



GOBIERNO DEL ESTADO DE HIDALGO
SECRETARIA DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE HIDALGO
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL- HIDALGO
UINDA UPN 131- SEDE PACHUCA

LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

TESIS

EL AMBIENTE INSTITUCIONAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA Y SU
NUEVA NORMALIDAD EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE
DESARROLLO CURRICULAR.

PRESENTAN:

BETZABETH SAMAI ROSALES SANCHEZ

LILIANA SUAREZ MARTINEZ

PACHUCA DE SOTO, HGO; MAYO DEL 2024



GOBIERNO DEL ESTADO DE HIDALGO
SECRETARIA DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE HIDALGO
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL- HIDALGO
UINDA UPN 131- SEDE PACHUCA

LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

TESIS

**EL AMBIENTE INSTITUCIONAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA Y SU
NUEVA NORMALIDAD EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE
DESARROLLO CURRICULAR.**

Que para obtener el título de licenciada en Administración Educativa

PRESENTAN:

BETZABETH SAMAI ROSALES SANCHEZ

LILIANA SUAREZ MARTINEZ

ASESOR:

DR. ALFONSO TORRES HERNÁNDEZ

PACHUCA DE SOTO, HGO; MAYO DEL 2024



IHE
INSTITUTO HIDALGUENSE
DE EDUCACIÓN



UPN/DT/Of. No. 517/2024-I
DICTAMEN DE TRABAJO

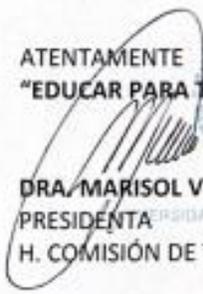
Pachuca de Soto, Hgo., 02 de julio de 2024.

C. BETZABETH SAMAI ROSALES SÁNCHEZ
PRESENTE.

En mi calidad de Presidenta de la Comisión de Titulación de esta Unidad, me permito informarle que, como resultado del análisis realizado a la **TESIS** intitulada: **"EL AMBIENTE INSTITUCIONAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA Y SU NUEVA NORMALIDAD EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE DESARROLLO CURRICULAR"**, presentada por su tutor DR. ALFONSO TORRES HERNÁNDEZ, ha sido **DICTAMINADO** para obtener el título de Licenciada en Administración Educativa, al haber reunido los requisitos académicos establecidos al respecto por la institución.

Con base en lo anterior, tengo a bien informarle que puede ser presentado ante el H. Jurado que se le designará al solicitar su examen profesional.

ATENTAMENTE
"EDUCAR PARA TRANSFORMAR"


DRA. MARISOL VITE VARGAS
PRESIDENTA
H. COMISIÓN DE TITULACIÓN

C.c.p.- Depto. de Titulación. - Universidad Pedagógica Nacional-Hidalgo.
Documento válido por 60 días a partir de la fecha de expedición.

MVV/JMVC/jahm*

Blv. Felipe Ángeles s/n, Col. Venta Prieta,
Pachuca de Soto, Hgo., C. P. 42083
Tel. (771) 781174
www.upnhidalgo.edu.mx
direcciongeneral@upnhidalgo.edu.mx



IHE
INSTITUTO HIDALGUENSE
DE EDUCACIÓN



UPN/DT/Of. No. 518/2024-I
DICTAMEN DE TRABAJO

Pachuca de Soto, Hgo., 02 de julio de 2024.

C. LILIANA SUÁREZ MARTÍNEZ
P R E S E N T E.

En mi calidad de Presidenta de la Comisión de Titulación de esta Unidad, me permito informarle que, como resultado del análisis realizado a la **TESIS** intitulada: **“EL AMBIENTE INSTITUCIONAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA Y SU NUEVA NORMALIDAD EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE DESARROLLO CURRICULAR”**, presentada por su tutor DR. ALFONSO TORRES HERNÁNDEZ, ha sido **DICTAMINADO** para obtener el título de Licenciada en Administración Educativa, al haber reunido los requisitos académicos establecidos al respecto por la institución.

Con base en lo anterior, tengo a bien informarle que puede ser presentado ante el H. Jurado que se le designará al solicitar su examen profesional.

ATENTAMENTE
“EDUCAR PARA TRANSFORMAR”


DRA. MARISOL VITE VARGAS
PRESIDENTA
H. COMISIÓN DE TITULACIÓN

C.c.p.- Depto. de Titulación. - Universidad Pedagógica Nacional-Hidalgo.
Documento válido por 60 días a partir de la fecha de expedición.

MVV/JMVC/jahm*

Blvr. Felipe Ángeles s/n, Col. Venta Prieta,
Pachuca de Soto, Hgo., C. P. 42083.
Tel.: 771 711 1174
www.upnhidalgo.edu.mx
direcciongeneral@upnhidalgo.edu.mx

AGRADECIMIENTO

Mis agradecimientos van dirigidos primeramente a Dios que me permitió culminar una de mis mayores metas en la licenciatura que es esta tesis, que con mucho esfuerzo y duro trabajo llegamos al término de la misma.

Quiero agradecer a mis maestros como lo fueron Miss Sagrario, Miss Saraí, Miss Rosalía, Miss Daylanis, Prof. Herbert, Prof. Eduardo, Prof. Jalpan etc., quienes fueron los principales en aportar sus saberes para enseñarme durante la carrera y que con sus conocimientos me guiaron para llegar a esta meta en especial quiero agradecer al Dr. Alfonso quien fue mi tutor de tesis y quien a pesar de la distancia estuvo en acompañamiento conmigo.

A Miss Elvira quien siempre mostró tu afecto y cariño, y quien a pesar de nuestra maestra fue una gran amiga,

Agradezco a todo el personal de la universidad desde quien mantuvo limpio siempre nuestras aulas y en buen estado hasta las direcciones quién siempre nos dirigieron de la mejor manera para hacernos unos buenos profesionistas

Y por supuesto quiero agradecer a mi familia quien estuvo conmigo en todo momento y quien me apoyó cuando más lo necesite.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo con todo mi corazón primeramente a Dios y a mi familia que sin su ayuda no lo hubiera logrado.

BETZABETH

AGRADECIMIENTO

Primeramente, le doy gracias a Dios por ser el inspirador y darnos fuerzas para permitirnos culminar con uno de nuestros sueños más anhelados.

Agradezco a mi mamá por recorrer conmigo este camino ya que siempre estuvo conmigo para apoyarme y motivar día a día, para seguir luchando por mis sueños y acompañándome en muchas noches de desvelo.

A mis hermanos les doy las gracias por estar conmigo en las buenas y en las malas que a pesar de las dificultades siempre están conmigo moralmente y físicamente, para darme una palabra de aliento, y motivar me a seguir adelante y nunca darme por vencida.

Le doy gracias a mis maestros por todos los conocimientos que me transmitieron a lo largo de mi formación, y que muchos de hecho además de ser maestros fueron amigos.

Agradezco a todas las instituciones donde me abrieron la puerta para realizar mis trabajos de campo, en el cual adquirí grandes conocimientos y aprendizajes acerca de la vida.

DEDICATORIA

Con amor y cariño

Le dedico este trabajo principalmente a dios por permitirme culminar con la licenciatura, así mismo a mi mamá y hermanos que siempre están conmigo incondicionalmente, para luchar por mis sueños.

INDICE

INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO I MARCO DE REFERENCIA DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE DESARROLLO CURRICULAR	12
1.1 Plan de once años	15
1.2 Escuelas normales	15
1.3 Modernización de educación básica	16
1.4 Ley general de educación	16
1.5 Calidad educativa	16
1.6 Ley de servicio profesional docente	17
1.7 Artículo 3º	17
1.8 SEP-H secretaria de educación pública de Hidalgo	21
1.9 Organigrama.....	26
2.0 Áreas y Funciones.....	27
2.1 Dirección de Desarrollo Curricular	27
2.2 Plantilla del Personal	33
2.3 ÁREAS DEPENDIENTES.....	37
2.3.1 Dirección General De Desarrollo Curricular	37
2.3. 2 Dirección De Formación Continua.....	38
Objetivo:	38
2.3.4 Dirección de Investigación Educativa.....	38
2.3.5 Dirección de Programas Co-curriculares Transversales	40
CAPÍTULO II APROXIMACIÓN A LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA DE LA DGDC.	41
2.1 Definición De Diagnostico	42
2.2 Diagnóstico De La Situación	45
2.2,1 Entrevista	46
2.2.2. Cuestionario	47
2.3 Planteamiento del problema	48
2.4 Historia del COVID-19.....	54
2.4.1 ¿Qué es el (covid-19)?.....	57
2.5 Líneas Temáticas Del Problema.....	61

2.6 Justificación del problema.....	65
2.6.1 ¿Por qué investigar el ambiente institucional en la DGDC?.....	66
2.6.2 Pregunta de investigación.....	67
2.6.3 Factores involucrados	67
2.6.4 Objetivos	68
Metodología de la investigación.....	68
2.6.5 Enfoque	69
2.6.6 Diseño metodológico	70
CAPÍTULO III. MARCO ANALÍTICO PARA COMPRENDER EL AMBIENTE INSTITUCIONAL.....	71
3.1 Clima institucional	72
3.1.1 ¿Qué es el clima institucional?.....	72
3.1.2 La gestión institucional.....	75
3.1.3 Noción de ambiente institucional	77
3.2 Pandemia del Covid-19.....	83
3.2.1 ¿Qué es la covid-19?	83
3.2.2 ¿Qué es el SARS-CoV-2?	83
3.3 El conflicto y las relaciones laborales en la institución	88
3.4 Concepción de administración educativa y sus modelos.....	89
CAPÍTULO IV. ACERCAMIENTO AL AMBIENTE INSTITUCIONAL DE LA DGDC.....	95
4.1 Aplicación de técnicas e instrumentos.....	96
4.2 Diario de campo	98
4.3 GUIÓN DE LA ENTREVISTA PARA LOS DIRECTIVOS DE LAS DIFERENTES DERECCIONES DEPENDIENTES.....	102
4.3.1 INTERPRETACIÓN	109
CAPITULO V EL AMBIENTE INSTITUCIONAL EN LA DGDC.....	164
5.1 Comunicación	174
5.2 ¿COMO ERA EL AMBIENTE EN LA DGDC?	181
CONCLUSIONES.....	183
REFERENCIAS	186
ANEXOS.....	189

INTRODUCCIÓN

Para dar comienzo es importante reconocer en primera estancia la función que tiene la administración educativa, y la operación diaria de una organización, que incluye el monitoreo de los resultados de enseñanza y aprendizaje, a fin de hacer cumplir los objetivos y aun la mejora del ambiente institucional.

La importancia de la administración educativa es indispensable, ya que es la disciplina en el funcionamiento de cualquier organización, promueve la productividad al establecer principios, valores, métodos y procedimientos para lograr con mayor rapidez y efectividad en las organizaciones educativas.

Así mismo cabe destacar que el administrador educativo desempeña también actividades que llevan a cabo el manejo de los recursos humanos, materiales y la gestión pedagógica, para el cumplimiento de los objetivos y normas de las instituciones educativas.

El licenciado en administración educativa será capaz de analizar, e intervenir en situaciones de diferente índole en el ámbito educativo, así como identificar el contexto teniendo en todo momento como base el artículo 3º constitucional, el LAE cuenta con las bases suficientes para intervenir en los factores que han dado pie al diseño, implementación, seguimiento y evaluación de políticas educativas y proponer estrategias para ser más eficiente.

Es de suma importancia reconocer la función y productividad de un licenciado en administración educativa ya que, es capaz de desempeñar distintas labores como de; dirección, gestión, evaluación y control en todo tipo de organizaciones educativas, así mismo se considera necesario para la diferentes gestiones a realizar ya que, también desempeña ese papel de gestor educativo, el cual implica el liderazgo compartido y flexible, organizar el trabajo técnico-pedagógico y el desarrollo profesional de los docentes, promover un ambiente de respeto, cultura de paz y armonía.

Por tal razón es importante y fundamental hoy en día, que en las organizaciones cuenten con un LAE ya que es una persona que se encargara de hacer un lugar más eficiente y eficaz, para obtener un mejor aprovechamiento y por ende un mejor resultado

En otro momento, pasamos a la importancia necesaria dentro del ambiente institucional, este comienza a partir de las vivencias cotidianas entre los miembros de una organización e instituciones. Este ambiente incluye aspectos tales como una relación socio-afectiva.

Contar con un adecuado ambiente en las instituciones, requiere de ciertas características fundamentales entre ellas, asumir trabajo en equipo, fluidez en la comunicación, respeto entre compañeros y directivos y, primordialmente, que tengan comunicación mutua entre la organización, así como también el desarrollar la autoestima y motivación.

El hecho de potenciar un buen ambiente institucional favorece una convivencia sana, donde los colaboradores se desenvolverán de una manera más segura, cómoda y sobre todo eficaz, esto permitirán que se expresen de una manera libre, clara y concisa.

La convivencia es un factor fundamental en el desarrollo integral de cada persona porque se trata del contexto social, cultural y afectivo en el que estamos inmersos y, en segundo lugar, porque aprender a convivir es una de las competencias que todo individuo debe adquirir como parte de una sociedad.

El clima institucional es un tema de gran importancia en la actualidad dentro de las instituciones y organizaciones, ya que buscan promover el clima institucional que facilite el cambio y lograr un mayor rendimiento y mejora en el contexto social y educativo, por medio de estrategias internas, al realizar un estudio de clima organizacional permite detectar aspectos clave que puedan estar impactando de manera significativa el ambiente laboral.

El clima o ambiente de trabajo es muy importante y fundamental para las organizaciones ya que constituye en los factores determinantes y facilita, no sólo los procesos organizativos y de gestión, sino también la innovación y cambio.

En el presente trabajo, se quiere conocer más acerca del clima institucional y que tanto influye en el desempeño de los trabajadores dentro y fuera de su espacio de trabajo.

Entre las características fundamentales para un buen clima institucional, se debe asumir el trabajo en equipo, incorporando innovaciones, motivación y estímulo, desarrollar la autoestima y afirmación personal, a través de una adecuada definición de políticas creando un ambiente de cooperación y corresponsabilidad, considerado a los cambios internos y externos, Las personas y el ambiente de trabajo se basan en la previsión y la planificación, todo esto es facilitado por la comunicación, la participación, la confianza, pero sobre todo el respeto.

A continuación, daremos un panorama general del contenido del trabajo; en el cual se tiene como estructura cinco capítulos, el primer capítulo lleva como título marco de referencia de La Dirección General De Desarrollo Curricular, da a conocer acerca del contexto en el que se desarrolla la investigación, y algunos conceptos y referentes teóricos que nos ayudaran a comprender al ambiente institucional y sus derivadas; en el segundo capítulo lleva por nombre aproximación a la situación problemática de la DGDC, en el cual ya va encaminado en cuanto a contenido y lo sustenta un diagnóstico realizado para la investigación, y para identificar como es que influyo la pandemia del SAR-COV19 en el ambiente institucional de la dirección; el tercer capítulo lleva como título marco analítico para comprender el ambiente institucional, el cual va enfocado a conceptos más concisos del ambiente tomando como referencia, diferentes factores que influyen dentro de él y que impactan aun en el logro de objetivos; el cuarto capítulo es el acercamiento al ambiente institucional de la DGDC, en este capítulo se muestran los instrumentos utilizados en el diagnóstico de la investigación, como un diario de campo, la transcripción de una entrevista y la realización de encuestas mediante formularios Google, en el

quinto y último capítulo tiene como título el ambiente institucional en la DGDC, en donde ya se tienen conceptos más claros del ambiente institucional teniendo ya evidencia de los resultados dados mediante la investigación.

CAPÍTULO I MARCO DE REFERENCIA DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE DESARROLLO CURRICULAR

El presente trabajo se llevó a cabo en La Secretaría De Educación Pública En Hidalgo, esto con la finalidad de poder, conocer cuales, eran las dificultades que están surgiendo en la educación en tiempos de pandemia, ya que como todos sabemos la educación es fundamental para nuestras vida, la educación se ve inmersa en todos los ámbitos, como en lo laboral, personal, familiar, etc. por tal razón como futuros administradores, nos dio la inquietud, de saber cómo, se estaba impartiendo la educación en tiempos de pandemia, cuando por motivos de fuerzas mayores los niños, adolescentes y jóvenes no podían asistir a las escuela presencial mente para evitar contagiarse del covid-19 y más en las zonas rurales que no cuentan con los recursos necesarios, para poderse tomar clases a distancia ya que no cuentan con los recursos necesarios para conectarse con los docentes para poder tener clases, y de esa forma nosotros como futuros administradores que gestiones podíamos llevar a cabo, para poder contribuir a la educación.

Como todos sabes la SEP cuenta con diferentes áreas que realizar diferentes trámites para contribuir con la educación pública, por tal razón nos dimos a la tarea de investigar qué área más se ajustaba a nuestro tema de interés por lo que optamos por elegir, La Dirección General De Desarrollo Curricular. Que tiene más acercamiento y relación, con los docentes y alumnos, porta razón nos dimos a la tarea de indagar acerca del papel que jugaba la educación en tiempos de pandemia.

La Dirección General De Desarrollo Curricular cuenta con tres áreas dependientes las cuales son, Dirección General De Formación Continua, Dirección De Programas Curriculares, Dirección De Instigación Educativa.

Estas son las tres áreas dependientes de la DGDC, cada una realiza diferentes tareas para poder llevar a cabo el proceso de aprendizaje de los alumnos, ya que la Dirección General De Formación Continua se encarga de diseñar y planear algunos programas para la capacitación y actualización de los docentes.

Es importante mencionar que por motivos de la pandemia nos pudimos tener un acercamiento con las Direcciones De Programas Curriculares, Dirección De Investigación Educativa. Debido que por nuestra seguridad teníamos que guardar una sana distancia con las personas, para evitar contagiar nos, por tal razón se nos presenta grandes dificultades ya que no pudimos obtener mucha información de las dos áreas, la poca información recolectada, fue con el apoyo de las otras áreas dependientes, ya que cuando queríamos realizar la entrevista no se encontraban la persona, encargada, para poder aplicar las entrevistas, lo cual se nos dificultaba y atrasaba un poco la investigación.

Pero si importar las dificultades que se nos presentaba pedimos apoyo a las direcciones GDGC Y DFC, para poder recabar la información de nuestro tema de investigación, es importante mencionar que fue un poquito escasa ya que no encontrábamos a las personas encargadas de brindarnos una información más amplia y extensa sobre las necesidades y problemáticas que atañan a las direcciones.

En este primer capítulo, es de suma importancia comenzar con algunos de los antecedentes de la Dirección General de Desarrollo Curricular (DGDC), la cual se rige de La secretaria de Educación Pública, (SEP) en la que mostraremos una breve información que nos facilite comprender acerca del marco normativo de la misma.

La secretaria está basada respecto a sus acciones de política educativa de desconcentración y con la finalidad de atender la calidad educativa en el país pone en marcha la reforma integral de a educación básica y con ella de continuidad a la suma de esfuerzos de mejorar la cobertura educativa.

A continuación, mostraremos algunos de los **antecedentes de la Secretaría de Educación Pública (SEP)**

En la fecha del 25 de julio de 1921, el presidente Álvaro Obregón decretó la creación de (SEP), medida que fue aprobada por unanimidad en la Cámara de Diputados. Posteriormente, el 3 de octubre del mismo año, fue publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF)

“El antecedente inmediato se dio en octubre de 1920, cuando José Vasconcelos presentó ante la misma Cámara una iniciativa para establecer “una dependencia federal cuyas funciones civilizadoras, llegaran no sólo a una porción privilegiada del territorio, no sólo al Distrito Federal [ahora Ciudad de México], sino también a toda la República, necesitada, de un extremo a otro, de la acción del poder público y de la luz de las ideas modernas”. Su propósito fundamental era “salvar a los niños, educar a los jóvenes, redimir a los indios, ilustrar a todos y difundir una cultura generosa y enaltecida, ya no de una casta, sino de todos los hombres”

Un año después del decreto oficial, el 9 de julio de 1922, la SEP inauguró su edificio en la calle de República de Argentina, en el Centro Histórico de la Ciudad de México.

Fue considerado el “palacio dedicado a la tarea más importante: la Educación de los mexicanos”. En octubre 1921, José Vasconcelos había ocupado el cargo de ministro de Educación Pública, y a su cargo estuvo alentar y fortalecer este gran proyecto. Entre sus acciones destacaron, entre otras, el impulso a la escuela rural, la difusión de las bellas artes, la creación de bibliotecas, la consolidación de la educación media superior, la edición de libros de texto gratuitos, y la repartición de desayunos escolares entre la población infantil.

Desde entonces hasta la actualidad la SEP mantiene un propósito fundamental: crear condiciones para asegurar el acceso de todas las mexicanas y mexicanos a una educación de calidad, en el nivel y modalidad que la requieran y en el lugar donde la demanden”. (Vasconcelos, 2023)

Gracias a la creación de SEP se considera que se ha ido erradicando poco a poco el alfabetismo ya que años atrás no se contaba con escuelas, lo cual ocasionaba que la sociedad careciera de conocimientos básicos y por el que hubiera

alfabetismo, ignorancia, discriminación y pobreza las cuales no permitían que hubiera superación y prosperidad en el ámbito educativo.

Así mismo haremos mención de algunos acuerdos y reformas que a lo largo del tiempo se han actualizado y han permitido que se cumplan los principales objetivos de demanda educativa;

1.1 Plan de once años

Se menciona que “en el año 1959 anuncia la puesta en marcha *del plan* nacional para la expansión y el mejoramiento de la educación primaria, mejor conocido como **Plan de Once Años**, el cual contempla la creación de cuatro escuelas normales regionales, la apertura gradual de plazas magisteriales, la construcción de nuevos espacios educativos y el incremento de mobiliario y equipo de trabajo”. (El plan de rescate educativo, s.f.)

Como nos podemos dar cuenta es que el plan de 11 años es un acontecimiento que permitió poner en marcha la educación, para que todas las personas tuvieran las mismas oportunidades de estudiar, y mejorar la calidad de vida, para cada una de ellas ya que de esa forma se permito que se fuera creando más programas y apoyos para las personas.

1.2 Escuelas normales

En la reforma de 1972 era la conversión de las escuelas normales a un formato de “educación dual”. Hasta entonces, todo aquel que deseaba dedicarse a la docencia de educación básica requería incorporarse a una normal una vez que terminara sus estudios de secundaria.

Con esta reforma permitirá que los jóvenes que salieran de la secundaria tuvieran la oportunidad de especializarse en el ámbito de la docencia, esto con la finalidad de que se pudiera atender a más personas que no contaran con educación básica.

1.3 Modernización de educación básica

En el acuerdo nacional para la modernización de la educación básica el referente para el cambio de la educación y el sistema educativo nacional desde su firma en 1992, las subsecuentes reformas educativas en un marco de cambios y transformaciones sociales, políticas, económicas y culturales buscan consolidar un auténtico federalismo educativo.

1.4 Ley general de educación

“En 1993 se establece la **Ley General de educación** en donde estipula que todo individuo tiene derecho a recibir educación de calidad en condiciones de equidad, por lo tanto, todos los habitantes del país tienen las mismas oportunidades de acceso, tránsito y permanencia en el sistema educativo nacional, con sólo satisfacer los requisitos que establezcan las disposiciones generales aplicables”. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2019)

Gracias a la creación, de la Ley General De Educación, hoy en día todas las personas tenemos los mismos derechos y las mismas oportunidades de ir a la escuela, sin importar, edad, religión, sexo, color de piel, etc. Esto con la finalidad de tener una educación igualitaria y de calidad para todas las personas del país.

1.5 Calidad educativa

Finalmente, la alianza por la **calidad de la educación**, firmada el 15 de mayo de 2008 entre el gobierno federal y los maestros representados por el sindicato nacional de trabajadores de la educación, establecen el compromiso de llevar a cabo una reforma curricular, favoreciendo el desarrollo de competencias y habilidades, entre otras tareas; como también modernizar los centros escolares y mejorar los procesos de formación inicial y continua de los docentes.

Como nos podemos dar cuenta que a través de los años que han ido pasando, sean ido mejorando los centros educativos, esto con la finalidad de poder atender a las necesidades que quedan da la sociedad.

1.6 Ley de servicio profesional docente

En la Ley del Servicio Profesional Docente. Ley INEE del 2012 establece las normas que permitirán fortalecer, mediante un nuevo diseño institucional, su capacidad de cumplir esta importante responsabilidad. La Junta de Gobierno es el órgano colegiado que representa la autoridad máxima del Instituto. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2013)

Estas políticas educativas tuvieron siempre el propósito central de formar a los alumnos y alumnas con una educación de calidad, y con ello favorecer ciudadanos con mejores oportunidades de vida.

1.7 Artículo 3º

Por consiguiente, destacamos la importancia del artículo 3º constitucional, el cual se reformo en 1934 estableciendo que la educación que impartiera el Estado sería socialista, en el sentido de que excluiría toda doctrina religiosa de sus contenidos y buscaría combatir el fanatismo presentando a los estudiantes un concepto racional, exacto y científico del universo y la sociedad. Esa reforma también otorgó al Estado mexicano la facultad para controlar los distintos niveles del sistema educativo público y vigilar la educación impartida en las escuelas privadas. La idea de fondo era construir, bajo control directo del gobierno federal, un modelo educativo inspirado en la doctrina de la revolución mexicana”. (cultura, 2020)

El artículo tercero constitucional, el Plan Nacional de Desarrollo y los objetivos señalados en el programa Sectorial de Educación, constituyen la base rectora que da sentido y ordena las acciones públicas educativas.

