



ECUADOR UNIVERSIDAD  
INTERNACIONAL  
**SEK**  
SER MEJORES

# **FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y DEL COMPORTAMIENTO HUMANO**

## **MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**TUTOR:** Msc. María Gabriela Dueñas Flor.

**MAESTRANTE:** Margoth Elizabeth Orbea P.

***“DISEÑO DE UNA GUÍA METODOLÓGICA PARA IMPLEMENTAR  
PLANES DE ACCIÓN CON BASE EN LOS RESULTADOS  
OBTENIDOS EN EL PROCESO DE MEDICIÓN DE CLIMA Y  
CULTURA ORGANIZACIONAL DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
PLANTA CENTRAL 2018 – 2019”***

**ELABORADO POR: MARGOTH ORBEA P.**

QUITO, D.M., 27 DE FEBRERO DE 2019

- ➔ **INTRODUCCIÓN**
- ➔ **ANTECEDENTES**
- ➔ **OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS**
- ➔ **SITUACIÓN ACTUAL**
- ➔ **MARCO LEGAL**
- ➔ **MÉTODO DE INVESTIGACIÓN**
- ➔ **GUÍA METODOLÓGICA PARA IMPLEMENTAR PLANES DE ACCIÓN TRANSVERSALES Y ESPECÍFICOS**
- ➔ **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

# CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL



*El Ministerio de Educación es una institución pública encargada de garantizar el acceso a la educación inicial, básica y bachillerato a los habitantes del territorio ecuatoriano, tomando en cuenta la interculturalidad y plurinacionalidad.*

## MISIÓN

- Garantizar el acceso y calidad de la educación inicial, básica y bachillerato a los y las habitantes del territorio nacional, mediante la formación integral, holística e inclusiva de niños, niñas, jóvenes y adultos, tomando en cuenta la interculturalidad, la plurinacionalidad, las lenguas ancestrales y género desde un enfoque de derechos y deberes para fortalecer el desarrollo social, económico y cultural, el ejercicio de la ciudadanía y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN



## VALORES

- Honestidad,
- Justicia
- Respeto
- Paz
- Solidaridad
- Responsabilidad
- Pluralismo

Inexistencia de una guía metodológica para la implementación de planes de acción con base en los resultados obtenidos en el proceso de medición de clima y cultura organizacional del Ministerio de Educación Planta Central 2018-2019.

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA



## OBJETIVO GENERAL:

- ❖ Diseñar una guía metodológica para la implementación de planes de acción con base en los resultados obtenidos en el proceso de medición de clima y cultura organizacional del Ministerio de Educación planta central 2018 – 2019.



## OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- ❖ Evaluar los resultados generales obtenidos en la encuesta de clima y cultura organizacional aplicada a los servidores públicos del Ministerio de Educación durante el período 2018.
- ❖ Identificar los factores críticos que afecten el compromiso y el rendimiento laboral de los servidores públicos, con la finalidad de mejorar el clima laboral y fortalecer la cultura organizacional.
- ❖ Definir la metodología a ser aplicada para la construcción de los planes de acción transversales y específicos.

# MARCO LEGAL

## *Pirámide de Kelsen:*

- 1 Constitución de la República del Ecuador.
- 2 Ley Orgánica del Servicio Público.
- 3 ***Norma Técnica para la Medición de Clima Laboral y Cultura Organizacional del sector público. Acuerdo Ministerial 0138.***

