



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE (UTN)

**FACULTAD DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
FECYT**

CARRERA:

LICENCIATURA EN SECRETARIADO JECUTIVO EN ESAPAHÑOL

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

MODALIDAD SEMIPRESENCIAL

TEMA:

**HERRAMIENTAS INNOVADORAS PARA MEJORAR LAS
RELACIONES LABORALES EN LA UNIDAD EDUCATIVA VALLE
DEL CHOTA EN EL AÑO LECTIVO 2019-2020**

Trabajo de titulación previo a la obtención del Título de Licenciada en Secretariado
Ejecutivo En Español

Línea de investigación: Desarrollo Social y Del Comportamiento Humano

Autor(a): Ogonaga Chala Carla Mishell

Tutor: MSc. William Saud Yarad Salguero

Ibarra, 2021



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN

A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD:	1004821771		
APELLIDOS Y NOMBRES:	Ogonaga Chala Carla Mishell		
DIRECCIÓN:	Mascarilla		
EMAIL:	Ogonaga0969842916@gmail.com		
TELÉFONO FIJO:		TELÉFONO MÓVIL:	0992775884

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	HERRAMIENTAS INNOVADORAS PARA MEJORAR LAS RELACIONES LABORALES EN LA UNIDAD EDUCATIVA VALLE DEL CHOTA EN EL AÑO LECTIVO 2019-2020
AUTOR (ES):	Ogonaga Chala Carla Mishell
FECHA: DD/MM/AAAA	03 de febrero 2021
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
PROGRAMA: Semipresencial	PREGRADO x POSGRADO
TÍTULO POR EL QUE OPTA:	LICENCIADA EN SECRETARIADO EJECUTIVO EN ESPAÑOL
ASESOR /DIRECTOR:	Msc. Saud Yarad.

2. CONSTANCIAS

La autora Ogonaga Chala Carla Mishell manifiesta que que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto la obra es original y que es el titular de los derechos patrimoniales, por lo que asume la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 19 días del mes de Marzo del 2021.

EL AUTOR:

(Firma).....

Nombre:

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR

Ibarra, 22 de enero de 2021

MSc. Saud Yarad

DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

CERTIFICA

Haber revisado el presente informe final del trabajo de titulación, el mismo que se ajusta a las normas vigentes de la Facultad de Educación, Ciencia y Tecnología (FECYT) de la Universidad Técnica del Norte; en consecuencia, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.

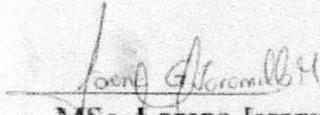


MSc. Saud Yarad

CC: 1002209748

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

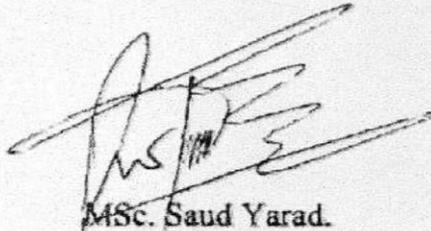
El tribunal Examinador del trabajo de titulación "HERRAMIENTAS INNOVADORAS PARA MEJORAR EL AMBIENTE LABORAL EN LA UNIDAD EDUCATIVA VALLE DEL CHOTA EN EL AÑO 2019-2020" "previo a la obtención del título de Licenciatura en Secretariado Ejecutivo En Español, aprueba el presente informe de investigación en nombre de la Universidad Técnica del Norte.



MSc. Lorena Jaramillo.

CC.1002240784

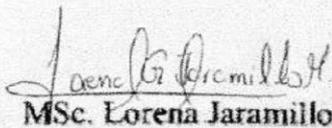
PRESIDENTA DEL TRIBUNAL



MSc. Saud Yarad.

CC.1002209748

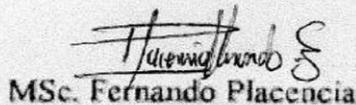
DIRECTOR



MSc. Lorena Jaramillo.

CC.1002240784

OPOSITORA



MSc. Fernando Placencia

CC. 1001621810

OPOSITOR

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a toda mi familia, quienes han sido partícipes de mis logros y fracasos tanto académicos como personales, y a la vez quienes

Representan fortaleza, esperanza y amor en mi vida, siendo ellos el motor que me impulsa al cumplimiento de mis deseos y a mi superación personal.

Especialmente dedico a mi madre Amanda Chala y a mi hijo Thiago Borja, quienes son mi fuente de inspiración para poder seguir cumpliendo mis sueños brindándome todo su apoyo incondicional y encaminándome por el sendero correcto para poder tomar mis decisiones de la mejor manera.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi agradecimiento a cada docente de la Universidad Técnica del Norte quienes me han brindado su apoyo y sus valiosos conocimientos para mi formación profesional, haciendo de esta una experiencia universitaria única, por ello llevo un valioso recuerdo en mi corazón.

Y como no agradecer a Dios por darme valor, sabiduría, fuerza y optimismo para levantarme en cada derrota y para realizar con éxito esta investigación. Gracias a mi dios por ser quien soy ahora es porque así tú lo has permitido.

RESUMEN

El trabajo de investigación con el tema herramientas innovadoras para mejorar el ambiente laboral en la “Unidad Educativa Valle Del Chota” tiene como objetivo principal elaborar un manual de herramientas innovadoras para mejorar las relaciones laborales dentro de la institución. La metodología utilizada permitió recolectar información factible e importante para la construcción del mismo. El siguiente trabajo consta con cuatro capítulos: los cuales hacen referencia al marco teórico o fundamentación teórica, en el cual se explica los contenidos que se refieren al tema con sus respectivos conceptos. En el siguiente se encuentra la metodología de la investigación, donde se describe paso a paso los métodos y técnicas que se utilizaron para el cumplimiento de los objetivos, los cuales son: método inductivo, método deductivo, método analítico, de igual manera las técnicas que utilizamos fue la encuesta. En este se detalla el análisis y discusión de los resultados obtenidos acuerdo con la técnica de investigación. Finalmente se realizó la elaboración de la propuesta ya que esta está diseñada para mejorar las relaciones intrapersonales entre los docentes de la unidad educativa.

PALABRAS CLAVE: Herramientas, Ambiente Laboral



ABSTRACT

This research aims to enhance the work environment in the "Valle Del Chota Educational Unit" through a manual of efficient tools to improve labor relations within the institution. The methodology used allowed to gather relevant information for its development. The following work consists of four chapters: which refer to the theoretical framework or theoretical foundation, in which the contents that refer to the subject with their concepts are explained. The following is the research methodology, where the processes and techniques used to fulfill the objectives are described, which are: inductive method, deductive method, analytical method, in the same way, the approaches used was the survey. It details the analysis and discussion of the results obtained according to the research technique. Finally, the proposal was designed to improve intrapersonal relationships between teachers at the educational unit.

KEYWORDS: Tools, Work Environment



RAÚL RODRÍGUEZ

Reviewed by Victor Raúl Rodríguez Viteri

ÍNDICE DE CONTENIDOS

RESUMEN	7
ÍNDICE DE CONTENIDOS	9
ÍNDICE DE TABLAS	11
ÍNDICE DE FIGURAS	11
INTRODUCCIÓN	12
Antecedentes.....	13
Justificación	14
Objetivos.....	15
1 CAPÍTULO: MARCO TEÓRICO.....	16
1.1.1 Definición.....	16
1.1.2 Team building.....	16
1.1.3 El feedback	17
1.1.4 Organización del lugar de trabajo	19
1.1.5 Comunicación interna y externa	21
1.1.1 Ambiente laboral tóxico	23
1.1.2 Ambiente laboral positivo	24
1.1.3 Características de un ambiente laboral.....	25
1.1.4 Pautas para un ambiente laboral adecuado.....	26
1.1.5 Aspectos para construir un buen ambiente laboral	27
1.1.6 Determinantes del desempeño	28
1.1.7 Limitantes del desempeño	29
2 CAPÍTULO: METODOLOGÍA	30
1.1 Tipos de investigación.....	30

1.2	Investigación bibliográfica:	30
1.3	Investigación de campo:.....	30
1.4	Investigación cuantitativa:.....	30
1.5	Investigación cualitativa:.....	31
1.6	Método de investigación	31
1.7	Método inductivo	31
1.8	Método deductivo	31
1.9	Método analítico sintético	32
1.10	Encuesta	32
	Participantes.....	33
3	CAPÍTULO III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	34
3.1.1	Análisis de resultados.....	34
4	CAPITULO IV PROPUESTA.....	40
1.11	Propuesta.....	40
5	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	65
6	Bibliografía	68

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 DOCENTES TRANSFORMADORES DEL CAMBIO	34
TABLA 2 PRO ACTIVIDAD ANTE TODO	34
TABLA 3 ENTUSIASMO.....	35
TABLA 4 ESTABILIDAD	35
TABLA 5 FACTORES DEL CAMBIO	36
TABLA 6 RELACIONARSE.....	36
TABLA 7 EMPÁTIA	37
TABLA 8 OFRECER SUGERENCIAS.....	37
TABLA 9 RELACIÓN DE CONFLICTOS.....	38

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1 MOTIVOS FEEDBACK	18
FIGURA 2 FEEDBACK POSITIVO Y NEGATIVO	19
FIGURA 3 CARACTERÍSTICA AMBIENTE LABORAL	25

INTRODUCCIÓN

El propósito de esta investigación fue para mejorar el ambiente laboral dentro de la unidad educativa. Este trabajo se enfocó en el personal que labora en la institución con la finalidad de estudiar el desempeño laboral que llevan dentro de la misma, identificando los factores que lo influyen en el desarrollo de una comunicación efectiva y a su vez establecer herramientas para fortalecer el ambiente laboral en la institución.

El ambiente laboral es una prioridad que permite el buen funcionamiento de toda organización, como se percibe el entorno de trabajo, tienen repercusiones en el comportamiento, la existencia de una buena situación laboral logra una variedad de efectos para la organización como, por ejemplo, una mejor adaptación con el personal, una alta motivación y un progreso en la institución.