La principal estrategia para la consecución de este objetivo en Educación básica, es realizar una reforma integral, centrada en la adopción de un modelo educativo

basado en competencias, con miras a lograr mayor Articulación y Eficiencia entre preescolar, primaria y secundaria.

Estas leyes se establecieron con el fin de dar respuesta a una exigencia social para fortalecer a la educación pública, laica y gratuita y así mismo asegurar una mayor equidad en el acceso a una educación de calidad fortaleciendo las capacidades de gestión de la escuela, en el ámbito educativo, que dio gran impulso en la secretaria de Educación Básica.

Cómo nos podemos dar cuenta es muy importante y fundamental, que haya diferentes tipos de leyes, acuerdos, reformas y reglamentos, así como la importancia del artículo 3º constitucional, lo cual permite que la sociedad tenga las mismas oportunidades que permitan la superación día a día de cada uno de los individuos.

La educación es laica, gratuita y obligatoria, para todas las personas que vivimos en México, ya que todos tenemos los mismos derechos y obligaciones, sin importar la religión, color de piel, edad, sexo, etc. La educación es fundamental para nuestra vida cotidiana por esa razón se fundó la SEP, para poder tener un mejor control, en la educación y que todas las personas tengan las mismas oportunidades de contar con educación básica, media superior y superior.

Como todos saben México es un país libre, por lo tanto, las personas tienen derecho de elegir a donde mandar a sus hijos a la escuela ya sea en una escuela particular o pública, siempre y cuando se cumplan con las leyes y normas del país, para hacer valer los derechos de las personas.

Por motivos de la pandemia muchas de las personas dejaron de mandar a sus hijos a la escuela, para ponerlos a trabajar o realizar los mandados, ya que al principio decían que se contagiaban las personas adultas por tal razón los jóvenes, adolescentes y niños eran los que podían salir a la calle ya que eran menos probable que se contagiaran del COVID-19.

Con el paso de los días el gobierno tomó algunas medidas para evitar contagiarse. Y fue el tomar clases a distancia para no verse afectado en sus estudios, y que los niños como jóvenes siguieran tomando clases.

Otras personas como no contaban con los recursos necesarios para poder conectarse a sus clases a clase virtuales dejaron de estudiar, ya que carecían de muchos recursos, como equipo de cómputo, internet, etc, por tal razón que muchas de la población estudiantil, se vio en la necesidad de dejar a un lado sus estudios. Durante la pandemia se presentaron grandes dificultades, y retos , ya que en hay personas que viven en zonas rurales donde con se cuenta con electricidad, y mucho menos con equipo de cómputo, y era más difícil que los docentes se trasladaran , ya que en pueblos que no cuentan con transporte por tal razón los maestros tiene que pedir raí , pero como las personas tenían miedo de ser contagiados, no permitían entrar a personas que no eran originarias del pueblo , Por tal razón los maestro se ausentaron por completo dejando aun lados a todos los niños de nivel básico.

Por otra parte, en las zonas urbanas, la matrícula de los alumnos es numerosas, lo que ocasionaba que la probabilidad de que se contagiaran fuera mayor. Por tal razón se tuvieron que resguardarse por completo para no contagiarse.

Es importante mencionar que se vieron inversos otros factores como es la falta de dinero ya como todos sabes la educación tiene que ser gratuita, pero no es así ya que en las escuelas se tiene que dar una cuota, la cual, en muchas ocasiones, las personas no cuentan con ese recurso para dar en la escuela y por esa razón, dejan de estudiar los niños, ya que los papas no cuentan con el dinero para sostener sus gastos de estudios y optan por sacarlos de las escuelas, y ponerlos a trabajar. y algunos que tiene la oportunidad de estudian solo concluyen con el nivel secundaria ya que se ponen a trabajar para poyar a sustento de sus casas, dejando a un lado sus sueños.

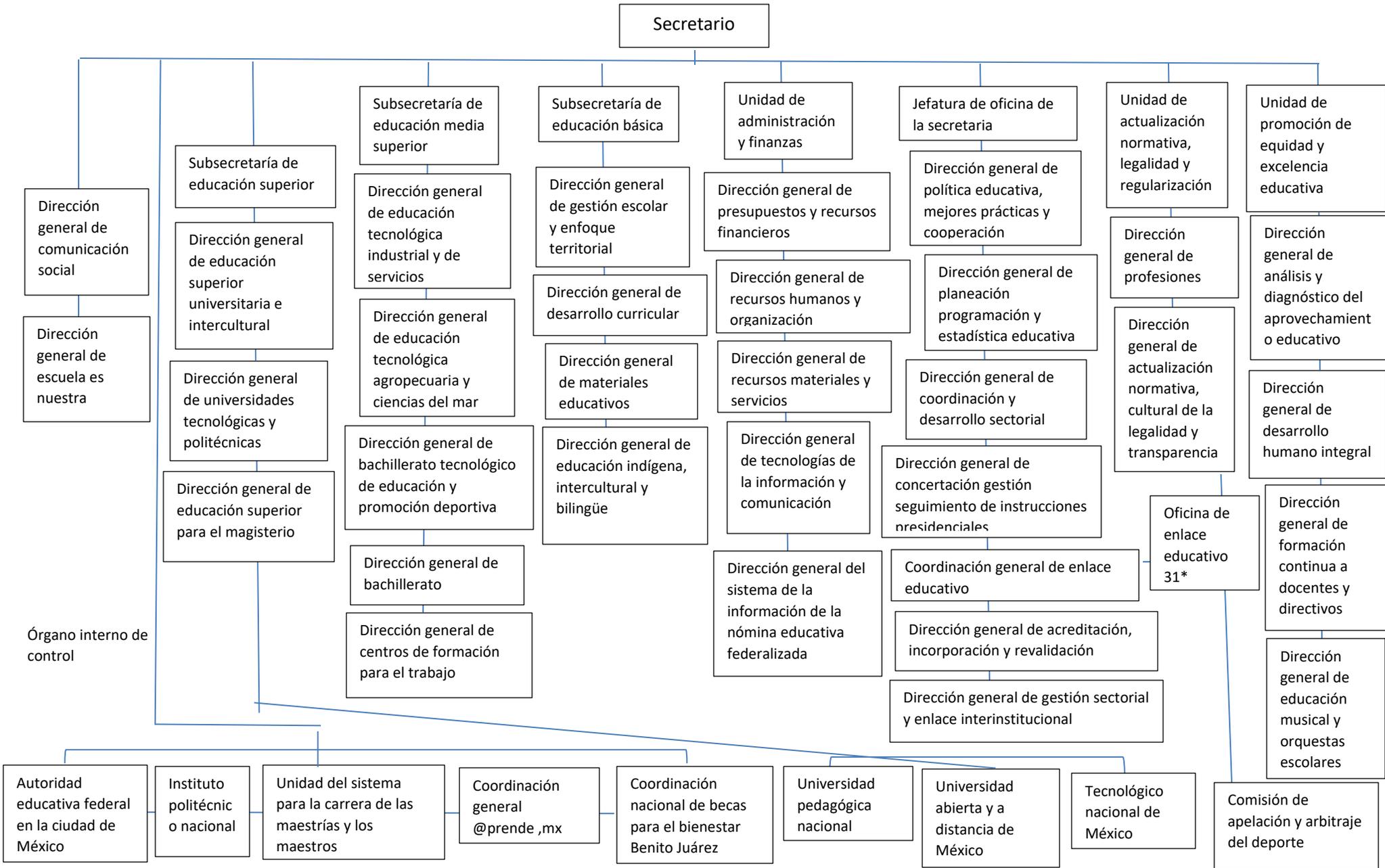
También es importante mencionar que en México hay más escuelas privadas que publicas, lo cual no todos los jóvenes tienen las mismas oportunidades de estudiar ya que, no se cuenta con el dinero suficiente, para cubrir tales gastos, y en ocasiones hay personas que se inscriben a las escuelas, pero no la concluyen por falta de dinero dejando a un lado todos sus planes.

En el artículo tercero nos dice que la educación es laica, pero hoy en pleno siglo XXI aún existen muchos, prejuicios y creencias, estereotipos, etc. que impiden que las niñas o niños asistan a la escuela ya que consideran que la escuela no sirve de nada, ya que las niñas se tienen que dedicar la casa y el hombre a proveer, dinero, por tal razón aún sigue existiendo mucha discriminación. y falta de oportunidades.

Por tal razón la educación es obligatoria ya que todas las personas tienen derecho de recibir educación, por tal razón los papas están obligados a darles estudio a sus hijos hasta nivel medio superior.

1.8 SEP-H secretaria de educación pública de Hidalgo

Secretaría de educación pública. Estructura orgánica básica vigencia 01 de enero de 2022



El presente organigrama muestra la estructura organizacional de la SEP, donde nos podemos percatar que cuenta con, diferentes direcciones, que tiene la tarea de regularizar la educación, para todos los individuos del país.

1.8.1 Descripción de la SEP.

Es importante mencionar que la (SEP-H) está ubicada en; Blvd. Felipe Ángeles s/n C.P. 42083, Pachuca de Soto, Hidalgo.

Se encuentra en una zona urbana, donde se cuenta con todos los servicios, públicos. La (SEP-H), está dividida en áreas, por tal manera se han tenido que habilitar edificios, para poder atender todas las necesidades que de mande la sociedad, la (SEP), se encarga de la educación básica, media superior y superior.

Con la finalidad de dar una educación de calidad, haciendo valer los derechos de todas las personas, también se encarga de capacitar a los docentes, para poder mejorar la educación.

¿Qué es la SEP?

La Secretaría de Educación Pública (SEP) es una dependencia del gobierno mexicano encargada de formular y aplicar las políticas educativas en el país. Fue creada en 1921 y desde entonces ha desempeñado un papel crucial en el desarrollo y promoción de la educación en México.

Cómo nos podemos dar cuenta la (SEP) es muy importante en la vida de las personas ya que tenemos la posibilidad de contar con los mismos derechos, oportunidades y obligaciones que todos, puesto que regula la educación en el país. si no existiera la SEP muchas de las personas no sabrían leer ni escribir, y el rezago educativo en el país sería mayor, ya que muchas personas no irían a la escuela

¿Cuáles son las principales funciones de la SEP?

- Formular y ejecutar políticas educativas.
- Regular el sistema educativo mexicano.
- Promover la igualdad de oportunidades en la educación.
- Desarrollar planes y programas de estudio.
- Evaluar y supervisar la calidad de la educación.
- Capacitar y actualizar a los docentes.
- Administrar el presupuesto destinado a la educación.

La (SEP) tiene diversas funciones que permiten tener un mejor control en las escuelas, pues de esta forma permiten evaluar la educación, y la calidad de ella, creando diversas actividades, que les permita estarse actualizado los docentes, para poder atender las necesidades que la población demanda.

¿Cuáles son los retos y desafíos de la SEP?

Mejorar la calidad educativa: Asegurar que los estudiantes adquieran los conocimientos y habilidades necesarios para enfrentar los desafíos del siglo XXI.

Reducir la desigualdad educativa: Garantizar que todos los estudiantes, independientemente de su origen socioeconómico o geográfico, tengan acceso a una educación de calidad.

Fortalecer la formación docente: Capacitar y actualizar a los docentes para que puedan brindar una educación de calidad a sus estudiantes.

Combatir el abandono escolar: Implementar estrategias para prevenir el abandono escolar y promover la permanencia de los estudiantes en el sistema educativo. (s/n, 2024)

Cómo nos podemos dar cuenta es que la (SEP) juega un papel fundamental e importante en la vida de las y los ciudadanos que viven en México, puesto que nos permite que tengamos la posibilidad de asistir a la escuela donde se hagan valer y respetar nuestros derechos como persona.

La SEP sea tenido que enfrentar, grandes restos dentro de la sociedad, puesto tiene que garantizar una educación de calidad, para todas las personas del país, así mismo sea tenido que dar a la atarea, de crear nuevos proyectos y programas, para que los docentes se estén actualizado y que puedan brindar una educación de calidad.

1.8.2. Dirección General de Desarrollo Curricular (DGDC)

A Continuación, daremos a conocer principalmente la ubicación y la estructura que tiene la Dirección General de Desarrollo Curricular (DGDC); está ubicada en Boulevard Felipe Ángeles s/n. Col. Venta Prieta, Pachuca, Hidalgo.

Algunos referentes para localizar a la Dirección (DGDC) es que colinda con el Hospital del Niño DIF en la parte de atrás, a sus costados podemos encontrar la Dirección De Formación Continua (DFC) y en la parte de enfrente la Fundación Deliha.

Como principal referencia se puede identificar por su estructura ya que en la parte frontal está construida con material de piedra y a sus lados está cercado con malla de alambre, el zaguán de la entrada principal y la del estacionamiento está pintado de color gris, así mismo se identifica por sus instalaciones que están pintadas de color beige y de color rojo ladrillo, así mismo en la fachada de la Dirección se encuentra una placa grabada con el nombre de; Dirección General de Desarrollo Curricular.

En la entrada principal podemos encontrar la caseta de vigilancia con un filtro sanitario a un costado, así mismo dentro y fuera de sus instalaciones, podemos encontrar muchas áreas verdes, y árboles, como es (el trueno, el pino, ocote etc).

Al entrar a la Dirección a unos metros enfrente podemos encontrar los sanitarios de hombres y mujeres en la parte izquierda la (DGDC).

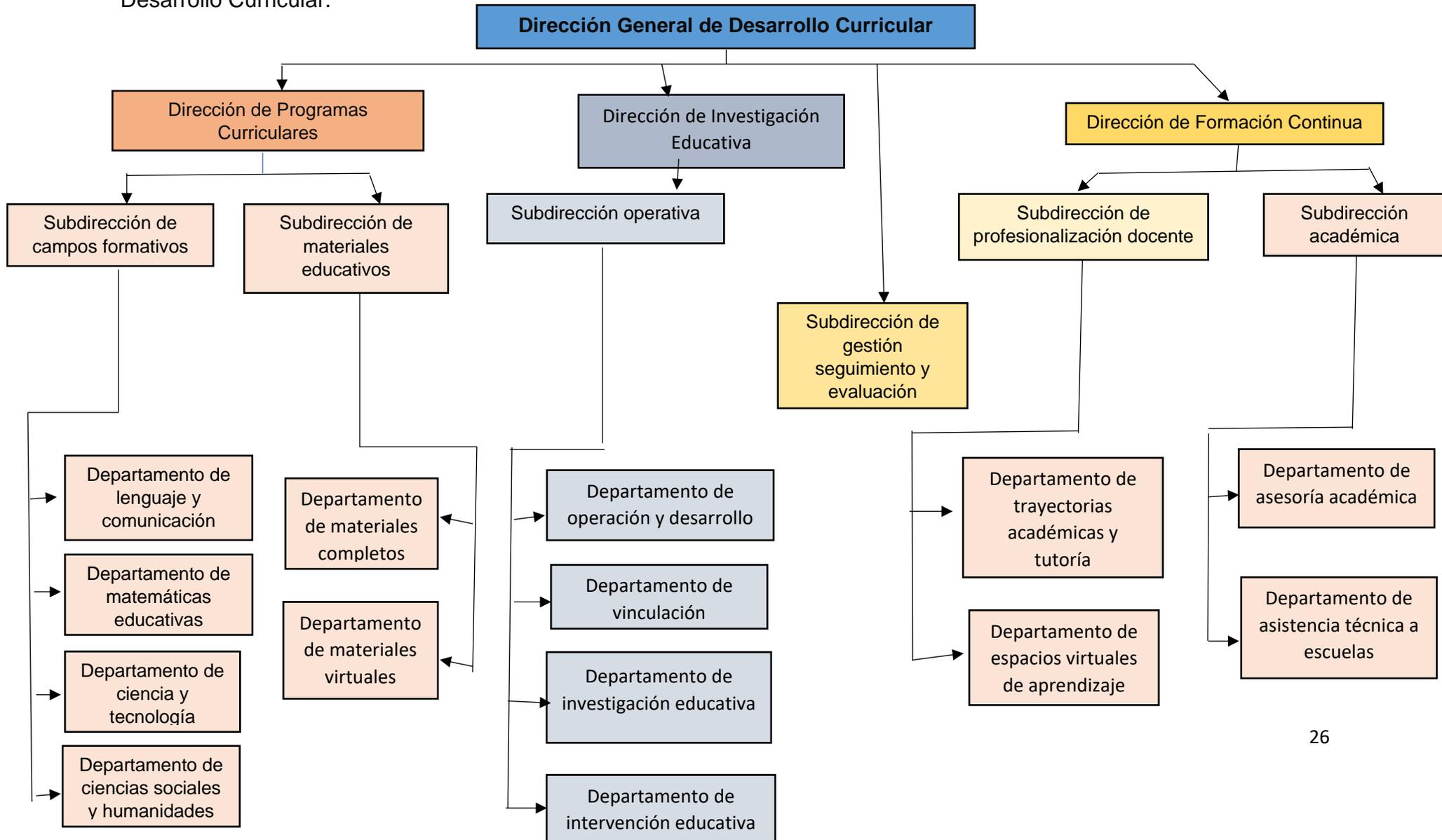
La (DGDC) cuenta con cinco oficinas y 16 trabajadores, por ello cuenta con tres áreas dependientes, cada una con su propio espacio de trabajo, la Dirección de Programas Curriculares, cuenta con ocho oficinas y 16 trabajadores, la Dirección de Investigación Educativa, cuenta con trece oficinas y 50 trabajadores y la Dirección de Formación Continua, cuenta con dieciséis oficinas y 66 trabajadores.

La Dirección General de Desarrollo Curricular tiene una filosofía como cualquier institución, en los cuales se ve reflejada la misión, visión, objetivos y organigrama de la Dirección, cada uno con un propósito en específico.

A continuación, daremos a conocer algunos de los elementos del manual de procedimientos de la (DGDC), dando inicio con el organigrama en el cual se identificarán todas las direcciones dependientes de la (DGDC)

1.9 Organigrama

Este organigrama hace referencia a todas las Direcciones y Subdirecciones con las que cuenta la Dirección General de Desarrollo Curricular.



2.0 Áreas y Funciones¹

2.1 Dirección de Desarrollo Curricular

Objetivos Especifico:

Coordinar el diseño, la operación, seguimiento y la evaluación de los planes y programas, proyectos y estrategias, con amplitud, justicia, diversidad e iniciativa para impulsar la calidad educativa con inclusión y equidad.

Funcionamiento:

Funciones adjetivas genéricas de las unidades administrativas de los titulares generales de dirección general, dirección de área y subdirección de área

Del titular de la Dirección General

- Distribuir entre el personal a su mando, las funciones inherentes al cumplimiento de sus atribuciones.
- Atender los requerimientos adicionales, encomendados de acuerdo con el ámbito de su competencia
- Coordinar las actividades realizadas por el personal del área a su cargo
- Vigilar el desarrollo del programa de trabajo de acuerdo a políticas y directrices previamente definidas
- Integrar un sistema de control de gestión para el seguimiento y evaluación de sus programas y proyectos
- Elaborar los presupuestos de los programas a su cargo, vigilando la correcta y eficiente aplicación de los recursos autorizados
- Desempeñar las comisiones que le confiera el secretario o, en su caso, el subsecretario correspondiente, y rendir los informes que resulte pertinentes sobre el cumplimiento de las mismas
- Participar en el diseño de metodologías y en el análisis de trámites para su simplificación

¹ Información tomada del Manual de Organización de la Dirección General de desarrollo Curricular...(AÑO)

- Controlar la información producida por la dirección a su cargo, mantenerla actualizada y a disposición inmediata de la superioridad.
- Coadyuvar a un estrecho contacto y entendimiento entre los municipios con el gobierno del estado
- Coordinar los recursos humanos y materiales a su cargo, asegurando el aprovechamiento eficiente y eficaz de estos y el cumplimiento de los objetivos institucionales
- Gestionar ante la subsecretaria de administración la impartición de cursos de capacitación, adiestramiento y desarrollo de personal de acuerdo a las necesidades de la secretaria
- Recibir para acuerdo a los directores de área, subdirectores de área, encargados de departamento y cualquier otro servidor público subalterno

Del Titular De La Dirección De Área

- Supervisar la integración del manual de organización correspondiente al área a su cargo
- Coordinar la elaboración del anteproyecto de presupuesto anual de la unidad administrativa correspondiente
- Supervisar los recursos humanos y materiales a su cargo, asegurado el aprovechamiento eficiente y eficaz de estos y el cumplimiento de los objetivos institucionales
- Presentar propuesta de cursos de capacitación adiestramiento y desarrollo de personal del área a su cargo al director general
- Recibir para acuerdo a los subdirectores de área, encargados de departamento y cualquier otro servidor público subalterno
- Desempeñar las comisiones que el director general le encomiende y mantenerlo informado sobre el desarrollo de actividades

Del titular de la Subdirección de Área

- Integrar el manual de organización correspondiente al área a su cargo.
- Participar en la elaboración del anteproyecto de presupuesto anual de la unidad administrativa correspondiente
- Controlar los recursos humanos y materiales a su cargo, asegurado el aprovechamiento eficiente y eficaz y el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Integrar la información referente a la detección de las necesidades de capacitación, adiestramiento y desarrollo de personal de área correspondiente y de acuerdo a la normatividad establecida por la subsecretaría de administración
- Recibir para acuerdo a los encargados de departamento y cualquier otro servidor público subalterno
- Desempeñar las comisiones que el director de área le encomiende y mantenerlo informado sobre el desarrollo de actividades

Del titular del departamento

- Recabar la información referente a la integración del manual de organización del área correspondiente
- Elaborar propuesta del anteproyecto de presupuesto anual de la unidad administrativa correspondiente
- Integrar los recursos humanos y materiales a su cargo, asegurando el aprovechamiento eficiente y eficaz de estos y el cumplimiento de los objetivos institucionales
- Detectar las necesidades de capacitación, adiestramiento y desarrollo de personal de acuerdo a las necesidades de área correspondiente
- Recibir para acuerdo a cualquier otro servidor público subalterno
- Desempeñar las comisiones que el subdirector de área le encomiende y mantenerlo informado sobre el desarrollo de actividades.

Procedimientos Administrativos Y De Gestión

Del titular de la Dirección General

Nombre de la función: Diseñar, operar y evaluar programas para el impulso a la calidad educativa con inclusión y equidad mediante el fortalecimiento del programa del servicio profesional docente; la investigación educativa; la innovación de estrategias, recursos y materiales educativos, así como el tratamiento de temas transversales, a fin de desarrollar de manera óptima los planes y programas de educación básica, inicial y especial.

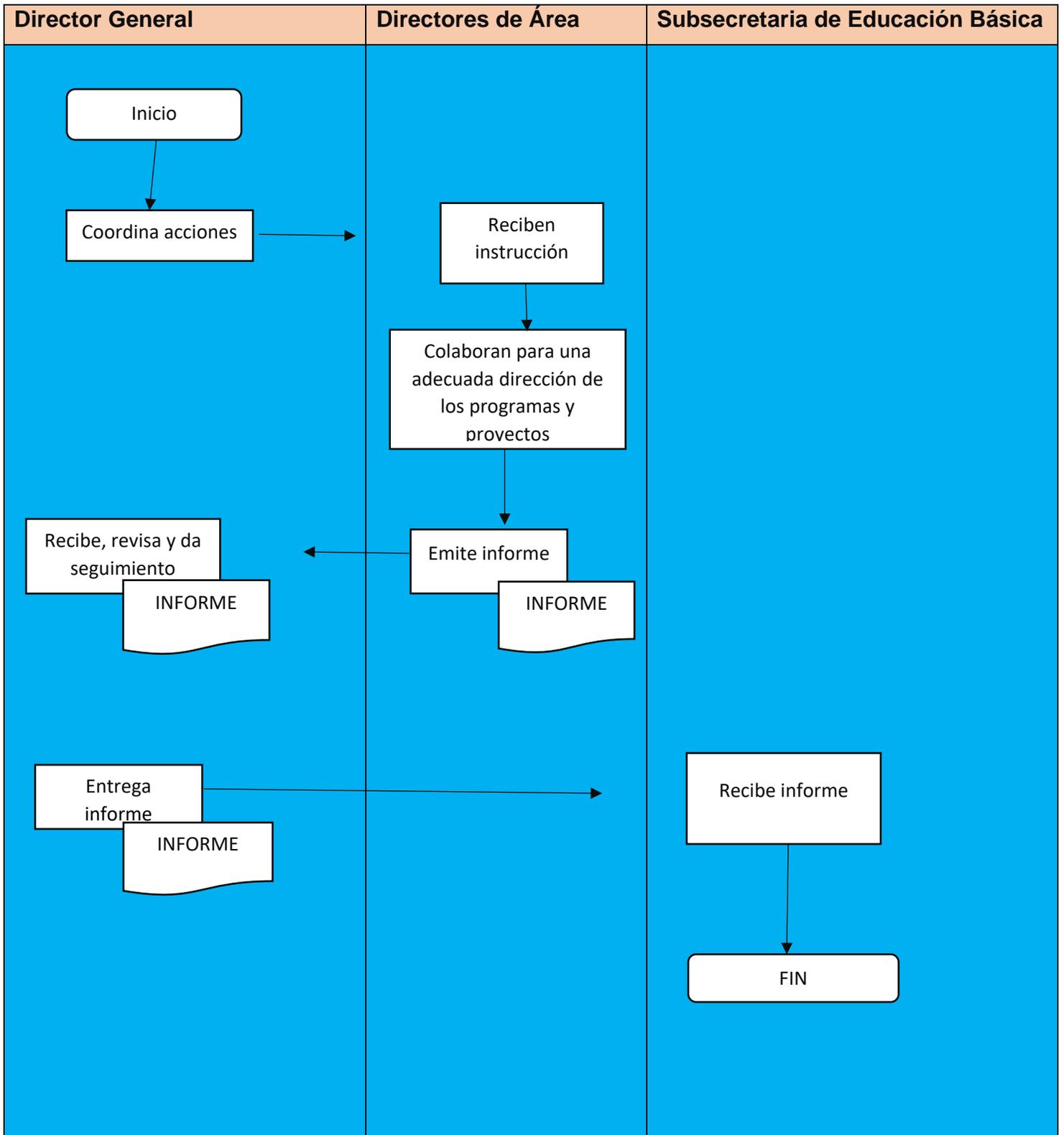
Nombre de la Función: Proponer las normas y criterios académicos que regulen los programas de actualización, capacitación y superación profesional de los maestros en servicio.

