de los funcionarios y de esa manera lograr un mejor rendimiento en todos los aspectos laborales

Objetivos Específicos:

1. Implementar programas de recompensa
2. Diseñar programas de mejora de relaciones interpersonal
3. Definir sobre quien recae la responsabilidad en cada intervención

Desarrollo de la propuesta de mejora.

Responsables:

Departamento de Talento Humano, Director Distrital de Educación y Jefes departamentales.

Descripción de proyectos:

Para poder mejorar el clima organizacional del Distrito de educación 08D02 Eloy Alfaro, se propone llevar acabo las siguientes actividades, puesto que son las que se detectaron con deficiencia luego de la realización de la encuesta a los funcionarios del distrito de educación 08D02.

- Relaciones interpersonales
- Recompensas

TÍTULO DE LA PROPUESTA	
PROGRAMAS DE RECOMPENSA	
OBJETIVO GENERAL	Implementar actividades de recompensas para que los funcionarios del Distrito de Educación 08D02 Eloy Alfaro se encuentren incentivados en el desempeño y desarrollo de sus funciones.
RESPONSABLES	Jefe de Talento Humano Director Distrital y Jefes Departamentales.
PROPÓSITO	Crear e implementar actividades de recompensa en el que se involucre a todos los empleados del Distrito de Educación 08D02 Eloy Alfaro
DESCRIPCIÓN	En una entidad u organización la recompensa hacia los trabajadores es un instrumento muy útil al momento de incrementar el desempeño laboral de los funcionarios o empleados, puesto que ellos se sienten incentivados y motivados para cumplir sus actividades y hacerlo de una manera eficiente.
ACTIVIDADES	Diseñar actividades de reconocimiento para premiar y felicitar a los trabajadores.
	Realizar un Plan de Carrera para preparar al personal y así formar trabajadores eficientes y con posibilidades de mejorar profesionalmente a la vez que mejoran con la institución.
	Estimular a todo los empleados que tiene un desempeño excepcional y consistente, que va más allá de las tareas diarias, con capacitaciones.
	Premiar a los empleados que son responsables y puntuales, haciéndoles partícipes en rifas, tiquetes de comidas.
RECURSOS	Papelería
	Premios
	Salón de capacitación
	Equipos informáticos
	Personal encargado de elaboración de la presentación de los programas
INDICADORES	Disminución de quejas
	Mayor grado de participación de los empleado
	Mejores resultados de las evaluaciones de desempeño
	Trabajo en equipo
	Mejor ambiente laboral
	Cumplimiento de metas y objetivos
TIEMPO	Mediano Plazo, 6 meses.

TÍTULO DE LA PROPUESTA	
PROGRAMA DE MEJORA DE RELACIONES INTERPERSONALES	
Objetivo General	Implementar programa de mejora de relaciones interpersonales a fin de promover el trabajo en equipo de los funcionarios del Distrito de Educación 08D02 Eloy Alfaro.
Responsables	Jefe de Talento Humano, Director Distrital y Jefes Departamentales.
Propósito	Diseñar una guía que con su aplicación permita mejorar las relaciones entre los funcionarios del Distrito de Educación 08D02 Eloy Alfaro
Descripción	Contempla actividades secuenciales a ejecutarse con tiempos programados, enfocados en las relaciones personales que son de vital importancia, para la existencia de un ambiente armonioso y de buena convivencia que genere buenas relaciones sociales entre compañeros indistintamente del grado de jerarquía.
Actividades	Implementar un taller trimestral de relaciones humanas a todo el personal administrativo del distrito educativo 08D02.
	Realizar reuniones de jefes departamentales cada 15 días a fin de diseñar actividades en cada unidad.
	Encuentro social de personal administrativo cada tres semanas
	Elaboración de un código de convivencia entre todo el personal del distrito educativo 08D02.
	Autoevaluaciones semestrales de todo el personal en un día encuentro a fin de verificar resultados y mejoras.
Recursos	Papelería
	Estímulos (variados)
	Salón de capacitación
	Equipos informáticos
	Facilitador
Indicadores	Disminución de Quejas
	Mayor Participación de los funcionarios
	Evaluaciones de Desempeño Mejores Resultados
	Trabajo en equipo
	Mejor ambiente laboral
	Cumplimiento de Metas y Objetivos
Tiempo	Mediano Plazo, 6 meses.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguirre, L. R. D., Campos, Á. F. R., y Méndez, A. G. (2013). *El clima laboral como un elemento Del compromiso organizacional.* Revista Nacional de administración, 4(1), 59-70.