Varios de los problemas que existen en las instituciones son los conflictos que se dan en las diferentes áreas. El mal liderazgo, las relaciones formales e informales, y la comunicación, pueden incidir en el ambiente de trabajo, tanto como las normas, los procedimientos, los objetivos, que no estén adecuados al entorno de la institución.

El éxito laboral cubre en gran parte a los recursos humanos, y obedecen a los métodos y técnicas que existan dentro de la institución para así cubrir sus indiferencias, por ello es importante ofrecer un buen ambiente con responsabilidad en el cual exista cooperación entusiasmo y motivación.

Dentro de la Unidad Educativa Valle del Chota, la mayoría del personal que labora en la institución ha notado una deficiente comunicación interna entre las diferentes áreas.

Antecedentes

La Unidad Educativa Valle del Chota está ubicada en la provincia de Imbabura, cantón Ibarra, parroquia Ambuqui.

La Unidad Educativa “Valle del Chota” es una institución educativa fiscal de nivel medio, al servicio de las comunidades afro ecuatorianos o negros mestizos de la cuenca del río MIRA cuya misión es formar Bachilleres Técnicos en mecánica automotriz, en administración de sistemas y en ciencias químico biológicas, con conocimientos, destrezas, valores y competencias suficientes para continuar con sus estudios en las universidades del país y/o trabajar en empresas del medio, formados con una metodología activa, acorde a los avances científicos, tecnológicos y a los requerimientos socio culturales de la comunidad. (.gob.ec, s.f.)

El problema en la Unidad Educativa aparece por la falta de comunicación y coordinación con personal, originado esto la falta de liderazgo y compromiso para ejercer las cosas de una mejor manera. Esto se lo puede distinguir porque entre el personal de la institución existen discrepancias produciendo esto una desconfianza, descoordinación y una mala organización, originando una falta de comprensión de actividades que contienen para coordinar y controlar los aspectos relacionados con la comunicación y la recepción de información.

El ambiente laboral dentro de la institución se ha notado deficiente creando dificultad en la comunicación y coordinación al momento de realizar actividades. La finalidad de este trabajo fue crear una propuesta que ayude al mejoramiento de las relaciones humanas, las que ayudara al cambio en el ambiente laboral tanto individualmente como grupalmente de los docentes que laboran en la Unidad Educativa Valle Del Chota.

Justificación

El clima laboral de una Institución es el eje fundamental para el desarrollo personal y profesional, además, se convierte en un elemento primordial para generar las condiciones necesarias que permitan el cumplimiento de las metas y los objetivos organizacionales.

Este estudio estuvo encaminado a la búsqueda de herramientas que mejorarán la convivencia laboral en la institución, para lograr así, mejorar el ambiente y las relaciones interpersonales entre los trabajadores.

Los beneficiarios directos de la investigación son los docentes de la institución debido a que la convivencia armónica entre ellos ayudará en el mejoramiento de su desempeño. Los beneficiarios indirectos son los estudiantes y padres de familia, quienes son los que reciben directamente el servicio de la docencia y mucho influye las condiciones psicológicas de los docentes en la calidad de la educación.

Esta investigación tiene un impacto social porque permite incrementar la motivación y la participación de todos los trabajadores.

La deficiente relación laboral del personal que forma parte de la institución se observó la falta de compromiso que existe entre el personal administrativo, docentes y autoridades de la institución.

En la Unidad Educativa el problema aparece por la falta de comunicación y coordinación con el personal este originado al interior por sus propios miembros, lo que ha provocado situaciones adversas a la administración del talento humano.

Objetivos

Objetivo general

Proponer la implementación de herramientas innovadoras para mejorar las relaciones laborales en la UE Valle del Chota en el año lectivo 2020-2021

Objetivos específicos

- Fundamentar la investigación en el ámbito de las relaciones laborales y herramientas innovadoras para mejorarlas.
- Realizar un estudio de campo a través de medios digitales a los docentes de la Unidad Educativa Valle del chota para determinar el estado de las relaciones laborales.
- Elaborar un manual de herramientas innovadoras para el manejo de las relaciones laborales en la Unidad Educativa Valle del Chota.

1 CAPÍTULO: MARCO TEÓRICO

1.1 Herramientas Innovadoras

1.1.1 Definición

Estas herramientas ayudaron al personal de la institución con una medición clara y concisa para relacionarse mejor con los miembros de esta “Siendo esta medición el primer paso para contar con un equipo de trabajo productivo y comprometido con la estrategia de la organización”, (Morales, 2018).

Para ello los trabajadores de dicha institución serán capaces de conocer las ideas que tienen los demás sobre los ambientes tanto físicos como emocionales en la cual desarrollarán sus labores eficazmente y crear así un ambiente laboral positivo e integral

1.1.2 Team building

Citando a “Team Building es una actividad o servicio habitualmente por empresas u otro tipo de organización, orientado para crear, fomentar y estrechar lazos en un equipo de trabajo con el fin de mejorar el rendimiento y la motivación de los trabajadores ”.

Para mantener un buen rendimiento en el trabajo dentro de la institución es importante mantener la capacidad de colaboración y el trabajo en equipo, logrando de esta manera resultados positivos mutuos que les permitirá favorecer la creatividad y el aprendizaje y mejorar el desempeño de la organización.

Dentro de una institución, si el personal no tiene un buen nivel de eficacia y no tienen bien definido sus objetivos no consiguen los resultados esperados ya que carecen de una buena comunicación entre ellos.

Los objetivos del team building se centran en mejorar la relación interpersonal y la comunicación entre el personal de una compañía, incrementar el sentimiento de pertenencia a la organización y fomentar las habilidades de liderazgo y de trabajo conjunto en la resolución de problemas.

1.1.2.1 Beneficios del team building;

- Aumentar la motivación de los trabajadores
- Mejora la comunicación
- Mejora las relaciones entre los trabajadores
- Ayuda a reducir el estrés
- Mejora la confianza y cooperación entre los empleados
- Permite analizar las áreas de mejora y corregirlas
- Mejora el ambiente laboral

1.1.3 El feedback

Esta es una herramienta que se utiliza para el intercambio de datos, información con el cual se puede regular un sistema dinámico, “El feedback es una respuesta dada a algún estímulo como forma de evaluarlo”, (Falcao, 2018).

El feedback, es un proceso de comunicación que debe existir en toda empresa para mantener a sus trabajadores con entusiasmo y con un rendimiento que les ayudará a fortalecer el trabajo y de igual manera el entorno entre el personal de la institución.

Este autor da a conocer los siguientes ítems;

1.1.3.1 Feedback en la comunicación

El proceso comunicativo, como feedback denominamos a toda respuesta o reacción que es relevante para que el receptor envíe al emisor un mensaje, y que esto sirva para:

- Cerciorarse de que el mensaje cumplió su intención comunicativa,
- Para que el emisor pueda variar, reconfigurar o adaptar el mensaje al receptor según la respuesta que vaya obteniendo de este.

En la opinión de (Franco, 2002). Nos dice que son 5 los motivos para utilizar bien el feedback



Figura1. Motivos feedback (Fernandez, 2002)

1.1.3.2 *Feedback positivo y negativo*

Positivo: no se trata de exigir cambios, sino de ofrecer herramientas al trabajador para que puedan llegar a una solución, valorando el cumplimiento de metas y así conseguir éxito en la institución.

Negativo: se considera cuando las personas implicadas no están de acuerdo e incluyen comentarios negativos, y esto provocaría que no se lleguen a finalizar tareas o proyectos que estén por culminar.

1.1.3.3 *Diferencia entre Feedback positivo y feedback negativo*

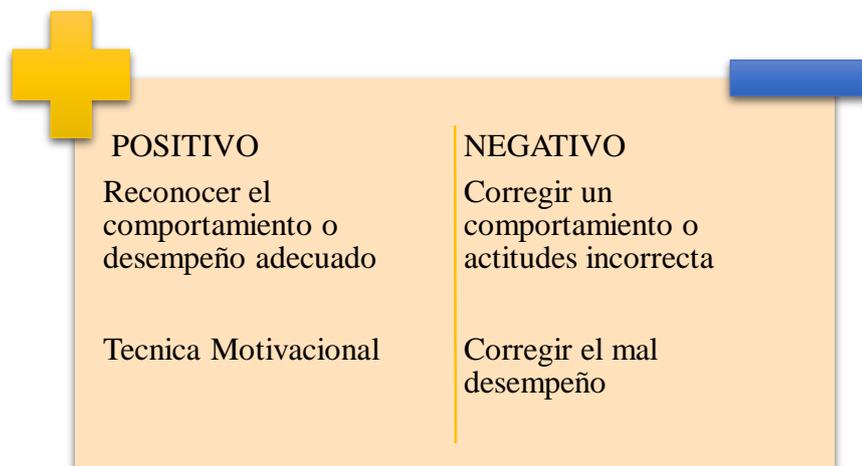


Figura 1 feedback positivo y negativo (Toledo, 2013)

1.1.4 **Organización del lugar de trabajo**

Pérez (2015) Manifiesta que la organización de los ambientes educativos va a depender de la creatividad de docentes y, así como del presupuesto con el que cuentan; sin embargo, no pueden faltar en la adecuación de los ambientes educativos, los principios básicos de limpieza, orden y belleza. Por ello, es fundamental evitar una formación que atribuya poca importancia a la estética y por consiguiente, no la reconozca como una necesidad, ni como un derecho de

las personas que conviven en el lugar de trabajo. En este proceso el papel del docente resulta esencial, ya que su actitud, comportamiento y desempeño dentro del aula influye en la motivación y construcción del buen rendimiento.

De igual manera Pérez (2015), citando a De Corso (2008) y López (2011). Llega a la conclusión que al espacio físico cabe señalar que el color tiene una influencia muy importante, por cuanto los colores crean en la mente humana un efecto en la expresión de los estados emocionales, de manera que provocan diferentes respuestas que van a promover calma o una asociación de ideas con la alegría, la tristeza, u otros sentimientos positivos o negativos. Por ello, escoger los colores para la infraestructura de interiores debe orientarse en que la visibilidad sea fácil y natural, que el ambiente resulte confortable, que proporcione una sensación de calma, que facilite la concentración, estimule el rendimiento y prevenga reacciones emocionales. De igual manera refuerza que el enfoque psicológico desde el cual se abordan los efectos perceptuales del color en función de la razón y los sentimientos ya que están interrelacionados.