- Instruye al subdirector de Profesionalización Docente y al subdirector Académico para que generen las propuestas que permitan mejorar o adecuar las normas y criterios académicos al Plan Estatal de Desarrollo 2016-2022.

A continuación, se mostrará una tabla en donde se identificará, con mayor simplicidad las tareas que desempeñan cada uno de los colaboradores de la DGDC

RESPONSABLE	ACTIVIDAD
Dirección General de Desarrollo Curricular	Convoca a una reunión
Direcciones de áreas	
El Director de Investigación Educativa, el director de programa curriculares y la directora de formación continua	Colaboran en la elaboración de los programas y proyectos
El director general	Operan y evalúan los `programas
El director general	Revisa, valida y da seguimiento
Subsecretaria de educación básica	Realiza el informe y entrega
	Recibe informe

Así mismo en la siguiente tabla se analizan las tareas y funciones de cada director mediante un diagrama el cual nos da a conocer los pasos que se llevan a cabo en cuanto a tramites, informes etc.



2.2 Plantilla del Personal

A continuación, les daremos a conocer más acerca de la plantilla de personal que labora en La Dirección General De Desarrollo Curricular y sus tres áreas dependientes, donde daremos a conocer, tipo de sexo, edad, antigüedad, etc. de los sujetos que laboran en dicha institución.

Tabla 1. Relación de Género

GENERO		
ÁREA	MUJERES	HOMBRES
DGDC	11	5
DPCCT	11	5
PROBEM	8	3
PELE	6	3
INGLES	5	3
EMAYCIT	2	1
DIE	23	27
DFC	39	27
CEB	6	8
TOTAL	111	82

En esta tabla se analiza que dentro de La Dirección General De Desarrollo Curricular cuenta con diferentes áreas donde cada área cuenta con un número de trabajadores así mismo podemos conocer que hay más mujeres laborando que hombres.

Tabla 2. Relación de Edades

EDAD										
EDAD	DGDC	DPCCT	PROBEM	PELE	INGLES	EMAYCIT	DIE	DFC	CEB	Total
21-30							2	1	1	4
31-40	3	2	2	1	1		5	9	3	26
41-50	6	6	4	3	4	1	25	27	5	81
51-60	7	7	5	4	2	2	11	23	4	65
61-70		2		1	1		6	3		13
71-80							1	3	1	5

Se observa mediante esta tabla acerca de las edades con las que cuentan los trabajadores de La Dirección General De Desarrollo Curricular donde la mayoría tiene entre 41 a 50 años.

Tabla 3. Formación académica

FORMACION	
Formación	Total
Maestría	36
Licenciatura	65
Doctorado	5
Pasante de licenciatura	9
Bachillerato	23
Normal superior	3
Secundaria	5
Licenciatura trunca	16
Carrera técnica	7
Carrera comercial	3
Maestría trunca	6
Doctorado trunca	2

Ingeniería	1
Normal trunca	2

En la siguiente tabla muestra el nivel académico con el que cuentan los trabajadores, el cual en su mayoría tienen un grado de estudio de licenciatura.

Tabla 4. Cargos

Cargo dentro de la dirección general	
Cargo	No.
Director general	1
Director de área	4
Coordinador de programa	6
Subdirectores	5
Jefe de departamento	4
Responsable de oficina	3
Técnico especializado	1

En la presente tabla nos da a conocer cuál la relación de cargos, donde nos muestra que en su mayoría hay más coordinadores de programas.

Tabla 5. Tiempo de Antigüedad

Antigüedad										
ANTIGED AD	DGD C	DPCC T	PROBE M	PELE	INGLE S	EMAYCI T	DIE	DF C	CEB	Total
0-10	1	1			5		7	11	1	26
11-20	4	5	3	2			19	23	7	63
21-30	5	5	4	4	2		12	14	3	49
31-40	4	3	1	2		1	3	13	1	28
41-50		1		1		1	1	1	1	6
51-60										
61-70								1		1

En la siguiente tabla se analiza, la antigüedad que llevan laborando los trabajadores en La Dirección General De Desarrollo Curricular, que en su mayoría es de 11 años a 20 años laborando.

Tabla 6. Funciones administrativas/docentes

FUNCION		
Área	Administrativos	Docentes
DGDC	6	8
DPCCT	8	6
PROBEM	6	4
PELE	4	4
INGLES	5	2
EMAYCIT	0	2
DIE	25	22
DFC	32	25
CEB	10	0
TOTAL	96	73

Se identifica que en la tabla que hay más administrativos que docentes, siendo un total de administrativos de 96 y de docentes de 73.

Cabe mencionar que estos datos fueron los que nos proporcionaron en La Dirección General, donde nos permite poder conocer un poco más sobre el personal que trabajan en las áreas independientes.

2.3 ÁREAS DEPENDIENTES

En el siguiente apartado les daremos a conocer las tres áreas independientes de la Dirección General De Desarrollo Curricular.

Dónde mencionaremos, cuáles son las funciones y el papel que ocupa cada una de ellas dentro de la Dirección General De Desarrollo Curricular, y así nos permitirá tener más en claro a qué se dedica cada una de ellas y ver cuál es la relación de entre ellas.

2.3.1 Dirección General De Desarrollo Curricular

Quiénes somos:

Somos la unidad de la Subsecretaría de Educación Básica responsable de planear, diseñar elaborar y mantener actualizado el currículo de educación básica, pone a disposición de los educadores y de la sociedad en general.

Misión

Establecer un currículo de educación básica pertinente, flexible, viable y en permanente actualización, acorde con las demandas sociales; que tome en cuenta la diversidad de la población y del sistema educativo, que permita el desarrollo de las competencias básicas para el ejercicio de una ciudadanía responsable y que siga aprendiendo a lo largo de la vida.

Objetivos:

Contribuir, desde el diseño, elaboración, seguimiento y evaluación de los Planes y Programas de estudios de la educación inicial, especial y básica, a la articulación curricular y pedagógica, garantizando la continuidad de contenidos, métodos y enfoques, para establecer una congruencia pedagógica a lo largo de este amplio tramo educativo.

- Contar con una propuesta de estándares de desempeño para el aprendizaje y para la enseñanza de cada ciclo o tramo educativo, de acuerdo con las habilidades y contenidos establecidos en el currículo derivado de los procesos de reforma y de la articulación de la educación básica, mediante el acuerdo y colaboración de instancias especializadas.
- Garantizar mecanismos de construcción del currículo y estándares que incluyan diversos actores educativos (alumnos, maestros, directivos, autoridades estatales, especialistas, sindicato, entre otros).
- Poner en marcha mecanismos para evaluar la viabilidad del currículo de educación inicial, especial y básica en las escuelas y proponer adecuaciones al mismo. (Dirección General de Desarrollo Curricular, s.f.)

2.3. 2 Dirección De Formación Continua

La Dirección de Formación Continua se encarga de diseñar, promover entre otros planes y programas para los maestros en servicio que permitan ser más eficientes y eficaces donde puedan desarrollar sus capacidades.

Objetivo:

Su objetivo es diseñar, promover, regular, articular planes y programas y procesos que permitan a los Maestros en servicio una capacitación eficiente, eficaz y pertinente para el logro de sus capacidades, consolidando la profesionalización.

2.3.4 Dirección de Investigación Educativa

La Dirección De Investigación Educación se encarga de realizar investigación educativa que permita realizar diferentes actividades que permitan generar nuevos conocimientos.

Misión

Somos una instancia dedicada a la investigación educativa, que contribuye al desarrollo curricular, responsable de analizar fenómenos relevantes de la educación básica, para generar nuevos conocimientos confiables y pertinentes, con honestidad, profesionalismo y rigor científico; que permitan la construcción de diagnósticos y alternativas de atención e innovación educativa, para contribuir a consolidar con calidad y equidad al Sistema Educativo Hidalguense como pilar del progreso.

Visión

Ser un espacio académico rector en la investigación educativa del estado de Hidalgo que promueve y aporte a la educación básica alternativas creativas e innovadoras de atención a las problemáticas mediatas e inmediatas para el desarrollo curricular, identificadas mediante diagnósticos, procesos y resultados desarrollados en líneas de investigación contextualizadas; con cuerpos profesionales y multidisciplinarios consolidados, que participen activamente en redes de investigación, para contribuir a mejorar la calidad de la educación con equidad, al proporcionar información honesta, con rigor científico, ética profesional, responsabilidad y justicia social, con reconocimiento local, nacional e internacional.

Objetivo:

Desarrollar y coordinar acciones de investigación educativa, para la generación de conocimientos que permitan orientar e intervenir en el desarrollo curricular, prácticas, proyectos, formación docente y políticas educativas, posicionando a la investigación como un factor estratégico para la mejora de la calidad educativa con equidad e inclusión.

Objetivos específicos:

1.- Impulsar la investigación científica, aplicada y diagnóstica pertinente mediante proyectos de investigación e intervención en el campo del desarrollo curricular y las prácticas educativas en educación básica y media superior.

2.- Dinamizar la realización de investigación aplicada, entendida como el desarrollo de trabajos originales para producir nuevos conocimientos que faciliten la atención y/o solución de problemas educativos, contribuyendo a la transformación de las prácticas que se concretan en salones y escuelas del estado de Hidalgo, en aras del mejoramiento de los resultados.

3.-Fomentar el trabajo colaborativo entre los grupos de investigación y el resto de las áreas de la Dirección General de Desarrollo Curricular.

2.3.5 Dirección de Programas Co-curriculares Transversales

Misión

Somos una Área de la Dirección General de Desarrollo Curricular que coordinamos, fortalecemos y articulamos programas, proyectos y estrategias que inciden directamente en el desarrollo del currículo de Educación Básica con calidad, eficiencia y pertinencia; apoyando académicamente y con materiales educativos a directivos y docentes para lograr una gestión educativa integral que contribuyan a la mejora del logro educativo.

Visión

En el 2020, somos una instancia organizada a partir de directrices estratégicas que dan sentido y direccionalidad a las acciones de los Programas Co-Curriculares Transversales de Educación Básica. Trabajamos de manera articulada y democrática con fines colectivos, operamos, diseñamos e innovamos estrategias y materiales curriculares enfocados a mejorar la calidad educativa con eficiencia, eficacia, pertinencia y equidad. (Secretaría de Educación Pública, 2022)

Por tal razón nos dimos a la tarea de indagar un poquito más acerca de la SEP, para poder tener más en claro nuestro tema de investigación.

Cómo nos podemos dar cuenta la SEP juega un papel muy importante y fundamental en la sociedad ya que nos permite que todas las personas podamos recibir una educación de calidad sin importar edad, sexo, religión etc. De tal manera tomamos como referente a La Dirección General De Desarrollo Curricular y sus tres áreas dependientes, para poder llegar a nuestro tema de investigación fue indispensable el saber observar de una manera muy detallada y precisa, este espacio con la finalidad de poder obtener información de gran relevancia.

El conocer la Dirección General De Desarrollo Curricular nos permitió el poder obtener nuestro tema de interés para poder investigar más a fondo acerca de las problemáticas que trajo consigo la pandemia del COVID-19 en la educación, puesto que para evitar contagiarnos nos tuvimos que refugiar en nuestras casas trabajando de una manera virtual, lo que ocasiono grandes problemáticas ante la sociedad.

CAPÍTULO II APROXIMACIÓN A LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA DE LA DGDC.

En el presente capítulo hablaremos acerca del diagnóstico realizado en la (DGDC) dónde nos dimos a la tarea de recabar información de la institución para así conocer un poco más del contexto donde estaríamos trabajando, para así poder investigar el tema de nuestro interés, para la tesis.

Para ser posible esta investigación, nos dimos a la tarea de investigar algunas definiciones sobre qué es el diagnóstico de campo, entrevistas, cuestionarios etc. de esta forma nos permitirá poder comprender mejor el tema y tener en cuenta por qué la importancia de realizar un diagnóstico a la hora de empezar a planificar un proyecto de investigación, sea del tema que sea.

Para ser posible la elaboración de dicho diagnóstico tomamos en cuenta ciertas especificaciones y pasos que se tienen que llevar a cabo, para que sea posible recopilar toda la información sin omitir algún dato de gran relevancia, por tal razón es fundamental seguir cada uno de los pasos.

Por esa razón es fundamental el poder tomar en cuenta todas aquellas observaciones realizadas durante el diario de campo y tomando en cuenta cada una de las herramientas de investigación puesto es la forma en que nos permitirán el poder recabar una información de gran relevancia clara, correcta y precisa

De esta forma nos será posible poder obtener nuestro tema de investigación, tomando en cuenta todas las observaciones realizadas durante el diagnostico, para así poder tener más en claro la información.

2.1 Definición De Diagnostico

Para tener más en claro acerca de las definiciones de qué es un diagnóstico nos dimos a la tarea de investigar en diferentes documentos donde nos hablen sobre los diferentes conceptos que nos dan los autores sobre **¿Qué es el diagnóstico?** y de esa manera poder saber cuál es el significado de cada uno de los conceptos con los que estaremos trabajando en nuestro tema de investigación.

El diagnóstico situacional, es una herramienta que nos permite el poder conocer más a fondo el contexto, en dónde nos estamos situando y de esta manera poder observar cuáles son las características que definen al contexto donde estaremos trabajando de una manera más precisa.

Por eso es muy importante que cada que realicemos ciertos trabajos de investigaciones, proyectos etc., tengamos presente la elaboración de un diario de campo, ya que de esa manera nos permite el poder ir anotando nuestras observaciones de una manera más detalladas y precisa, sin omitir puntos clave para la elaboración de nuestro trabajo de investigación.

Con la ayuda de las diferentes herramientas de investigación nos permitió, poder ir elaborando nuestro diagnóstico situacional tomando en cuenta todas las observaciones, y de tal manera el ser más crítico a la hora de tomar ciertas decisiones. Ya que muchas veces el no llevar un diario de campo adecuado, ocasiona que dejemos algunas observaciones de gran importancia a un lado, cuando pueden ser una gran ayuda, que nos permitirá poder obtener un mejor resultado.

De acuerdo con Rodríguez podemos entender que el diagnóstico es una herramienta que nos permite realizar un estudio previo para la planificación de un proyecto, programas o dar soluciones a dichas situaciones que atañan a la organizaciones e instituciones.

El diagnóstico nos permite recopilar información de dichas instituciones o lugares donde deseamos realizar la investigación, y de esta manera poder ver el estatus de cada espacio si se encuentra en orden o si se en fretan en aúna problemática.

Por esa razón es importante realizar un diagnóstico situacional tomando en cuenta todas las herramientas de investigación, para así poder recabar todos los datos posibles que se pueda obtener, para así poder a ver si existe alguna problemática, conflictos, o situación que afecte al contexto.

“El diagnóstico es un estudio previo a toda planificación o proyecto y que consiste en la recopilación de información, su ordenamiento, su interpretación y la obtención de conclusiones e hipótesis. Consiste en analizar un sistema y comprender su funcionamiento, de tal manera de poder proponer cambios en el mismo y cuyos resultados sean previsible”
(Rodríguez, 2007)

Cómo podemos entender es el diagnóstico es una herramienta que nos permite el poder recopilar información de ciertos contextos, tomando en cuenta, su equipo, maquinaria, recursos tanto materiales como humanos, etcétera y de tal condición poder observar de una manera detallada como es que funciona , dicho lugar, de acuerdo con lo observado realizar, y de esta forma obtener ciertas hipótesis para

empezar a investigar el tema y ver si será a largo, mediano y corto plazo, que permitiera el ser una información con más fundamentos y sustentos .

También podemos entender que el diagnóstico es una forma en la cual podemos realizar el proceso de investigación de cómo funciona ciertos contextos de una manera eficiente y eficaz que permite conocer la etapa por la cual está pasando dichos espacios.

Diagnóstico. - “Es el proceso de averiguar cómo funciona la compañía en el momento actual y de recabar la información necesaria para diseñar las intervenciones del cambio. Normalmente viene después de una entrada y contratación exitosas, que preparan el terreno para hacerlo bien. Estos procesos le sirven al profesional del desarrollo organizacional y a los empleados para determinar juntos, problemas en los cuales concentrarse, así como la manera de colaborar para tomar medidas a partir del diagnóstico” (ESTRADA, 2014, pág. 7)

De acuerdo con las definiciones podemos entender que el diagnóstico es la forma en la cual investigaremos y daremos a conocer la situación por la cual está pasando dichas instituciones (lugar), ya que como todos sabes hay ocasiones, que hay lugares donde no se ven a simple vista la situación por la que está pasando, ya sea cosas buenas como cosas no tan agradables por esa razón es que tenemos que estar al pendiente de observar de una forma más cuidadosa, cautelosa, detallada y crítica. con el fin de poder dar un diagnóstico más específico y preciso que nos permitirá poder tener un mejor diagnóstico, en nuestro trabajo.

De esta manera el poder tener una mejor perspectiva de tema con el cual estaremos trabajando, puesto nos permitirán ver desde donde se tiene que trabajar y cuáles son sus antecedentes.

2.2 Diagnóstico De La Situación

El diagnóstico situacional es la forma que nos permite el poder realizar ciertas investigaciones en dichos contextos, tomando en cuenta diferentes puntos claves como son los recursos materiales, humanos etc., sin más podemos decir que el diagnóstico situacional es una de las herramientas que permite el poder detectar la situación por la que está pasando dichas instituciones, organizaciones etc., y como se ven a afectado el espacio de trabajo, por esta razón es necesario seguir una serie de pasos, para poder evaluar e identificar problemas que están presentes y a futuro evitando que esto se haga más grave y que sea más difícil el poder solucionar dicha situación.

El diagnóstico de una organización, según *Harold koontz (1998)* "es la retroalimentación de información sobre la organización, el desarrollo de una estrategia de cambio, intervenciones y medición y evaluación de las acciones de cambio"

De esta manera podemos entender que el diagnostico situacional es una herramienta de la metodología de la investigación, la cual nos ayuda a conocer el contexto de algún sitio, ya sea comunidad, institución, empresa, escuela etc.

El diagnóstico situacional es muy importante e indispensable tenerlo presente ya que de esta manera nos permitirá el poder conocer más el lugar donde nos estamos situando de este modo ayuda a tener más en claro el tema de investigación, pero sobre todo el poder conocer cuál es la problemática que se detecta en ciertas instituciones.

De esta forma nos podemos dar cuenta que el diagnóstico situacional, favorece en todos los espacios puesto es una herramienta de gran ayuda que nos permite dar una mejor solución, de dichas situaciones por la que se está atravesando.

2.2,1 Entrevista

De acuerdo con (Questionpro, 2024) nos dice que la entrevista es un método de recolección de datos primarios que consiste en preguntar a una o varias personas su opinión sobre una empresa, un producto o un tema.

Por esa razón es importante y fundamental saber de qué tema hablaremos para así poder investigar ya que, de acuerdo a ellos, buscaremos a las personas que conozcan de dicho tema para poder tener una información más clara y precisa y con respuestas más concretas también es importante decir que las entrevistas tienen un carácter cualitativo por lo que se centran en la experiencia personal. El objetivo principal de las entrevistas es conocer los comportamientos, actitudes y opiniones de las personas.

Como nos podemos dar cuenta la entrevista es una herramienta de gran ayuda que nos permite el poder obtener información de gran ayuda, permitiendo llevar una serie de paso para poder realizar la entrevista y de esta forma, no hacerla tediosa.

Por tal razón existen tres tipos de entrevistas que permitirá poder recabar datos, más concretos y precisos.

- *Entrevistas estructuradas o enfocadas: las preguntas se fijan de antemano, con un determinado orden y contiene un conjunto de categorías u opciones para que el sujeto elija. Se aplica en forma rígida a todos los sujetos del estudio. Tiene la ventaja de la sistematización, la cual facilita la clasificación y análisis, asimismo, presenta una alta objetividad y confiabilidad. Su desventaja es la falta de flexibilidad que conlleva la falta de adaptación al sujeto que se entrevista y una menor profundidad en el análisis.*

- *Entrevistas semiestructuradas: presentan un grado mayor de flexibilidad que las estructuradas, debido a que parten de preguntas planeadas, que*

pueden ajustarse a los entrevistados. Su ventaja es la posibilidad de adaptarse a los sujetos con enormes posibilidades para motivar al interlocutor, aclarar términos, identificar ambigüedades y reducir formalismos.

- *Entrevistas no estructuradas: son más informales, más flexibles y se planean de manera tal, que pueden adaptarse a los sujetos y a las condiciones. Los sujetos tienen la libertad de ir más allá de las preguntas y pueden desviarse del plan original. Su desventaja es que puede presentar lagunas de la información necesaria en la investigación. (Pamela, 2013)*

Por esta razón es importante saber a qué persona se le realizara la entrevista puesta, se puede realizar de una manera formal como informal. Y de esa forma nos darán datos de gran relevancia.

2.2.2. Cuestionario

Así mismo nos podemos dar cuenta que el cuestionario es fundamental e indispensable en toda la investigación puesto nos permite el poder realizar una serie de preguntas estructuradas de acuerdo al tema de nuestro interés, donde las personas pueden contestar con respuestas cerradas o abiertas.

Todo cuestionario consiste en un conjunto de preguntas por responder, las cuales deben siempre estar redactadas de la manera más clara posible, de modo de no prestarse a confusiones o malas interpretaciones. Ya que, del fraseo o la manera de construir las preguntas, e incluso del orden mismo en que se plasmen en papel, dependerá en gran medida el tipo de resultados que se obtengan. (concepto, 2024)

Por esas razones importante y fundamental que cuando realicemos un cuestionario pongamos las preguntas lo más claras y precisas posibles puesto esto nos permitirá que las personas contesten de una manera más clara y concreta, sin ocasionar malos entendidos con las personas

De esta manera nos podemos dar cuenta la importancia de utilizar adecuadamente las herramientas de investigación ya que nos permitirán poder obtener y recabar información precisa del tema de nuestro interés de una manera concreta. estas herramientas son indispensables a la hora de realizar un diagnóstico situacional por ello es importante el saber con certeza de qué tema se hablará puesto cada una de ellas realizan diferentes tareas

2.3 Planteamiento del problema

Para la identificación del problema dentro de la secretaría de Educación Pública (SEP) en el contexto administrativo, tomamos como referente A La Dirección General De Desarrollo Curricular (DGDC) y sus áreas dependientes, ya que la dirección trabaja con diferentes colaboradores que ocupan un papel muy importante e indispensable en el ámbito educativo y social.

Para poder plantear nuestro planteamiento de problema fue necesario llevar a cabo un diagnóstico situacional dentro de la (DGDC) para poder identificar cuáles son sus problemáticas y necesidades que atañen a la institución en tiempos de pandemia y en su nueva modalidad. Y de esta forma poder destetar la situación por la que está pasando la organización dándonos a la tarea de indagar en diferentes fuentes para si poder implementar una propuesta de mejora.

Cómo lo mencionábamos anteriormente el diagnóstico es una herramienta que nos permite el poder identificar las problemáticas y necesidades de dichas instituciones, ya que es una herramienta de investigación que nos permite conocer el lugar donde nos estaremos ubicando.

El diagnóstico como se hacía mención anteriormente, es uno de los factores primordiales en materia de investigación, ya que para cualquier tipo de investigación, se realiza un diagnóstico con el fin de conocer el contexto y el entorno en donde nos rodeamos, y de esta forma poder detectar las dificultades por la que están pasando las organizaciones, así mismo nos sirve para acciones de cambio e innovación como lo comenta el autor *koontz (1998)* es por eso que es importante considerar que para todo diagnóstico se emplean distintos instrumentos que nos permitan la ejecución del mismo, como lo son; diario de campo, cuestionario, entrevista etc.

para que esta investigación fuera posible, el identificar la problemática fue necesario llevar a cabo un diario de campo, charlas informales y entrevistas con los directivos y cuestionarios con los colaboradores de las diferentes áreas, con la finalidad de realizar observaciones sobre el lugar donde nos estaríamos ubicando, y nos permitían el adquirir información para conocer a los sujetos desde los directivos hasta las personas de limpieza ya que cada uno de los sujetos cuentan con diferentes características, aunque pertenecen a la misma institución.