Alles, M. A. (2005). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. 20. Ediciones Granica SA.

Asamblea Nacional Constituyente. (12 de Abril de 2008), *Constitución de la República del Ecuador*, Artículo 227 & 234 Sección 2 y 10 .Registro Oficial. Quito.

Balza, A. (2010*). Educación, investigación y Aprendizaje. Una Hermeneusis desde el pensamiento Complejo y transdisciplinario. San Juan de los morros:* Fondo editorial Gremial.

Bañuelos, F.(2013). *Mejora el clima laboral en tu empresa e incrementa la eficiencia de tu PYME*. [Página Web en línea] Disponible: http://www.ideasparapymes.com/contenidos/diagnostico--clima-laboral-pyme.html

Bell, R., Espin, M., & Espín, M. (2015). *Tendencias de la Gestión de talento humano en el sector público*. [Página Web en línea] Disponible:http://ecociencia.ecotec.edu.ec/upload/php/files/numero1/1.pdf

Caraveo, M. D. C. S. (2004). *Concepto y dimensiones del clima organizacional.Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 27, 78-82.

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. (5ta ed.).

Chiavenato, I. (2005). *Administración del Recurso Humano*. Editorial Mc-GrawHill Interamericana México.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. McGraw- Hill. México.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano (Vol. 1)*. México, DF México, DF: McGraw Hill.

Eslava, E. (2009). *La gestión estratégica del clima laboral para competir en un mercado global*. [Página Web en línea] Disponible:

http://www.degerencia.com/articulo/la_gestion_estrategica_del_clima_laboral

García, C. M. (2013). *Estudio del Clima Organizacional en la Empresa MAPRINTER. Trabajo de Diplomado*. Facultad de Economía, Universidad de La Habana, La Habana.

Hodgetts, R. M. y Altman, S. (1985). *Comportamiento en las organizaciones. (6ta ed.)*. México interamericana S.A

Kaatz, D. y Kahn, R. (1970). *Psicología social de la organización*. Colombia: Editorial Atlas.

Keith y Newstrom. (1991). *Nuestro clima organizacional*. España: Edistorial Iberoamericana.

Martínez, C. (2003). *La Gestión Empresarial*. Ediciones Díaz Santos, Madrid-España.

Martínez, L. (2001). *Análisis del clima laboral: una herramienta de Gestión imprescindible*. (4ta ed.).

Mayor, M. (2009). *Clima organizacional en las entidades públicas*. [Página Web en línea] Disponible: http://aempresarial.com/servicios/revista/13_24_JFGIVSSRPJJKJBYHRSMHQUVTGQBWXKWHPCPLUICJRMUANTIFLU.pdf

Méndez, C. E (2006). *Clima organizacional en Colombia el IMCOC: Un método de análisis para su intervención*. Centro Editorial Universidad del Rosario.

Ministerio de educación. (2013). *Zonas, distritos y circuitos*: Recuperado 17 de Julio 2016, [Página Web en línea] Disponible: http://educacion.gob.ec/zonas-distritos-y-circuitos/.

Pazmiño, J. (2007).*Gestión administrativa y financiera de la unidad del talento humano de la ESPE*. [Página Web en línea] Disponible:http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/1758/1/T-ESPE-014560.pdf

Pelaes, O (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos*. Tesis para optar el grado académico de Doctor en Ciencias Administrativas. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – Perú

Perez, J. (2010). *El Clima Laboral y su efecto en la Calidad de Atención al Estudiante en el Senati Chimbote*. Tesis Doctoral en Gestión y Ciencias de la Educación. Universidad San Pedros, Chimbote, Perú.

