

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v4i5.1404>

Clima Laboral y Desempeño del Personal del Distrito de Educación Santa Elena

Work Climate and Staff Performance in the Santa Elena Education District

Lady Katherine Limones Reyes

ladylimones@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-6237-2385>

Universidad Estatal Península de Santa Elena
Santa Elena – Ecuador

Freddy Enrique Tigrero Suárez

ftigreros@upse.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0003-4050-3086>

Universidad Estatal Península de Santa Elena
Santa Elena – Ecuador

Artículo recibido: 14 de noviembre de 2023. Aceptado para publicación: 28 de noviembre de 2023.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen


La pandemia de COVID-19 tuvo un impacto significativo a nivel mundial, generando síntomas que afectan la psicología de las personas, desafíos económicos y laborales. En Ecuador, uno de los países más afectados, se observó un aumento en la inseguridad social y problemas post pandemia, lo que impactó en el comportamiento de los trabajadores del sector público. Esta situación afectó el desempeño laboral y el clima laboral en el Distrito de Educación de Santa Elena, donde se identificaron conflictos laborales e interpersonales. La investigación se enfocó en establecer el clima laboral y desempeño del personal del Distrito de Educación Santa Elena. Mediante la aplicación de una investigación cuantitativa, método analítico, aplicando la encuesta como instrumento de recolección de información, muestreo conglomerado, que permitió determinar estrategias para mejorar la eficiencia y calidad del trabajo. El estudio reveló una percepción positiva del clima laboral, liderazgo efectivo y altos niveles de satisfacción y calidad del trabajo entre los empleados. Sin embargo, también se identificaron áreas de mejora, como la comunicación y equilibrio entre la vida personal y laboral. Como resultado, se propusieron estrategias claves para mejorar el clima laboral y el desempeño del personal. Estas estrategias incluyen fomentar la comunicación efectiva, promover el liderazgo participativo, implementar sistemas de retroalimentación y evaluación, equilibrar la vida personal y laboral de los empleados, fortalecer el sentido de pertenencia y comunidad, y desarrollar un plan de acción con metas específicas. Además, se resalta la importancia de monitorear constantemente y adaptar estas estrategias según las necesidades de los empleados.

Palabras clave: clima laboral, desempeño, personal, estrategias

Abstract

The COVID-19 pandemic had a significant impact worldwide, generating symptoms that affected people's psychology, economic and employment challenges. In Ecuador, one of the most affected countries, there was an increase in social insecurity and post-pandemic problems, which impacted on the behaviour of public sector workers. This situation affected job performance and the work climate in the Santa Elena Education District, where labour and interpersonal conflicts were identified. The research focused on establishing the work climate and performance of the staff of the Santa Elena Education District. Through the application of a quantitative research, analytical method, applying the survey as an instrument of data collection, cluster sampling, which allowed to determine strategies to improve the efficiency and quality of work. The study revealed a positive perception of the work climate, effective leadership and high levels of job satisfaction and quality among employees. However, it also identified areas for improvement, such as communication and work-life balance. As a result, key strategies were proposed to improve the work climate and staff performance. These strategies include fostering effective communication, promoting participative leadership, implementing feedback and evaluation systems, balancing employees' work and personal lives, strengthening the sense of belonging and community, and developing an action plan with specific goals. It also highlights the importance of constantly monitoring and adapting these strategies according to employees' needs.

Keywords: work climate, performance, staffing, strategies

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons . 

Como citar: Limones Reyes, L. K., & Tigrero Suárez, F. E. (2023). Clima Laboral y Desempeño del Personal del Distrito de Educación Santa Elena. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 4(5), 1432 – 1446. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i5.1404>

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial la pandemia del COVID 19 (enfermedad infecciosa), tuvo una afectación directa en la psicología de las personas, considerando que el contagio era de forma rápida, en esos momentos no se conocía una cura ante tal situación, lo que provocó la pérdida de familiares, amigos, conocidos, seres que tenían vínculos afectivos directos; teniendo como resultado miedos, depresión y otros síntomas que afectan la psicología de las personas en todos los ámbitos en que se desarrollan; además, que perjudicó notablemente en la economía a nivel mundial e inserción a los lugares de trabajo. Según lo que establece (Alcover, 2021), los trabajadores tienen expectativas y creencias de acuerdo a las situaciones que ocurren y perciben en el ámbito social, lo que provoca afectación directa en el ámbito psicológico de las personas, que influye en las decisiones que toma en los espacios laborales, mediante actitudes, comportamientos y decisiones.