1.1.4.1 Características para organizar el lugar de trabajo

Arias (2016) Deduce que el espacio físico debe tener las siguientes características:

- **Luminosidad:** una sala de clases ideal debiese tener una buena iluminación, tanto natural como artificial, ya que esto afecta los procesos de atención y/o estados anímicos de los alumnos, pero cuidando de que no se genere distracción en el entorno.
- **Resonancia:** las salas de clases deben ser espacios que generen un efecto de amplificación de la voz, ya sea a través del diseño o los materiales que se usen, para así facilitar el discurso del profesor sin que sea tan desgastante para él, o que sea necesario subir el volumen de la voz.

- Ventilación: el espacio educativo debe contar con una buena capacidad de regulación de la temperatura, conservando el calor cuando hace frío, y disipándolo cuando la temperatura sea muy alta para una mayor comodidad de los profesores y estudiantes.
- Estructura dinámica: el diseño de una sala debe estar construido de tal manera que permita al docente reorganizarlo de manera fácil, todas las veces que sea necesario, de acuerdo con el tipo de actividad o dinámica que se va a implementar.
- Limpieza fácil: el aula debe ser un lugar donde poder limpiar y ordenar sea una tarea fácil, sin que implique una inversión tan grande de tiempo, personal y gestión del colegio. En este sentido, es clave el tipo de materiales que se usen, ya que algunos son mucho más fáciles de limpiar si se ensucian, como las baldosas.
- Seguridad: la sala de clases debe ser un espacio que tenga las medidas de seguridad mínimas, como vías de acceso y/o evacuación, posición de la luminaria y amplitud de los accesos, entre otros aspectos, cuidando la integridad de las personas que estén adentro. Además, debe ser un lugar donde los recursos que quedan en el aula estén siempre protegidos.

1.1.5 Comunicación interna y externa

1.1.5.1 Comunicación interna

Comunicación interna es la comunicación dirigida a personas internas de una institución, es decir, al trabajador. Esto nace como respuesta para las nuevas necesidades de motivación a su equipo humano y retener a los mejores en un entorno laboral donde el cambio es cada vez más rápido. “Con la comunicación interna se está ganando un lugar dentro de la empresa u institución como una nueva y efectiva herramienta de gestión que mejora la competitividad organizacional y el clima de trabajo”, (Brandolini, González Frígoli, & Hopkins, 2009, pág. 1). Por ello motivar es mejorar resultados.

Esto manifiesta que la comunicación interna va dirigida a los empleados internos en la organización para poder aumentar la eficacia del equipo humano para que así artifice los resultados y sentirse a gusto e integrado dentro de la organización, y esto se hace posible si los empleados están informados y conocen acerca de la información y así estar dispuestos a dar todo de sí mismo. De igual manera esto nos ayuda a reducir la incertidumbre y prevenir rumores.

1.1.5.2 Comunicación externa

De acuerdo con (Portillo Ríos, 2012)“la comunicación externa es aquella que denota la emisión de mensajes comerciales a través de los instrumentos de marketing que tienen como principal función, comunicar”. Como lo hace notar a la comunicación externa se define como el conjunto de acciones informativas de una institución, esto con el objetivo de generar, mantener o reforzar las relaciones entre la compañía y los diferentes públicos.

Esto nos manifiesta que la comunicación externa tiene como objetivo mejorar la imagen, y se vincula con las relaciones, con el resto de los grupos que están interesados a informar y así mantener una buen dialogo.

La comunicación va dirigida de forma masiva a los públicos que no se encuentran en la organización; consiste en relacionarse con un gran número de receptores mediante la utilización de los medios masivos, limitando de alguna manera la posibilidad de interacción directa entre el emisor y receptor (Portillo Ríos, LA COMUNICACIÓN EXTERNA EN UNIVERSIDADES PRIVADAS CON ESTUDIOS A, 2012).

1.2 Entorno Laboral

El ambiente laboral se define como el medio ambiente físico y humano en el que se desarrolla el trabajo. Que Influye en la satisfacción del personal y está relacionado con la forma de relacionarse y la cultura de una institución. Identifica que el entorno “es importante para nuestra evolución como sociedad, ya que, es vital para la creación y organización de la sociedad.”

(castro, 2018)

Este es un proceso donde intervienen varios factores los cuales pueden variar en cada espacio de trabajo. A su vez toda institución necesita de personas que trabajen en un ambiente adecuado que esto genere un crecimiento en la institución y llevarse una buena satisfacción de cada personal de dicha institución

1.3 Tips de un buen clima laboral

(Norén, 2016) Manifiesta que en el lugar de trabajo se debe:

- Estar en un ambiente limpio e iluminado
- Buena convivencia con un grupo
- Sentirse valorados y más comprometidos con la empresa
- Escuchar a los demás
- Utilizar palabras como por favor y gracias

En el entorno laboral existen diferentes señales que nos indican que estamos en un:

1.1.1 Ambiente laboral tóxico

1.1.1.1 Señales de un ambiente laboral tóxico

(Carrillo, 2000) Nos manifiesta las siguientes señales:

- Liderazgo negativo
- Problemas de rol
- Compañeros tóxicos
- Falta de compromiso con la organización
- Deseos de dejar la empresa y absentismo
- Falta de motivación para ir al trabajo
- Falta de confianza en sí mismo
- Mala comunicación
- Estrés

Estas señales son las que nos pueden afectar a la hora de realizar nuestras labores dentro de una institución, tomando en cuenta que estas son percepciones que a una persona le pueden ocurrir en su lugar de trabajo con sus compañeros.

1.1.2 Ambiente laboral positivo

Citando a (Maldonado, 2016), nos dice que en un ambiente laboral positivo los trabajadores lo reflejan en su forma de contribuir en la institución y estos trabajan de la mejor manera, esto es una cadena en la cual los trabajadores están a gusto donde trabajan, se involucran más con la empresa y a su vez con los colaboradores.

Trabajar en un buen ambiente laboral fortalecerá la capacidad que tienen las personas y los miembros de una institución deben estar sin tener enfrentamientos con nadie, cada trabajador debe tener un espacio libre de estrés para que no ocurran problemas entre ellos, el talento, el conocimiento y las habilidades son cosas que hacen que una organización trabaje con eficiencia y productividad para que así cada uno logre sus objetivos.

(Maldonado, 2016), manifiesta que para fomentar un ambiente positivo y creativo es necesario apoyar a los empleados, aunque la idea no haya funcionado, un aspecto importante es permitir que los empleados deleguen autoridad y responsabilidades ya que eso va a permitir tener tiempo y ánimo para emprender proyectos.

1.1.3 Características de un ambiente laboral

(Palma, 2007), manifiesta que las características de un ambiente laboral positivo son:

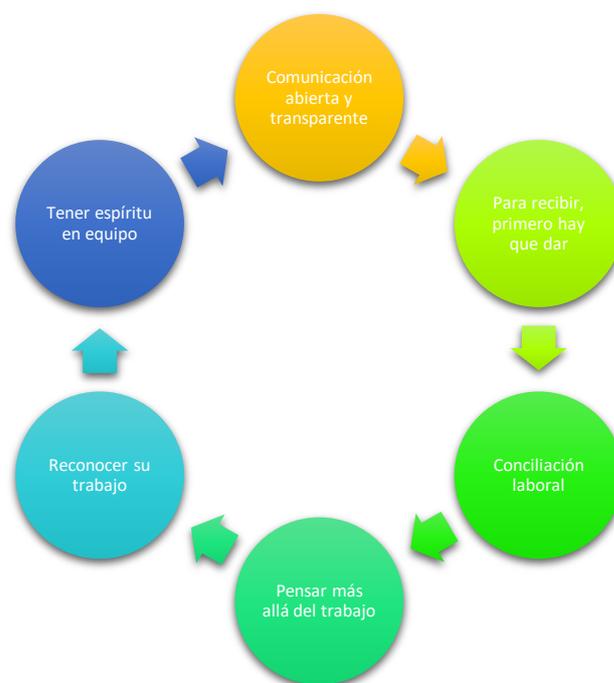


Figura 2. Característica ambiente laboral

El clima o ambiente laboral constituye en uno de los factores más determinantes no sólo de los procesos organizativos y de gestión, sino también de transformación para toda organización, el entorno laboral interno se relaciona con la moral y las necesidades de los demás miembros de la institución lo cual esto puede ser saludable según como los miembros de las instituciones se sientan en relación con los demás.

Arantes (2016), Uno de los mejores factores para conseguir un buen ambiente laboral es la celebración de reuniones entre todo el personal de la institución así para conseguir la confianza de todas las personas que laboran ya que tienen que hacer equipos de trabajo en los cuales todos tienen que hablar con sinceridad y hacer todo con transparencia”.

Un buen ambiente laboral contribuye en una mayor productividad de los departamentos de la institución y eso repercute en la satisfacción de todo el personal tanto como autoridades docentes de dicha institución.

Perea, Cárdenas, & Hernández, (2006). Manifiesta que “El ambiente laboral refleja la interacción entre las características personales organizacionales la cual comprende la estructura y el funcionamiento donde el personal realiza su trabajo ahí es donde se relaciona con el objeto de trabajo, los cuales construyen un sistema altamente dinámico que influyen en el rendimiento del personal”.

1.1.4 Pautas para un ambiente laboral adecuado

(Carrillo, 2000) Da a conocer las siguientes pautas:

1. Sensibilización hacia el cambio organizacional a través de actividades que conlleven la toma de conciencia hacía, principalmente, la misión y visión institucional en la que están inmersos.
2. El desarrollo de un liderazgo acorde con el nivel motivacional predominante en los cargos que se desempeñan y con políticas laborales que incentiven el cambio gradual.
3. Estimular procedimientos administrativos y sistemas de comunicación ascendente y descendente que viabilicen las tareas organizacionales y generen mejores expectativas de realización personal y de atención al cliente interno y externo.