Quiñonez, X (2013). *El clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Pontifica Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas (PUCESE)*. Quito-Ecuador. Tesis para Optar el Titulo de Magister en Administración y Dirección de Empresas. Facultad de Ciencias Administrativa.

Rodriguez M., (2005). *Diagnóstico del clima, en Diagnóstico organizacional*. México D.F. Alfaomega

ANEXOS

ANEXO 1.- Cuestionario de encuesta

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE ESMERALDAS
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
MENCIÓN PLANEACIÓN
ENCUESTA DE CLIMA LABORAL

1. DATOS DESCRIPTIVOS

Edad: _____

Sexo: _____

Antigüedad laboral: _____

Cargo: _____

Nivel de estudio:_____

Departamento: _____

En el siguiente cuestionario indique para cada una de las siguientes afirmaciones su grado de acuerdo o desacuerdo en relación a su percepción sobre diversos aspectos de la institución, marcando con una X en la respuesta que considere más acertada. Asegúrese de responder a todas las preguntas. No hay respuestas correctas o incorrectas, la presente es de carácter académico por ende informativo pero de vital importancia para el presente estudio.

2. INFORMACIÓN ESPECIFICO

1.	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
1	En esta organización las tareas están claramente definidas				
2	En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas				
3	En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones				
4	Conozco claramente las políticas de esta organización				
5	Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización				
6	En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas.				
7	El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas.				

8	Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.				
9	En esta organización a veces no se tiene claro a quien reportar.				
10	Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.				
2.	OBJETIVOS DE LA INSTITUCIÓN	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
11.	Están claramente definidos los objetivos				
12.	Los conoce Ud.				
13	Está de acuerdo con ellos				
3.	IDENTIDAD INSTITUCIONAL	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
14	Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta institución				
15	Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.				
16	Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización.				
17	En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses.				
4.	RESPONSABILIDAD	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
18	No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces.				
19	A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él.				
20	Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado.				
21	En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.				
22	Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.				
23	En esta organización cuando alguien comete un error siempre				

	hay una gran cantidad de excusas.				
24	En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades.				
5.	RECOMPENSA	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
25	En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.				
26	Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.				
27	Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.				
28	Se estimula la capacitación de los funcionarios				
29	Cuando cometo un error me sancionan.				
30	Se ofrecen posibilidades para el desarrollo personal de los funcionarios				
6.	DESAFIOS	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
31	La filosofía de esta organización es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero certeramente.				
32	Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.				
33	La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.				
34	Aquí la organización se arriesga por una buena idea.				
7.	RELACIONES INTERPERSONALES	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
35	Nuestra comunicación es abierta y transparente				
36	Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.				
37	Nos ayudamos y animamos unos a otros				

38	Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.				
39	Las relaciones jefe-trabajador tienden a ser agradables.				
40	Respetamos las habilidades, los deseos y la personalidad de los demás				
41	Confiamos los unos en los otros				
8.	COMPROMISO	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
42	Cumplimos nuestros acuerdos				
43	Estamos dispuestos a hacer un esfuerzo extra si la situación lo exige				
44	Se siente Ud. con la camiseta puesta				
45	Nos sentimos responsables de los éxitos y fracasos de nuestro Departamento/Servicio/ Unidad				
46	Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.				
47	Me siento orgulloso de mi desempeño.				
9.	CONFLICTO	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
48	En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.				
49	La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable.				
50	Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos.				
51	Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mis jefes.				
52	Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.				
10.	CONDICIONES DEL TRABAJO	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
53	Cuenta con el material necesario para el desempeño de sus funciones				