El Ecuador es uno de los países más afectados ante el referido virus, en que se representa en un sin número de fallecidos y pérdidas humanas; además, es importante mencionar la problemática social que ha aumentado considerablemente, provocando delincuencia, asesinatos, inseguridad, corrupción, alcoholismo, desempleo, amenazas de bandas organizadas, que provocan inseguridad constante a la población, esto tiene una afectación directa en la vida cotidiana de la comunidad y más aún si están laborando en alguna entidad directa al sector público, que influye en el comportamiento dentro de las instituciones. (Olivera et al., 2021); Además, que desde los organismos pertinentes, la asignación de recursos para las instituciones del estado cada año son menores. (Decreto ejecutivo, 2020). La disminución de la asignación presupuestaria en las instituciones del estado, ha provocado la implementación de políticas que, en muchos de los casos, afecta directamente el bolsillo, la estabilidad y seguridad del trabajador. En la provincia de Santa Elena, la problemática social, también tiene una representación en aumento, referente a la inseguridad social y miedos adquiridos por la pandemia del COVID 19 que a la presente fecha sigue influyendo en el comportamiento de los trabajadores del sector público, lo que cada vez provoca incertidumbre de lo que puede ocurrir con las personas que laboran o tienen bajo su cuidado a familiares, que según (Álvarez et al., 2018) influyen en el desempeño laboral y por ende en el cumplimiento de los objetivos de las instituciones del sector público.

El Distrito de Educación de Santa Elena, cuenta con un total de 70 trabajadores entre personal administrativo (jefes y analistas), código de trabajo y docentes de apoyo en el área administrativa, quienes evidentemente se han sentido perjudicados y afectados ante las consecuencias sociales post pandemia, inseguridad que se viven día a día, ajustes presupuestarios en las instituciones del estado, teniendo como consecuencia, un impacto en las emociones del trabajador, (Nail et al., 2019) que provocan probablemente conflictos entre colaboradores, además de afectar en el desarrollo del proceso administrativo que se ejecuta, liderazgo, equidad laboral, entre otros, impactando directamente en el desempeño laboral. (Ministerio de Trabajo, 2020)

Al hacer relación la problemática social antes detallada con la medición del clima laboral, es evidente que influye en el desempeño laboral del personal, tal como lo determina el autor (Huaita y Luza, 2018), que mediante la implementación de metodología de la investigación, permitió llegar a la referida conclusión, siendo así, que este antecedente es de vital importancia analizar para el desarrollo de la problemática planteada.

Por lo tanto, la manera en que las organizaciones gestionan y fomentan un ambiente laboral positivo se ha convertido en un tema de preocupación creciente, no solo para las empresas, sino también para gobiernos y organizaciones internacionales. El clima laboral influye en la productividad y el bienestar de los empleados, y su importancia radica en su capacidad para impactar directamente en la calidad de vida de las personas y, en última instancia, en la salud económica y social de las naciones. (Olivera et al., 2021) Indica que el clima laboral se refiere al ambiente psicológico y emocional que prevalece en una organización, influyendo en la percepción y actitudes de los empleados hacia su trabajo y su

lugar de trabajo. A medida que las organizaciones buscan atraer y retener el talento, el clima laboral se ha convertido en un aspecto crítico a considerar. Un clima laboral positivo fomenta la satisfacción de los empleados, la motivación, la lealtad y la productividad, mientras que un clima negativo puede llevar a la desmotivación, la rotación de personal y el bajo desempeño.

El desempeño del personal es un aspecto fundamental de la gestión de recursos humanos que impacta directamente en la eficiencia y competitividad de las organizaciones en todo el mundo. En un entorno empresarial cada vez más globalizado y diverso, la gestión efectiva del desempeño se ha convertido en un desafío esencial para las empresas y una prioridad en la agenda de la investigación académica. La capacidad de las organizaciones para optimizar el rendimiento de su fuerza laboral es un factor determinante en su éxito y sostenibilidad en un mercado global en constante evolución (Bautista et al., 2020). Esta relación entre el clima laboral y el desempeño del personal se ha convertido en un tema de investigación crucial en la gestión de recursos humanos y la psicología organizacional. Al comprender cómo los aspectos del clima laboral, como la comunicación, el liderazgo, la cultura organizacional y la equidad, afectan directamente el compromiso y el desempeño de los empleados, las organizaciones pueden tomar medidas efectivas para mejorar la calidad de vida laboral y, en última instancia, alcanzar un mayor rendimiento y competitividad en el mercado.