De esta forma nos podemos dar cuenta que cada individuo cuenta con diferentes ideas, pensamientos, valores etc. ya que cada cabeza es un mundo lo que conlleva a que haya más biodiversidad en las diferentes áreas de la DGDC, sobre los pensamientos e ideas de cada persona, ya que cada persona cuenta con diferentes comportamientos, he ideas sobre dichas acciones lo que ocasiona que las personas cuestionen ciertas actividades, pensamientos, acciones de sus compañeros de trabajo.

El realizar estos tipos de cuestionamientos permiten el poder detectar algunas problemáticas por la cual se están enfrentando las instituciones y de esta forma poder proponer algunas acciones para mejorar el espacio.

En primer lugar, es fundamenta decir que el diario de campo permite el ir observando y anotando las características de cada persona, teniendo en cuenta el contexto del lugar, de esta forma e ir diseñando diferentes instrumentos que nos permitan el poder rescatar información de acuerdo a lo observado.

Por esa razón nos dimos a la tarea de aplicar y diseñar diferentes instrumentos de investigación que nos permitirán el poder llegar a nuestro tema de investigación.

Por esta razón se diseñaron, entrevistas y encuestas estableciendo preguntas que arrojaran las necesidades, problemáticas o carencias que atañan a la (DGDC).

Y de tal manera nos permitieran corroborar la información obtenida de la las entrevistas y las encuestas realizadas por medio de la observación y charlas informales etc.

Así mismo, para poder identificar el problema, fue necesario la observación durante unos días, para si poder ir conociendo el contexto y ver con tipo de personas estaríamos trabajando ya que desconocíamos la existencia de la dirección y no sabíamos nada de ella, por esa razón primero teníamos que conocer un poco más sobre ella para poder ir diseñando nuestros herramientas de investigación, ya que cada sujeto ve a la institución de diferente manera lo cual es importante conocer cuál es su opinión sobre dicho tema .

De acuerdo a la información recabada nos permitió el poder darnos dar cuenta por lo que estaba pasando la dirección, ya que por motivos de la pandemia del (covid-19)² se vieron afectada fueron las relaciones sociales de los individuos ya que tuvieron que modificar su forma de trabajo lo cual a muchos de ellos se les dificultaba el adaptarse a un nuevo ambiente institucional en tiempos de pandemia.

² “Es un virus que forma parte de la familia de virus “Coronavirus”, que reciben su nombre por su forma en “corona”. Es el más reciente de los coronavirus, identificado en el 2019 y causa la enfermedad llamada COVID-19, responsable de la actual pandemia”. **Fuente especificada no válida.**

Cómo lo mencionamos anteriormente por motivos de la pandemia del COVID-19 la sociedad tuvo que cambiar su forma de vida ya que se tuvieron que adaptar a nuevas formas de trabajo, como en sus relaciones formales como personales ya que ya que nos tuvimos que resguardarnos durante unos días en nuestra casa, ya que no sabíamos cómo combatirla, ya que el (covid-19) era una enfermedad desconocida para todas las personas del mundo ya que nunca se había visto nada igualen, lo peor de todo era que en ninguna parte del mundo contaba con algún medicamento para combatirla, lo que ocasión que las personas entraran en pánico, ocasionando terror en las calles , ya que con el paso de los días las personas cada vez se contagiaban, del covid-19, pero desgraciadamente no se podía hacer nada al respecto más que dejar pasar el tiempo e ir tomando en cuenta las indicaciones que nos daban por medio de la tecnología ha cerca de las medidas de prevención para evitarse contagiarse del covid-19, es lamentable decir que al principio la mayoría de las personas perdieron la vida, desgraciadamente por no contar con conocimiento de dicha enfermedad.

Al principio de la pandemia las autoridades creyeron que solo sería por un par de días que nos teníamos que resguardarnos en nuestros hogares ya que pensaban que solo era cuestión de días, para que las personas contagiadas se recuperaran por completo y así seguir con nuestra vida normal, ya que todo regresaría a su normalidad.

Al momento solo suspendieron clases en las escuelas para no exponer a los estudiantes, al principio para algunos de nos otros se nos hizo divertido ya que lo tomaríamos como días de descanso y después seguiríamos con nuestra vida normal, con el paso de los días cada vez se escuchaba más frecuente los casos de contagios del covid-19 ya que se contagiaban las personas cercanas a nosotros y que lamentablemente perdieran la vida por la enfermedad ya que no había medicamento para combatirla.

Esto ocasión que las personas entraran en pánico ya que no sabían cómo reaccionar ante la situación por la que estaba pasando el país y el mundo, esto provoco que se alargaran la cuarentena en todo el mundo, tomando en cuenta otros

contextos como son, los comercios ambulatorios, locales, mercados, escuelas, tiendas de auto servicio. Etc.

El gobierno tuvo que tomar medidas de prevención para todas las personas, a lo cual tuvo que implementar la cuarentena para quedarnos en nuestros hogares y evitar posibles contagios. Esto ocasiono grandes conflictos para todo ya que las cosas subieron de precio, hubo más delincuencia, violencia familiar, ya que se tuvieron que cerrar los negocios, centro de diversión, lugares de trabajo para no poner en riesgo a la vida de las personas.

Como nos podemos dar cuenta es que por motivo del covid-19 ocasión que todas las personas cambiaran en nuestra forma de vida ya que nos tuvimos que adaptar a nuevas formas de vivencias con nuestros familiares, compañeros de trabajo etc., ya que nos teníamos que resguardarnos para evitar más contagios ya que cada día se daban más los contagios, muchas personas solo creían que eran un engaño por parte de las autoridades y que el covid-19 era una gripe normal, y que se tendría que quitar por si sola.

Con el paso de los días, se iban alargando los días de cuarentena lo que las autoridades y el gobierno tuvieron que implementar nuevas formas de trabajo a distancia y de forma híbrida para toda la sociedad.

La forma de trabajo en la dirección DGDC era a distancia , con ayuda de los medios de tecnología, esto provocó que los directivos y colaboradores dejarán de tener relación y comunicación con sus compañeros de trabajo provocando distanciamientos en sus actividades muchos de los trabajadores hicieron a un lado sus actividades que les correspondía, y empezaron a falta la comunicación con sus compañeros de trabajo, provocando conflictos de actividades ya que no todos cumplían con lo que les correspondía haciendo cuellos de botella que afectaban a las diferentes áreas ya que unos dejaban su trabajo a medias o para otro día sin pensar que eso traería problemas para los demás.

Muchas de las personas ponían como limitante la falta de recursos ya que como todos saben México es un país que carece de mucha tecnología y de recursos ya

que la mayoría de las personas no contamos con la misma dicha de contar con las misma economía y contexto de vivienda puesto que no todos viven en lugares urbanos lo que limitaba el poder realizar su trabajo para poder mandar o recibir información.

Esto provocó un problema muy grande en la sociedad ya que las personas tu vieron que enfrentar grandes retos tanto emocionales y físicos, ya que se tuvieron que alejarse de sus seres queridos para evitarse contagiar.

De acuerdo con el diagnostico situacional nos pudimos dar cuenta que la mayoría de los colaboradores de la dirección DGDC se enfrentaban a la mala comunicación ya que no todos contaban con las misma oportunidades de trabajo, había maestros que se encontraban en zonas rurales lo que se les dificultaba el poder conectarse a los medios de comunicación, ya que no contaban con señal de internet o con equipo para poder tener sus reuniones, clases etc. ya que no todas las personas tenían la misma oportunidad de conectarse, así mismo podemos decir que hay personas que eran de edad más avanzada y carecían de conocimientos para poder conectarse a las redes sociales o utilizar los dispositivos ya que no sabían cómo funcionaban.

Y cabe de mencionar que hay otras personas que dejaban a un lado sus actividades por falta de interés o ponían como pretexto la falta de internet u otra excusa fuera de la norma para no realizar sus actividades ya que no le daban el valor suficiente a su trabajo, ocasionando conflictos con sus compañeros ya que si no había comunicación no podían seguir avanzando con su trabajo.

Esto ocasiono que entre compañeros de trabajo hubiera conflictos entre ellos, unos se molestaban porque unos no realizaban sus actividades correspondientes, ocasionando retrasos en las actividades.

Esto ocasiono estrés, o malos entendidos ya que la información viajaba de una manera descoordinada. Ocasionando malos entendidos y cuellos de botellas.

A continuación, les hablaremos sobre algunos conceptos acerca del covid-19 y de su historia para así poder entender más el tema a tratar y ver de qué forma afecta a la sociedad de manera directa o indirecta.

2.4 Historia del COVID-19

En diciembre de 2019 fueron reportados una serie de casos de pacientes hospitalizados con una enfermedad nueva caracterizada por neumonía e insuficiencia respiratoria, a causa de un nuevo coronavirus (SARS-CoV-2), en la provincia de Hubei, China. El 11 de febrero de 2020, la Organización Mundial de la Salud nombró este agente etiológico como COVID-19 (Coronavirus Diseñase, 2019). Posteriormente, y a pesar de las extensas medidas de contención, la enfermedad ha continuado avanzando hasta afectar al resto de los países de Asia, Medio Oriente y Europa. El 11 de marzo, la COVID-19 fue declarada como pandemia en una rueda de prensa mundial por Tedros Adhanom Ghebreyesus, director general de la Organización Mundial de la Salud.

El primer paciente registrado en España con COVID-19 se conoció el 31 de enero de 2020. Se trataba de un caso leve e importado, de un paciente alemán ingresado en La Gomera, Islas Canarias. Nueve días después se detectó un nuevo caso en Palma de Mallorca, Islas Baleares, también importado. El 24 de febrero aparecieron los primeros casos en la península, con una subsecuente circulación comunitaria exponencial del virus, afectando principalmente a la Comunidad de Madrid, País Vasco y Cataluña. Según los últimos datos del Ministerio de Sanidad, a la fecha 5 de abril de 2020, en España existen 135032 casos confirmados, 59662 pacientes hospitalizados, 6931 en UCI y 13055 muertes asociadas a la infección por COVID-19¹. La mayor parte de los casos se concentran en la comunidad de Madrid, con 38723 casos confirmados, y en Cataluña, con 26824 casos confirmados. Sin embargo, un estudio reciente del Imperial College (Londres, Reino Unido) estima una cifra de 7 millones de infectados en España². El 14 de marzo se decreta el estado de alarma y confinamiento de la población. Como consecuencia, se ha registrado una disminución progresiva del número reproductivo básico (R_0) de $> 2,0$ a $0,98$ el 4 de abril, que es el

promedio de casos secundarios de COVID-19 causados por un caso primario. La tasa de contagios ha logrado disminuirse de 40% (previa al confinamiento) a 3,2% el 6 de abril.

La Sociedad Española de Medicina Intensiva, Crítica y Unidades Coronarias (SEMICYUC) ha realizado una serie de acciones con el objetivo de reducir el impacto de la pandemia en las UCI y el sistema sanitario español. El Plan de Contingencia para los Servicios de Medicina Intensiva³ ha sido una herramienta muy útil para que las UCI conocieran el incremento de actividad asistencial que tendrían que afrontar y cómo adaptarse de forma planificada. «Desear lo mejor, pero prepararse para lo peor» ha sido el lema de muchas UCI del país. Las recomendaciones éticas para la toma de decisiones en una situación tan excepcional ha sido la base de los protocolos de la mayoría de los hospitales. Asimismo, la SEMICYUC ha elaborado diferentes recomendaciones, propias o en conjunto con otras sociedades, para el manejo de la neumonía por COVID-19 en el paciente crítico, incluyendo el manejo de la vía aérea, la ventilación mecánica no invasiva⁴, la analgosedación y el traslado interhospitalario, entre otros. Todo este material se encuentra disponible en un espacio específico en la web de la SEMICYUC⁵. La Junta Directiva de la SEMICYUC se ha mantenido en contacto mediante teleconferencia semanal con los jefes de servicio para conocer directamente la situación en cada UCI del país y compartir información.

La atención a los pacientes críticos con neumonía por COVID-19 durante la pandemia ha sido el reto más importante afrontado por la Medicina Intensiva en toda su historia. Los intensivistas, en colaboración con muchos otros profesionales, han desplegado hasta un 300% más de camas de críticos en los hospitales, lo que ha supuesto un reto a nivel asistencial y logístico sin precedentes. Sin embargo, han existido muchas otras dificultades. El tratamiento de la neumonía por COVID-19 tiene una evidencia muy limitada⁶ al tratarse de una enfermedad nueva, lo que ha obligado a una

permanente actualización de los protocolos asistenciales. También, el incremento de consumo a nivel mundial de muchos fármacos habituales en Medicina Intensiva como los empleados en analgesedación ha obligado a buscar alternativas menos óptimas. La asignación de recursos en situación de escasez⁷ ha supuesto un distrés moral añadido a la sobrecarga de trabajo. A pesar de que los elementos de protección individual son imprescindibles para la seguridad del personal asistencial, su elevado consumo ha obligado a hacer un uso muy racional⁸. Cabe destacar que en España ha existido un porcentaje importante de personal sanitario infectado por COVID-19, alrededor de un 14%¹. En cuanto a la adquisición de equipamiento sanitario, principalmente respiradores, ha sido muy escaso debido a la gran demanda mundial y la escasa producción local. Se ha tenido que recurrir a equipamiento antiguo, junto con respiradores de quirófano, respiradores de transporte, adaptaciones de ventiladores de ventilación no invasiva e incluso anecdóticamente a ambúes mecanizados. En el momento actual nos siguen preocupando diversas situaciones dado la saturación actual de las UCI: el fin del confinamiento puede provocar un aumento de número de casos, las patologías graves diferentes a la infección por COVID-19 han disminuido temporalmente, pero habrá que volver a atenderlas y la capacidad de atención a nuevas catástrofes temporalmente es prácticamente nula.

En definitiva, los intensivistas españoles han demostrado que, a pesar de las circunstancias adversas, han sido capaces de organizarse, colaborar con otros especialistas y adaptarse con resiliencia para poder atender a todos los pacientes críticos con neumonía por COVID-19. Debemos de empezar a prepararnos para retornar los hospitales a la normalidad, un proceso que no será ni fácil ni rápido, pero que debería contemplar el mantener unos equipamientos suficientes para atender otras catástrofes en el futuro. (Pandemia por COVID-19: el mayor reto de la historia del intensivismo, 2020)

cómo nos podemos dar cuenta es que la pandemia del covid-19 es una enfermedad, mundial que afecto a todos los países ya que la sociedad desconocía de dicha pandemia, afectando a todos los sectores.

Así mismo podemos decir que el covid-19 empezó desde el año 2019, ya que surgieron algunos casos en la provincia de Hubei, China, dándole el nombre de neumonía e insuficiencia respiratoria, a causa de un nuevo coronavirus (SARS-CoV-2).

Como era una enfermedad nueva no sabían cuáles eran sus síntomas, lo que muchas personas creían que tenían gripa, normal y que se quitaría en un par de días, pero con el paso de los días esto se iba agravando ya que crecían grandes números de contagiados, hasta que llego a diferentes países del mundo.

2.4.1 ¿Qué es el (covid-19)?

Se entiende que el covid-19 es una enfermedad infecciosa que afecta al sistema respiratorio, el covid-19 es una enfermedad que puede causar la muerte si esta no es atendida.

Como nos podemos dar cuenta es que el covid-19 es una enfermedad que afecta al sistema respiratorio. Las personas que se contagiaron sintieron diferentes síntomas, de acuerdo a la variante, estos síntomas podían a parecer de 2 a 14 días.

Algunos de los síntomas son Fiebre o escalofríos, Tos, Dificultad para respirar (sentir que le falta el aire), Fatiga, Dolores musculares y corporales, Dolor de cabeza, Pérdida reciente del olfato o el gusto, Dolor de garganta, Congestión o moqueo, Náuseas o vómitos, Diarrea etc. Estos son algunos de los síntomas que se presentan con más frecuencia.

Había muchas personas que desconocían los síntomas y los ignoraban por completos creyendo que se les pasaría, pero con el paso de los días esto se iban a grabando, lo cual las personas tenían que ser más cuidadosas, a la hora de interactuar con las personas ya que decían que estos se podían contagiar a través del aire,

¿Qué son los Coronavirus?

Para entender un poco más sobre el tema podemos decir que, los coronavirus son virus que causan diversas infecciones desde un resfriado grave hasta infecciones que pueden llegar a la muerte.

Los coronavirus (CoV) son una amplia familia de virus que pueden causar diversas afecciones, desde el resfriado común hasta enfermedades más graves, como ocurre con el coronavirus causante del síndrome respiratorio de Oriente Medio (MERS-CoV) y el que ocasiona el síndrome respiratorio agudo severo (SRAS-CoV).

Un nuevo coronavirus (CoV) es una nueva cepa de coronavirus que no se había identificado previamente en el ser humano. El nuevo coronavirus, que ahora se conoce con el nombre de 2019-nCoV o COVID-19, no se había detectado antes de que se notificara el brote en Wuhan (China) en diciembre de 2019.

Transmisión

Los coronavirus se pueden contagiar de los animales a las personas (transmisión zoonótica). De acuerdo con estudios exhaustivos al respecto, sabemos que el SRAS-CoV se transmitió de la civeta al ser humano y que se ha producido transmisión del MERS-CoV del dromedario al ser humano. Además, se sabe que hay otros coronavirus circulando entre animales, que todavía no han infectado al ser humano.

Síntomas comunes

Esas infecciones suelen cursar con fiebre y síntomas respiratorios (tos y disnea o dificultad para respirar). En los casos más graves, pueden causar neumonía, síndrome respiratorio agudo severo, insuficiencia renal e, incluso, la muerte.

Prevención

Las recomendaciones habituales para no propagar la infección son la buena higiene de manos y respiratoria (cubrirse la boca y la nariz al toser y estornudar) y la cocción completa de la carne y los huevos. Asimismo, se debe evitar el contacto estrecho con cualquier persona que presente signos de afección respiratoria, como tos o estornudos. (americas, 2022)

Cómo nos podemos dar cuenta es que covid-19, es una enfermedad infecciosa la cual puede provocar hasta la muerte, si esta no es atendida como se debe, esta enfermedad es nueva en el mundo ya que nadie sabía de su existencia. Los investigadores se dieron a la tarea de investigar de ella ya que nunca se había visto algo así en el mundo.

Para conocer un poco más sobre el covid-19

El covid-19 es una enfermedad que se transmite por vías respiratorias esta enfermedad se dio a conocer en el 2019 a cuál provenía en el país de china Después de ciertos meses la enfermedad se empezó a expandir diferentes países del mundo lo cual se volvió una enfermedad mundial.

El covid-19 es una enfermedad desconocida para toda la sociedad lo cual no contábamos con medicina ni tecnología que permitiera el poder controlar dicha enfermedad.

Para el mes de marzo hubo el primer contagio en el país de México lo cual el gobierno tuvo que tomar ciertas prevenciones para evitar que la población se contagiara del covid-19 Pero esto fue muy tarde ya que muchas la población ya se había contagiado y tuvieron que aplicar la cuarentena, la cual decía que solo duraría por ciertos días, los alumnos no irían a la escuela hasta después de cumplir con la cuarentena al paso de los días la población se iba contagiando con mayor frecuencia lo cual se tuvo que cerrar ciertos lugares de trabajo provocando desempleo, robo, delincuencia, violencia, etcétera.

La mayoría de la población mundial entró en caos puesto que todo mundo desconocía sobre la enfermedad del covid-19 y cada día sí escuchaba que había

muerdes, el gobierno tuvo que tomar ciertas medidas para evitar que la enfermedad se siguiera propagando.

Algunas de las medidas que se tuvieron que implementar fueron el cerrar de muchos lugares como es centros de diversión, escuelas, trabajo a distancia etc. Los primeros días las personas lo tomaron como distracción puesto que se cancelaron los labores, pero a los pasos de los días y el gobierno tuvo que tomar nuevas medidas para seguir con las labores cotidianas, con el apoyo de la tecnología permitió el poder realizar ciertas actividades tanto personales como laborales.

Uno de los sectores el cual fue más afectado fue la educación puesto que hay mucha pobreza en los países y muchos de los niños no podían contar con los recursos necesarios para poder tomar sus clases a distancia ya que no contaban con el material necesario cómo es una computadora, internet, etcétera, y esto provocaba que hubiese deserción en las escuelas.

¿Qué es una problemática?

De reconocida trayectoria internacional, en el campo de la metodología, (Sampieri, 2014) en su libro “**Metodología de la Investigación**”, nos define de forma breve el planteamiento del problema como: “El planteamiento del problema es el centro, el corazón de la investigación: dicta o define los métodos Plantear el problema no es sino afinar y estructurar más formalmente la idea de investigación”

Se puede entender que una problemática es por la situación que está pasando dicha persona, institución, contexto etc., de esa manera se tiene que buscar una forma de solucionar dicha dificultad tomando ciertas decisiones que se ajuste a las necesidades.

Para poder solucionar dichas situaciones tenemos que ser personas capaces de resolver lo tomando en cuenta diferentes alternativas, pero sobre todo siendo

personas capaces de ser abierta a nuevas ideas ya que eso permitirá el poder buscar y pensar de diferentes maneras que permitan encontrar una solución a dicho problema que se nos presente.

De acuerdo a los instrumentos aplicados podemos recabar información muy valiosa que nos permitieron el poder obtener las líneas temáticas del problema y de esa manera definir cuál es la problemática que atañe (DGDC) Y de tal manera poder dar una mejora a la institución tomando en cuenta su contexto, sujetos etc.

2.5 Líneas Temáticas Del Problema

Línea temática 1 La relación con los compañeros de trabajo y líderes.

Es de vital importancia considerar las opiniones de los compañeros y líderes respetando su manera de pensar. Nunca tomar de manera negativa lo que los otros piensan o sus ideas porque, si se hace de esa forma, se generara un clima de inseguridad en el que los demás no compartirán sus ideas por temor a no ser escuchados ni respetados.

El contar con una buena relación con los compañeros de trabajo y los líderes es fundamental e importante ya que nos permite poder compartir nuestras ideas y pensamientos puesto que cada sujeto pensamos de una manera distinta la cual en muchas ocasiones los lugares de trabajo no son tomadas en cuenta lo que ocasiona grandes conflictos entre jefes y colaboradores.

Línea temática 2 La cultura organizacional

Es importante considerar que la cultura organizacional siempre va a ser propia de la institución, y que nos tendremos que adaptar a dicha cultura, ya que en esto hacemos hincapié acerca de los valores, normas y conductas que nos regulan para un mejor control dentro de la institución.

La cultura organizacional es una de las características que definen a las instituciones ya que cada organización cuenta con diferente forma de trabajo lo que los trabajadores les cuestan trabajo adaptarse a la cultura organizacional de dichas organizaciones.

Puesto que hay personas que no les gusta interactuar con sus demás compañeros de trabajo lo que ocasiona dificultades a la hora de participar en dichas actividades ya que les cuesta el poderse comunicar y expresarse con las demás personas ocasionando conflictos de puntos de opinión.

Línea temática 3 El espacio disponible para el desarrollo de tareas diarias del personal.

Una de las problemáticas detectadas es la disponibilidad del espacio para desarrollar sus tareas diarias de los individuos ya que por motivo de la pandemia los trabajadores tuvieron que adaptarse a nuevos espacios lo que ocasiona van grandes conflictos con sus compañeros de trabajo y en su relación familiar, ya que su casa se convirtió en oficina.

El espacio de trabajo tiene la capacidad de repercutir en el estado de ánimo de los trabajadores. La luz artificial, la falta de orden o el ruido, entre otros, afectan a la comodidad, percepción y clima laboral. Transformar el espacio mejora las relaciones personales dentro del trabajo. Ya muchas de las ocasiones no se cuenta con un buen espacio en donde los trabajadores desarrollen con comodidad, Por esa razón es fundamental e indispensable que los colaboradores cuenten con un espacio adecuado para la elaboración de sus actividades ya que esto les permitirá el sentir a gusto a la hora de realizar dichas actividades en la necesidad de estar teniendo problemas con los compañeros o simplemente el estarse estresando por motivos de un espacio inadecuado Por esa razón es fundamental e indispensable que los colaboradores cuenten con un espacio adecuado para la elaboración de sus

actividades ya que esto les permitirá el poder sentirse a gusto a la hora de realizar dichas actividades en la necesidad de estar teniendo problemas con los compañeros o simplemente el estarse estresando por motivos de un espacio inadecuado actividades y eso también repercute en la mala realización de tareas de los trabajadores.

Línea temática 4 Falta de responsabilidad en el cumplimiento de tareas.

Como todos sabemos la falta de responsabilidad del cumplimiento de las tareas es uno de los temas que afectan a las instituciones ya que por la falta de responsabilidad de los sujetos hacen que las actividades sean menos productivas afectando a la producción de dichas organizaciones que con el paso del tiempo trae consecuencias irreversibles.

Es necesario que haya responsabilidad en cada uno de los trabajadores y que cumpla con las tareas asignadas esforzándose a realizarlas de la mejor manera posible y sobre todo que sepan trabajar en equipo ya que si no se tiene esa responsabilidad también se estaría afectando al trabajo de otros y esto acabará por estropear las relaciones.

Por motivos del covid-19 mucha de las personas dejó a un lado sus responsabilidades puesto se desatendieron de ellas ya que por motivos de falta de materiales unos no podían realizar dichas actividades solicitadas ya que no tenían los medios para poderse comunicar.

Línea temática 5 Deficiencia de comunicación entre compañeros de trabajo.

La falta de comunicación entre compañeros es uno de los problemas que más se presentan en las instituciones ya que eso provoca que no se comparta información haya una mala organización provocando malos entendidos.