54	Cuenta con condiciones adecuadas de seguridad e higiene para realizar su trabajo				
55	El distrito de educación 08D02 es el mejor lugar para trabajar				
56	El equipo de cómputo con que cuenta es adecuado para el desarrollo de su trabajo				
57	El trato que se da en su área de trabajo es cordial y respetuoso				
58	Se siente feliz haciendo su trabajo				
59	En su departamento y/o área de trabajo se respeta el horario de trabajo				
60	Las herramientas y equipos que utiliza (computador, teléfono, etc.) son mantenidos en forma adecuada				
61	Considera que desarrolla sus tareas con la calidad esperada por la Institución				
62	Considera que los muebles de su oficina (silla, escritorio, archivadores) están en buen estado				
63	Cuenta con espacio suficiente y cómodo para realizar su trabajo en forma adecuada				
64	El ambiente físico de trabajo es adecuado (limpieza, olores, ruido, iluminación, etc.)				
11.	COMUNICACIÓN	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
65	Cree Ud. que en su área de trabajo se producen errores por falta de información				
66	Considera Ud. que se le entrega la información suficiente en el momento, para realizar bien su trabajo				
67	Están establecidos los canales de comunicación entre las diferentes áreas de la Institución				
68	El distrito informa a los funcionarios acerca de los resultados obtenidos en su gestión				
69	Los mediosde comunicación utilizados por el distrito contribuyen al mejoramiento continuo				

70	El líder departamental le informa de los objetivos que tiene que lograr en su área de trabajo				
71	Las autoridades comunican la visión, misión y los valores de la Institución				
72	Considera usted que los líderes escuchan las sugerencias y opiniones del personal que labora en la Institución				
12.	EFICIENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
73	Responde su Departamento/ Servicio/ Unidad a las expectativas de la organización con respecto de su eficiencia y productividad				
74	Las tareas son siempre realizadas en forma oportuna, de acuerdo a normas establecidas y haciendo el mejor uso de los recursos				
75	Hay grupos de funcionarios que casi nunca reciben atención ni reconocimiento				

ANEXO 2.- Cuestionario de entrevista

Estimado(a) colaborador(a), el presente instrumento forma parte del trabajo de investigación Titulado, “Análisis del clima laboral del Distrito de educación 08D02 Eloy Alfaro”, la información proporcionada será de carácter confidencial y manejados solo para la investigación, para ello requiero unos minutos de su tiempo para realizarle algunas preguntas para determinar con claridad cuál es la situación actual de la institución.

1. ¿Qué entiende usted por clima laboral?
2. ¿Considera importante el clima laboral?
3. ¿Cada cuánto hace un diagnóstico de clima laboral, por qué?
4. ¿Usted considera que existe un buen clima laboral en la institución, por qué?
5. ¿Qué factores considera que están ayudando o afectando al clima laboral en la institución para el logro de los objetivos?
6. ¿Considera que los trabajadores se encuentran satisfechos y motivados? ¿por qué?
7. ¿Usted cree que el clima laboral repercute en el desempeño de los trabajadores?

ANEXO 3.- Resultado de la encuesta

1.	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
1	En esta organización las tareas están claramente definidas	0%	21%	64%	14%
2	En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas	0%	21%	57%	21%
3	En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones	14%	0%	57%	29%
4	Conozco claramente las políticas de esta organización	0%	14%	43%	43%
5	Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización	0%	7%	57%	36%
6	En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas.	7%	36%	43%	14%
7	El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas.	0%	43%	29%	29%
8	Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.	7%	7%	57%	29%
9	En esta organización a veces no se tiene claro a quien reportar.	7%	43%	36%	14%
10	Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.	14%	21%	50%	14%
2.	OBJETIVOS DE LA INSTITUCIÓN	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
11.	Están claramente definidos los objetivos	14%	7%	57%	21%
12.	Los conoce Ud.	7%	7%	64%	21%
13	Está de acuerdo con ellos	7%	21%	50%	21%
3.	IDENTIDAD INSTITUCIONAL	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
14	Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta institución	7%	21%	71%	0%
15	Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.	7%	7%	57%	29%
16	Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización.	14%	21%	57%	7%
17	En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses.	7%	43%	21%	29%
4.	RESPONSABILIDAD	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO

18	No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces.	14%	14%	57%	14%
19	A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él.	7%	29%	43%	21%
20	Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado.	0%	14%	43%	43%
21	En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.	0%	36%	36%	29%
22	Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.	7%	29%	50%	14%
23	En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.	0%	36%	43%	21%
24	En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades.	0%	57%	21%	21%
5.	RECOMPENSA	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
25	En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.	16%	63%	16%	5%
26	Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.	16%	58%	21%	5%
27	Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.	37%	53%	5%	5%
28	Se estimula la capacitación de los funcionarios	32%	53%	16%	0%
29	Cuando cometo un error me sancionan.	26%	21%	32%	21%
30	Se ofrecen posibilidades para el desarrollo personal de los funcionarios	37%	42%	16%	5%
6.	DESAFIOS	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
31	La filosofía de esta organización es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero certeramente.	7%	43%	29%	21%
32	Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.	7%	29%	36%	29%