El clima laboral y el desempeño del personal tiene un efecto significativo en la Dirección Distrital, que permite determinar los resultados que alcanza cada trabajador, como consecuencia directa se establece que esto ocurre porque impacta en las emociones a causa de las inseguridades y problemas sociales post pandemia, liderazgo, ejecución del proceso administrativo y normativas estancadas que no impulsan el desarrollo del personal del Distrito de Educación de Santa Elena, lo que trae consigo conflictos laborales e interpersonales, que afecta directamente al clima laboral de la institución, y que impacta principalmente al desempeño laboral o los resultados en cada puesto de trabajo del personal. (Pilligua y Arteaga, 2019). La investigación se realiza con el fin de implementar estrategias, que permitan mejorar la eficiencia, eficacia, calidad humana, conciencia, empatía y resiliencia del personal de la Dirección Distrital, que influirá directamente en el desempeño laboral y mejorará considerablemente el clima laboral y armonía en estos espacios de trabajo; es de indicar, que la mejora del desempeño laboral del personal, permitirá que la calidad de la educación en los educandos se desarrolle continuamente, aportando en los procesos administrativos para brindar una educación de calidad y calidez.

La mejora del clima laboral y el desempeño del personal es un objetivo primordial para el Distrito de Educación de Santa Elena, que busca mejorar la calidad del ambiente laboral y servicio público. (Martínez, 2021) Diversos estudios han identificado estrategias efectivas que pueden ser implementadas para lograr este propósito. La promoción de un ambiente de trabajo inclusivo y diverso ha demostrado tener un impacto significativo en el clima laboral y el rendimiento. La diversidad de perspectivas y experiencias enriquece la toma de decisiones y fomenta la innovación. Además, la capacitación y el desarrollo continuo del personal, alineados con las metas organizacionales, son esenciales. La implementación de sistemas de retroalimentación y evaluación efectivos, que incluyan revisiones periódicas de desempeño y la participación activa de los trabajadores en el proceso, también puede contribuir en gran medida a la mejora del clima laboral y la eficiencia en el trabajo. Asimismo, la promoción de un equilibrio saludable entre la vida personal y laboral, junto con programas de bienestar que aborden las necesidades físicas y emocionales de los empleados, puede generar un ambiente de trabajo más positivo y productivo. Estas estrategias, basadas en la investigación y la experiencia práctica, ofrecen un enfoque integral para la mejora del clima laboral y el desempeño del personal en el contexto actual de la gestión de recursos humanos.

METODOLOGÍA

La investigación se desarrolló en el Distrito de Educación de Santa Elena, que se encuentra ubicado en el cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena, frente a la Escuela de Educación Básica Veinticuatro de Julio. En la institución, prestan sus servicios 70 servidores públicos en las diferentes áreas que la componen: personal administrativo (jefes y analistas), código de trabajo y docentes de apoyo en el área administrativa, quienes fueron los actores involucrados para el desarrollo de la investigación y, a través de estos elementos se pudo analizar el efecto del clima laboral y el rendimiento laboral de los empleados en el Distrito Educativo. El Diseño de investigación que se aplicó, es según lo que determina (Sampiere, 2010), que se define como una investigación cuantitativa. A través del diseño cuantitativo se presentó de manera estadística o matemática los resultados de la investigación que se obtuvo del instrumento de investigación utilizado, siendo útil en el análisis de los factores que no permiten que el desempeño del personal sea el óptimo en la institución. Investigación descriptiva, se implementó de acuerdo a los criterios investigativos de (Hernández, 2014), La investigación, fue de carácter descriptivo, considerando que permitió identificar las causas y consecuencias del desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Distrital. El método de la investigación, que se aplicó es el Analítico, en que se estudió de forma minuciosa los aspectos relacionados con al desempeño de los trabajadores del Distrito de Educación de Santa Elena, y se pudo conocer las causas del bajo desempeño, además que permitió presentar propuestas de mejora continua que coadyuven a la institución ser más eficaz y eficiente en las actividades que desarrollan. En las Técnicas e instrumentos de recolección de información, se aplicó la encuesta, conceptos establecidos por (La Madriz, 2019), instrumento seleccionado que permitió medir las dimensiones e indicadores del clima laboral y desempeño en los trabajadores del Distrito de Educación de Santa Elena, misma que tuvo preguntas relacionadas al tema de análisis que fueron aplicadas a los 70 trabajadores que conforman la muestra del objeto de estudio y a los jefes departamentales. Población y Muestra. Población. La población de la investigación se definió como todos los elementos que componen la unidad de análisis, en este caso, fueron los servidores públicos del Distrito de Educación de Santa Elena, 70 servidores públicos en las diferentes áreas que la componen: personal administrativo (jefes y analistas), código de trabajo y docentes de apoyo en el área administrativa. Muestra, muestreo conglomerado. Se consideró la totalidad de la población; esto es, de 70 servidores públicos en las diferentes áreas que la componen: personal administrativo (jefes y analistas), código de trabajo y docentes de apoyo en el área administrativa.

RESULTADOS

Los resultados se obtienen a partir de la aplicación del formulario de encuesta aplicado al personal del Distrito de Educación de Santa Elena, además, se realiza el análisis de los resultados obtenidos.