4. Promover la participación de los miembros de la institución en la organización, difusión y consecución de actividades de celebración y/o reconocimiento institucional que favorezca la horizontalidad de las relaciones de integración social.
5. Promover actividades de integración que favorezcan las relaciones de afiliación e identidad institucional, necesarios para el fortalecimiento de la cultura organizacional.

Un buen ambiente laboral, se establece básicamente donde hay confianza entre el personal y un buen trato por parte de los demás colaboradores, que de alguna manera, al relacionarse entre sí, mejoran la rentabilidad y el clima organizacional de una empresa (Gómez, 2012)

Gómez (2012), Los procesos de comunicación abierta y accesible con los trabajadores de la empresa es un elemento relevante en el fortalecimiento del ambiente de trabajo. El apoyo organizacional percibido es una dimensión que engloba todo lo que corresponde al respaldo que ofrece la empresa para sus empleados.

1.1.5 Aspectos para construir un buen ambiente laboral

Novell (2015), Manifiesta tres aspectos para construir un buen ambiente laboral:

El reconocimiento como forma de motivación: elogiar los buenos resultados contribuye al buen clima laboral.

- La amistad en el trabajo: para la mitad de los trabajadores sus compañeros de oficina son importantes para su felicidad.

- Optimizar la comunicación (distintas generaciones): los conflictos a menudo se producen por la diversidad generacional en el ambiente de trabajo.

Es por eso por lo que una comunicación ágil y que tenga en cuenta las percepciones y necesidades de cada generación es imprescindible para un ambiente con menos conflictos.

Las Autoridades de la unidad educativa tanto como personal Administrativo. Docentes, Autoridades están basados en la falta de comunicación que disponen sus miembros, así como la falta de confianza entre ellos.

Para conseguir un buen ambiente laboral todo el personal de la institución debería capacitarse con el fin de mantener un equilibrio adecuado, también esto serviría para que los miembros de la institución adquieran los conocimientos necesarios e imprescriptibles para su desarrollo.

Como lo hace notar definitiva mente el personal debe estar inmerso en el entorno de trabajo para que cada día puedan mejorar la relación laboral y así reflejar la satisfacción de cada miembro dentro de la institución

El desempeño laboral en la institución expresa el modo en que un trabajador realiza sus funciones y sus tareas asignadas de acuerdo con el objetivo fijado en la empresa, y que muestra el ejercicio de sus funciones y que posee exigencias laborales que requieren para un puesto de trabajo.

1.1.6 Determinantes del desempeño

Se han entendido como determinantes del desempeño todas aquellas variables del entorno laboral que tiene influencia sobre ese desempeño, que es por lo que una empresa contrata a un trabajador (Mugmal, 2017).

De igual manera Mugmal (2017) clasifica

El conocimiento: es la comprensión del que se requiere para ejecutar una acción o tarea designada, con la finalidad de alcanzar los objetivos propuestos por la institución

Permitirá tener la comprensión de lo que se está efectuando en la institución educativa.

Las habilidades: se desarrollan mediante la práctica y experiencia en las tareas asignadas con la finalidad de realizar las actividades, están priorizando tiempo y recursos para dar un mejor servicio de calidad.

La motivación: se refiere a las variaciones de intensidad y dirección de la conducta personal sobre el trabajo que puede ser aprovechado para el desempeño de funciones.

Estos determinantes permitirán poder desarrollar las actividades de la institución mediante el compromiso que el personal tenga con la institución considerando que el lugar de trabajo sea un lugar privilegiado porque así deberán prevenirlas discrepancias entre ellos.

1.1.7 Limitantes del desempeño

Existen limitaciones que influyen en la productividad de las organizaciones, la conducta anti productiva no respeta las normas importantes y al hacerlo, las más comunes que se presentan son la deshonestidad, el ausentismo y el sabotaje (Mugmal, 2017)

Deshonestidad, incluye algo más que el robo de productos incluye el tiempo (llegar tarde, salir temprano, tomar días de incapacidad innecesarios), tiempo de descanso.

Ausentismo, un trabajador ausente no puede ser un trabajador productivo, aunque el ausentismo por razones de salud se reconoce como legítimo y puede ser permitido para el trabajador.

Sabotaje, es la intención de dañar a la organización con propósitos personales del saboteador haciendo pública información confidencial e incluso poniendo a sus mismos compañeros en contra, destruyendo relaciones laborales.

2 CAPÍTULO: METODOLOGÍA

1.4 Metodología de la investigación

Este plan de investigación tuvo una metodología experimental con un enfoque cualitativo.

1.1 Tipos de investigación

En la investigación se utilizó los siguientes tipos:

1.2 Investigación bibliográfica:

Se utilizó esta investigación para redactar las fundamentaciones que se encuentran dentro del marco teórico a través del tema de investigación para ello se hizo uso de libros referente al ambiente laboral y herramientas que mejoran el ambiente laboral.

1.3 Investigación de campo:

Permitió estar en contacto con los problemas que aquejan con los docentes y poder observar el ambiente laboral que ellos manejan. Se realizó dentro de la institución dando como resultado el problema central que ayudó a mantener la viabilidad para implementar herramientas innovadoras para mejorar el ambiente laboral en la institución.

1.4 Investigación cuantitativa:

Dentro de esta investigación se plantean herramientas con las que se aspiran solucionar la problemática expuesta anteriormente, para lo cual se utilizó los instrumentos necesarios, como juegos y actividades que proporcionaran la metodología de la investigación.

1.5 Investigación cualitativa:

Permitió fundamentar acerca de la relación laboral de la institución y consistió mirar desde el punto de vista de los diferentes autores, permitiendo comparar ampliamente aspectos relacionados al ambiente laboral del personal de la institución. Además, se realizó una investigación de campo que accede a reconocer las características de problema planteado y consecuentemente comprobar la existencia del mal entorno laboral existente en la institución, para de esta manera darle una adecuada solución.

1.6 Método de investigación

1.7 Método inductivo

Se aplicó el método inductivo en diferentes momentos de la investigación, de esta manera ayudó en el marco teórico, en la investigación de campo, el análisis de los resultados, entre otros, obteniendo datos relevantes para la investigación mediante los instrumentos revisando diferentes hechos particulares primeramente de forma aislada para comprenderlos y encontrar sus relaciones, para posteriormente aportar con explicaciones que viabilicen la comprensión del fenómeno de estudio.

1.8 Método deductivo

Mediante la utilización de este método, se pudo tener presente las diferentes teorías y en general aspectos brindaron explicación de referencia para comprender a profundidad los aspectos que se fueron revisando, permitiendo la realización de un trabajo de investigación basado en posiciones con sustento científico y verificado, con lo que se realizó diferentes aportes fundamentados.

1.9 Método analítico sintético

Este método fue utilizado a lo largo de la realización de este trabajo de investigación, pues permitió separar los diferentes fenómenos estudiados, en sus aspectos constitutivos para llegar a comprenderlos significativamente, con lo cual fue posible realizar y consolidar las ideas en forma resumida, rescatando la idea fundamental de los autores, así como la comprensión de los resultados obtenidos en el estudio de campo.

Técnicas e instrumentos de investigación

1.10 Encuesta

Se aplicó una encuesta a los docentes de la unidad educativa valle del chota , debido a que en ellos están los problemas que genera la falta de comprensión, comunicación, para ello se utilizó como instrumento el Cuestionario, con preguntas cerradas que facilitaron la tabulación y expresión de resultados.

Desarrollo de la investigación

Debido a la naturaleza cualitativa de esta investigación, no se utilizaron hipótesis para su desarrollo, tampoco preguntas de investigación sino en base a la secuencia determinada por los objetivos. Por lo tanto, se lo realizó cumpliendo secuencialmente cada uno de los objetivos específicos.

Participantes

Se aplicó el estudio a una población de 45 docentes, por lo que al ser un número manejable se decidió trabajar con toda la población.

Procesamiento y análisis de datos

La aplicación de la encuesta a los docentes de la Unidad Educativa Valle del Chota, fue realizada dentro de la misma institución. Debido a que esta era de forma física.

Esto permitió recabar la información para así después contabilizar cada pregunta y recolectar los datos que habíamos esperado.

3 CAPÍTULO III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1.1 Análisis de resultados

Análisis de resultados de la encuesta aplicada a los docentes de la UNIDAD EDUCATIVA VALLE DEL CHOTA

- **Pregunta 1. ¿Suele transformar los problemas en soluciones dentro de la institución para aprender y cambiar?**

Tabla 1 Docentes Transformadores Del Cambio

Opción de respuesta	F	%
Siempre	8	17.78
A veces	25	55.56
Nunca	2	4.44
Sin respuesta	10	22.22
Total	45	100%

FUENTE: *Elaboración propia*

Se puede apreciar que un porcentaje de docentes a veces suelen transformar sus problemas en soluciones y por lo tanto es evidente la necesidad de su implementación. Además, existe un porcentaje de 22.2% de docentes que no dan respuesta a esta pregunta por lo tanto se puede decir que si existe dicho problema en la institución y no pueden transformar los problemas en una solución.

Finalmente, se evidencia que un grupo reducido de docentes si pueden cambiar el problema en este caso posiblemente tuvieron la oportunidad de resolver sus problemas dentro de la institución.

- **¿Se considera una persona pro activa?**

Tabla 2 Pro Actividad Ante Todo

Opción de respuesta	F	%
Si	15	33.33
No	4	8.89
De vez en cuando	0	0.00

Sin respuesta	26	57,78
Total	45	100%

FUENTE: *Elaboración propia*

Se puede observar que la mayoría de los docentes encuestados no quisieron responder a la pregunta aplicada, por lo que se recomienda eliminar las barreras que lo ocasionan por otra parte un porcentaje mínimo de los docentes se consideran personas pro activas las cuales suelen dar su punto de vista y sus respuestas y reacciones son inmediatas.

¿Se siente con ánimo y energía para realizar adecuadamente sus tareas?