33	La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.	7%	43%	29%	21%
34	Aquí la organización se arriesga por una buena idea.	14%	29%	43%	14%
7.	RELACIONES INTERPERSONALES	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
35	Nuestra comunicación es abierta y transparente	14%	50%	29%	7%
36	Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.	29%	57%	14%	0%
37	Nos ayudamos y animamos unos a otros	7%	36%	36%	21%
38	Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.	14%	43%	29%	14%
39	Las relaciones jefe-trabajador tienden a ser agradables.	29%	36%	29%	7%
40	Respetamos las habilidades, los deseos y la personalidad de los demás	14%	14%	50%	21%
41	Confiamos los unos en los otros	14%	50%	29%	7%
8.	COMPROMISO	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
42	Cumplimos nuestros acuerdos	7%	7%	64%	21%
43	Estamos dispuestos a hacer un esfuerzo extra si la situación lo exige	7%	0%	50%	43%
44	Se siente Ud. con la camiseta puesta	0%	7%	50%	43%
45	Nos sentimos responsables de los éxitos y fracasos de nuestro Departamento/Servicio/ Unidad	0%	0%	57%	43%
46	Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.	0%	57%	14%	29%
47	Me siento orgulloso de mi desempeño.	0%	0%	36%	64%
9.	CONFLICTO	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
48	En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.	7%	36%	50%	7%
49	La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable.	14%	50%	29%	7%

50	Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos.	21%	57%	14%	7%
51	Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mis jefes.	21%	29%	50%	0%
52	Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.	14%	7%	64%	14%
10.	CONDICIONES DEL TRABAJO	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
53	Cuenta con el material necesario para el desempeño de sus funciones	21%	50%	29%	0%
54	Cuenta con condiciones adecuadas de seguridad e higiene para realizar su trabajo	14%	57%	29%	0%
55	El distrito de educación 08D02 es el mejor lugar para trabajar	7%	43%	50%	0%
56	El equipo de cómputo con que cuenta es adecuado para el desarrollo de su trabajo	7%	50%	36%	7%
57	El trato que se da en su área de trabajo es cordial y respetuoso	7%	7%	36%	50%
58	Se siente feliz haciendo su trabajo	7%	0%	64%	29%
59	En su departamento y/o área de trabajo se respeta el horario de trabajo	0%	14%	64%	21%
60	Las herramientas y equipos que utiliza (computador, teléfono, etc.) son mantenidos en forma adecuada	14%	21%	57%	7%
61	Considera que desarrolla sus tareas con la calidad esperada por la Institución	0%	21%	43%	36%
62	Considera que los muebles de su oficina (silla, escritorio, archivadores) están en buen estado	0%	21%	64%	14%
63	Cuenta con espacio suficiente y cómodo para realizar su trabajo en forma adecuada	7%	43%	43%	7%
64	El ambiente físico de trabajo es adecuado (limpieza, olores, ruido, iluminación, etc.)	7%	21%	64%	7%
11.	COMUNICACIÓN	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
65	Cree Ud. que en su área de trabajo se producen errores por falta de información	0%	21%	50%	29%
66	Considera Ud. que se le entrega la información suficiente en el momento, para realizar bien su trabajo	14%	29%	50%	7%