Gráfico 1

Rango de Edad



Fuente: formulario de encuesta aplicado al personal del Distrito de Educación de Santa Elena.

En el gráfico 1 se puede observar que, del total de 70 encuestados, el 38% corresponden a edad de entre 31 a 37 años, seguido del 22%, en que se encuentran los rangos de edad de 38 - 44 y 52-58, el 12% representa al rango de edad entre 45 - 51 años, y por último el 2% entre las edades de 59 – 65.

Gráfico 2

Ambiente de trabajo. ¿En el espacio laboral, el ambiente es agradable y propicio para el trabajo en equipo?

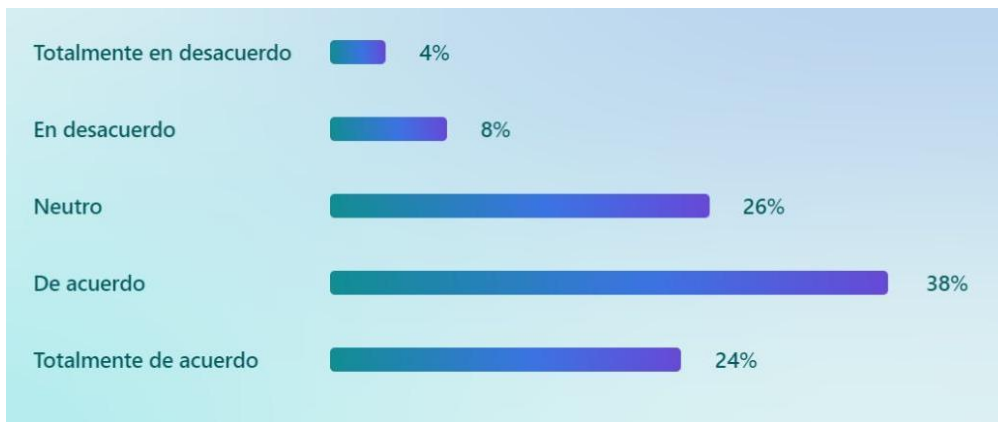


Fuente: formulario de encuesta aplicado al personal del Distrito de Educación de Santa Elena.

En el gráfico 2 se visualiza que el 32% está de acuerdo en que, en el espacio laboral, el ambiente es agradable y propicio para el trabajo en equipo, seguido del 28% que están totalmente de acuerdo, mientras que el 26% considera como respuesta neutra, el 8%, está totalmente en desacuerdo, y el 6%, en desacuerdo.

Gráfico 3

Comunicación. ¿La comunicación en la organización es efectiva y abierta, lo que facilita la colaboración entre colegas?

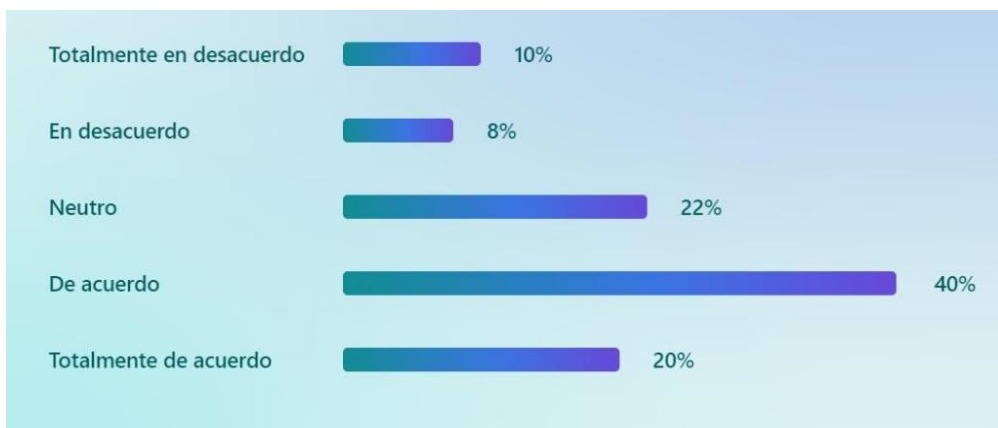


Fuente: formulario de encuesta aplicado al personal del Distrito de Educación de Santa Elena.

En el gráfico 3, se determina que el 38% está de acuerdo en que la comunicación en la organización es efectiva y abierta, lo que facilita la colaboración entre colegas, el 26% se considera neutro, el 24% está totalmente de acuerdo, el 8% en desacuerdo y el 4% totalmente en desacuerdo.

Gráfico 4

Liderazgo. ¿Los líderes en la dirección de educación fomentan un ambiente de confianza y apoyo para los empleados?