Tabla 3 Entusiasmo

Opción de respuesta	f	%
Siempre	10	22,22
A veces	25	55,56
Nunca	0	0
Sin respuesta	10	22,22
Total	45	100%

FUENTE: *Elaboración propia*

La mayoría de docentes a veces se siente con ánimo para desempeñar con sus labores dentro de la institución, de igual manera existe un número mínimo que de repente desempeña sus labores con ánimo, pero se concluye que los docentes si se sienten con energía para realizar sus actividades diarias a cabalidad.

- **¿Siente empatía con sus compañeros de trabajo?**

Tabla 4 Estabilidad

Opción de respuesta	f	%
Mucho	10	22,22
Poco	14	31,11
Nada	15	33,33
Sin respuesta	6	13,33
Total	45	100%

FUENTE: *Elaboración propia*

La mayoría de los docentes de la unidad educativa se sienten incómodos con el resto del personal ya que el personal no es muy abierto en expresión y en comunicar las cosas, porque

la mayoría son nuevos en la institución. Al contrario de un 33.3% que se llevan casi bien con el resto del personal.

- **¿Conoce usted sobre el Team Bulding y lo ha aplicado?**

Tabla 5 Factores del cambio

Opción de respuesta	f	%
Si	20	44,44
No	20	44,44
Nada	0	0
Sin respuesta	5	11,11
Total	45	100%

FUENTE: *Elaboración propia*

Acerca de este tema está en discusión si conocen o no el tema ya que la mitad del personal lo conoce y por otra parte la otra mitad desconoce del tema por lo cual no pueden mejorar su entorno llegando a la conclusión que si el personal de la institución tiene buenas aptitudes su desempeño laboral mejorara.

- **¿Cómo ha visto usted la relación del personal de la institución?**

Tabla 6 Relacionarse

Opción de respuesta	f	%
Buena	9	20,00
Mala	19	42,22
Mas o menos	0	0
Regular	5	11,11
Sin respuesta	12	26,67
Total	45	100%

FUENTE: *Elaboración propia*

En esta tabla podemos observar que entre compañeros de trabajo el 19% no se preocupan por el bienestar de a otra persona. Sin embargo, el 12% no dio respuesta a dicha pregunta, lo cual podemos observar que el personal de la institución. Le da poca importancia a lo q le puede estar pasando a un integrante del equipo de trabajo.

- **¿Cuándo su compañero de trabajo se siente mal, usted con qué frecuencia se preocupa?**

Tabla 7 Empatía

Opción de respuesta	f	%
De vez en cuando	26	57,78
A veces	10	22,22
Siempre	9	20,00
Total	24	100%

FUENTE: *Elaboración propia*

Se puede notar que en esta institución existe una gran falta de empatía de parte del personal ya que se puede evidenciar que la mayoría no se preocupa por sus compañeros y no son capaces de generar un buen ambiente de trabajo.

- **¿Si alguna vez ofreció sugerencias al rector ¿Qué tan satisfecho/a estuvo usted con la respuesta?**

Tabla 8 Ofrecer Sugerencias

Opción de respuesta	f	%
Satisfecho	12	26,67
Insatisfecho	5	11,11
No he sugerido nada	25	55,56
Sin respuesta	3	6,67
Total	45	100%

FUENTE: *Elaboración propia*

Se observa en la tabla que la mayoría de docentes no da sugerencias al rector de la unidad educativa por lo tanto ellos se adaptan a lo que el rector diga.

- **¿Qué tan a menudo existen conflictos laborales en esta institución en una semana?**

Tabla 9 Relación De Conflictos

Opción de respuesta	f	%
De una a 3 veces	30	66,67
De 4 a 5 veces	10	22,22
Más de 5 veces	5	11,11
Nunca	0	0,00
Total	45	100%

FUENTE: *Elaboración propia*

Observamos en la tabla que el 30% de personas manifiestan que en la institución existen conflictos a menudo por lo cual aplicaremos las herramientas necesarias para poder mejorar los conflictos que existen dentro de la institución.

MATRIZ DE RELACIÓN

OBJETIVO	VARIA BLE	INDICA DORES	TECNICAS	FUENTE DE INFORMACIÓ N	PREGUNTA
Analizar las herramientas que usa la institución con sus colaborado res.	HERRA MIENT AS INNOV ADORA S	Comunicación interna	ENCUESTA	DOCENTES	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Suele transformar los problemas en oportunidades para aprender y cambiar? • ¿Se considera una persona pro activa?
		Comunicación Externa	ENCUESTA	DOCENTES	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se siente con ánimo y energía para realizar adecuadamente sus tareas?
		Team Building	ENCUESTA	DOCENTES	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Siente empatía por sus compañeros de trabajo? • ¿Conoce usted sobre el Team Bulding?
Medir los factores y percepciones dentro de la organizació n.	ENTOR NO LABOR AL	Ambiente Positivo	ENCUESTA	DOCENTES	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo ha visto usted la relación del personal de la institución?
		Y Negativo	ENCUESTA	DOCENTES	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuándo su compañero de trabajo se siente mal, usted con qué frecuencia se preocupa?
			ENCUESTA	DOCENTES	<ul style="list-style-type: none"> • Si alguna vez ofreció sugerencias al rector ¿Qué tan satisfecho/a estuvo usted con la respuesta? • ¿Qué tan a menudo existen conflictos en esta institución en una semana?

4 CAPITULO IV PROPUESTA

1.11 Propuesta

APLICAR UN MANUAL CON HERRAMIENTAS QUE AYUDARÁN A MEJORAR LAS RELACIONES LABORALES EN LA INSTITUCIÓN.

JUSTIFICACIÓN

Todas las personas necesitan de otros para tener un buen ambiente laboral es por ello que en la institución deben existir mecanismos para fomentar el ambiente laboral, fundamentando en la cooperación el respeto al otro y la empatía. Una de las técnicas más efectivas para la mejora de enfrentamiento de los docentes es el trabajo en equipo cooperativo porque esta es una técnica que ayuda a desarrollar un ambiente armónico dentro de la institución.

Para lograr una buena armonía dentro del trabajo no se debe transmitir como un modo de vida una forma de comportamiento de estar con el otro para trabajar con un enfoque preventivo para favorecer las propuestas de interacción diferentes para gestionar la ira de manera sana y a ser buscadores de soluciones pacíficas para que puedan ser capaces de reconocer las consecuencias destructivas y negativas de la violencia tanto para los estudiantes como para los demás.

Las estrategias para la prevención de los conflictos en la institución deben enfocarse en fomentar habilidades emocionales y comunicativas para que los docentes aprendan tanto a evitar conflictos como a afrontarlos de una manera no violenta.

Dado que presentan una diversidad significativa de conflictos se pueden derivar en problemas serios, se pone a disposición una guía como una vía privilegiada para transformar estas situaciones en forma positiva y lograr una convivencia armónica sin violencia elevando un ambiente laboral comfortable.

La guía contiene la debida información para que los docentes trabajen en la construcción de valores de convivencia y un ambiente lleno de armonía, donde los conflictos puedan ser manejados y resueltos en forma constructiva.

OBJETIVOS

Objetivo General

Elaborar un manual de herramientas innovadoras para mejorar las relaciones laborales en la Unidad Educativa Valle Del Chota.

Objetivos Específicos

- Contribuir con la información ¿????
- Optimizar el mejoramiento de las relaciones laborales en la Unidad Educativa
- Brindar la suficiente información para los docentes de la unidad educativa

Estructura

El manual está conformado por 2 partes que se constituyen en actividades y juegos los cuales están basados con herramientas para el manejo y prevención de malas relaciones laborales, para obtener un mejor liderazgo y el manejo adecuado de palabras.



Guía
Para mejorar
Las relaciones laborales
En la
“Unidad Educativa Valle Del
Chota”



AUTORA : Carla Ogonaga

APRENDER A CONVIVIR JUNTOS

Juegos y actividades

Técnicas de trabajo

1 ASAMBLEAS

- ✚ Realizar intercambios en el aula, programados de forma regular, donde se reflexiona sobre lo que ha ocurrido en la semana, los conflictos, y las relaciones, para ayudar a reducir los problemas.
- ✚ Estos encuentros de participación favorecen un clima positivo para la enseñanza y la relaciones sociales.
- ✚ El grupo debe ser tratado como un todo para crear la sensación en la comunidad generando lazos de solidaridad y actitudes de empatía.



2 TRABAJOS GRUPALES

El trabajo en grupo colaborativo pone en juego una dinámica diferente, en la que se revelan las habilidades y talentos de los integrantes, la meta se logra solo si todo el grupo participa, de manera que es importante ceder protagonismo, escuchar las opiniones e ideas del otro y solucionar tensiones en forma creativa. Por medio de la cooperación, los docentes ejercitan una independencia positiva y logran un crecimiento individual y social. La intervención y el trabajo de cada uno es fundamental para favorecer la colaboración y mediar en los conflictos propios dentro del lugar de trabajo.

3 CONFORMACIÓN DE GRUPOS DE TRABAJO

De esta manera favorece la inclusión y evita que siempre queden aislados, pueden variar los grupos semanalmente o en función de los proyectos a elaborar, utilizar variados criterios de agrupamiento a través de juegos o dinámicas que permitan armar grupos al azar



4 Juego

El juego en las actividades es muy esencial ya que aborda la temática para mejorar el ambiente laboral, los juegos son una herramienta de gran utilidad para el trabajo interno como lo es el autoconocimiento, comunicación directa y así facilitar el contacto entre compañeros de trabajo. Los juegos de igual manera apuntan a desarrollar competencias como el trabajo en equipo y las relaciones sociales.

Actividades

BUENA CONVIVENCIA

Actividades semanales

ACTIVIDAD: *TÚ Y TU MUNDO*

Objetivos

Que los docentes logren:

- Reconocer la importancia de la diversidad y la valoren.
- Identificar los principios personales y sociales para la convivencia pacífica.
- Reconocer que la defensa de los principios es esencial para una convivencia humana.



LUGAR: sala de profesores



TIEMPO: 1 hora



MATERIALES:

-Hojas blancas tamaño carta.