67	Están establecidos los canales de comunicación entre las diferentes áreas de la Institución	0%	21%	64%	14%
68	El distrito informa a los funcionarios acerca de los resultados obtenidos en su gestión	7%	29%	50%	14%
69	Los mediosde comunicación utilizados por el distrito contribuyen al mejoramiento continuo	7%	36%	57%	0%
70	El líder departamental le informa de los objetivos que tiene que lograr en su área de trabajo	7%	7%	36%	50%
71	Las autoridades comunican la visión, misión y los valores de la Institución	7%	43%	29%	21%
72	Considera usted que los líderes escuchan las sugerencias y opiniones del personal que labora en la Institución	14%	0%	71%	14%
12.	EFICIENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
73	Responde su Departamento/ Servicio/ Unidad a las expectativas de la organización con respecto de su eficiencia y productividad	0%	0%	57%	43%
74	Las tareas son siempre realizadas en forma oportuna, de acuerdo a normas establecidas y haciendo el mejor uso de los recursos	0%	14%	64%	21%
75	Hay grupos de funcionarios que casi nunca reciben atención ni reconocimiento	7%	29%	36%	29%

ANEXO 4.- Fotos del distrito de educación 08D02 Cantón Eloy Alfaro






de de Inscripción

ANEXO 5.- Validación de Instrumentos

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE ESMERALDAS

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

OBJETIVO: Analizar la situación actual del clima laboral del Distrito de Educación 08D02 Eloy Alfaro.

POBLACIÓN: P1 – Funcionarios del Distrito de Educación 08D02 Eloy Alfaro

INSTRUMENTOS: Encuestas

ÍTEM	CRITERIOS A EVALUAR										OBSERVACIONES
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Introducción a la respuesta (sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	✓		✓			✓	✓		✓		
2	✓		✓			✓	✓		✓		
3	✓		✓			✓	✓		✓		
4	✓		✓			✓	✓		✓		
5	✓		✓			✓	✓		✓		
6	✓		✓			✓	✓		✓		
7	✓		✓			✓	✓		✓		
8	✓		✓			✓	✓		✓		
9	✓		✓			✓	✓		✓		
10	✓		✓			✓	✓		✓		
11	✓		✓			✓	✓		✓		
12	✓		✓			✓	✓				

ASPECTOS GENERALES	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	✓		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación	✓		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencia	✓		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta sugiere los ítems a añadir	✓		

VALIDEZ			
APLICABLE:	Si	NO APLICABLE:	
APLICABLE ATENDIENDO LAS OBSERVACIONES:			
Validado por:	Mgt. Ramón Angulo Quelbe		
C.I:	0905704487		
Firma:			
Fecha:	2016-11-30		

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE ESMERALDAS

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

OBJETIVO: Analizar la situación actual del clima laboral del Distrito de Educación 08D02 Eloy Alfaro.

POBLACIÓN: **P1 –** Director, Jefe de Talento Humano y Analista de Talento Humano del Distrito de Educación 08D02 Eloy Alfaro

INSTRUMENTOS: Entrevista

ÍTEM	CRITERIOS A EVALUAR										OBSERVACIONES
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Introducción a la respuesta (sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	✓		✓		✓		✓		✓		
2	✓		✓		✓		✓		✓		
3	✓		✓		✓		✓		✓		
4	✓		✓		✓		✓		✓		
5	✓		✓		✓		✓		✓		
6	✓		✓		✓		✓		✓		
7	✓		✓		✓		✓		✓		
8	✓										
9	✓										
10	✓										
11											
12											

ASPECTOS GENERALES	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	✓		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación	✓		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencia	✓		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta sugiere los ítems a añadir	✓		

VALIDEZ			
APLICABLE:	✓	NO APLICABLE:	
APLICABLE ATENDIENDO LAS OBSERVACIONES:			

Validado por:	Xavier Quintana Vu
C.I:	0801622207
Firma:	
Fecha:	16-12-2016

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE ESMERALDAS

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

OBJETIVO: Analizar la situación actual del clima laboral del Distrito de Educación 08D02 Eloy Alfaro.