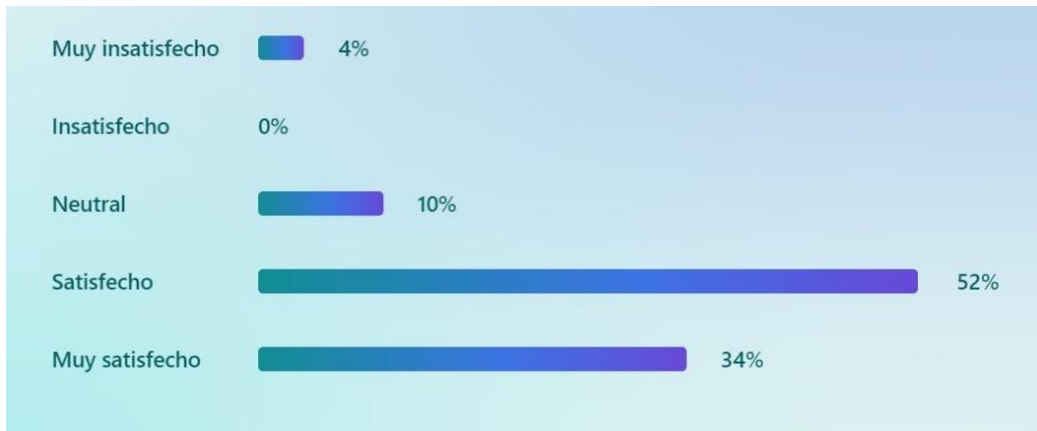


Fuente: formulario de encuesta aplicado al personal del Distrito de Educación de Santa Elena.

En el gráfico 4, se observa que el 40% está de acuerdo, en que los líderes en la dirección de educación fomentan un ambiente de confianza y apoyo para los empleados, el 22% tiene un criterio neutro, el 20% está totalmente de acuerdo, el 10% totalmente en desacuerdo y el 8% en desacuerdo.

Gráfico 5

Desempeño laboral. ¿Cuán satisfecho está usted con su propio desempeño laboral en esta organización?



Fuente: formulario de encuesta aplicado al personal del Distrito de Educación de Santa Elena.

En el gráfico 5, se visualiza que el 52% se siente satisfecho con su desempeño laboral en el Distrito de educación, el 34% muy satisfecho, el 10% tiene criterio neutral, y el 4% se considera muy insatisfecho.

Gráfico 6

Calidad del trabajo. ¿Cómo calificaría la calidad de su trabajo y el de sus colegas en esta organización?

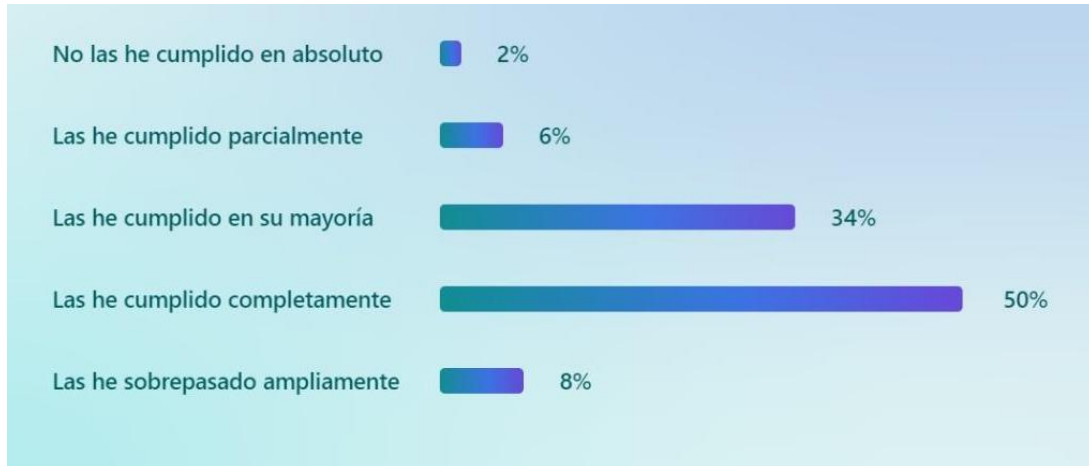


Fuente: formulario de encuesta aplicado al personal del Distrito de Educación de Santa Elena.

En el gráfico 6, se observa que el 60% califica de alta calidad su trabajo y el de sus colegas, el 28% considera muy alta calidad, mientras que el 2% indica que es de baja calidad y muy baja calidad.

Gráfico 7

Cumplimiento de metas y objetivos. ¿En qué medida cree que ha logrado cumplir sus metas y objetivos laborales en el último año en esta organización?



Fuente: formulario de encuesta aplicado al personal del Distrito de Educación de Santa Elena.