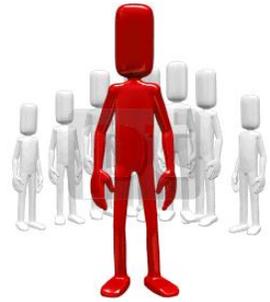


# SITUACIÓN ACTUAL

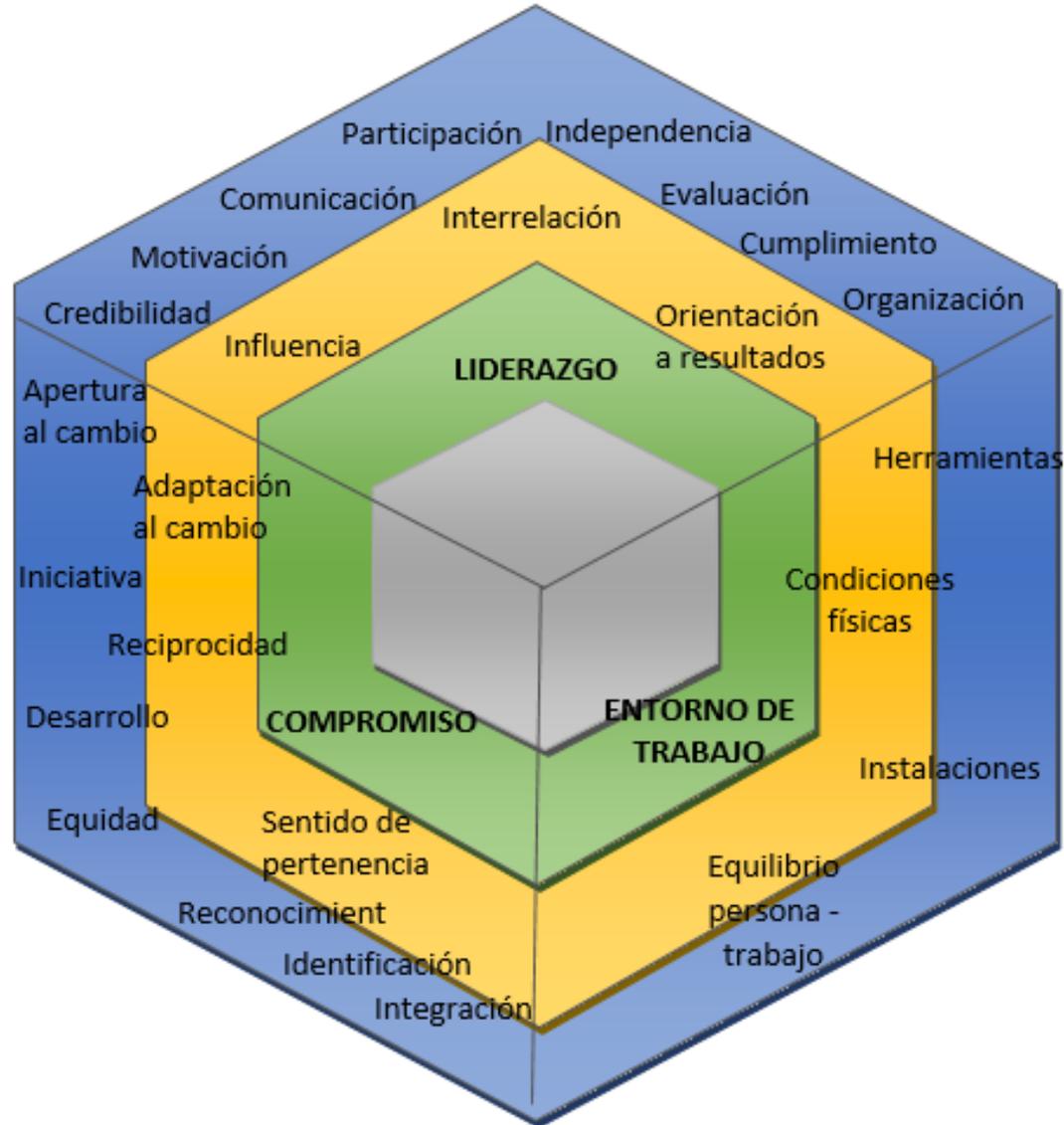
Durante el mes de octubre del año 2018 el Ministerio de Trabajo (MDT) aplicó una herramienta de medición (encuesta) para conocer la percepción de los colaboradores del Ministerio de Educación sobre el ambiente laboral y cultura organizacional, alcanzando un porcentaje del **75%** considerándose un Clima Laboral Aceptable. Para ejecutar este proceso de medición se utilizó el método de valoración que el MDT como ente rector aplica a todas las instituciones públicas del Ecuador.