-Lápiz o esfero para cada profesor

-Revistas y periódicos para recortar.

-Pegamento.

-8 cartulinas u hojas

Descripción de la actividad

Es una técnica lúdica para la asociación y análisis, donde primero se enfrenta a la propia percepción y luego, a través del análisis, se reconocen los elementos fundamentales para un buen ambiente laboral, con el fin de generar la reflexión sobre el trato, el respeto y la consideración que se merecen todas las personas.

Trabajo previo

Días antes de la ejecución de esta actividad, se debe solicitar a los docentes los siguientes materiales: 1 hoja blanca, tamaño carta, dividida por la mitad, de un lado se escribe el nombre de un principio para mejorar el ambiente y estar en armonía y del otro lado la definición del mismo principio (dos principios por docente).

El día de la ejecución de la actividad, los docente llevan revistas, periódicos o impresiones para recortar y que cuenten con diversas imágenes, de hombres, mujeres, niños, ancianos, personas con discapacidad, personas que representen diferentes profesiones un oficios, de diversos niveles económicos y diferentes etnias o grupos culturales.

TÚ Y TU MUNDO

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

Primer paso: El día que se ejecute la actividad, los docentes deben intercambiarse con otros compañeros la hoja (tamaño carta, doblada) en la que han escrito los principios.

Segundo paso: Los docentes deben formar equipos de 5 a 6 personas, y sentarse en el piso, formando un círculo. Luego que los docentes coloquen en el centro las hojas con el nombre del principio hacia arriba y la definición hacia abajo, se les da hojas blancas extras y lápices. Cada grupo debe escoger un principio, y entre todos los miembros del equipo discuten la definición, hasta que haya un consenso. Después, en las hojas blancas que se les entregaron, redactan la definición acordada. Una vez hecho esto, giran la hoja correspondiente al principio que acaban de discutir y proceden a comparar las definiciones. Hacer lo mismo con los principios que faltan.

Si en las hojas en las que se colocaron las definiciones, un principio se repite, simplemente se voltean las dos hojas repetidas luego de que se tiene la definición del grupo que la escogió.

Tercer paso: Se entrega a cada equipo: 3 tijeras, varias revistas y periódicos, pidiéndoles que busquen y recorten al mínimo 10 imágenes en donde esté representado lo siguiente: tu persona, tu familia, tu comunidad, tu mundo, una mujer, un hombre, un niño, una niña, una persona con discapacidad, un anciano, una persona de etnia afroecuatoriana, una persona de rasgos orientales, una persona vestida de forma elegante, un mendigo, y personas de distintas profesiones. En el caso de que no puedan encontrar imágenes representativas, pueden dibujarlas en un cuarto de hoja tamaño carta.

Se colocan nuevamente en el piso las hojas con la definición a la vista de todos los docentes. Al lado de cada hoja se irán colocando una a una las imágenes recortadas, y

ACTIVIDAD: *TÚ Y TU MUNDO*

CIERRE

Cuando todos los equipos hayan culminado la actividad con todos los principios, cada equipo expresará en cuál de los casos antes expuestos habría un mayor beneficio y un cambio más radical; luego la hoja con el concepto del principio y los recortes elegidos, en una cartulina u hoja, los pegaran, y compartirán con todos sus compañeros cómo mejoraría la vida de cada una de las instancias representadas por las imágenes, el principio elegido se cumple correctamente.

EVALUACIÓN

Los docentes realizarán una hoja de registro, la misma que permitirá autoevaluarse para conocer sus puntos fuertes y aquellos en los que debe mejorar. Para llenar la hoja de registro debe ser lo más objetivo posible.

La hoja de registro será revisada y corregida en la sesión próxima.

Fecha	Principios de convivencia armónica realizados	He hecho bien:	Puedo mejorar en:	Valoración personal de la experiencia
Nombre del docente				
Observaciones:				

ACTIVIDAD YO + EL OTRO = AMBIENTE POSITIVO

Objetivos

Que los docentes logren

- Identificar los principios personales y sociales.
- Reconocer que todas las personas tienen los mismos derechos.



LUGAR: sala de profesores



TIEMPO:

1 hora



MATERIALES:

- Hojas blancas.
- Lápices o esferos.
- 2 recipientes.
- Tijeras.
- Plumones de colores.
- Goma.
- Revistas y periódicos para recortar.

Descripción de la actividad

Es una técnica lúdica de abstracción, en la que, mediante la mímica y la representación, se desarrollen las habilidades de imitación de los docentes, con la finalidad de propiciar ciertos comportamientos en el grupo, que efectúen, apoyen, orienten, generen y fortalezcan los principios necesarios para un ambiente armónico.

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

Primer paso: Preparar dos recipientes; en el primero de ellos los docentes deben poner un pequeño trozo de papel doblado en el que van a escribir su nombre; mientras que en el otro recipiente, el docente pone pequeños trozos de papel doblado con alguna actividad que quiere que representen, como cantar como rana, bailar, caminar como pato.

Segundo paso: De cada uno de los recipientes, el docente saca un papel, indicando a los demás la actividad que le corresponde hacer. El docente debe estar atento a las reacciones que emiten los demás, algunos tal vez se burlen de los compañeros, otros tal vez se nieguen a hacer la actividad (ya sea por “prejuicios”, miedos, etc). Una vez que todos hayan realizado el ejercicio, se hace una reflexión final.

Tercer paso: En plenaria se realiza la reflexión final, enfocándose en la actitud de los docentes en general, en el comportamiento entre ellos, el respeto a las diferencias individuales y al ejercicio de los principios de convivencia.

ACTIVIDAD *YO + EL OTRO* = CONVIVENCIA ARMÓNICA

CIERRE:

Finalmente, en grupos de tres personas, realizan un collage en una hoja, donde representen los principios fundamentales que están anotados en la pizarra.

EVALUACIÓN

Además de la observación sistemática en todo el desarrollo de la actividad, el docente llenará la siguiente ficha según la actuación de cada docente:

Nombre del docente	Fecha		SI	NO
		¿Ha respetado y aceptado la actuación de los demás?		
		¿Ha conseguido ponerse en el lugar de sus compañeros		
		¿Ha representado correctamente los principios fundamentales de convivencia		
Observaciones:				

UNO A UNO

Objetivos

Que los docentes logren:

- Reflexionar sobre los pensamientos positivos que poseen sobre los demás.
- Estar motivados hacia la convivencia armónica en el centro escolar.



LUGAR:
patio de la
institución



TIEMPO:

1 hora



MATERIALES:

-Hojas blancas
tamaño carta.

-Lápiz o esfero
para cada
persona

-Caja.

Descripción de la actividad

Técnica lúdica de comunicación que permite el intercambio de impresiones sobre las cualidades no físicas de los docentes. El docente debe promover en el grupo la reflexión sobre los comportamientos que valoran la diversidad y las diferencias individuales, además sobre cómo el conocimiento del otro influye en las conductas humanas.

(se debe escoger un docente q sea de promotor)

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

Primer paso: dividir a los docentes en grupos de 4 o 6 integrantes, en el grupo deben comentar acerca de los lazos afectivos que deben existir entre los alumnos, dentro y fuera del centro educativo.

Segundo paso: los docentes se enumeran del 1 al número que constituya la mitad del grupo (dos veces para abarcar a todos los docentes). Después se ubicarán de pie, frente a frente, formando las parejas acuerdo con las numeraciones asignadas (1 – 1; 2 – 2; 3 – 3, etc).

Tercer paso: Cada pareja debe tomarse de las manos. El promotor les da la instrucción que en silencio se observen mutuamente durante un tiempo determinado de un minuto. Posteriormente, el promotor les solicita que piensen en una o dos cualidades positivas no físicas que tenga su compañero que tienen en frente. Transcurrido el tiempo, cada persona de la pareja comparte con su compañero las cualidades positivas, no físicas, que encontraron en el otro.

Cuarto paso: Cuando se hayan intercambiado, cada uno debe anotar, en una hoja blanca, las características positivas expresadas al compañero

ACTIVIDAD *UNO A UNO*

Con quien interactuó, y las razones por las cuales sería conveniente y adecuado que más individuos las tuvieran y las aplicaran. Luego se colocan estas hojas dobladas a la mitad en una caja, y se revuelven.

Quinto paso: Formar equipos de 6 personas, cada uno de los grupos tomará 4 hojas de la caja, leerán entre ellos y discutirán la información para, luego, realizar el cierre.

CIERRE

Discutir en plenaria las siguientes preguntas:

- 1) ¿Cómo se sintieron en la actividad y qué aprendizajes obtuvieron?
- 2) ¿Qué pasaría si más personas tuvieran esas mismas cualidades positivas? (descritas en las hojas)

EVALUACIÓN

Los docentes llenaran la ficha de acuerdo con las respuestas emitidas en la plenaria

Nombre del docente	Fecha	¿Cómo se sintieron en la actividad y qué aprendizajes obtuvieron?	¿Qué pasaría si más personas tuvieran esas mismas cualidades positivas? (descritas en las hojas)
Observaciones:			

ACTIVIDAD *MIS HUELLAS*

Objetivos

Que los docentes logren:

- Reconocer las **consecuencias de la mala organización en equipo**.
- Identificar nuevos modelos de liderazgo para la vida en sociedad.



LUGAR:
Patio de la institución



TIEMPO:

1 hora



MATERIALES:

-Hojas blancas tamaño carta.

-Lápiz o esfero para cada estudiante.

-Cinta adhesiva.

-Cartulina.

-Tijeras.

-Marcadores.

-Maracas (objeto que produzca sonido).

Descripción de la actividad

Es una técnica lúdica de análisis y organización que utiliza la metáfora y la competencia, con el propósito de promover en los docentes la reflexión acerca del tema de la violencia y de las diversas formas de mitigar y prevenir sus consecuencias.

Trabajo previo

Antes de la ejecución de esta actividad, cada uno de los docentes debe dibujar y recortar, en cartulinas de colores, 4 huellas del pie izquierdo y 4 huellas del pie derecho. En las huellas ya recortadas, de manera indistinta, se les pide que escriban frases de aliento y valoración de la persona, también frases sobre las consecuencias de la violencia que afectan a las personas, frases que contengan elementos que ayudan a prevenir y mitigar las consecuencias de la violencia, así como frases sobre las de un buen liderazgo que ayuda a resolver los conflictos.