En el gráfico 7, se observa que el 50% indica que ha cumplido completamente sus metas y objetivos laborales en el último año, mientras que el 34% contesta que las ha cumplido en su mayoría, el 8% indica que las ha sobrepasado ampliamente, el 6% las ha cumplido parcialmente y el 2% no las ha cumplido en absoluto.

Gráfico 8

Responsabilidades laborales, ¿cuánto considera que ha contribuido positivamente a los objetivos organizacionales en el último año?

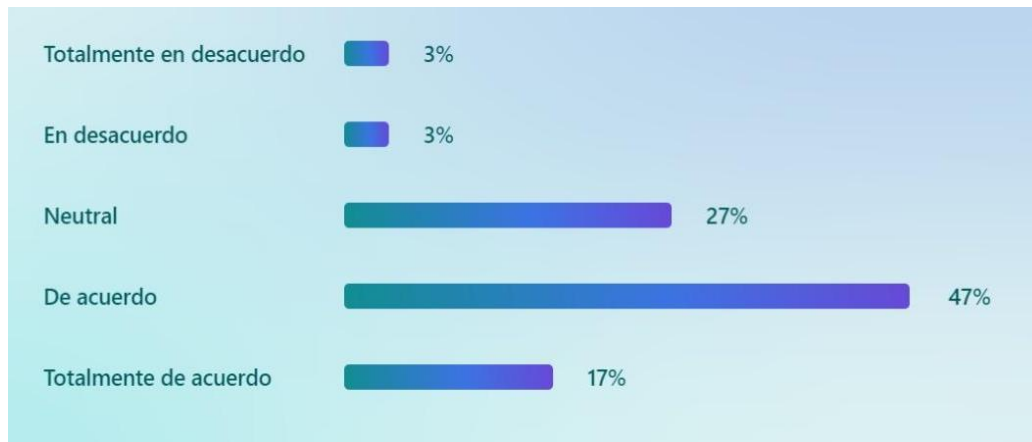


Fuente: formulario de encuesta aplicado al personal del Distrito de Educación de Santa Elena.

En el gráfico 8, se puede identificar que el 76% considera que ha contribuido positivamente a los objetivos organizacionales en el último año y el 22% indica que ha contribuido de manera excepcional.

Gráfico 9

¿En el lugar de trabajo, siento que la dirección y los compañeros fomentan un ambiente de apoyo y confianza?



Fuente: formulario de encuesta aplicado al personal del Distrito de Educación de Santa Elena.

En el gráfico 9, se observa que el 47% está de acuerdo en que la dirección y los compañeros fomentan un ambiente de apoyo y confianza, el 27% tiene un criterio neutral, el 17% está totalmente de acuerdo, el 3% se considera en desacuerdo, y el 3% totalmente en desacuerdo.

DISCUSIÓN

Los resultados de la investigación proporcionan una perspectiva interesante de la situación del Distrito de Educación de Santa Elena, en relación con el clima laboral y el desempeño del personal, identificando lo siguiente:

Dado que un alto porcentaje de encuestados parece estar de acuerdo en que la comunicación en la organización es efectiva y que el ambiente laboral es propicio para el trabajo en equipo, se sugiere que el Distrito de Educación, continúe fomentando y mejorando estos aspectos, incluyendo capacitación en habilidades de comunicación y promoción de actividades que fortalezcan la colaboración entre los empleados. (Chuchón, 2023).

Los resultados sugieren que una parte significativa de los encuestados cree que los líderes fomentan un ambiente de confianza y apoyo. Sin embargo, también hay un porcentaje considerable de encuestados con respuestas neutrales o negativas. Esto podría indicar que el Distrito Educativo debe trabajar en prácticas de liderazgo y garantizar que todos los empleados sientan este ambiente de apoyo y confianza. (Chinchay y Chávarry, 2021)

Los altos porcentajes de satisfacción con el desempeño laboral y la calidad del trabajo podrían ser un indicador de que la organización está en el camino correcto. Sin embargo, no se debe pasar por alto el 4% que se siente muy insatisfecho, que se interpreta en que existe una posible carga de trabajo excesiva o un desequilibrio entre el trabajo y la vida personal provocando agotamiento e insatisfacción. Los empleados que se sienten abrumados o que no pueden mantener un equilibrio entre su vida laboral y personal a menudo experimentan un bajo nivel de satisfacción. Por lo que, sería un indicador para que el Distrito Educativo implemente programas de bienestar que aborden las necesidades físicas y emocionales de los empleados.