# MODELO DE MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL



**LIDERAZGO**

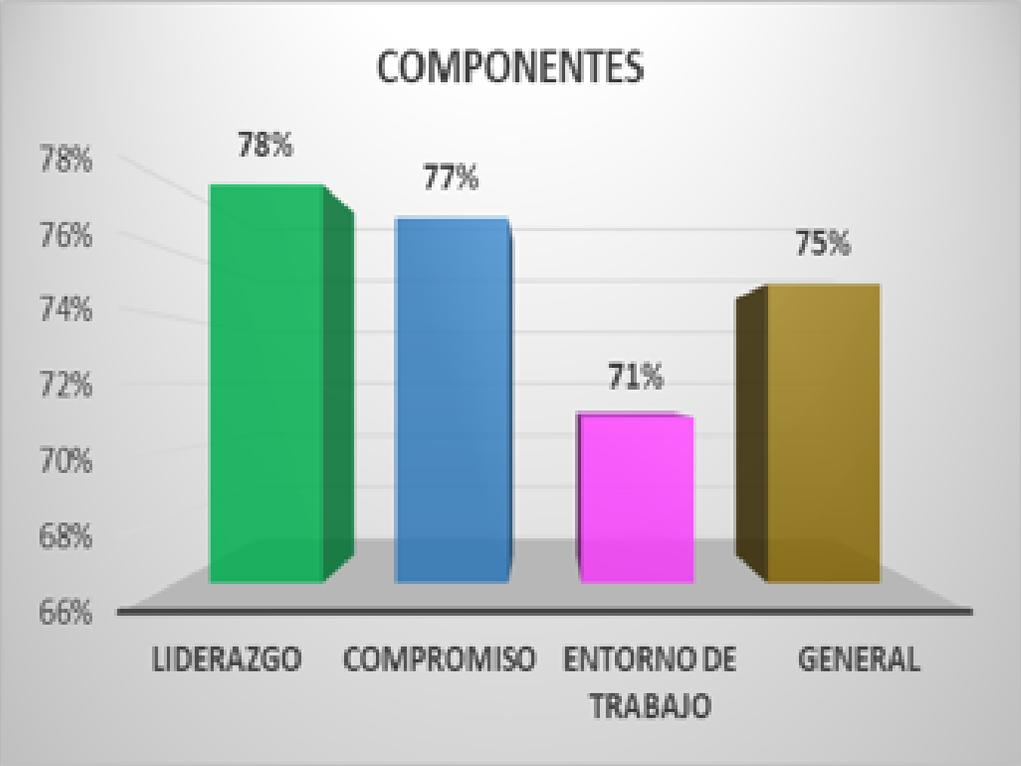


**COMPROMISO**



**ENTORNO DE TRABAJO**

# Resumen de Medición Clima Laboral MINEDUC 2018



COMPONENTE	FACTOR	SUBFACTOR	%
<b>LIDERAZGO</b> 78% <b>ACEPTABLE</b> 	<b>INFLUENCIA</b> 81%	credibilidad	81%
		motivación	81%
	<b>INTERACCIÓN</b> 74%	comunicación	73%
		participación	75%
	<b>ORIENTACIÓN A RESULTADOS</b> 77%	independencia	81%
		evaluación	78%
		cumplimiento	73%
		organización	79%

COMPONENTE	FACTOR	SUBFACTOR	%
<b>COMPROMISO</b> 77% <b>ACEPTABLE</b> 	<b>ADAPTACIÓN AL CAMBIO</b> 76%	apertura al cambio	74%
		iniciativa	78%
	<b>RECIPROCIDAD</b> 70%	desarrollo	57%
		equidad	75%
		reconocimiento	79%
	<b>SENTIDO DE PERTENENCIA</b> 85%	identificación	86%
		integración	84%