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

Primer paso: Las huellas se colocan en forma aleatoria sobre el piso, pegándolas con cinta adhesiva.

Segundo paso: Se organiza y se divide en 3 equipos y se elige a un representante de cada grupo.

Tercer paso: Para iniciar la actividad cada representante debe saltar en un pie sobre las huellas, alternando el izquierdo y el derecho, de tal forma que se pare en la huella correspondiente al pie utilizado. Los tres representantes estarán saltando simultáneamente. Mientras, algún docente asignado produce un sonido con las manos o con algún instrumento musical; al interrumpirse el sonido

Interrumpirse el sonido, los docentes se detienen. Se revisa la inscripción que tiene la huella en la cual se han detenido, y cada equipo anota la frase de la huella donde se halla detenido su representante.

ACTIVIDAD: HUELLAS

Cuarto paso: Cada equipo debe clasificar las frases que les dieron las “huellas” de acuerdo con:

- Aspectos que fortalecen al individuo.
- Factores que ayudan a prevenir y mitigar las consecuencias del ambiente laboral.
- Elementos de un buen liderazgo que ayudan a resolver los conflictos

Aquel equipo que tenga la mejor clasificación y participación durante el cierre será el ganador.

Quinto paso: En plenaria, se debaten las diferentes formas de evitar la violencia, identificando los principales elementos que la generan, analizando también sobre los elementos que debe tener el liderazgo que pretenda obtener una armonía social; además, cómo las acciones que se hacen pueden dejar huella a futuro.

CIERRE

Cada uno de los docentes debe colocar en una hoja la fecha correspondiente a 3 años adelante. Luego, escribir una carta a un amigo, manifestándole cómo, a través de la aplicación de medidas de prevención, y el buen liderazgo, están viviendo y disfrutando un futuro mejor.

EVALUACIÓN

Los docentes deben llenar el siguiente formulario de acuerdo con los temas mencionados en la actividad:

ACTIVIDAD *MIS HUELLAS*

Nombre del docente	Fecha	Aspectos que fortalecen al individuo.	consecuencias de la mala organización que afectan a las personas	Factores que ayudan a prevenir y mitigar las consecuencias del entorno laboral	Elementos de un buen liderazgo que ayudan a resolver los conflictos

Observaciones:

ACTIVIDAD *CONSTRUYAMOS JUNTOS*

Objetivo

Que los docentes logren:

- Valorar la importancia del trabajo conjunto.



LUGAR: sala de profesores



TIEMPO:

2 horas



MATERIALES:

-Hojas de papel tamaño media carta, de tres colores diferentes.

- Lápices o esferos.

-Hojas de rotafolio.

- Plumones gruesos de colores.

-Cinta adhesiva.

Descripción de la actividad

Técnica lúdica para el análisis, que utiliza el trabajo en grupo y la técnica de lluvia de ideas con el propósito de conocer los errores cometidos dentro de la institución, entre docentes para lograr un beneficio común.

Trabajo previo

Los docentes deben colocar trozos de hojas de papel de diferentes colores, agrupándolas de acuerdo al color. Luego, en un grupo de hojas de un mismo color, anotar los errores que fueron cometiendo cada uno con sus compañeros dentro de la unidad educativa.

En las hojas de otro color se debe anotar y explicar por qué fue el motivo por el cual cometió el error

Por último colocar en una hoja color blanco que es lo que aria usted para mejorar los errores que se cometen entre compañeros de trabajo.

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

Primer paso: Cuando todos los docentes tengan su hoja de color, uno de los docentes (haciendo sorteo) les comunica que deberán escoger un determinado color y en ese color de hoja deben anotar los errores que cometieron hacia un compañero de trabajo.

Segundo paso: los docentes que tengan las hojas del mismo color deberán hacerse

ACTIVIDAD *CONSTRUYAMOS JUNTOS*

Tercer paso: Cada grupo tiene de 20 a 25 minutos para discutir sobre su tema, utilizando la información que está escrita en hojas de papel. Después se colocan en semicírculo y se aplica la técnica de la lluvia de ideas. Se deben anotar en una hoja todas las ideas que tengan para mejorar el ambiente laboral de la institución, y hacer un mapa mental para exponer a sus compañeros que es lo que deberían cambiar los docentes.

Quinto paso: Cada equipo tiene 5 minutos para que exponga su mapa mental y nos de sus conclusiones.

CIERRE Y EVALUACIÓN

Cada equipo debe escoger una canción conocida, y deben cambiar la letra acomodando con las conclusiones obtenidas; además, deben hacer un dibujo alusivo. Posteriormente se presenta ante los demás docentes la canción como evidencia.

BUZÓN

Objetivo

Que los docentes logren:

- Expresar inconformidades que posea hacia sus compañeros, docentes etc.

Descripción

Es una estrategia para generar un ambiente armónico, en la que los docentes pueden hacer escuchar su voz en situaciones negativas y que hayan experimentado con ellos mismos o con sus compañeros para prevenir un ambiente negativo dentro y fuera de la institución.

Los docentes que, participen deberán seguir las siguientes normas:

- Utilizar un lenguaje adecuado, evitar usar palabras ofensivas.
- No utilizar este medio para bromas o mentir.

Funcionamiento del Buzón

El buzón estará dividido por dos espacios, a continuación, se describe cada uno de ellos.

Primer espacio, ¡Queremos escuchar tu voz!

En este espacio, los docentes pueden responder a las siguientes preguntas:

- ¿Qué situaciones te ponen mal, dentro de la institución?
- ¿Qué crees que se debería hacer para resolver dichas situaciones?

Segundo espacio, ¿Qué opinas sobre.....?

Aquí los docentes podrán dar su opinión sobre cómo mejorar el ambiente laboral en la institución:

El rector, revisara el buzón a diario, para poner en marcha el abordaje pertinente a la situación.

Juegos

DINÁMICA *BALONCESTO CON PARACAÍDAS*

Objetivos

Lograr

- Favorecer el trabajo en grupo.



LUGAR:

Patio de la
institución



TIEMPO:

20 minutos



MATERIALES:

-Pelota de dos
colores distintos.

-Paracaídas

Participantes: 3 grupos de 15 personas.

Consigna: Jugar cooperativamente y despacio

DESARROLLO

Primer paso: Se extiende el paracaídas en el piso. Los docentes forman dos equipos.

Segundo paso: cualquier docente entrega a cada equipo sus respectivas pelotas.

Tercer paso: la primera persona de cada equipo se acerca al paracaídas, lanza la pelota y empieza a hacer “olas” en el paracaídas.

El propósito es que la pelota que representa a su equipo se introduzca por el agujero central del paracaídas, antes que la del otro equipo. Se debe evitar que la pelota se salga del paracaídas.

Cuarto paso: En cada turno participa una persona de cada equipo. Gana el equipo que logra introducir la mayor cantidad de pelotas por el agujero central del paracaídas. Las pelotas que salgan fuera del paracaídas no pueden volver al juego.

DINÁMICA *FÚTBOL CON PARACAÍDAS*

Objetivos

- Que los estudiantes logren:
- Favorecer el trabajo en equipo.



LUGAR:

Patio de la institución



TIEMPO:

20 minutos



MATERIALES:

-Paracaídas

-Pelota de futbol

Participantes: Equipos de 15 personas.

Consiga: Jugar cooperativamente.

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

Primer paso: Los docentes se dividen en equipos.

Segundo paso: Los dos equipos se ponen uno frente a otro. La actividad consiste en hacer pasar el balón por encima del otro equipo. Si se toca el balón por debajo del paracaídas es penalti y el equipo contrario, desde el paracaídas, lanzará el balón al otro.

Ganará el equipo que más goles tenga en un tiempo determinado. Fuera del paracaídas, es válido tocar con cualquier parte del cuerpo, excepto con las manos.

DINÁMICA *VÓLEY COOPERATIVO*

Objetivos

Lograr :

- Propiciar un ambiente alegre y divertido.



LUGAR:

Patio de la
institución



TIEMPO:

15 minutos



MATERIALES:

-Trocitos de
papel muy
liviano (por
ejemplo: papel
de calco)

Participantes: Grupos de 6 a 10 personas.

DESARROLLO

Primer paso: Las personas de cada equipo se sientan uno al lado de otro. Deben formar dos filas y dejan un pasillo entre ambos equipos

Las dos filas representan los dos bandos contrarios.

Segundo paso: El docente se coloca en el centro, echa un trocito de papel al aire. La misión de los jugadores de los equipos es soplar el papel hacia arriba los papeles, impidiendo que les caiga encima o que descienda hasta el piso.

Cuarto paso: Si el papel cae encima de un jugador, el equipo contrario suma un punto; si se cae al suelo, lo ponen de nuevo en juego.

DINÁMICA *CARRERA DE BARCOS*

Objetivos

Lograr :

- Fomentar la atención y la coordinación.

Participantes: Grupos de 8 personas.



LUGAR:

Patio de la institución



TIEMPO:

10 minutos



MATERIALES:

-Dos sillas o dos objetos de tamaño similar.

-Pañoletas o pañuelos, preferentemente de colores oscuros.

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

Primer paso: dividen en 5 grupos de 9 personas.

Segundo paso: Los miembros de cada equipo se cubren con la pañoleta sobre los ojos de forma que no puedan ver.

Tercer paso: Después, se colocan en una fila con las manos puestas sobre los hombros de la compañera o compañero que está en frente.

Cuarto paso: El líder del grupo se pone al final de la fila. El líder no está vendado, pero no debe moverse del lugar donde está.

Al final, frente a cada grupo debe haber dos sillas o cualquier objeto que estén separados entre sí a un metro de distancia. Estas sillas representan la entrada a un puerto o bahía segura. A la señal para empezar, los dos equipos se dirigen al puerto guiados por las instrucciones de su respectivo líder.