Dado que una gran proporción de encuestados ha cumplido sus metas y objetivos laborales en su mayoría o completamente, la institución podría considerar la posibilidad de establecer metas más desafiantes o proporcionar oportunidades de desarrollo profesional para aquellos que las han cumplido. (González et al., 2021)

El alto porcentaje de empleados que considera que ha contribuido positivamente a los objetivos organizacionales es un indicativo de un buen desempeño. Sin embargo, se debe reconocer y recompensar a aquellos empleados que han contribuido de manera excepcional; siendo esto, fundamental para mantener la motivación y compromiso en la institución, entre estas estrategias se pueden implementar las siguientes: reconocimiento público, ofrecer títulos honoríficos, como "Empleado del Mes" o "Mejor Colaborador del Año, celebraciones especiales, involucrar a los empleados excepcionales en la toma de decisiones importantes.

Aunque la mayoría de los encuestados cree que la dirección y los compañeros fomentan un ambiente de apoyo y confianza, no se debe pasar por alto el 6% que está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo; siendo así, que se ha identificado posibles conflictos o tensiones constantes entre los empleados contribuyendo a un ambiente de trabajo negativo y deterioro de la confianza en los colegas y la dirección. Por lo que se debe considerar implementar un programa de mediación y resolución de conflictos, fomentar la colaboración entre trabajadores, y considerar un canal de denuncias confidencial. (Quezada et al., 2020)

CONCLUSIONES

Las conclusiones derivadas del estudio en el Distrito de Educación de Santa Elena revelan importantes hallazgos relacionados con el clima laboral y el desempeño del personal en esta institución. Estos hallazgos proporcionan una base sólida para el desarrollo de recomendaciones y estrategias que pueden mejorar significativamente la calidad de vida laboral de los empleados y, en última instancia, impactar positivamente en los objetivos organizacionales:

La mayoría de los empleados encuestados en el Distrito de Educación de Santa Elena tiene una percepción positiva del clima laboral. Consideran que el ambiente es agradable y propicio para el trabajo en equipo, y perciben que la comunicación en la organización es efectiva y abierta. Esto es un indicativo de que la institución ha logrado crear un entorno laboral en el que los empleados se sienten cómodos y motivados.

Los líderes en la Dirección de Educación son percibidos en su mayoría como promotores de un ambiente de confianza y apoyo para los empleados. Esta percepción positiva del liderazgo es esencial para mantener un clima laboral favorable y un alto nivel de compromiso por parte de los trabajadores.

La mayoría de los empleados se siente satisfecha con su desempeño laboral y califica su trabajo y el de sus colegas como de alta calidad. Esto sugiere que los empleados están motivados y comprometidos con sus tareas, lo que puede traducirse en un mejor rendimiento y resultados para la institución.

La mayoría de los encuestados indica que ha cumplido sus metas y objetivos laborales en el último año, lo que refleja eficiencia y productividad en la institución.

La mayoría de los empleados considera que ha contribuido positivamente a los objetivos organizacionales en el último año. Esto es un signo de alineación con los objetivos de la institución y de compromiso con su éxito.

A pesar de los aspectos positivos, existen áreas en las que los empleados se muestran neutrales o incluso en desacuerdo. Estas áreas incluyen la comunicación y el ambiente de apoyo y confianza. Estos

resultados resaltan la necesidad de mejorar la comunicación y promover un ambiente de trabajo de apoyo.

La implementación de sistemas efectivos de retroalimentación y evaluación, son esenciales para mejorar el clima laboral y el desempeño del personal.

La investigación subraya la relevancia de promover un equilibrio saludable entre la vida personal y laboral de los empleados, así como de ofrecer programas de bienestar que aborden sus necesidades físicas y emocionales.

Estos hallazgos ofrecen una base sólida para la implementación de estrategias que mejoren el ambiente de trabajo y promuevan un mayor compromiso y eficiencia entre los trabajadores.

RECOMENDACIONES

Luego del análisis de los resultados y conclusiones del presente estudio, se sugiere que el Distrito de Educación de Santa Elena, desarrolle e implemente un plan de acción, considerando las siguientes estrategias para mantener la gestión efectiva de los aspectos identificados, que permitirán la mejora continua de la calidad de vida laboral y el éxito de la institución en un entorno laboral:

Fomentar la comunicación efectiva

Establecer canales de comunicación abierta entre la dirección y los empleados, como reuniones regulares, boletines informativos, y una plataforma de comunicación en línea (red interna).

Realizar reuniones regulares para discutir objetivos, desafíos y éxitos, y escuchar las sugerencias y preocupaciones de los servidores públicos.

Promover el liderazgo participativo

Capacitar a los líderes en habilidades de liderazgo participativo y en la promoción de un ambiente de confianza y apoyo.

Involucrar a los empleados en la toma de decisiones y en la resolución de problemas relacionados con su trabajo a través de comités o grupos de trabajo.