La falta de comunicación interna provoca resentimiento y frustración entre los trabajadores de la organización. La comunicación fluida debe partir desde arriba. Debe existir un líder que articule de forma clara y concisa, que todo el mundo entienda, la visión y los objetivos que deben perseguir todos en unión.

Cómo nos podemos dar cuenta es que la comunicación es indispensable para todas los lugares puesto que el que uno interactúe con sus compañeros de trabajo nos permiten el poder entrar en confianza Y de esa manera poder expresar nuestras inquietudes , por esa razón es importante el poder tener un jefe que nos brinda confianza puesto que nosotros como colaboradores nos sentiremos a gusto a la hora de realizar nuestras actividades y en caso de tener ciertas dificultades o dudas poder recurrir con nuestros superiores.

Línea temática 6 cuello de botella.

El cuello de botella es una de las situaciones que se da con más frecuencia en las diferentes instituciones he organizaciones puesto que no se dividen las tareas de una forma equitativa, lo cual conlleva a que se sature ciertos espacios que tienen que pasar ciertas actividades ocasionando retrasos y demoras para poder seguir con su proceso final ocasionando pérdida de tiempo.

Línea temática 7. Miedo a lo desconocido.

Uno de los problemas que se vio involucrado fue el miedo a lo desconocido puesto que todas las personas les aterrizaba el poder se contagia del covid-19 ya que era una enfermedad que no tenía cura lo cual muchas de las personas tenían miedo a contagiarse puesto que evitaban el estar en contacto con sus compañeros de trabajo.

Línea temática 8. Falta de recursos materiales.

Una de las dificultades por la cual tuvieron que pasar los colaboradores de la DGDC fue la falta de recursos puesto que no todas las personas cuentan con la tecnología y el equipo necesario para poder llevar a cabo sus actividades cotidianas puesto que muchos de los colaboradores se tuvieron que ir a sus lugares de origen lo cual muchos de ellos pertenecían a comunidades alejadas de la zona urbana lo que les dificultaba el poder contar con internet luz etcétera donde pudieran estar en contacto con sus compañeros de trabajo lo que ocasionaba que no se enteraran de información o que se tuvieron que excluir de ciertas actividades programadas.

Y no solo ellos sino toda la sociedad carecía o carece de recursos materiales puesto que no todos contamos con el nivel socioeconómico para poder atender nuestras necesidades económicas y aunque fuese así hay lugares donde no están diseñados para realizar ciertas actividades.

2.6 Justificación del problema

El presente trabajo pretende ser una herramienta de apoyo e investigación que favorezca a la Dirección General de Desarrollo Curricular, tanto a sus áreas independientes, ya que como todos sabemos el contar con un adecuado ambiente institucional permite que los colaboradores tengan un mejor rendimiento en su productividad, de las instituciones, el contar con un adecuado ambiente institucional genera trabajadores capaces, eficientes y eficaces para desarrollar cualquier tarea asignada.

Asimismo, se pretende investigar el ambiente institucional en tiempos de pandemia en su nueva modalidad ya que durante el diagnóstico nos pudimos percatar que el ambiente influye para el desarrollo de las actividades de los individuos ya que con la pandemia los colaboradores se distanciaron de sus compañeros de trabajo lo que ocasionó conflictos entre ellos y cuellos de botella ya que no fluye la comunicación cómo se acostumbra, también ocasionó problemas de salud.

Por esa razón consideramos que el tener una buena relación con nuestros compañeros de trabajos y directores nos permite ser más productivos, por eso

mismo nos daremos a la tarea de investigar más a fondo qué estrategias nos permiten tener una mejor relación con nuestros directivos y compañeros, para evitar problemas mayores.

Tuvimos la oportunidad de entrevistar a los directivos acerca de su relación con sus colaboradores y ellos nos mencionan que el tener una buena comunicación y brindar confianza permite que los trabajadores digan cuáles son sus inquietudes y con ello poderles brindar apoyo.

Por esta razón se pretende investigar más al fondo el tema de interés ya que esto también no solo nos trae problemas internos dentro de las áreas y subdirecciones si no, también problemas externos en donde también involucra a la sociedad y a personas externas, que también dependen del trato de los trabajadores y de la atención que brindan hacia el público en general.

2.6.1 ¿Por qué investigar el ambiente institucional en la DGDC?

Se pretende investigar el ambiente institucional en tiempos de pandemia y su nueva modalidad para proponer estrategias que permitan una mejor relación entre los colaboradores y permita llevarse a cabo sus tareas asignadas de una manera más eficiente y eficaz evitando conflictos entre compañeros y así mismo evitar que se estresen de más.

Es que investigamos el ambiente institucional en tiempos de pandemia nos permite poder incorporar nuevas formas de trabajo en las diferentes instituciones, pero en especial a la (DGDC), puesto que el incorporar nuevas ideas permitirá que los trabajadores sean más productivos permitiendo que las actividades se cumplan de la mejor manera posible.

¿Cuál es el principal objetivo de investigar el ambiente institucional?

Nuestro principal objetivo de investigar el ambiente institucional en tiempos de pandemia y en su nueva modalidad, es buscar estrategias que permitan que los

colaboradores tengan una mejor relación entre ellos evitando conflictos que ocasionen que las tareas no se puedan llevar a cabo como se tienen planeadas.

Asimismo, el que sea posible contar con un adecuado ambiente institucional permite que los trabajadores reduzcan enfermedades a la larga ya que se evitara de estresarse más de lo normal.

2.6.2 Pregunta de investigación.

¿Cuáles son los factores que se involucran en las áreas de la Dirección General de Desarrollo curricular en el contexto de pandemia y la nueva normalidad?

2.6.3 Factores involucrados

Algunos de los factores que podemos rescatar que se ven involucrados en la Dirección General de Desarrollo Curricular para que el ambiente institucional en tiempos de pandemia sea adecuado para los colaboradores es la falta de:

- Tolerancia
- Respeto
- Responsabilidad
- Trabajo en equipo

A continuación, les daremos a conocer algunos de los conceptos y definiciones acerca de los factores que intervienen para poder tener una buena comunicación en tiempos de pandemia de su nueva modalidad ya que de esta

forma nos permitirá a poder conocer más sobre de lo que estaremos hablando en el presente escrito.

El tener presente acerca de los conceptos de cada definición nos permite el poder entender más el tema puesto que sabremos de lo que estamos hablando.

2.6.4 Objetivos

Continuación les daremos a conocer nuestro objetivo general como específicos que tenemos pensados para nuestro trabajo de investigación.

Objetivo general

Conocer y analizar los factores que intervienen en el ambiente institucional en tiempos de pandemia y en su nueva modalidad, para que el trabajo sea más favorable, sano y óptimo, para los trabajadores de las diferentes áreas de la DGDC.

Objetivos específicos

- Analizar las estrategias que se implementan para tener un ambiente institucional más eficiente y eficaz.
- Conocer la importancia de tener un sano ambiente institucional.
- Indagar sobre la importancia de un sano ambiente institucional en las actividades cotidianas de la DGDC.

Metodología de la investigación

En la metodología de la investigación podemos dar a conocer en qué escenario nos estaremos ubicando con cuáles sujetos estaremos trabajando cuáles eran nuestras herramientas e instrumentos que nos permitirá el poder realizar nuestro trabajo de investigación , y también el lugar y el tiempo que nos tomara para poder realizar ciertas acciones, qué otras características que nos permiten poder concluir con nuestra investigación puesto que la viabilidad es una de las formas que nos permitirá ver si es posible llegar hasta el final a nuestro propósito planeado.

ESCENARIOS: ¿DÓNDE? Dirección General de Desarrollo Curricular

SUJETOS: ¿CON QUIÉNES? Se trabajará con el personal de la Dirección General de Desarrollo Curricular tomando en cuenta sus Áreas Dependientes

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS: ¿CÓMO? Y ¿CON QUÉ? Utilizaremos diario de campo, entrevistas, entrevistas semi- estructuradas, encuestas, charlas informales etc.

TIEMPOS: ¿CUÁNDO? se llevará a cabo durante el periodo octubre-2021 a mayo-2022 donde se tomarán en cuenta, 4 etapas, diagnostico (octubre a noviembre) sistematización de información (enero-febrero); Análisis (marzo-abril); y escrito final (abril-mayo).

CRITERIOS METODOLÓGICOS: ¿POR QUÉ? Y ¿PARA QUÉ? Se consideran herramientas e instrumentos que nos posibiliten la indagación del desempeño de funciones tanto del personal como de las autoridades y el ambiente institucional que predomina.

VIABILIDAD. Consideramos que es viable siempre y cuando se cuente con el apoyo tanto de directivos como del personal en general, para poder indagar más sobre el tema y aplicar los instrumentos y herramientas necesarios para posteriormente ofrecer una propuesta de mejora

2.6.5 Enfoque

Se llevará a cabo una investigación cualitativa que tomará en cuenta a los trabajadores de La Dirección De Desarrollo Curricular y a sus áreas independientes, reconociendo la importancia del ambiente institucional en tiempos de pandemia y en su nueva modalidad.

El llevar una investigación cualitativa permite tener datos más exactos lo que nos permitirá tener una información más clara y precisa para poderla compartir y difundir con nuestros lectores.

El utilizar investigación cualitativa cuenta con grandes ventajas ya que de esta manera nos permite poder tomar en cuenta todos los sujetos e individuos que conforman a los lugares de trabajo puesto que los colaboradores es uno de los puntos claves que permiten que las instituciones tengan una mejor forma de trabajo

La investigación cualitativa es el resultado de datos sin números lo cual permite el poder platicar y dialogar con distintas personas y poder conocer cuáles son sus tipos de pensamientos de ver acerca de la problemática por la cual estaba pasando.

2.6.6 Diseño metodológico

El diseño metodológico es una de las herramientas que nos permite el poder ir estructurando la forma de trabajo en la cual llevaremos a cabo nuestra investigación de nuestro tema de interés Y de esa forma el poder ir implementando nuevas herramientas e instrumentos que nos permite la recopilación de cierta información y de esa manera poder llegar hasta el final de dicho problema que se plantea.

Se llevará a cabo el diseño metodológico por medio de diario de campo, observación, entrevistas, cuestionarios en Google charlas informales entre otros que permite recabar información de nuestro interés.

Ya que estas son unas de las herramientas que nos arrojan información más exacta y precisa de lo que queremos saber.

Estas herramientas nos han permitido el poder obtener información de gran ayuda para poder saber cuál es la problemática por la cual está pasando la dirección general de desarrollo curricular Y de esa manera el poder ir implementando nuevas estrategias para que nuestra investigación tenga bases más sólidas y concretas que nos permita llegar hasta el objetivo final.

CAPÍTULO III. MARCO ANALÍTICO PARA COMPRENDER EL AMBIENTE INSTITUCIONAL.

En el capítulo III daremos a conocer algunas definiciones y conceptos acerca del ambiente institucional, la gestión institucional, el clima laboral y los factores que intervienen, siendo importante y fundamental conocer cuáles son los diferentes tipos de conceptos ya que muchas veces creemos que son iguales.

Asimismo, hablaremos acerca del (covid-19) ya que en pandemia los trabajadores tuvieron que buscar y adaptarse a nuevas formas de trabajo y por ello nos es de sumo interés indagar cuál es el ambiente institucional y el clima laboral en tiempos de pandemia y en su nueva modalidad y con ello dar términos claros y concisos de las disputas respecto al covid-19 y cuáles son las problemáticas que afectaron en el ámbito laboral.

Para hacer posible nuestra investigación nos dimos a la tarea de indagar en diferentes tipos de fuentes como documentos, entrevistas y encuestas para poder conocer más acerca de los conceptos del clima organizacional y ambiente institucional en tiempos de pandemia y en su nueva normalidad entre otros conceptos.

Por ello en primer lugar daremos a conocer algunas definiciones acerca del clima institucional donde tomamos en cuenta a diferentes autores que nos ayudaran a comprender más de ello.

3.1 Clima institucional

3.1.1 ¿Qué es el clima institucional?

El clima institucional es el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de los miembros de la escuela. Este ambiente incluye aspectos tales como el trato entre los miembros, relaciones interpersonales, comunicación y el estilo de gestión. Fuente especificada no válida.

Se puede entender que el clima institucional es el ambiente que se genera mediante las personas entre las actitudes e interactúan entre sí, por ello es muy importante que sean tomados en cuenta los colaboradores, ya que se genera en dichos contextos y es a partir de las vivencias cotidianas, entre los individuos este ambiente tiene que ver con la forma de cómo se comportan los sujetos ya que intervienen sus creencias y valores que los identifican.

Es importante que exista una buena relación entre los compañeros ya que esto permite que las tareas asignadas se lleven de una manera más eficiente y eficaz y así mismo permite que se genere un ambiente óptimo a la hora de interactuar con los compañeros evitando conflictos que con lleven a malos entendidos a cierto tiempo.

De acuerdo con **Fuente especificada no válida.** nos dice que una de las recomendaciones más importantes para promover el clima institucional es que la institución pueda responder a los continuos cambios complejos y relevantes cambios que se producen en el contexto social y educativo. Esto se llevará a cabo desde la perspectiva de las organizaciones capaces de aprender incluso de desprender y volver a prender.

Se puede entender que si las instituciones desean tener un ambiente institucional favorable tienen que ser flexibles a la hora de relacionarse con sus colaboradores ya que de esta manera permitirá que los colaboradores tengan la seguridad de

poder decir su opinión sin miedo a ser rechazados, por ello es muy importante que las instituciones tengan la capacidad de hacer un cambio para obtener nuevos beneficios.

Se puede decir que en las organizaciones e instituciones debe de existir comunicación entre los compañeros de trabajo ya que esto permitirá que se genere un buen funcionamiento en todas las organizaciones e instituciones.³

De acuerdo a lo observado podemos decir que el clima institucional es muy importante, porque permite una buena convivencia que favorece el logro de los objetivos de la instancia.

De acuerdo con **Fuente especificada no válida**, nos dice que en el concepto de clima organizacional existen numerosas aportaciones de diversos autores que dan lugar a múltiples definiciones y conllevan diferentes indicadores para su medida, para Hellriegel y Slocum el clima es *“el conjunto de atributos que pueden ser percibidos sobre una organización particular o sobre sus subsistemas, y que pueden ser inducidos por la forma en que la organización y/o sus subsistemas tratan con sus miembros y su entorno”*

Se puede entender que el clima organizacional es uno de las formas que existen para que los colaboradores puedan realizar diferentes aportaciones que permitan que la empresa tenga una nueva mirada lo que motive que sea cada día mejor, puesto que ayudará a que los colaboradores puedan expresar diferentes opiniones que favorezcan a la institución de una manera más positiva.

³ Es el medio en cual las personas se vinculan en una organización para alcanzar un fin común; no existe un sistema de comunicación que se aplique universalmente, sin embargo, se debe estructurar de acuerdo a las necesidades de las empresas, ya que esta es esencial para el buen funcionamiento de toda organización.

La importancia del clima organizacional influye en la motivación la satisfacción, en el desempeño de los trabajadores. Por el contrario, el clima organizacional bajo, genera en los trabajadores estados de desinterés, apatía, depresión e insatisfacción; en algunos casos pueden transformarse en inconformidad, enfrentamientos, agresividad e indisciplina.⁴

Se puede entender que si no existe un clima organizacional adecuado puede generar adversidades dentro de la organización, ya que ocasiona en los colaboradores desinterés insatisfacción y negatividad para la organización lo cual no permite que los sujetos puedan desempeñar sus actividades como están planeadas ocasionando bajo rendimiento en su producción y muchas veces esto ocasiona que dicha institución no pueda funcionar como es, ya que se pueden presentar aun rivalidades entre los sujetos que conlleva a problemas mayores tanto exteriores como inferiores.

Como todos sabemos si contamos con un adecuado clima organizacional nos permite a que nos sintamos motivados y que podamos realizar nuestras actividades de una mejor manera ya que estaremos de alguna manera a gusto en nuestra área de trabajo sin la necesidad de caer en algún tipo de estrés con motivo de la relación laboral, así como evitando conflictos con nuestros compañeros de trabajo por esa razón es fundamental que en todas las organizaciones cuenten con un clima apropiado para que puedan ser más eficientes y eficaces los trabajadores a la hora de realizar sus actividades y esto no sea causa de que limite su desempeño, cabe destacar que si los trabajadores no desempeñan adecuadamente su trabajo puede ocasionar grandes pérdidas para las instituciones y organizaciones etc.

⁴ Troya Morejón Imelda Edilma, Troya, Briones. (s/n)
DOCENTE.

3.1.2 La gestión institucional

A continuación, presentaremos un concepto acerca de la gestión institucional, que nos permitirá comprender más a fondo como es que influye la gestión en una organización para tener un clima optimo dentro del área de trabajo

¿Qué es gestión?

La gestión es uno de los elementos más importantes en las instituciones ya que te permite toda esa relación con todo el contexto que la rodean, y de esa manera permite el poder realizar la ejecución de ciertas actividades y poder estar supervisando las acciones que realizan los sujetos⁵.

*Tal como se utiliza actualmente, proviene del mundo de la empresa y atañe a la gerencia. La gestión se define como la ejecución y el monitoreo de los mecanismos, las acciones y las medidas necesarios para la consecución de los objetivos de la institución. La gestión, por consiguiente, implica un fuerte compromiso de sus actores con la institución y también con los valores y principios de eficacia y eficiencia de las acciones ejecutadas. Desde este marco conceptual se entiende que la conducción de toda institución supone aplicar técnicas de gestión para el desarrollo de sus acciones y el alcance de sus objetivos. **Fuente especificada no válida.***

Se puede entender que la gestión es una forma en cómo los sujetos dan a conocer y a demostrar sus valores y principios qué te permitirá el poder ser eficiente y eficaz de acuerdo a las acciones que se lleven a cabo en dicha institución.

Así mismo esta misma permite que se lleven todas las acciones pertinentes necesarias para las instituciones, para la satisfacción de necesidades de algún bien común.

⁵ la gestión se define como “el conjunto de acciones relacionadas entre sí emprendidas por el equipo directivo [...] para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en-con la comunidad educativa” (Pozner, 2003, p. 35).

La gestión institucional, en particular, implica impulsar la conducción de la institución escolar hacia determinadas metas a partir de una planificación educativa, para lo que resultan necesarios saberes, habilidades y experiencias respecto del medio sobre el que se pretende operar, así como sobre las prácticas y mecanismos utilizados por las personas implicadas en las tareas educativas. En este punto, en estrecha relación con la actividad de conducción, el concepto de planificación cobra importancia debido a que permite el desarrollo de las acciones de conducción-administración y gestión, ya sean educativas o escolares. Fuente especificada no válida.

Se puede entender que la gestión institucional permite que las organizaciones realicen sus actividades de una manera más eficiente y eficaz ya que de esa forma plantean metas a partir de la planificación educativa lo que resulta necesario el saber y tener habilidades sobre lo que va a aportar para la organización y de esa forma tener una mejor organización. ⁶

De acuerdo con **No se especifica ningún origen.** nos dice que el concepto de gestión surge de las teorías organizacionales y administrativas en el ambiente educativo y específicamente en lo administrativo y pedagógico se ubica a partir de los años sesenta (60) en Estados Unidos, de los setenta (70) en el Reino Unido, de los ochenta (80) en América Latina y particularmente en la República Dominicana a partir de la segunda década de los noventa (90) con el Plan Decenal, el concepto de administración de la educación tiende a ser reemplazado por el de gestión educativa.

Cómo nos podemos dar cuenta es que la gestión se ha ido modificando de acuerdo a nuevas formas de trabajo y ha ido evolucionando dando nuevas transformaciones en diferentes partes del mundo de acuerdo a las necesidades de cada uno de ellos a lo cual se han ido destacando diferentes tipos de gestión que permite que cada

⁶ la gestión del clima adquiere una dimensión de gran relevancia porque constituye un elemento primordial en el desarrollo de su estrategia organizacional, también tiene una inmediata repercusión, por lo que se precisa tener una visión amplia, integradora, realista de la organización para emprender un proceso que permita construir el ambiente laboral que lleve al logro de los objetivos deseados.

organización se trabaje con un fin y así mismo permitan que las organizaciones sean mejor cada día.

3.1.3 Noción de ambiente institucional

De tal manera que nos dimos a la tarea de buscar diferentes definiciones de conceptos que nos hablaron acerca del ambiente institucional por ello podemos decir que el ambiente institucional es uno de los factores más importantes e indispensables en todas las instituciones, ya que es la forma en cómo los trabajadores se relacionan y su comportamiento, ya que el ambiente institucional son todos los factores que intervienen en el contexto, hablando del espacio materiales, sujetos, entre otros. Por ello es fundamental conocer cuáles son algunas recomendaciones para que el ambiente sea adecuado en las instituciones y evitar conflictos, si los trabajadores cuentan con un sano ambiente institucional permite que las actividades se realicen de una manera más eficiente y eficaz, ya que si los trabajadores se sienten en un buen ambiente ellos desempeñarán sus actividades de la mejor manera, así mismo podemos decir que es muy importante el papel que juega sus superiores ya que si hay un buen líder los trabajadores se sentirán en confianza y podrán dar y proponer diferentes formas de trabajo que permitan eficiencia en el mismo.

Como nos podemos dar cuenta es que el ambiente institucional juega un papel fundamental e indispensable en todas las instituciones ya que es la forma, en como las personas se relacionan permite que las tareas y las actividades se puedan llevar de una manera más rápida y eficiente o de igual manera de una forma negativa que perjudique a las instituciones todo depende de los componentes que conforman a la institución.

De esta manera se puede entender que el ambiente interno son todos los elementos que ejercen poder en las actividades que se llevan a cabo en la organización esto quiere decir que, si hay personas que cuenten con apatía, flojera, estrés, recae el peso para sus demás compañeros de trabajo, ya que se atrae una fuerza negativa.

Así mismo cabe destacar que la relación con los superiores también es de suma importancia, es por eso que se propone una buena comunicación y relación entre sus directivos como con sus compañeros, ya que de esta manera si existe una buena relación permite que las personas se desenvuelvan de una manera positiva teniendo como respuesta que los colaboradores se quiera incorporar con los demás.

El ambiente interno de una empresa está compuesto por elementos que se encuentran dentro de la organización, incluyendo a los empleados actuales, el management y en especial la cultura corporativa que define el comportamiento del empleado. A pesar de que algunos elementos afectan a la empresa como un todo, otros afectan sólo al manager. La filosofía del management o el estilo de liderazgo impactan directamente en los empleados. La estrategia de la empresa debe estar en consonancia con el ambiente interno y viceversa. Se necesita la estimación de la cantidad adecuada de los recursos internos para evitar consecuencias no deseadas en la ejecución de planes y proyectos. (Aráuz,s/n,p.9')

Cómo nos podemos dar cuenta es que el ambiente institucional interno es la consecuencia de todo lo que existe internamente en la institución por lo cual es fundamental e indispensable que los trabajadores cuenten con un buen trato ya que eso dependerá su estado de ánimo.

Asimismo, el liderazgo es una herramienta que impacta directamente a los empleados, ya que si existe un buen liderazgo los colaboradores podrán tener comunicación, confianza para hablar con sus superiores Y de esa manera poder compartir ideas aprendizajes o comentar sus pensamientos que no les permite desenvolverse.

De esta manera las instituciones se han preocupado más por sus colaboradores de que cuenten con un buen trato y así mismo permite que los colaboradores se quieran involucrar más en las tareas de la organización por ello es indispensable la estimación de la cantidad adecuada de los recursos internos para evitar consecuencias a un futuro de que no se puedan llevar a cabo la ejecución de los proyectos planes programas qué se tiene pensado lo que afectaría a la emociones

de los trabajadores ya que muchos participarían en aportar ideas y si no se llevarán a cabo ocasionaría inconformidades y luego los trabajadores no quisieran volver a dar opiniones ya que se sentirían rechazados con sus pensamientos

De igual manera podemos decir que el clima laboral es. el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción del personal y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el "saber hacer" del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno. Es la alta dirección, con su cultura y con sus sistemas de gestión, la que proporciona -o no- el terreno adecuado para un buen clima laboral. (Aráuz,s/n).

Se puede decir que el clima laboral es el ambiente tanto físico como humano en el que los trabajadores se desenvuelven ya que de esta manera y el personal realiza sus actividades de acuerdo el saber hacer.

Asimismo, podemos decir qué es fundamental e indispensable qué la organización cuente con un adecuado espacio físico donde los trabajadores puedan desenvolver sus tareas de una manera segura propia ya que los trabajadores no pueden trabajar en malas condiciones ya que ponen en riesgo su salud vida lo que sé de ti varía diferentes pensamientos inconformidades y ocasionaría que los trabajadores realizarán sus tareas de una manera riesgosa.

El clima laboral se ve inmerso en una multitud de variables qué hace qué los individuos actúen de una manera tanto positiva como negativa todo dependerá de acuerdo a sus pensamientos actitudes en cómo se relacionan con sus compañeros en la forma en cómo los motiven, el liderazgo que ejerza su jefe, sus compañeros la comunicación etc.

Motivación

Posteriormente en las organizaciones han procurado que sus colaboradores se motiven ya que de esta forma cambia su forma de trabajo saliendo de la zona de confort, por ello se entiende el término "motivar proviene de la misma raíz

etimológica que el verbo mover. Motivar es mucho más que darle un discurso a la persona o al grupo de ellas para indicarles que deben tener una actitud diferente ante cualquier circunstancia”.