COMPONENTE	FACTOR	SUBFACTOR	%
<b>ENTORNO DE TRABAJO</b> 71% <b>ACEPTABLE</b> 	<b>CONDICIONES FÍSICAS Y HUMANAS</b> 71%	Herramientas	77%
		Instalaciones	72%
		equilibrio persona – trabajo	64%

# Resumen de Valoración



## INDICADOR CLIMA LABORAL

- Indicador de Clima Laboral Institucional
- Brecha con Clima Laboral Superior
- Valoración Clima Laboral

	ACTUAL	OBJETIVO	DESAFÍO
	75%	80%	90%
	15%	10%	-
	<b>MUY BUENO</b>	<b>MUY BUENO</b>	<b>EXCELENTE</b>

# METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

## Tipo de estudio

- Descriptivo-explicativo con el fin de analizar los resultados obtenidos en el proceso de medición de clima laboral del Ministerio de Educación e identificar los componentes y los factores de mayor impacto e influencia en el clima laboral.

## Modalidad de investigación

- De campo, a través de la recolección de datos estadísticos e información real de la institución, donde se encuentra el principal objetivo de estudio, además se aplicó el desarrollo y la construcción de la guía metodológica través del análisis de necesidades que tiene la institución.

## Método

- Analítico – sintético, mediante el estudio del problema planteado.

## Selección instrumentos de investigación

- Bajo este contexto, se realizó una observación no estructurada al comportamiento del servidor público, con la finalidad de ratificar el indicador de clima laboral obtenido el proceso de medición. Además, se realizó un análisis documental sobre los datos e información obtenida para el desarrollo y construcción de la guía metodológica para la implementación de los planes de acción de mejora.

# GUÍA METODOLOGÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE PLANES DE ACCIÓN

## OBJETIVO

La presente guía metodológica ha sido desarrollada para brindar un direccionamiento claro del procedimiento a seguir sobre la implementación de planes de acción transversales y específicos, identificando los componentes, factores y subfactores más críticos y priorizando los agentes facilitadores del Programa Ecuatoriano de Excelencia para alcanzar los resultados anhelados, con la finalidad de fortalecer el clima organizacional del Ministerio de Educación.

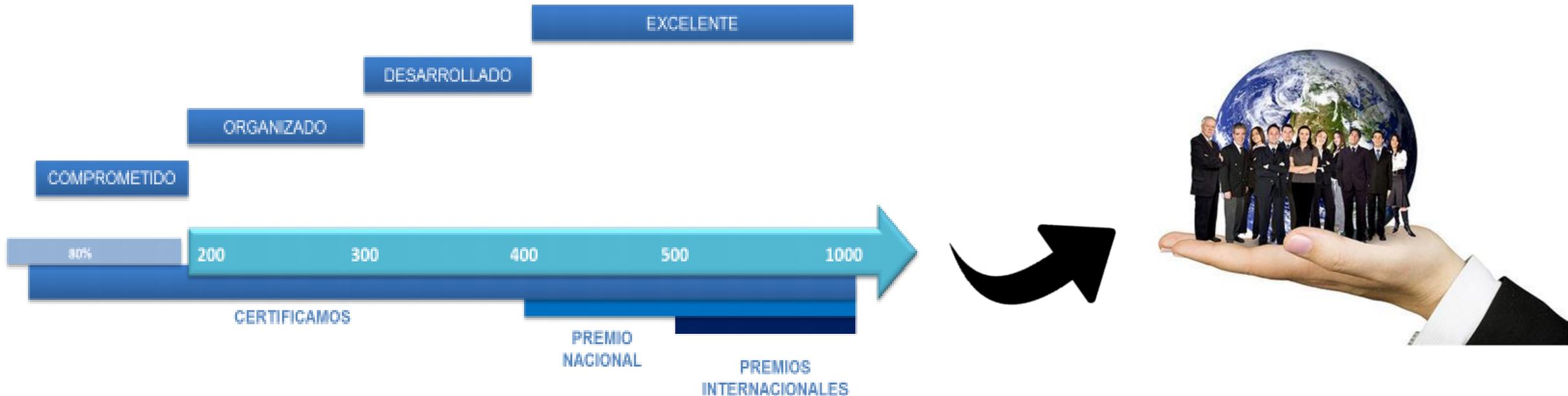


## METODOLOGÍA

*Estructura del Modelo CAF*

# Programa Nacional de Excelencia – PROEXCE

El camino a la excelencia se inicia con el compromiso de la institución de mejorar continuamente su gestión, con el objetivo de satisfacer y superar las expectativas de las partes interesadas, aplicando sucesivamente el ciclo de mejora denominado PDCA (planificar, desarrollar, controlar, actual).