Implementar sistemas de retroalimentación y evaluación

Establecer revisiones periódicas de desempeño y desarrollo profesional para proporcionar a los empleados retroalimentación constructiva.

Incluir a los trabajadores en el proceso de evaluación y revisión de su propio desempeño.

Establecer un sistema de retroalimentación anónima para que los empleados puedan expresar sus preocupaciones de manera confidencial.

Equilibrio entre la vida personal y laboral

Ofrecer flexibilidad en horarios de trabajo siempre que sea factible y beneficioso para la organización.

Proporcionar programas de bienestar que aborden las necesidades físicas y emocionales de los empleados, como asesoramiento, actividades deportivas o de relajación, y recursos para el cuidado de la salud mental.

Reforzar el sentido de pertenencia y comunidad

Organizar eventos y actividades que fomenten la colaboración y el compañerismo entre los empleados, como almuerzos o actividades recreativas.

Implementar un sistema de reconocimiento y recompensas que destaque los logros y contribuciones de los trabajadores.

Aspectos a considerar en el desarrollo del plan de acción con metas específicas:

Establecer una comisión de mejora que esté a cargo de la implementación y seguimiento de las estrategias.

Definir metas claras y medibles para cada área de mejora.

Asignar responsabilidades y plazos para la implementación de las estrategias.

Realizar un seguimiento regular de los avances y ajustar el plan según sea necesario.

El desarrollo eficaz y la implementación de este plan de acción abordan las áreas identificadas en el estudio y proporciona un marco estructurado para mejorar el clima laboral y el desempeño del personal en el Distrito de Educación de Santa Elena. El éxito será la implementación y el seguimiento constante para asegurarse de que se logren los objetivos planteados.

REFERENCIAS

Alcover, C. M. (2021). La vigencia del contrato psicológico: Aproximaciones teóricas y empíricas desde las Américas. Colombia: Colección Logos Vestigium. <https://doi.org/https://doi.org/10.14718/9789585133617.2020>

Álvarez, B., Alfonso, D., y Indacochea, B. (2018). El Desempeño Laboral: Un problema social de la ciencia. Didáctica Y Educación ISSN 2224-2643, 9(2), 147–158. <https://doi.org/https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/758>

Bautista, R., Cienfuegos, R., y Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Revista De Investigación Valor Agregado, 7(1), 54-60. <https://doi.org/https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>

Chinchay, W., y Chávarry, P. (2021). Liderazgo en el sector público. Revista Venezolana de Gerencia, Edición Especial(Extra 5), 650-662. <https://doi.org/https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.41>

Chuchón, A. (2023). Influencia del desempeño laboral en la efectividad de la gestión pública. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores(1), 1-20. <https://doi.org/https://doi.org/10.46377/dilemas.v11i1.3777>

Decreto ejecutivo. (27 de Marzo de 2020). <https://www.derechosintelectuales.gob.ec/>. <https://www.derechosintelectuales.gob.ec/>: https://www.propiedadintelectual.gob.ec/covid_19/files/Decreto_Ejecutivo_No._1022_20200227194449.pdf

González, J., Ramirez, R., y Terán, N. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 5(1), 1157-1170. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318

Hernández, R. (2014). Metodología de la Investigación. Interamericana Editores, S.A. DE C.V.

Huaita, D., y Luza, F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de. INNOVA Research Journal, 3(8.1), 300-312. <https://doi.org/https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.801>

La Madriz, J. (2019). Metodología de la Información. Venezuela: Cide Editorial.

Martínez, A. (2021). Comunicación Asertiva para Mejorar el Clima Laboral en las Organizaciones Públicas. Hitos de Ciencias Económico Administrativa(78), 276-293. <https://doi.org/info:eu-repo/dai/mx/orcid/0000-0001-5090-7493>

Ministerio de Trabajo. (2020). Ministerio de Trabajo. Ministerio de Trabajo: <https://www.trabajo.gob.ec/clima-laboral/>

Nail, Ó., Valdivia, J., Rojas, D., y Monereo, C. (2019). Las emociones surgidas ante un incidente crítico en el ámbito del liderazgo eficaz: estudio comparativo entre directivos noveles y expertos. Calidad en la educación, versión On-line(51), 281-314. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31619/caledu.n51.645>

Olivera, Y., Leyva, L., y Napán, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. Revista Científica de la UCSA, 8(2), 3-12. <https://doi.org/https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>

Pilligua, C., y Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Cuadernos Latinoamericanos De Administración, 15(28). <https://doi.org/https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v15i28.2686>

Quezada, M., Torres, M., y Quevedo, M. (2020). Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 5(Extra 3), 748-778. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i3.920>

Sampiere, R. (2010). Metodología de la Investigación . México: Interamericana Editores, S.A. DE C.V.

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 