Por esta razón las empresas han creado nuevas técnicas de motivación para sus colaboradores lo cual hace que las personas quieran participar en la toma de decisiones realizar sus tareas asignadas cumpliendo lo que se le solicita ya que de esta manera la empresa les hará una jugosa recompensa lo cual les permitirá tener una mejor estabilidad tanto económicamente emocionalmente.

Por esa razón las instituciones organizaciones empresa etcétera se han dado a la tarea de buscar nuevas formas de motivar a sus empleados Y de esa manera que les permitan que ellos se sientan a gusto en su área de trabajo lo que permitirá que sean más eficientes y efectivos a la hora de realizar sus tareas teniendo en cuenta sus valores con los que fueron formados Y de esa manera hacer que participen en la toma de decisiones de la instituciones ya que les permitirán el poder opinar y aportar nuevas ideas para la mejora de sus actividades asimismo las organizaciones se han dado a la tarea de crear nuevas formas de motivación para sus trabajadores ya que si los trabajadores se sienten a gusto en sus trabajos permitirá que las instituciones tengan mejores resultados algunos de los beneficios que hacen que los trabajadores tengan mejor producción es brindarle atención médica en caso de que ellos la llegaran a necesitar asimismo es importante que los trabajadores cuenten con horarios flexibles de trabajo para que ellos puedan tener un mejor tiempo organizado y esto les permita el poder realizar sus actividades de una manera más organizada sin afectar tiempos en su ámbito profesional como personal.

Dinero: Las personas consideran el dinero como el aspecto más valorado del trabajo.

Estabilidad en el empleo: ya que al contar con unos ingresos de por vida resulta muy satisfactorio para la persona.

Oportunidades de ascenso y promoción: lleva consigo la posibilidad de conseguir mayor estatus laboral y social y por ende el trabajador espera un mayor ingreso.

Condiciones del trabajo: lo que podemos mencionar son las condiciones físicas del trabajo, la disposición de recursos e incluso el horario de trabajo.

Posibilidades de participación en el trabajo: ofrece la posibilidad de participar en decisiones relativas a su trabajo.

Ambiente social del trabajo: cuando a uno de poca experiencia se pone en una sección donde sus compañeros llevan años por lo tanto estos conocen el manejo de la empresa cada vez es más frecuente que las personas trabajen en grupos, desarrollando en los trabajadores una conducta social.

Una de las formas en cómo motivar a los trabajadores son el dinero ya que el dinero es uno de los aspectos con mayor valor para las personas ya que como todos sabemos hoy en la actualidad el que cuente uno con una estabilidad económica permite que las personas puedan cubrir sus necesidades, asimismo el que cuenten con una estabilidad en su trabajo ya que sin cuentan con un trabajo seguro se puede dedicar al 100 a sus labores sin la necesidad de estarse preocupando para 1 siguiente día o para cuando ellos lleguen a su vejez lo cual ellos sabrán que su trabajo actual de Sara frutos para un futuro. Asimismo la oportunidad de superación ya que si las empresas permiten que los colaboradores tengan crecimiento tendrán la visualidad de poder conseguir un mejor puesto lo cual les generarán mayores ingresos a su sueldo actual, Así mismo la condición de trabajo tanto en lo físico como en los horarios de los colaboradores ya que si los colaboradores cuentan con un horario flexible de acuerdo a sus necesidades y posteriormente les permitan el poder ir realizando diferentes tareas permite que salgan de su vida cotidiana ya que si los horarios son muy extensos provocarán fatiga y como todos sabemos hay tanto hombres como mujeres que laboran y muchas veces si los trabajadores cuentan con familia no pueden estar al 100 ya que están pensando en sus hijos que como estarán que estarán haciendo sí estudian ya que si se cuenta con un horario flexible

hay personas que se dedican a un estudio un trabajo extra diferentes actividades etc.

Una de las formas que también es importante y relevante es la posibilidad de participación en el trabajo ya que muchas veces las personas que creemos que son menos importantes son las que conocen más el manejo de la organización ya que no hay mejor persona que conozca su lugar de trabajo uno como persona podemos mirarlo desde otro lado pero si hacemos que los colaboradores se involucren nos podrán dar nuevas propuestas e ideas que permitan mejorar cambiar o modificar o darle un nuevo giro a dichas acciones o problemáticas para que nuestra organización se mueva de una manera más positiva dando frutos tanto a los patrones como a los trabajadores lo cual ambas partes ganarán.

El ambiente dentro de una organización en el contexto y externo de ella tiene un gran poder que influye en el comportamiento de manera positiva como negativa lo cual permite el cumplimiento de las tareas de la organización cómo nos podemos dar cuenta el ambiente se puede entender que son todos aquellos factores que pueden y deben influir en las decisiones que se toman dentro de la organización y tiene como relación con todo lo que rodea.

Uno como persona y organización tenemos que ser capaces de ser abierto a nuevos cambios ya que si uno como persona no se permite abrirse a nuevos cambios es donde se derivan grandes conflictos lo cual afecta a la organización lo cual si uno como persona ponemos en nuestro granito de arena podemos hacer que las tareas se nos faciliten de una manera más cómoda para todos ya que si no nos abrimos a nuevos cambios no podremos sobrevivir en la biodiversidad que existe en todas las organizaciones.

Para Osborn y Hunt (1974) el ambiente de la organización puede agruparse en, por lo menos, dos categorías: el macroambiente y el ambiente de trabajo. El macroambiente se refiere al contexto de un país o área geográfica específica y comprende las fuerzas cuya importante influencia se reconoce, aunque indirecta, sobre las características organizacionales y el desempeño de la organización.

3.2 Pandemia del Covid-19

A continuación, les hablaremos acerca del covid-19 donde daremos a conocer más acerca del tema tomando en cuenta algunas fuentes y de esa manera saber el que es.

3.2.1 ¿Qué es la covid-19?

De acuerdo con **Fuente especificada no válida**.⁷ nos dice que el COVID-19 es la enfermedad infecciosa causada por el coronavirus que se ha descubierto más recientemente. Ambos eran desconocidos antes de que estallara el brote en Wuhan (China) en diciembre de 2019.

3.2.2 ¿Qué es el SARS-CoV-2?

De acuerdo con **Fuente especificada no válida**.⁸ nos dice que es un virus que forma parte de la familia de virus “Coronavirus”, que reciben su nombre por su forma en “corona”. Es el más reciente de los coronavirus, identificado en el 2019 y causa la enfermedad llamada COVID-19, responsable de la actual pandemia.

Enfermedad respiratoria muy contagiosa causada por el virus SARS-CoV-2. Se piensa que este virus se transmite de una persona a otra en las gotitas que se dispersan

⁷ El coronavirus es un grupo de virus que causan enfermedades que van desde el resfriado común hasta enfermedades más graves como neumonía, síndrome respiratorio de Oriente Medio (MERS) y síndrome respiratorio agudo grave (SARS). Cabe destacar que la cepa de coronavirus (2019-nCoV) que ha causado el brote en China es nueva y no se conocía previamente.

⁸ Existen 7 coronavirus capaces de producir enfermedad en humanos.

Los coronavirus HCoV-229E, HCoV-OC43, HCoV-NL63 y HCoV-HKU1 son los más frecuentes y circulan entre humanos, suelen causar resfriados leves o enfermedades diarreicas en lactantes.

Los coronavirus MERS-CoV, SARS-CoV y SARS-CoV-2, circulaban entre animales y mutaron hasta tener la capacidad de infectar al ser humano. Estos 3 virus pueden causar enfermedad respiratoria más grave.

cuando la persona infectada tose, estornuda o habla. Es posible que también se transmita al tocar una superficie con el virus y luego llevarse las manos a la boca, la nariz o los ojos, pero esto es menos frecuente. Los signos y síntomas más frecuentes de la COVID-19 son fiebre, tos y dificultad para respirar. A veces, también se presentan fatiga, dolores musculares, escalofríos, dolor de cabeza, dolor de garganta, goteo nasal, náusea o vómito, diarrea y pérdida del sentido del gusto o el olfato. Los signos y síntomas pueden ser leves o graves y suelen aparecer entre 2 y 14 días después de la exposición al SARS-CoV-2. Algunas personas no tienen síntomas, pero pueden transmitir el virus. La mayoría de las personas con la COVID-19 se recuperan sin un tratamiento especial; sin embargo, algunas corren un riesgo más alto de sufrir una enfermedad grave. Quienes tienen el riesgo más alto son los adultos de edad avanzada y las personas con problemas de salud graves, como las afecciones del corazón, los pulmones o los riñones, la diabetes, el cáncer y la debilidad del sistema inmunitario. La enfermedad grave incluye la neumonía y la insuficiencia orgánica que son potencialmente mortales. Están en marcha investigaciones sobre el tratamiento de la COVID-19 y la prevención de la infección por el SARS-CoV-2. También se llama enfermedad por coronavirus de 2019. **Fuente especificada no válida.**

Se puede entender que el covid-19 es una enfermedad infecciosa causada por el coronavirus esta enfermedad no se tenía conocida hasta la fecha lo cual todas las personas des conocían del tema del brote, esta enfermedad causó pánico mundialmente.

Cómo nos podemos dar cuenta es que por la pandemia del covid-19 las personas entraron en diferentes problemas tanto emocionales cómo físicos ya que se destacaron grandes problemáticas porque era una enfermedad que desconocían y no sabían cómo tratarse lo cual muchas de las personas entraron en estrés y no querían tener contacto con sus compañeros de trabajo ya que no se querían contagiar del covid-19 ya que era una enfermedad mortal porque no existía medicamento ni vacunas para combatir.

En algunos casos las personas renunciaron a su trabajo, o simplemente se hicieron a un lado con sus actividades dejando un espacio vacío en la comunicación con sus

compañeros de trabajo ya que evadían mucho sus responsabilidades para no querer participar o acudir a su centro de trabajo para así no tener contacto con las personas de su alrededor.

El covid-19 trajo consigo grandes problemas económicos ya que muchas personas que quedaron sin trabajo, ya que cerraron locales, tiendas y lugares atractivos entre otros, o simplemente recortaron su Personal ya que no podían son tener los gastos.

Desacuerdo a la pandemia por la cual estamos pasando mundial mente se desatara más problemas una de ellas la delincuencia **Fuente especificada no válida.**⁹ puesto que todos andaban en busca del pan de cada día lo que ocasionó que muchas de las familias tuvieran problemas económicos, ya que no tenían manera de ganar dinero puesto que la mayoría de los negocios permanecían cerrados, y se vieran en la necesidad de robar, a otros ciudadanos, ya no contaban con los recursos para poder sostener su hogar ya que no había trabajo.

Y algunas de las personas se vieron en la necesidad de realizar diferentes tipos de delitos para son tener a su hogar, lo cual no tiene justificación cometer sus crímenes ya que afectaban a las de más persona, y muchas otras lo hicieron por que ya se dedicaban a ciertos crímenes lo cual lo tomaron la pandemia a su conveniencia, para poder realizar sus crímenes sin in intervenciones ya que muchos de los policías se enfermaron del covid-19 , lo cual no se daban abasto a cuidar a toda la población.

Así mismo se desarrollaron problemas emocionales **Fuente especificada no válida.**¹⁰ ya que nos habría en donde ganarían dinero puesto que todo estaba

⁹ Tipos de crimen: violencia doméstica, robo sin violencia, robo con violencia, robo de vehículo, lesión, homicidio, secuestro y extorsión.

¹⁰ Desde que comenzó la pandemia por COVID-19 en el mes de marzo y, hasta ahora, un 7,3% de los españoles ha tenido que recurrir a ayuda profesional debido a su estado de ánimo o situación emocional; de estos, más de un 50% ha acudido a un/a psicólogo/a.

Nadie duda ya del impacto que está teniendo la situación de pandemia por COVID-19 sobre la salud mental de las personas. Si bien aún es difícil estimar con precisión las consecuencias psicológicas y emocionales de la pandemia, en los últimos meses han surgido varios estudios que señalan la aparición de diversos síntomas, como ansiedad (incluido el trastorno de estrés postraumático), depresión y/o insomnio, entre otros muchos.

cerrado, por ello muchas las personas fallecieron por estrés, se desató un ambiente tenso en las casas puesto que las casas habían perdido su privacidad ya que la mayoría de las personas trabajaban a distancia lo que ocasionaba que hubiera conflictos entre los familiares porque se había perdido la privacidad.

Asimismo, era porque sus casas no estaban acorde a sus necesidades porque eran casas muy pequeñas y no podían realizar sus videos llamadas, puesto el lugar no era apropiado para dichas actividades.

La sociedad sufrió diferentes tipos de problemas emocionales tanto estrés, preocupación, miedos a lo desconocido, perdidas de sus familiares que fallecieron por el covid-19 lo cual no aceptaban la realidad de la situación. También afecto a sus relaciones familiares ya que se tuvieron que distanciar para que no se contagiaran y por ellos se vimos en la necesidad de alegarnos de nuestros seres queridos, no contábamos con sus apoyos emocionales, lo cual mucho no se pudieron despedir de sus seres queridos como debía ser lo cual fue un impacto para su mente.

Así mismo podemos decir que uno de los problemas que más se presentó durante la pandemia es la violencia en los hogares puesto que las más afectadas fueron las niñas y las mujeres hubo mucha violencia entre los familiares tanto emocionales como físicos hubo violaciones entre los mismos familiares lo cual trajo consigo problemas psicológicos.

La violencia de género, que ya era una crisis mundial antes de la pandemia, se ha intensificado desde el brote de COVID-19. Los confinamientos y otras restricciones en la circulación han obligado a las mujeres a quedar atrapadas con sus agresores, aisladas del contacto social y redes de apoyo. La profundización de la precarización económica ha limitado aún más la capacidad de muchas

Los datos del estudio del CIS avalan este impacto y evidencian la necesidad de cuidar la salud mental y el bienestar emocional de las personas, especialmente en la época actual, en la que los y las profesionales de la Psicología se han convertido en figuras clave a la hora de buscar ayuda.

mujeres de abandonar situaciones abusivas. La inestabilidad social y económica provocada por la pandemia de COVID aumentará también el riesgo de matrimonio infantil, mutilación genital femenina y trata de personas. Al mismo tiempo, la pandemia ha expuesto a las líderes a reacciones violentas, amenazas, abusos y acoso en línea y fuera de ella. La violencia perpetrada contra mujeres líderes puede impedir que estas lleven a cabo sus tareas, independientemente del cargo que ocupen.

Se puede entender que la pandemia del Covid-19, trajo más discriminación es para las mujeres ya se tuvieron que aferrarse a estar en sus hogares y aguantar los malos tratos por parte de sus parejas ya que no tenían oportunidad para salir a trabajar y dejara a la persona por miedo de no poder salir adelante por sí mismas.

La mayoría de las personas trabajaban por medio de la tecnología utilizando diferentes tipos de redes sociales lo que mucho permitió que hubiese malos entendidos por parte de sus parejas ya que permitía que pudieran conocer a otras personas por redes sociales y eso ocasionaba que tuvieran problemas maritales por miedo a la inseguridad y sobre todo no tenían con quien platicar puesto que uno como persona estamos acostumbrados a relacionarnos con diferentes tipos de personas y el que no pudiéramos salir a la calle orillo a que tuviéramos comunicación con otras personas en redes lo que provocó divorcios.

Asimismo, por la situación la jornada de los trabajos fuera más extenso ya que las personas no tenían una hora fija para realizar sus actividades lo que ocasionaba que su tiempo se satura y no pudieran tener una buena relación con sus familiares y esto llevaba a que empezarán a cuestionar el por qué tenía mucho trabajo generando desconfianza puesto que su privacidad se había perdido.

Es importante mencionar que el covid-19 trajo consigo cosas buenas y cosas malas ya que muchos de nosotros perdimos a seres queridos porque se contagiaron, desgraciadamente y no pudieron sobrevivir ya que no se contaba con conocimiento de la enfermedad.

Por lo tanto también nos permitió que pudiéramos interactuar con nuestros padres, hijos hermanos y de demás familia. Puesto que cuando trabajaban normalmente teníamos que desempeñar otras actividades puesto que normalmente tenían que salir a trabajar ir a la escuela, realizar algún deporte, salir fuera de casa etc. lo que ocasionaba que no tuvieran tiempo para convivir con los familiares que vivían en casa. Lo que ocasionaba que estuvieran perdiendo comunicación e interacción con sus familiares y que muchas veces ya no contábamos con el tiempo de platicar lo que estaba ocasionado distanciamiento familiar.

Pero por el covid-19 nos tuvimos que refugiar en nuestras casas y permitió poder interactuar con nuestra familia y recuperar un poco el tiempo para conocer un poco más y de esa manera ser más unidos.

Por esa razón es fundamental que haya una buena relación entre los sujetos puesto que la relación permitirá que los lugares sean armónicos permitiendo una buena comunicación y sobre todo haciendo presente los valores de cada persona por ello tenemos que tener en cuenta que los hábitos vienen desde casa es importante que los padres de familia enseñen a los niños desde casa la importancia del respeto para que así cuando acudan a otro contexto fluya de una manera respetuosa.

3.3 El conflicto y las relaciones laborales en la institución

Como podemos entender es que las relaciones laborales y a las interacciones de un sistema que tienen lugar dentro del mismo. Tiene Como resultados de estas interacciones logran llevar aprietos y disputas entre colaboradores.

Los conflictos son aceptados como elementos inevitables dentro de una institución es viable impedir que dichas disconformidades se conviertan en grandes disputas y que se encuentre una solución a los mismos, logrando reducir de esa forma la necesidad de resolución judicial en los tribunales. Esto requiere que los sistemas de gestión de conflictos proporcionen una gama de servicios que alienten a los empleadores y a sus empleados a evitar el surgimiento de conflictos, mediante

iniciativas basadas en el consenso y que, al mismo tiempo, les proporcionen servicios de conciliación/mediación y arbitraje cuando no puedan impedir que dichas diferencias se tornen en conflictos que requieran la intervención de terceros. Los sistemas de gestión de conflictos eficaces reducen tanto el costo como el tiempo asociado a los conflictos.

De acuerdo con las investigaciones realizadas nos podemos dar cuenta que por motivos de la pandemia del covid-19 la sociedad tuvo que cambiar su forma de vida ya que él no cambiar la no podían ser con su vida cotidiana, hay personas que se hace aferraron rotundamente ya que no aceptaban la realidad por la cual está pasando y provocó que la sociedad entrase en conflictos emocionales.

3.4 Concepción de administración educativa y sus modelos

La administración educativa es más una herramienta que nos permite el poder aprovechar y utilizar todos nuestros recursos que están a nuestro alcance para que De esta manera no tengamos pérdidas económicas, materiales y humanas lo que nos permitía que la institución empresa etc. obtengan beneficios favorables permitiendo de esta manera un mejor manejo y control de recursos.

También la administración educativa nos permite que podamos evaluar los resultados realizado durante las acciones lo que permitirá que si algo está mal podamos evitar y corregir para mejorar dichas acciones ya que nos permite el poder planificar organizar dirigir y ejecutar el control de nuestras actividades haciendo que las mejore nos para poder dar un nuevo resultado eficiente

La administración educativa es una forma en la cual las organizaciones manejan su forma de trabajo ya que se encarga de administrar todas sus acciones que realicen desde los recursos materiales como los recursos humanos de tal forma que cuidan su bienestar de la institución para poder llegar a sus metas planteadas.

A continuación, les daremos a conocer algunos conceptos de diferentes autores que nos permitirán el poder tener más en claro que es la administración educativa.

Jiménez (2003). - Es un proceso integrado por medio del cual se traza una política educativa encaminada al logro de los fines claramente determinados, con base en las necesidades del país y en las aspiraciones del grupo, tomando en cuenta las características de la época. Es un sistema en el que cada elemento, es parte vital y guarda estrecha relación con los demás.

Díaz (2003).- Es un medio para lograr los objetivos que se persiguen.

Rodríguez (2008). - Es una disciplina híbrida, dejando de ser un simple esquema de la inversión, costos y ganancias que se mueven en la esfera del concepto económico, contando ahora con diferentes nociones capaces de interpretar el hecho educacional, de una racionalización, y optimización de los recursos educativos en beneficio de la idea del desarrollo del conjunto social. Del mismo modo, los educadores se ven impulsados a prestar atención al proceso administrativo de sus instituciones y a fijar sus objetivos dentro del realismo que ese proceso impone, sin minimizar su afán de formar al ser humano y de instruirlo en las habilidades que la comunidad reclama.

García (2008). - Es el proceso de obtención de resultados y de realización de acciones bastante concretas.

Vázquez (2012). - Es la ciencia que planifica, organiza, dirige, ejecuta, controla y evalúa las actividades de las instituciones educativas.

Ruiz (2006).- Es aquella que está referida a la dirección de la institución misma; al uso y ejercicio estratégico de los recursos humanos, intelectuales, tecnológicos y presupuestales; a la proyección de necesidades humanas futuras; a la previsión estratégica de capacitación del recurso humano y la formación docente; a la vinculación con el entorno; la generación de identidad del personal con la organización; la generación de una visión colectiva de crecimiento organizacional en lo colectivo, individual, profesional y el principio de colaboración como premisa de desarrollo.

Galué (2008).- Es la que estructura y utiliza un conjunto de recursos orientados hacia el logro de metas, para llevar a cabo tareas en un entorno organizacional. Esta se aplica en cualquier organización social o empresa, puesto que en todas se requiere de saber cómo, cuándo, por qué... a provechar y utilizar todo recurso que nos lleve a la satisfacción de necesidades para esa organización o empresa.

Recuperado de:

<http://grupomaracaiboadmoneducativa.blogspot.com/2015/06/definiciones-de-administracion-educativa.html>

Administración educativa cuenta con diferentes modelos que permite que cada organización trabaje de una manera distinta permitiendo llevar a cabo sus objetivos esperados por ello es fundamental e indispensable que cada organización tenga bien en claro adónde quiere ir puesto que les permitirá tener más resultados eficientes.

T. Bush propone en Theories of educational Managemet (1986) cinco modelos de organización educativa, modelos formales, modelos democráticos, modelos subjetivos, modelos ambiguos y modelos políticos. **Fuente especificada no válida.**

Los Modelos Formales:

Los modelos formales asumen que las organizaciones son sistemas jerárquicos en los que sus directivos utilizan medios racionales para conseguir sus objetivos. La ocupación que ocupa el directivo, le proporciona legítima autoridad y responsabilidad, frente a las demás instancias, con relación a las actividades de su institución. Los modelos formales consideran las organizaciones como sistemas utilizan esquemas para representar su estructura oficial (organigrama). Las relaciones informales no son consideradas entre los miembros de la organización. Las estructuras tienden a ser jerárquicas, los directivos ejercen legítima autoridad se evalúan desde un propósito de rendimiento de cuenta casi exclusivamente.

Los modelos formales se pueden entender qué es una forma en cómo las personas se tienen que relacionar de una manera jerárquica lo que permitirá que sus acciones sean más formales sin saltarse la autoridad lo que permitirá que su relación sea un poco más cerrada puesto que su estructura tiene que ser oficial utilizando un organigrama que les permita el saber el cargo de cada individuo.

Los Modelos Burocráticos:

Estos modelos postulan la estructura fundamental en la autoridad jerárquica con diferentes cadenas de mando entre los diversos niveles de jerarquía, sus características principales son: división del trabajo, reglas y regulaciones, promoción por el mérito, relaciones impersonales y una clara orientación hacia los objetivos.

Los modelos burocráticos es la forma en cómo las instituciones están organizadas ya que de esa manera a cada individuo se les dará a conocer cuáles son las actividades que tienen que desarrollar puesto que se dividirá el trabajo de una manera equitativa para todos asimismo habrá reglas y dejarles bien en claro cuáles

son los objetivos dónde que se pretenden llevar a cabo para que así evitar malos entendidos a futuro.

Los Modelos Democráticos:

Los enfoques democráticos son de manera muy especial, normativos, ya que señalan que la organización y la dirección de la institución deben basarse en el acuerdo. Este enfoque es más adecuado en organizaciones con equipos muy numerosos de profesiones, donde todos y cada uno de los miembros de la organización comparten un conjunto de valores, los cuales se sienten representados formalmente en los equipos y unidades un órgano de toma de decisiones. Este modelo considera que las decisiones surgen tras un proceso de consenso o compromiso más que de la división o del conflicto.

En los modelos democráticos permite que todos los colaboradores participen en la toma de decisiones puesto cada uno dará a conocer sus propuestas poniendo en práctica sus valores lo cual permitirá que sepan trabajar en equipo ya que de esta forma permite que eviten conflictos entre ellos y sean más unidos.

Los Modelos Subjetivos:

Incluyen todos los enfoques que ponen el énfasis en los individuos de la organización, más que en la institución, como globalidad o en sus unidades, este enfoque sugiere que cada individuo tiene percepciones subjetivas y selectivos acontecimientos y situaciones, tiene para los individuos diferentes significados. La interacción de los participantes le da el carácter social a la organización. Resultan las manifestaciones de los valores y creencias de los individuos por encima de las realidades concretas como las que presentan los modelos formales, esta es la primera característica de estos modelos.

El modelo subjetivo permite que todos los individuos pueden participar de una manera respetuosa puesto que les da la libertad de expresar sus sentimientos y emociones de dichas situaciones siempre y cuando se lleven de una manera responsable sin dejar a un lado la autoridad.