# FASES DE LA GUÍA METODOLÓGICA:

## FASE I. PLANTEAMIENTO DEL OBJETIVO DE LOS PLANES DE ACCIÓN:

Detección de la necesidad / requerimiento

Planteamiento del objetivo



## FASE II. IDENTIFICACIÓN Y SELECCIÓN DEL PÚBLICO OBJETIVO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PLANES DE ACCIÓN:

Selección del público objetivo directo



### **FASE III. SELECCIÓN DEL COMPONENTE, FACTOR O SUBFACTOR DEL ICL:**

Análisis del componente, factor o subfactor más crítico con base en los resultados obtenidos

Determinación de la acción o actividad a implementar

Validación de la actividad bajo los agentes facilitadores del PROEXCE



### **FASE IV. ETAPAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PLANES DE ACCIÓN:**

Etapa I: Especificación de los hitos de cada actividad a ser implementada, responsables, recursos y tiempo de ejecución

Etapa II: Determinación de la meta en relación a la valoración obtenida en el proceso de medición.

Etapa III: Seguimiento y monitoreo de las acciones o actividades por parte de los líderes de las unidades administrativas

Etapa IV: Autoevaluación respecto al nivel de cumplimiento de los planes de acción.

**Matriz de seguimiento y monitoreo Planes de Acción de Clima Laboral**



# PROPUESTA DE PLAN DE ACCIÓN TRANSVERSAL DE CLIMA LABORAL MINEDUC 2019



# CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

## **Conclusiones:**

Se diseñó una guía metodológica para la implementación de planes de acción con base en los resultados obtenidos en el proceso de medición de clima laboral y cultura organizacional del Ministerio de Educación planta central 2018 – 2019.

Se analizó los resultados generales obtenidos en la encuesta de clima laboral y cultura organizacional aplicada a los servidores públicos del Ministerio de Educación; obteniendo como resultado cuatro subfactores críticos:



<b>FACTORES</b>	<b>SUBFACTORES</b>	<b>VALORACIÓN ACTUAL</b>
Interrelación	comunicación	73%
Orientación a resultados	Cumplimiento	73%
Reciprocidad	Desarrollo	57%
Condiciones físicas y humanas	equilibrio persona - trabajo	64%

Se definió el método CAF implementado en el Programa Ecuatoriano de Excelencia como la premisa para definir la metodología a ser aplicada para la construcción de los planes de acción transversales y específicos.

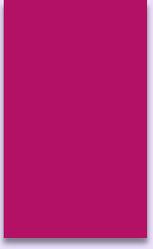
Se presentó una propuesta de plan de acción transversal como insumo para la interpretación de la guía metodológica, con el objetivo de evidenciar su uso práctico y fácil aplicabilidad.

## **Recomendaciones:**

Se recomienda difundir una política interna que permita estandarizar la aplicación de la guía metodología a todas las unidades administrativas del Ministerio de Educación para la construcción de planes de acción de clima laboral.

Generar espacios para fortalecer la comunicación institucional, mediante una cultura organizacional de alto desempeño y sistemas de información realmente efectivos, propiciando equipos de trabajo multidisciplinarios y comprometidos con los objetivos estratégicos de la institución.

Identificar el estilo de liderazgo en el nivel jerárquico superior, con la finalidad de alinear el compromiso y el sentido de pertenencia de los servidores públicos con sus líderes, fortaleciendo la comunicación, la confianza y generando mayor responsabilidad en sus colaboradores.



***¡GRACIAS!***