Los líderes deben gritar: “babor” para que el equipo se mueva a la izquierda y “estribor” para que giren a la derecha.

DINÁMICA *TELARAÑA*

Objetivos

Lograr :

- Fomentar la cooperación.
- Desarrollar la capacidad colectiva de tomar decisiones y resolver conflictos.
- Desarrollar la confianza entre compañeros.



LUGAR:

Patio de la
institución



TIEMPO:

30 minutos



MATERIALES

:

-Cuerda o
ovillo de lana

Participantes: Diez a veinte personas

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

Primer paso: Se debe obtener un ovilló de lana de cualquier color. Par que se pueda construir la telaraña.

Segundo paso: Utilizando la lana, Se debe formar una telaraña lanzándole a cualquier compañero del grupo.

Tercer paso: Los docentes deben pasar la lana diciendo lo que quiere que cambie al compañero q le entregara.

Cuarto paso: luego que todos los docentes ayan acabado de hacer la telaraña para desenredarse deberían decir la manera en la cual van a cambiar.

Los docentes deberán reflexionar sobre cómo le miraban las demás personas y que aria para q eso cambie.

5 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Una vez realizado el análisis de resultados concluimos que:

Esta investigación se llevó a cabo con el fin de identificar la incidencia del clima laboral en la unidad educativa, por lo que se aplicó un estudio dirigido a los docentes de la institución, ya que dentro del de dicha unidad el clima laboral se puede ver reflejado directamente entre compañeros de trabajo por lo que se puede concluir lo siguiente

- La implementación de herramientas dentro de la unidad educativa valle del chota son necesarias para poder mejorar el ambiente laboral dentro de la institución y que esto
- Se constató que es necesario fortalecer la coordinación y las actividades diarias las cuales dificultan el progreso de las tareas
- El estudio de campo realizado en el trabajo de investigación se pudo determinar que el ambiente laboral en la institución educativa no es el adecuado y esto es lo que incidía en el desempeño de los profesionales que labora en la institución.
- El trabajo en equipo de los docentes no es el adecuado, lo que es normal en cualquier espacio de trabajo, por lo cual se pudo dar las herramientas necesarias para mejorar el ambiente laboral dentro de la institución.
- Por lo q concluimos finalmente que el ambiente laboral tiene una gran incidencia dentro del crecimiento de una institución.

Recomendaciones

Basándonos en los resultados obtenidos nos permitimos:

- Se recomienda llevar a cabo las actividades propuestas para poder mejorar las relaciones laborales dentro de la institución
- Para que pueda existir un ambiente laboral favorable es importante el fortalecimiento del compañerismo dentro de la institución para así crear un área de trabajo activa y positiva.
- Fomentar la comunicación en la unidad educativa mediante las herramientas para coordinar con las actividades para optimizar el trabajo y obtener mejores resultados
- Mantener el dialogo entre docentes con el objetivo de crear una área positiva para contribuir a la realización y cumplimiento de sus tareas

GLOSARIO

Team building: es un término colectivo para definir un conjunto de actividades que busca formar equipos de alto desempeño y mejorar las relaciones interpersonales dentro de un grupo.

Storytelling: Es un medio para transmitir un mensaje claro el cual al conectarse con el lector puede servir a las personas a nivel emocional.

Feedback: Es una respuesta dada a algún estímulo como forma de evaluarlo.

Ambiente laboral: Es la forma de definir las relaciones entre los empleados. Se refiere a la seguridad de los trabajadores, son los factores que actúan sobre una persona en situación laboral, obteniendo resultados tanto para el trabajador como para la empresa.

6 Bibliografía

- (s.f.). Obtenido de <https://www.glunis.com/EC/Carpuela/1663053190641967/Unidad-Educativa-Valle-Del-Chota#location>
- (s.f.). Obtenido de DRUM TEAM BUILDING: EL ARTE EN EL TRABAJO EN EQUIPO.: <https://www.drumteambuilding.com/#actividades>
- (s.f.).
- .gob.ec, e. (s.f.). *ubica Ecuador*. Obtenido de VALLE DEL CHOTA: <https://www.ubica.ec/info/VALLE-DEL-CHOTA>
- 7Graus. (2013). *significados*. Obtenido de <https://www.significados.com/relaciones-humanas/>
- Arantes, B. (24 de 3 de 2016). *acciones para mejorar el ambiente laboral*. Obtenido de <http://blog.talentclue.com/5-acciones-mejorar-el-clima-laboral#9>
- Brandolini, A., González Frígoli, M., & Hopkins, N. (2009). Comunicación interna. En *comunicación interna* (1 ed., pág. 1). Buenos aires . Argentina: DIRCOM. Obtenido de <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/69725>
- Carrillo, S. (julio de 2000). motivación y clima laboral en personas. 1, 21. Recuperado el 6 de diciembre de 2018, de https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/44343544/SONIA_PALMA.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1544135485&Signature=kF6FwV8X1QlnA%2BT%2FGXLvpQmgjFo%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DMOTIVACION_Y_CLIMA_LABORAL_EN_N_
- castro, f. (22 de mayo de 2018). *el clima laboral y como mejora el ambiente en el trabajo*. Obtenido de Suma CRM: <https://www.sumacrm.com/soporte/clima-laboral>
- Falcao, C. (22 de 7 de 2018). Obtenido de <https://rockcontent.com/es/blog/que-es-feedback/>
- Fernandez, F. (2002). *efedeportes.com*.
- Franco, F. J. (2002). El tratamiento de la información.La necesidad del feedback. *efedeportes.com*, 1.

- Gómez, S. M. (MARZO de 2012). las dimensiones del ambiente laboral. *CIENCIA XV UANL*, 97. Obtenido de <file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-LaEfectividadDeLasCompensacionesLaSatisfaccionDeIT-3835381.pdf>
- kjwkwkkwdk. (200). *jmwqnqwk2lwlqwlkkjdkqlq*.
- Maldonado, M. F. (19 de 07 de 2016). Clima Laboral un impulso a la productividad . *El Universal* .
- Maldonado, M. F. (2020). Clima laboral.Un impulso a la productividad . *EL UNIVERSAL* .
- Morales, F. (15 de 05 de 2018). *acsendo.blog*. Obtenido de ¿Qué herramientas existen para medir el clima laboral?: <https://blog.acsendo.com/herramientas-para-medir-el-clima-laboral/>
- Mugmal, D. E. (03 de OCTUBRE de 2017). *REPOSITORIO DIGITAL* . Obtenido de UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE : <file:///C:/Users/usuario/Desktop/06%20ENF%20859%20TRABAJO%20DE%20GRADO.pdf>
- Norén, A. (28 de Septiembre de 2016). *9 principios básicos para una gestión documental efectiva*. Recuperado el 23 de Noviembre de 2018, de El blog del hogar: <http://elblogdelhogar.es/9-principios-basicos-para-una-gestion-documental-efectiva/>
- Novelli, M. (9 de ABRIL de 2015). *El ambiente laboral eso que siempre esta y muchas veces no prestamos atencion*. Obtenido de https://www.randstad.com.ar/tendencias-360/archivo/el-ambiente-laboral-eso-que-siempre-esta-y-muchas-veces-no-prestamos-atencion_57/
- Palma, S. (2007). *ambiente laboral* . Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2234840>
- Perea, L. P., Cárdenas, S. F., & Hernández, L. D. (6 de marzo de 2006). Ambiente laboral en los policlínicos universitarios. *sciELO*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412009000200004
- Portillo Ríos, R. G. (2012). LA COMUNICACIÓN EXTERNA EN UNIVERSIDADES PRIVADAS CON ESTUDIOS A. *Razón y Palabra*, 4.

Portillo Ríos, R. G. (mayo - julio de 2012). LA COMUNICACIÓN EXTERNA EN UNIVERSIDADES PRIVADAS CON ESTUDIOS A. *Razón y Palabra*, 4.

Psicología y Mente. (s.f.). Obtenido de *Psicología y Mente* : <https://psicologiaymente.com/organizaciones/team-building>

Psicologiay Mente. (s.f.). Recuperado el 08 de 07 de 2020, de Team Building: qué es y cuáles son sus beneficios: <https://psicologiaymente.com/organizaciones/team-building>

Toledo, R. (2013). *slideshare*. Obtenido de Técnicas para dar y recibir Feedback en un equipo de proyectos : <https://es.slideshare.net/robtoledo/cmo-dar-feedback-en-un-equipo-de-proyectos>

universia. (1 de enero de 2016). *caracteristica de un buen clima laboral*. Obtenido de <http://noticias.universia.com.do/consejos-profesionales/noticia/2016/01/07/1135191/caracteristicas-buen-clima-laboral.html>

ANEXOS

- Pregunta 1. ¿Suele transformar los problemas en soluciones dentro de la institución para aprender y cambiar?

Opción de respuesta

-  Siempre
-  A veces
-  Nunca

- ¿Se considera una persona pro activa?

Opción de respuesta

-  Si
-  No
-  De vez en cuando

¿Se siente con ánimo y energía para realizar adecuadamente sus tareas?

Opción de respuesta

-  Siempre
-  A veces
-  Nunca

- ¿Siente empatía con sus compañeros de trabajo?

Opción de respuesta

-  Mucho
-  Poco
-  Nada

- ¿Conoce usted sobre el Team Bulding y lo ha aplicado?

Opción de respuesta

-  Si
-  No
-  Nada

- ¿Cómo ha visto usted la relación del personal de la institución?

Opción de respuesta

- Buena
- Mala
- Más o menos
- Regular

- ¿Cuándo su compañero de trabajo se siente mal, usted con qué frecuencia se preocupa?

Opción de respuesta

- De vez en cuando
- A veces
- Siempre

- ¿Si alguna vez ofreció sugerencias al rector ¿Qué tan satisfecho/a estuvo usted con la respuesta?

Opción de respuesta

- Satisfecho
- Insatisfecho
- No he sugerido nada
- Sin respuesta

- ¿Qué tan a menudo existen conflictos laborales en esta institución en una semana?

Opción de respuesta

- De una a 3 veces
- De 4 a 5 veces
- Más de 5 veces
- Nunca