POBLACIÓN: P1 – Funcionarios del Distrito de Educación 08D02 Eloy Alfaro

INSTRUMENTOS: Encuestas

ÍTEM	CRITERIOS A EVALUAR										OBSERVACIONES
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Introducción a la respuesta (sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	✓		✓		✓		✓		✓		
2	✓		✓		✓		✓		✓		
3	✓		✓		✓		✓		✓		
4	✓		✓		✓		✓		✓		
5	✓		✓		✓		✓		✓		
6	✓		✓		✓		✓		✓		
7	✓		✓		✓		✓		✓		
8	✓		✓		✓		✓		✓		
9	✓		✓		✓		✓		✓		
10	✓		✓		✓		✓		✓		
11	✓		✓		✓		✓		✓		
12	✓		✓		✓		✓		✓		

ASPECTOS GENERALES	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	✓		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación	✓		
Los ítems están distribuídos en forma lógica y secuencia	✓		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta sugiere los ítems a añadir	✓		

VALIDEZ			
APLICABLE:	✓	NO APLICABLE:	
APLICABLE ATENDIENDO LAS OBSERVACIONES:			

Validado por:	Xavier Quiñonez Ku
C.I:	080162820-7
Firma:	
Fecha:	16-12-2016

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE ESMERALDAS

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

OBJETIVO: Analizar la situación actual del clima laboral del Distrito de Educación 08D02 Eloy Alfaro.

POBLACIÓN: **P1 –** Director, Jefe de Talento Humano y Analista de Talento Humano del Distrito de Educación 08D02 Eloy Alfaro

INSTRUMENTOS: Entrevista

ÍTEM	CRITERIOS A EVALUAR										OBSERVACIONES
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Introducción a la respuesta (sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	✓		✓			✓	✓		✓		
2	✓		✓			✓	✓		✓		
3	✓		✓			✓	✓		✓		
4	✓		✓			✓	✓		✓		
5	✓		✓			✓	✓		✓		
6	✓		✓			✓	✓		✓		
7	✓		✓			✓	✓		✓		
8	✓		✓			✓	✓		✓		
9	✓		✓			✓	✓		✓		
10	✓		✓			✓	✓		✓		
11	✓		✓			✓	✓		✓		
12	✓		✓			✓	✓		✓		

ASPECTOS GENERALES	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	✓		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación	✓		
Los ítems están distribuídos en forma lógica y secuencia	✓		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta sugiere los ítems a añadir	✓		

VALIDEZ			
APLICABLE:	Si	NO APLICABLE:	
APLICABLE ATENDIENDO LAS OBSERVACIONES:			
Validado por:	Msf. Ramón E Angulo Cuellar		
C.I:	0905704878		
Firma:			
Fecha:	2016-11-30		

ANEXO 6.- Aprobación de la elaboración de Trabajo final de master en el Distrito de educación 08D02

Ministerio de Educación

Dirección Distrital 08D02
Coordinación Zona 1

Borbón, 29 de octubre del 2015
Oficio # 0429 D.D-08D02-E.A-2015

Señora
Mercedes Sarrade Peláez
COORDINADORA DE POSGRADOS PUCESE
Ciudad

De mis consideraciones:

La Dirección Distrital 08D02-Eloy Alfaro-Educación, extiende cordiales saludos y éxito en sus funciones.

En respuesta al Oficio Nº.DP.-2015-009 de fecha 02 de Octubre del 2015, en el cual, la señora Mercedes Sarrade Peláez – COORDINADORA DE POSGRADOS PUCESE solicita al Distrito Educativo 08D02, autorización para que el estudiante Ignacio Sandoval Añapa desarrolle su Proyecto de tesis sobre el tema Análisis del clima laboral del Distrito de Educación 08D02 Eloy Alfaro, Contestando lo requerido le hago conocer a su autoridad que la Dirección Distrital 08D02 Eloy Alfaro – Educación, extiende la autorización para que el estudiante en mención desarrolle su proyecto investigativo en esta Institución.

Particular que comunico, con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Lcdo. Ítalo Quintero Chillambo
DIRECTOR DISTRITAL 08D02-ELOY ALFARO-EDUCACIÓN

Ministerio de Educación del Ecuador
DIRECCION DISTRITAL 08D02
Eloy Alfaro- Educación

Elaborado por:	*Lucía Mideros Viveros*	*Secretaría (E)*
Revisado por:	*Lcdo. Ítalo Quintero Chillambo*	*Director Distrital*

Recibido
29/10/2015
16 H40

Dirección: Avenida Artesanal y Nueva Esperanza
Teléfono: (06) 2 786-425
www.educacion.gob.ec