Los Modelos Ambiguos:

Agrupan todos los enfoques que se fundamentan en la incertidumbre y en lo impredecible dentro de las organizaciones. El énfasis de esta teoría se sitúa en la inestabilidad y en la complejidad de la vida institucional. Sugiere que los objetivos organizativos son problemáticos y que las instituciones experimentan dificultades para poder establecer sus prioridades. Las sub-unidades se consideran como grupos relativamente autónomos los cuales están solo conectados débilmente a los otros y a la propia institución. La toma de decisiones se realiza formal o informalmente a partir de la participación fluida. Las decisiones son tomadas de acuerdo con la naturaleza del tema y los intereses de los participantes.

Los modelos ambiguos cuentan con ventajas y desventajas puesto muchas veces toman decisiones en el preciso momento lo cual no les permite ver más allá y dan respuestas a la situación en la cual están viviendo lo cual afecta en la claridad de los objetivos de la organización, y muchas veces las decisiones que toman pueden afectar a la institución puesto no han sido pensadas con claridad y esto puede afectar que no se cumpla los objetivos esperados de dichas instituciones asimismo no les permite el ver cuáles son las ventajas y las desventajas de ciertas decisiones que se están tomando en dicho momento puesto que toman las decisiones más a la ligera.

CAPÍTULO IV. ACERCAMIENTO AL AMBIENTE INSTITUCIONAL DE LA DGDC.

Durante el capítulo IV hablaremos acerca de las herramientas y métodos que utilizamos para poder sistematizar la información, algunas de las herramientas a las que le dimos uso fueron; el diario de campo, entrevistas, cuestionarios y charlas informales, las cuales nos permitieron el poder recopilar la información de una manera más rápida y eficaz.

En primer lugar, utilizamos el diario de campo donde nos dimos a la tarea de ir anotando lo observado durante los días, apoyándonos de un cuadro de doble entrada, y de esa manera poder identificar cómo fluía el ambiente institucional dentro de las áreas dependientes de la DGDC donde nos estábamos situando

De acuerdo a lo observado nos dimos a la tarea de diseñar una entrevista para aplicar a los directores de las diferentes direcciones, tomando. Tomando en cuenta las relaciones con sus compañeros durante la pandemia y su nueva normalidad.

De esta forma, la entrevista diseñada se aplicó a dos directores de las diferentes direcciones, que son la Dirección General de Desarrollo Curricular y la Dirección de Formación Continua, donde se estructuraron 13 preguntas, basadas en la relación y comunicación con sus colaboradores.

Durante el proceso de diagnóstico situacional, tuvimos que diseñar dos cuestionarios para aplicarlo a los colaboradores de las DGDC y sus áreas dependientes, ya que el primer cuestionario aplicado nos arrojó información muy escasa, la cual no nos permitía identificar la problemática por la que estaban pasando las direcciones, de esta forma se tuvo que realizar un segundo cuestionario que nos permitiera obtener información más amplia y concreta para así poder ver cuáles son las necesidades primordiales que atañan a la DGDC y sus áreas.

El primer cuestionario solo se aplicó con La Dirección General de Desarrollo Curricular, tomando en cuenta sus tres áreas dependientes, como resultados de los formularios solo lo contestaron 119 personas de un total de 193 trabajadores.

Para el segundo cuestionario se aplicó a un número mayor de personas de las cuales tuvimos como respuesta 219 personas, cuestionario que se difundió en un grupo de WhatsApp, formado con los colaboradores de la Dirección de Formación Continua (DFC), la cual cuenta con centros de maestros, esto nos fue de gran utilidad, ya que así pudimos obtener una información más concisa y verídica permitiéndonos tener una mejor noción del contexto donde nos estábamos situando.

De acuerdo con los resultados obtenidos podemos decir que la problemática por la cual está pasando la DGDC, es la ausencia de los compañeros de trabajo, ya que muchos de ellos dejaban a un lado sus actividades, lo que ocasionaba retrasos a la hora de entregar ciertos tramites. Lo que hacía que hubiera molestias por parte de sus compañeros de trabajo, ya que no podían avanzar por esperar a que los demás se pusieran al corriente.

También podemos decir que en ocasiones faltó comunicación por parte de ellos ya que algunos de ellos no contaban con los suficientes medios para poderse comunicar con sus compañeros se puede decir que se encontraban en los lugares alegados donde no había internet, así mismo no se contaba con una empatía ya que eran muy escasos los conocimientos en cuanto a tecnología, cabe mencionar que en este tema destacan los maestros grandes en edad, lo que impedía poder cumplir con sus actividades solicitadas, mismo que generaba un rezago.

4.1 Aplicación de técnicas e instrumentos.

En este apartado daremos a conocer el uso de algunos instrumentos que utilizamos para la elaboración de nuestro diagnóstico situacional, los cuales nos fueron de gran ayuda para comprender un poco más la realidad del ambiente institucional dentro de la DGDC y de sus áreas dependientes.

El primer instrumento que utilizamos fue el diario de campo, el cual nos permitió conocer un poco más la forma de trabajo, dentro de la DGDC

Por motivos de la pandemia, la observación se tuvo que realizar a distancia, aunque también se nos fueron permitidos algunos momentos presencialmente, esto ocasiono que no pudiéramos trabajar con todos los sujetos físicamente lo que se dificultaba el poder tener un contacto físico y visual con los trabajadores y las pocas veces que asistíamos era, dos veces o tres a la semana y solo unas cuantas horas.

Cabe mencionar que gracias a los trabajadores pudimos rescatar información de gran utilidad, ya que nos permitió poder ver las dificultades por las que estaban pasando los trabajadores en la pandemia y como se veía afectado el ambiente institucional.

A continuación, se muestra un cuadro de doble entrada dónde no muestran las observaciones durante el diagnóstico.

4.2 Diario de campo

DIARIO DE CAMPO

OBSERVADORAS: Betzabeth Samai Rosales Sánchez y Liliana Suarez Martínez

Propósito: El propósito de este diario de campo es conocer el comportamiento en la Dirección General de Desarrollo Curricular y de sus áreas dependientes.

Día	Observaciones
Lunes 22 febrero 2022	Hubo algunas dificultades de trabajo en la Dirección General de Desarrollo Curricular debido a no contar con el equipo necesario de trabajo, lo cual hizo que se retrasara un poco, en lo que instalaban y preparaban una máquina.
Martes 23 febrero 2022	El ambiente fue bueno y favorable con los colaboradores. Algunas de las dificultades que se presentaron fue que varias veces fueron a buscar a colaboradores de esa dirección y no se encontraban y les urgían firmas del director general.
Lunes 01 marzo 2022	En este día se dieron inicio a unas videoconferencias por la discriminación y el día de la mujer, también hubo un buen ambiente, aunque también se notó un poco de presión por la dificultad para conectarse, debido a fallas técnicas.

Martes 02 marzo 2022	Durante este día estuvo tranquilo, se llevaron oficios a firma con el director y no hubo ningún percance que impidiera seguir con sus actividades rutinarias
Lunes 08 marzo 2022	En este día, siendo el día internacional de la mujer, también fue un ambiente favorable, siguió la campaña de videoconferencias de diferentes temas como “ la igualdad de género” “el machismo” etc.
Martes 09 marzo 2022	Durante el día también se mostró un ambiente tranquilo, solo se mostraron algunas dificultades de conectividad y dificultad de audio en las videoconferencias.
Lunes 15 marzo 2022	En este día dentro de las videoconferencias, de plano hubo mucha dificultad de conectividad que hizo que solo se retrasaran las actividades de los colaboradores y que pospusieran esa videoconferencia para otro día.
Martes 16 marzo 2022	Este día fue un ambiente favorable para todos, donde se mostró la solidaridad y el buen compañerismo en las pocas personas que se encontraban laborando en el área de DGDC
Lunes 22 marzo 2022	Este día también estuvo tranquilo, solo algunas dificultades con oficios y firmas, que ocasionó un poco de estrés, debido a que solo asistían unas personas a laboral y otras no lo que ocasionaba que no pudieran trabajar en conjunto.

Martes 23 marzo 2022	Este día también estuvo favorable solo con pequeñas dificultades de algunos desacuerdos de trabajo, pero se llegaron a solucionar rápidamente
Lunes 29 marzo 2022	Durante este día también fue favorable, se mostró un buen compañerismo y un buen día de trabajo a pesar de solo estar pocas personas.
Martes 30 marzo 2022	Hubo algunas dificultades para algunos maestros para manejar el equipo de cómputo adecuadamente, se detectó ese problema a través de videoconferencias que no pudieron acceder debido a falta de conocimiento.

Cuadro 1

El presente cuadro plasma alguna de las situaciones que pudimos observar durante la instancia en las Direcciones, donde podemos decir que el ambiente institucional en tiempos de pandemia, es un poco complicado puesto que los colaboradores están acostumbrados a interactuar directamente y debido a la contingencia se han tenido que alejarse de sus compañeros de trabajo lo que muchas veces ha ocasionado que no tengan comunicación y por ende se ocasionen conflictos entre ellos, lo cual obstruye a que las actividades avancen de la mejor manera y los colaboradores no puedan seguir adelante con sus actividades causando consecuencias más graves como; estrés y ansiedad.

De acuerdo a las observaciones durante los días que asistimos a las direcciones, nos percatamos que debido a la pandemia los trabajadores habían perdido comunicación con sus demás compañeros de trabajo, por lo cual debido a ese distanciamiento, no podían realizar sus actividades de una manera más organizada y eficiente, ya que no se encontraban compañeros que les brindaran información o apoyo y los que estaban de guardia desconocían de la información, lo cual ocasionaba molestia y malos entendidos, así mismo nos pudimos percatar que hay maestros que ya son de avanzada edad carecen de conocimientos para manejar la tecnología, lo que ocasionaba aún más deficiencia para la optimización de tareas diarias laborales, así mismo otra dificultad presentada era el poder conectarse a las video conferencias, por motivo a falta de equipo , como es (internet y computadora), así mismo la lejanía en algunos lugares donde se encontraban ya que hay maestros que viven en lugares rurales que no se cuentan con todos los servicios , lo cual eso fue un gran problema, también que causó estrés y ansiedad entre los trabajadores de la DGDC y de sus áreas dependientes.

También nos pudimos percatar en algunas ocasiones, que hay trabajadores que no les gusta trabajar en equipo, lo que ocasiona que el trabajo se demore y que no se pueda entregar en tiempo y forma.

Ya que la mayoría de veces hacía falta la interacción del diálogo y la comunicación ya que no se compartían la información o muchas veces las transmitían de una

manera inadecuada lo que ocasionaba que no se llevarán a cabo las actividades planeadas del día a día

Cómo podemos ver la pandemia del (covid-19) afectó a diversos ámbitos tanto en lo profesional, como en lo personal.

En resumen, algunos de los factores que intervinieron son la tecnología, edad, contexto donde se encontraban los colaboradores ya que no podían participar de la misma manera que los otros, lo que en muchas veces ocasionaba pérdida de información, y molestia entre ellos, o simplemente falta de interés y ponían como pretexto “la pandemia”.

Así mismo para la recopilación de información también elaboramos un guion de entrevista dirigida, específicamente a los directores de cada área, por motivo del confinamiento y a las múltiples ocupaciones de los directores, solo se nos fue posible realizar la entrevista a dos directores, al Director General de la Dirección General de Desarrollo Curricular y al Director de la Dirección de Formación Continua donde se realizaron preguntas de nuestro interés para conocer un poco más del tema.

A continuación, se muestra el resultado de dos entrevistas que se aplicaron con los directores de las diferentes Direcciones, Dirección De Formación Continua y el de la Dirección General De Desarrollo Curricular.

4.3 GUIÓN DE LA ENTREVISTA PARA LOS DIRECTIVOS DE LAS DIFERENTES DIRECCIONES DEPENDIENTES.

Objetivo de la entrevista: Conocer cuáles son las problemáticas que atañan a las diferentes áreas, y de esa manera poder conocer un poco más de ellas.

1. ¿Cuánto tiempo de antigüedad tiene en servicio?

2. ¿Cuáles son las funciones y actividades principales que realiza?
3. ¿Cuál es su percepción sobre el ambiente de trabajo en área de su cargo?
4. ¿Considera difícil trabajar con un determinado número de personas?
5. ¿Usted ha promovido algunas acciones para mejorar el ambiente?
6. ¿Qué problemáticas en el desarrollo de trabajo son más frecuentes?
7. ¿Le gusta su trabajo?
8. ¿Qué acciones son más pertinentes para mejorar el ambiente en función para las problemáticas encontradas?
9. ¿Cómo era su la relación con sus colaboradores antes de la pandemia?
10. ¿Cómo fue su relación con los colaboradores en la pandemia?
11. ¿Cuáles fueron las dificultades que se le presentaron para realizar sus actividades en tiempos de pandemia?
12. Algo más que quisiera agregar

Resultados de las entrevistas aplicadas a los directores.

E1BL032022

¿Cuánto tiempo de antigüedad tiene en servicio?

Como Director De La Dirección General De Desarrollo Curricular un poco más de dos años dos meses.

¿Cuáles son las funciones y actividades principales que realiza?

Formación continua tiene que ver en los procesos estatales y federales de formación de los docentes a través de cursos, diplomados, talleres, conferencias, ahora en

estas posibilidades pueden ser presenciales y pueden ser virtuales o pueden ser en la dirección de formación continua. Con curriculares la lectura, la escritura, las matemáticas, son algunos ejemplos de temas que atraviesan en educación básica todo el currículum se impulsan iniciativas para fortalecer estos temas transversales escuelas directivos ese tipo de procesos incluida la tutoría.

¿Cuál es su percepción sobre el ambiente de trabajo en área de su cargo?

Es una área que no está en una sola estación sino que está integrada por distintos espacios las mismas direcciones tienen sus estructuras separadas y los ambientes son distintos y suma esas estructuras, aquí mismo dentro de las oficinas centrales tenemos 24 sedes y subsedes de centros de maestros en todo el estado, en cada región del estado, en un centro de maestros y cada uno de los centros de maestros allá de los que tienen dos personas que tienen 38 personas de personas, los ambientes de trabajo son distintos en todas las relaciones humanas, en cada instanciar interior de las elecciones en general trabajando por un ambiente de trabajo, si bien no pueden ser amigos si son compañeros y hay que procurar por detalles cotidianos que tienen que ver con una buena convivencia porque de eso depende que muchas cosas pueden salir bien o mal.

¿Considera difícil trabajar con un determinado número de personas?

Claro ya que siempre que trabajas con Humanos están en medio las emociones estar en medio los intereses las diferencias no y siempre tienes que estar buscando los puntos de coincidencia y tienes que estar destacando esas partes para que no te interfieran en el trabajo porque cualquier trabajo por cualquier el trabajo por buena que sea no se puede llevar adelante si no hay equipos de trabajo y para conformar equipos de trabajo hay que dejar un poco de lado o estás diferencias no y pues es complejo porque tiene que ver con situaciones que van más allá del trabajo a veces tienes que ver con qué situaciones una persona de su casa qué problemas tiene allá que repercuten aquí, luego si le suman los problemas, que se generan aquí entre los mismos compañeros a veces hay conflictos tan ridículos cómo pelear por un cajón, de cómo discutir por un espacio en el trabajo el tiempo de trabajo en los conflictos, pero porque me puedes jalar a equipos primero a grupos más grandes

después y llegó un momento en que no puedes trabajar porque no se pueden sentar juntas, cierto es muy de distinguir su situación personal de su compromiso laboral es decir juntos es complicado pero siempre tienes que estar buscando los puntos de coincidencia para poder avanzar en esto o si no es este ellos mismos se hacen su trabajo pesado y difícil si tú permites que esto crezca.

¿Usted ha promovido algunas acciones para mejorar el ambiente?

Cuando el diálogo no es suficiente tienes que recurrir a reglas de convivencia, reglas mínimas porque, lo primero que se hace es encontrarlo a través de sentarse a platicar, pero hay ocasiones que esto se sale de control y se tienen que recurrir a otros métodos.

¿Qué problemáticas en el desarrollo de trabajo son más frecuentes?

Hay ocasiones que hay conflictos por compra cosas y traen vendedores y a los demás este no les va bien tienes que platicar con ellos, pero si no funciona tienes que poner reglas internas que permiten las condiciones, sin vulnerar circulares, tienes que crear un ambiente entre los compañeros, ahora que tenemos la posibilidad de conferencias de talleres que tocan estos temas sobre todo en una sensibilidad que no sabes entonces las emociones contenidas que tiene entonces siempre como que era que el personal me comprenda y la busqué nadie puede el trabajo de alguna manera tienes que interactuar con los otros o sea que tiene que ver con conferencias. Pero en ese tipo de situaciones porque no son sencillas no sé ahí hay casos muy complicados, pero con todo eso tienes que lidiar y tienes que encontrar puertas de salida no, sino que eso crees y crees invariablemente.

Muchos tienen que ver con la carta de este somos instituciones en las que se da mucho la costumbre de cómo qué tipo de cosas porque se sienten agredidos es muy complicado porque este hacerlo de trabajar a todos en lo que les corresponde de la mejor manera. Esas situaciones son muy complejas y las otras que les decía las que tienen que ver con la convivencia porque son muy dados a las perspectivas éticas en el trabajo solo y condiciones qué es complejo estaciones El problema es que, aunque sea el 10% el 15% de personas que tienen ese tipo de acciones del

ambiente de trabajo porque no cumplen con sus obligaciones la entrega de sus compromisos laborales siempre son los mismos no y los que cumplen también

¿Le gusta su trabajo?

Llevó en mi vida nada más 35 años empeñada en el sector educativo entonces este siempre me ha gustado me ha gustado este lo que hacemos me gusta la de verlas modificar las de lavarlas del poner estar como en esa dinámica de la de la simple ministración sino de intentar mirar más mediano y largo plazo.

El diálogo es una de las cosas más importantes que tenemos los seres humanos para superar estas nuestras diferencias el mismo trabajo la dinámica del trabajo este es una acción importante problemas o son los que tienen menos que hacer porque tienen mucho tiempo de dedicarse a otras cosas no como quiera no es una de las acciones más importantes para crear un mejor ambiente porque también en el trabajo se pone en juego la capacidad de saber colaborar en un equipo la capacidad de interactuar importantes unidades directivas de respeto con los compañeros empieza a ver por ejemplo es lo mejor que puedes hacer y que respetes de las personas los académicos que tienen doctorados y demás merecen un trato respetuoso todos en el nivel que sea no es en ese sentido y yo creo que una acción importante son los valores que despliegan en los ambientes de convivencia sean mejores y no era los discursos respetuosos y todo, pues es una contradicción siempre responsabilidad el diálogo y el respeto y a la dignidad de cada uno de los es un capital que no puede vulnerar no

siempre trato de tener una relación este profesional y en algunos casos afectuosa no siempre se puede con todos no te creo que la pandemia nos ayudó a descubrir este esa felicidad que teníamos en las manos de la capacidad de ayudarnos y cuando vimos esa posibilidad ácido doloroso es el proceso de las interacciones a distancia no esté porque el trabajo te obliga a tener convivencia de manera cotidiana interacciones de manera cotidiana que no pudimos tener y que no sabíamos resolver muy complicado de dispositivos electrónicos pláticas con alguien entonces muchas cosas que tienen que ver desde el saludo día podrán ser cómo es su cómo fue durante la pandemia

Sobre todo, tuvimos relaciones intermitentes algunas condiciones ciertamente no pero sí muchas este cuando esté ya no está este se puso complejo los negados los difíciles de contactar los que se desentendieron de su responsabilidad sobre la pandemia

Siendo responsable de la de las funciones de todas las están aquí con nosotros no entonces este el realizar cosas a distancia mediados por revisiones institucionales de contraloría de las mismas dependencias que dependemos no estén difíciles

Entonces tuvimos detalles de gente que se perjudicó sola por ser diferentes ante las necesidades que tenemos.

La responsabilidad de indiferencia no digamos que eso dijo algunas cosas que teníamos que resolver y bueno pues picada de los contagios las perdí esa fue muy duro porque una cosa es que cuando salíamos menos.

Mucha desinformación no me recuerdo como en los primeros tiempos del sida cuando casi este había personas que decían por estar cerca de ti qué funciona realmente como un ejercicio de terror social el miedo de estamos, Protocolos ISSSTE y procedimiento cómo estás la normalidad no pues qué bueno me están revisando esa parte no sé si ustedes conocen los ejercicios que hicimos con maestros de entre otras cosas aquí como parte de las tareas de investigación este de como ellos vivieron la pandemia de cómo este ellos porque no tiene que ver solamente con el asunto las preguntas a cualquiera nuestros horarios personales y familiares nosotros que tenemos sino para los maestros escuela planeaciones de que solo se extendió hasta la medianoche hasta las 1 de la mañana llamadas grupos de hay problemas con la luna tiene mucho que platicar respecto a cómo subir la serie literalmente invadida la suya

Mandar mensajes ahorita un límite que tenemos está responsabilidad es de que si de por sí no alcanzamos a todo el mundo imágenes del niño que está fácil como le mandó un correo le marco a su celular me conecto en una reunión de su foto ser una locura porque llegamos nosotros aquí desde esta responsabilidades a tener reuniones simultáneas en un aparato conectados personas tienes un aparato

conectado 14 ejercicio bien porque programas una cosa pero después una polea superior de programa otra lo puedes cancelar

E2BL032022

¿Cuánto tiempo de antigüedad tiene en servicio?

yo tengo 37 años como docente,

¿Cuáles son las funciones y actividades principales que realiza?

Organizar coordinar y planear las actividades de formación continua y desarrollo profesional de los maestros

¿Cuál es su percepción sobre el ambiente de trabajo en área de su cargo?

Hay una relación laboral que busca la eficiencia

¿Considera difícil trabajar con un determinado número de personas?

No, con ninguno

¿Usted ha promovido algunas acciones para mejorar el ambiente?

Si claro contantemente tenemos espacios de diálogo, espacio de colaboración, pero sobre todo tenemos espacios donde hacemos intercambio de experiencias y propuestas para mejorar el trabajo.

¿Qué problemáticas en el desarrollo de trabajo son más frecuentes?

Por ahorita la pandemia ya que por el trabajo a distancia el trabajo en casa si este nos dificultó en gran manera la organización del trabajo.

¿Le gusta su trabajo?

Si, si claro

¿Qué acciones son más pertinentes para mejorar el ambiente en función para las problemáticas encontradas?

La comunicación, este establecer reglas claras Y sobre todo o considerar la opinión de los trabajadores.

¿Cómo era su la relación con sus colaboradores antes de la pandemia?

Relación cordial con bastante comunicación y este eso de alguna manera me permitió realizar la función que ahorita tengo porque yo aquí inicie a trabajar en el 2010 como asesor con asesoría posteriormente me fueron asignando trasfusiones de mayor responsabilidad y bueno ahorita ya soy el director de esta área.

¿Cómo fue su relación con los colaboradores en la pandemia?

Fue de comunicación, pero limitada porque es a distancia luego a veces necesitas discutir o consensar acciones para que salgan de la mejor manera, pero pues estaba limitada.

¿cuáles fueron las dificultades que se le presentaron para realizar sus actividades en tiempos de pandemia? Presencia del personar ya que es apoyo al maestro, para que mejore su práctica docente y entonces toda la distancia través de algunas aplicaciones como el zoom.

¿algo más que quisiera agregar?, sí fue complicado incrementar el trabajo de manera presencial porque estás las actividades que tienen que ver con las cuestiones académicas las actividades que tienen que ver con situaciones educativas se requieren necesariamente de consensos de acuerdos de propuestas para poder realizar.

4.3.1 INTERPRETACIÒN

Lo que podemos rescatar he interpretar de las entrevistas con los dos directores de las diferentes áreas, es que por la pandemia han tenido que cambiar su forma de trabajo, ya que tuvieron que distanciarse de sus compañeros, lo que ocasiono que tuvieran que buscar diferentes alternativas para poderse comunicar y de esa manera el poder realizar sus actividades cotidianas de una manera más organizada.

La pandemia ha traído consigo cosas buenas y cosas no tan buenas ya que a provocado nuevos ámbitos en nuestra vida cotidiana ya que nos hemos tenido que acoplarnos a nuevas formas de trabajo.

Así mismo ha traído consigo, algunas consecuencias en nuestra vida personal como en nuestra vida profesional, alguna de las dificultades que hemos pasado y que han tenido mayor peso en la vida de las personas es que han perdido algún ser querido por motivo de la pandemia ya que se contagiaron del covid-19, lo que ocasiono que sufrieran daño emocional, ya que esta pandemia surgió de una manera inesperada, nadie sabía cómo tratarla lo que ocasiono que al principio se contagiaran sin saber cómo cuidarse para evitar contagiarse y morir.

Muchas de las personas no vivieron su duelo como era ya que no aceptaban la idea de perder a sus seres queridos, debido a que la pérdida fue de un momento a otro. Por otra parte, las personas que se contagiaron y lograron vivir se quedaron con secuelas físicas, secundarias, ya que en algunos momentos de su vida actual les impide poder realizar sus actividades que acostumbraban hacer con frecuencia. De acuerdo con (TREVIÑO, 22) nos dice que “Algunos pacientes recuperados de COVID-19 han experimentado secuelas en el sistema respiratorio, el circulatorio y el músculo-esquelético, por lo que han necesitado rehabilitación”.

Esto nos da a entender que las personas que se contagiaron de covid-19 tendrán que lidiar con algunos problemas de salud, lo cual se tienen que tratar para no hacer más grande el problema.

Otra de las dificultades que se pudo observar que muchos de los trabajadores no sabían manejar bien las diferentes fuentes de comunicación con las redes sociales, la tecnología, lo que impidió que no podían realizar sus actividades ya que se les dificultaba el poder trabajar en conjunto con los demás docente y administrativos puesto no sabían cómo utilizarlas.

Asimismo se tuvieron que enfrentará a la mala conectividad del internet que como todos sabemos que en algunos municipios del estado de Hidalgo y de los países, no contamos con los servicios de internet y en algunas ocasiones con la electricidad,

lo que ocasionaba que los trabajadores tuvieran que trasladarse a otra zona para poderse conectar a sus actividades de trabajo, asimismo nos comentan que como muchos estaban al pendiente de tus actividades otros se desatendieron por completo, ponían excusas y pretextos para no participar en dichas actividades lo cual ocasionaban conflictos entre compañeros, como es la fuga de información, también ocasionó que perdiéramos privacidad las familias ya que nuestros hogares se convirtieron en oficina, lo que provocaban que la jornada de trabajo se extendiera ya que se perdió la hora de entrada y la hora de salida, las familias entraban en conflictos de porque te llaman o te escriben a esta hora entre otros, la pandemia trajo consigo una ventaja para muchas personas ya que les permite o el poder pasar tiempo con sus hijos, madres., padres hermanos, tíos, etc.

Ya que muchas veces por trabajar fuera de casa, largas jornadas de trabajo ocasionaba que no pudieran pasar tiempo con sus familias por andar trabajando, pero con este confinamiento les permitió el poder reconocerse nuevamente y convivir entre ellos y recordar el sentido de qué es una familia.

Otro instrumento que utilizamos para nuestra recopilación de información fueron encuestas, mediante formularios Google, a través de una liga, que permitiera más fácil el acceso a la información, estas encuestas nos permitieron una comprensión más clara de la realidad en la Dirección General de Desarrollo Curricular, y de sus áreas dependientes, que a pesar de las dificultades en tiempo de demora a que nos contestaran, se pudieron rescatar elementos importantes.

Las encuestas se realizaron con el propósito de que las contestaran todos los trabajadores de la Dirección General de Desarrollo Curricular y sus áreas dependientes.

El propósito no se cumplió del todo ya que aún faltaron colaboradores que no contestaran las encuestas.

Pero también nos resultó interesante y de gran ayuda que difundieran la liga a un grupo de WhatsApp de los centros de maestros dependientes de la Dirección de Formación Continua, por lo cual en la primera encuesta referente al “ambiente

institucional” se obtuvo un resultado de 219 respuestas, así mismo en la segunda encuesta referente al “ambiente institucional en tiempos de pandemia y la nueva normalidad” se obtuvo un resultado de 99 respuestas, lo cual nos resultó favorable, la perspectiva de cada colaborador de las direcciones.

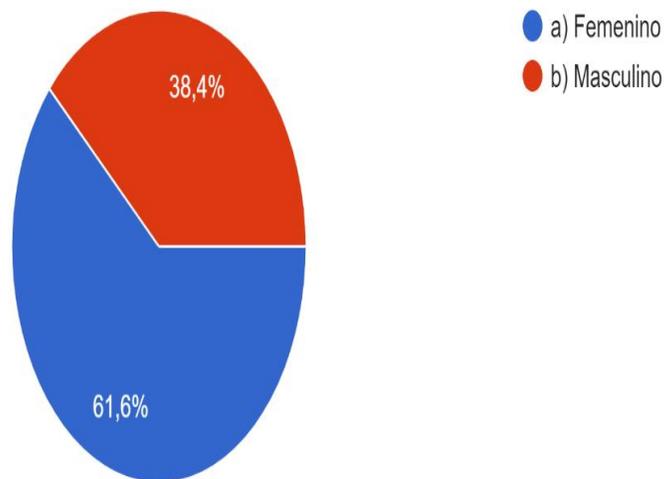
Las siguientes graficas muestra los resultados de las encuestas, que se aplicaron en la Dirección General de Desarrollo Curricular, tomando en cuenta sus tres áreas dependientes las cuales son, Dirección de Formación Continua, Dirección de Investigación Educativa y Dirección de Programas curriculares Transversales.

En primero lugar se muestran las gráficas del primer formulario que se aplicó en las áreas dependientes, donde contamos con 219 respuestas de los trabajadores de las diferentes áreas.

¿Cuál es su sexo?

Sexo

219 respuestas



Grafica 1

En las siguiente grafica nuestra que la Dirección General De Desarrollo Curricular y de sus tres áreas dependientes muestra que el 61.6% son mujeres y el 38,4% son hombres de un total de 219 personas que contestaron los cuestionarios.

De acuerdo con la información nos dice que hoy en la actualidad las mujeres han podido ocupar un puesto de trabajo en las empresas, pero solo cuando los puestos son más bajos ya que los puestos de directivos aún lo sigue ocupando para los hombres asimismo, podemos ver que hoy en nuestro país y en muchos otros sigue existiendo el machismo lo cual no permite que las mujeres avancen a puestos más grandes ya que tienen la mentalidad que las mujeres no somos capaces de ocupar dichos lugares de trabajo.

De acuerdo con (Trabajo, 2019) el artículo nos dice que, hoy, las mujeres están más instruidas y más activas en el mercado de trabajo que nunca, y cada vez con mayor frecuencia desempeñan funciones directivas. Pese a estos logros, su presencia en cargos directivos en las empresas sigue siendo inferior a la de los hombres.

A nivel mundial, aproximadamente el 50% de las mujeres en edad de trabajar forman parte de la población activa, frente al 75% de los hombres. Pero por sí solas, estas cifras no ilustran toda la situación (trabajo, 2019)¹¹.

También en la educación terciaria la presencia femenina está superando a la de los hombres. África es hoy la única región del mundo en la que las mujeres adquieren menos competencias de nivel universitario que los hombres, y solo por un margen reducido.

Como nos podemos dar cuenta es que hoy en la actualidad las mujeres a podido irse incorporando al ámbito laboral, que a pesar de no ha sido una tarea fácil lo han logrado en diferentes países, pero hay otros lugares donde no se a podido incorporar las mujeres por diferentes pensamientos de la sociedad.

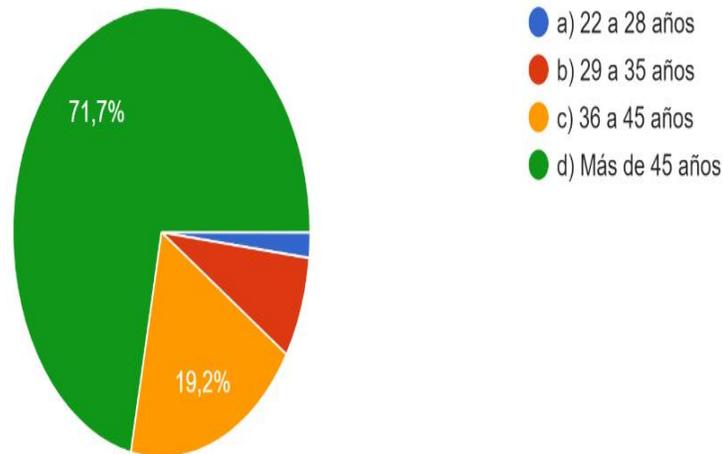
Pero como nos podemos dar cuenta que en nuestro país las mujeres hemos ido adquiriendo más voz y tuvo lo que nos permite incorporando a nuevas fuentes de trabajo.

¿Cuál es su edad?

¹¹ Desde 1991, las mujeres han ido incorporándose a cargos directivos con más rapidez que los hombres, en particular en los países de ingreso alto, sin embargo, los datos indican que falta mucho para que las mujeres estén en igual número que los hombres en esos cargos.

Edad

219 respuestas



Gráfica 2

En esta gráfica nos damos cuenta de que el 71,7% de las personas cuenta con una edad mayor a los 45 años, el 19,2% con una edad de 36 a 45 años, el 7,3% entre 29 a 35 años de edad y el resto equivale al 1,8% de 22 a 28 años.

Cómo nos podemos dar cuenta es que la mayoría de las personas cuentan con más de 45 años de edad. Esto se debe a que las personas a esa edad son personas más responsables, que los jóvenes de otras edades. De esta manera, las mismas empresas e instituciones les dan trabajo a esas personas con esas edades.

Ya que a esa edad las personas cuentan ya con una valiosa experiencia, la cual en algunas otras edades más jóvenes no las encontrará por esa razón. Las empresas buscan a personas de esas edades, sin importar el sexo, solo que tengan de 45 años, ya que igual si buscan a personas más grandes de esa edad no pueden realizar ya algunas actividades, ya que les cuesta trabajo por sus edades.

Por esa razón, las empresas han pensado en contratar a personas de edad grande ya que son más capaces de resolver conflictos que se llegaran a presentar en el

puesto, que aún joven que no cuenta con experiencia no sabría qué decisión tomar claro no quiere decir que él por ser joven no piense más de una manera madura simplemente que los adultos piensan en las ventajas y desventajas que pudieran ocurrir asimismo tienen ellos la libertad de realizar salidas sin depender de una persona adulta Y es más probable que puedan salir ya que cuentan con tiempo y recursos.

*1-La **experiencia laboral e intelectual** hace que el empleado tenga un **mejor** nivel en el **manejo de situaciones** que tienen lugar de manera cotidiana, en el trabajo, como la actitud de un compañero molesto. Ante esto, sabe cómo “lidiar con un **ambiente laboral hostil** o en el que se puedan crear **conflictos** con los colegas”.*

*2-El trabajador que supera la edad de 45 años es capaz de **adelantarse** a diversas situaciones, así como enfrentarse a ellas de una manera distinta y **más práctica** que un profesional novato.*

*3-La **experiencia** es una de las razones principales para emplear en las empresas a personas más adultas, adquirida en el mercado laboral durante 15 y 20 años, periodo en el que ha vivido **situaciones de todo tipo**.*

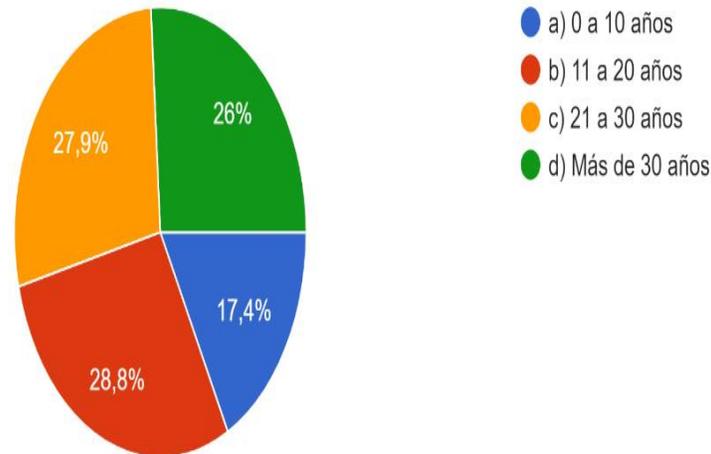
*4-Mayor **disponibilidad** de tiempo, lo que le permitirá hacer **horas extras**, asistir a **eventos** fuera de las horas de trabajo e, incluso, **avanzar trabajo** fuera de la empresa.*

*5-La **confianza en sí mismo**, la posibilidad de motivar y **ayudar** a sus compañeros de trabajo, así como el haber vivido situaciones complejas laborales durante su vida profesional, que le permitirán **ser útil** cuando la **empresa** esté pasando por algún **momento difícil**, son otros aspectos que hay que valorar cuando se contrate a una persona mayor de 45 años (s/a, 2021).*

¿cuál es su antigüedad en el servicio?

Antigüedad en el servicio

219 respuestas



Gráfica 3

En la siguiente gráfica nos muestra la antigüedad en el servicio que tienen los colaboradores, de la DGDC y sus áreas dependientes, la cual nos muestra que el 27,9% tiene 21 a 30 años en servicio, 26% más de 30 años en servicio, 28,8% 11 a 20 años en servicio y el 17,4% de 0 a 10 años en servicio.

Cómo podemos darnos cuenta es que la mayoría de los colaboradores tienen más de 20 años trabajando en las áreas de las diferentes direcciones puesto que es muy importante que las personas cuenten con una estabilidad laboral ya que sus años van pasando y tienen que aprovechar ese tiempo puesto que hay empresas e instituciones donde solo contratan de cierta edad y muchas las personas es por ello que prefieren cuidar su trabajo para poder crear una antigüedad y de esa manera el obtener diferentes beneficios que les permita el poder contar con un trabajo estable para más futuro.

Es que los trabajadores generen antigüedad permiten que puedan obtener ciertos privilegios como elegir la fecha en la cual les gustaría tener sus vacaciones, les

permite el poder ir creciendo en el ambiente profesional para ir subiendo de puesto de trabajo, y de esa manera poder generar más ingresos.

Es que cuente uno con antigüedad permite a tener un trabajo más estable ya que en dado caso que es las instituciones empresas etcétera tuvieran que hacer recorte de personal empezarían por despedir a los de nuevo ingreso ya que si despiden a uno que ya tienen muchos años laborando para ellos saben que tendrán que enfrentarse a la ley ya que estarían violando sus derechos como trabajadores.

De acuerdo con nos dice (Morales, 2021) “la antigüedad laboral te permitirá recibir mayores ingresos a largo plazo, específicamente cuando dejas de laborar en la empresa después de mucho tiempo. El artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo establece que la prima de antigüedad es un derecho para los trabajadores con antigüedad mínima de 15 años, a quienes se les pagará al menos 12 días de salario mínimo por año trabajado”.

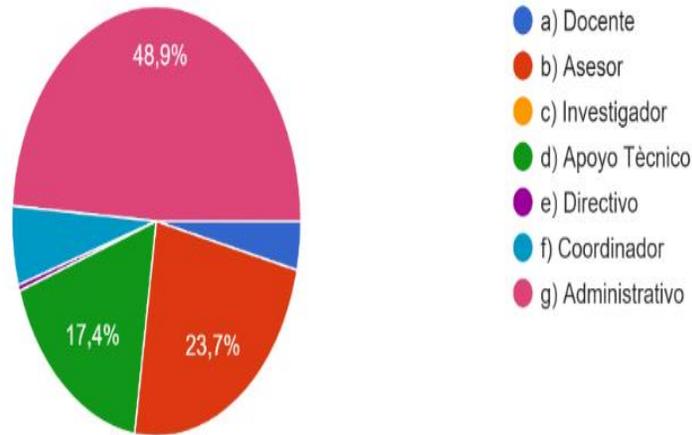
Cómo nos podemos dar cuenta es que sí generamos antigüedad en las instituciones empresas o centros de trabajo nos ayuda un futuro puesto que nos permite el poder contar con privilegios que a los nuevos no se les puede dar.

Por esa razón es muy importante el hacer antigüedad para poder ir obteniendo beneficios para nuestro futuro, ya que de esa forma nos permitirá tener una mejor estabilidad económica, pero sobre todo el poder ir adquiriendo experiencia.

¿Cuál es su función?

Función

219 respuestas



Grafica 4

En la gráfica nos da a conocer cuál es la función de los colaboradores en la DGDC, y de sus áreas dependientes, la cual nos dice que 48.9% de los colaboradores son administrativos, el 23,7% son asesores, 17,4% son de apoyo técnico, el resto se divide entre 3.7% docente, 5.9% coordinadores, 0.5% directivos y investigador 0%.

En esta gráfica nos podemos percatar nos acerca de los puestos que ocupan los colaboradores en La Dirección General De Desarrollo Curricular y en sus áreas dependientes dónde nos da a conocer cuáles son las funciones que ocupan cada uno de los colaboradores de las diferentes direcciones ya que la mayoría son administrativos eso quiere decir que depende igual del contexto donde estaremos trabajando ya que es un lugar donde adonde la mayoría son administrativos.

¿Por qué no se toma en cuenta entonces la labor administrativa como un eje importante en el desarrollo de vida de una institución educativa? De acuerdo

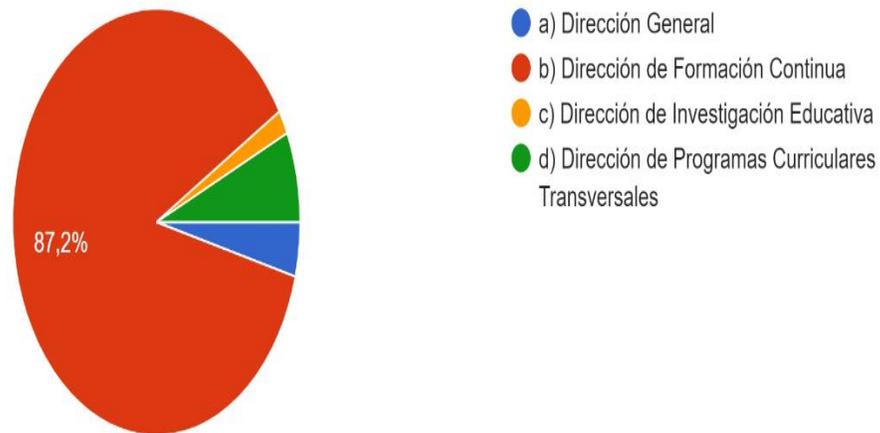
a la problemática planteada, el personal administrativo es el nexo entre los dueños, directivos, docentes, padres de familia y alumnos. Son responsables desde su área correspondiente (servicios escolares, relaciones, tesorería, finanzas, mantenimiento, etc.) de lograr del mismo modo el modelo educativo de la institución, de hacer realmente un verdadero nexo y servicio entre la gran variedad de roles que presenta la escuela, y por lo tanto, un agente principal que también genera resultados en el logro de los propósitos de la educación. (La importancia del personal administrativo en una Institución Educativa, s/f)

Cómo nos podemos dar cuenta es que el administrativo juega un papel muy importante y fundamental en todas las instituciones puesto que es la persona que brinda atención y apoyo a las diferentes personas que acuden a las instituciones para poder información o apoyo si lo requieren, por esa razón es importante y fundamental que las instituciones cuenten con un buen administrativo en sus áreas , ya que es la forma en como las personas se sentirán atendidas para saber cómo es la forma de trabajo en las escuelas, o instituciones.

¿Cuál es el área en la que labora?

Área en la que labora:

219 respuestas



Gráfica 5

En la gráfica nos muestra que el 87,2% en el área que labora son de la Dirección De Formación Continua y el resto son de las diferentes áreas que son 4.1% dirección general, 1.8 % Dirección De Investigación Educativa y 6.8% de Dirección De Programas Curriculares Transversales.

Cómo nos podemos dar cuenta es que la mayoría de los trabajadores pertenecen a la Dirección de Formación Continua, esto se debe que la mayoría de las personas nos contestaron el formulario por parte de la dirección cuenta con centros de maestros. “Los Centros de Maestros son espacios educativos cuya función sustantiva es ofrecer servicios para el desarrollo profesional de los docentes de Educación Básica, en lo individual y en lo colectivo, a través de diferentes Opciones de Formación Continua.” (Continua, s.f.) La Dirección De Formación Continua cuenta con 26 centros de maestros ubicados en diferentes localidades dónde brindan capacitación a los docentes de educación básica para estar informados y

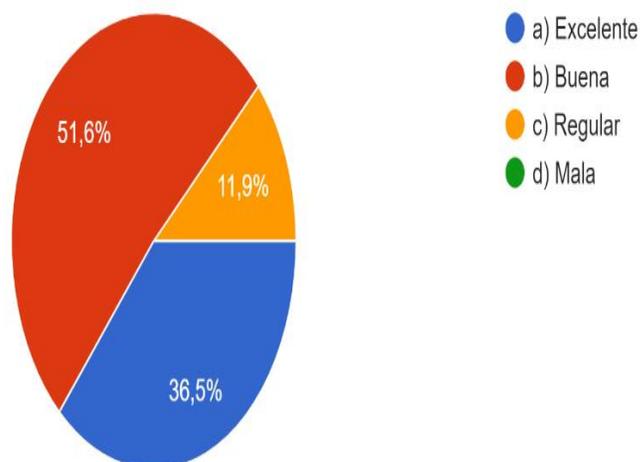
actualizados acerca de las nuevas modalidades de la educación donde permiten tener un contacto con otros docentes.

El contar con centros de maestros en las diferentes localidades permiten el poder tener comunicación con otros docentes los cuales no pueden acudir a las direcciones directamente puesto les cuesta trabajo trasladarse a las zonas urbanas, ya que hay comunidades muy alejadas lo que provoca el no poderse trasladarse a los lugares más céntricos, por esa razón se crearon diferentes centros de maestros para poder estar en contacto e informados con los otros docentes y de esa manera poder poner al margen de las nuevas formas de trabajos, cursos, acuerdos, entre otras, y de esa manera brindarles información e invitarlos a participar en diferentes actividades que son diseñados para ellos y pódese los compartir a los de más maestros que no pudieron acudir a los lugares urbanos.

¿Como considera la comunicación y la relación con sus compañeros de trabajo?

1. ¿Cómo considera la comunicación y relación con sus compañeros de trabajo?

219 respuestas



Grafica 6

Así mismo en la gráfica nos muestra que el 51,6% considera que la comunicación y relación con sus compañeros de trabajo es buena, el 36,5% la comunicación y la relación con sus compañeros de trabajo es excelente, el 11,9% su comunicación y relación con sus compañeros de trabajo es regular y el 0% considera que es mala su relación.

Cómo nos podemos dar cuenta en la gráfica nos dice que la relación con tus compañeros de trabajo es buena.

El que cuenten las instituciones con una buena relación con sus compañeros y superiores permiten el poder realizar sus actividades de una manera más fácil y rápida ya que se siente un mejor ambiente institucional dónde se sentirán a gusto el trabajar sin la preocupación de tener conflictos con los demás colaboradores.

El tener una buena relación con nuestros jefes y compañeros de trabajo permite el poder tener buenos resultados y cumplir de una manera eficiente, nuestras actividades asignadas ya que el tener una buena comunicación tiene un peso en nuestras formas de desenvolvemos a la hora de realizar los trabajo asignadas.

El que no cuentes con una buena relación con tus compañeros y superiores en la jornada laboral afecta a su productividad, puesto que no se sentirán a gusto en su espacio lo cual se les dificultará el estar trabajando con las demás personas, así mismo por cualquier situación pueden tener conflictos, ya que no se sentirán cómodos.

También el no saberse relacionar con sus compañeros, ocasiona que cuando brinden información no se comparten a todos de una manera adecuada afectando sus actividades ya que no estarían informados de dicho aviso, por esa razón es fundamental he indispensable el saber dialogar con nuestros compañeros para así evitarse de malos entendidos.

El tener una buena relación con nuestros superiores y compañeros de trabajo nos ayuda a poder aprender nuevas cosas puesto que cada persona nos deja una enseñanza en nuestra vida, y el que nosotros mostremos apatía con las demás

personas dificulta la comunicación, lo cual la comunicación es uno de las habilidades que tenemos que tener presente en todos los ámbitos.

De acuerdo con (Moral, 2017) nos dice qué para crecer en un empleo no es suficiente dar buenos resultados y cumplir de manera efectiva una actividad, pues tener una buena relación con los jefes tiene una importancia similar.

Esto permite que los jefes puedan conocer un poco más de nuestra forma de pensar ya que muchas veces hay personas que no se pueden desenvolver en público y a la hora de realizar su trabajo lo hacen de una manera excelente, efectiva y eficiente. Lo que si tiene relación con sus jefes tendrán mayor posibilidad que les reconozcan los frutos de sus trabajos.

También lo contrario hay personas que muestran qué son capaces para realizar ciertas actividades y los resultados muestran todo lo contrario, por esa razón es importante y fundamental el tener una relación y comunicación con las demás personas ya que esto permitirá el poder tener una mejor perspectiva de cada sujeto, ya que muchas veces las apariencias engañan y cuándo conocemos a las personas nos podemos dar cuenta de grandes cosas tanto positivas como negativas.

Así mismo nos dice que de acuerdo con el informe 'Relaciones en el Trabajo' realizado por el portal de empleo Bumeran, el 90 por ciento de los mexicanos considera que la relación jefe-empleado impacta su vida profesional.

La encuesta arrojó que el 43 por ciento de los mexicanos definió el vínculo con su jefe como estrictamente profesional; mientras que para el 42 por ciento es una relación profesional y de amistad.

Asimismo, el 13 por ciento de los entrevistados señaló que tiene en la oficina "poca comunicación y rivalidad", y solo 2 por ciento dijo que le es indiferente llevarse bien o mal con un superior.

Ventajas

Crear una relación de amistad y compromiso entre jefes y empleados suele impactar de forma positiva en el desempeño laboral.

El 54 por ciento de los encuestados indicó que una buena relación con su superior incrementa su productividad en el lugar de trabajo; el 21 por ciento señaló que mejora la sensación de 'querer estar' en la oficina.

Por su parte, 13 por ciento de los mexicanos manifestó que llevarse bien con sus jefes los haría sentirse motivados con la actividad a realizar, y el 12 por ciento consideró que tener un vínculo estrecho con su superior ayudaría a acceder a más oportunidades profesionales.

Para los mexicanos, el jefe puede representar un apoyo o incluso un obstáculo, pues el 49 por ciento dijo no haber renunciado a su empleo por una mala relación; mientras que el 43 por ciento reconoció haber cambiado de empleo debido a su jefe.

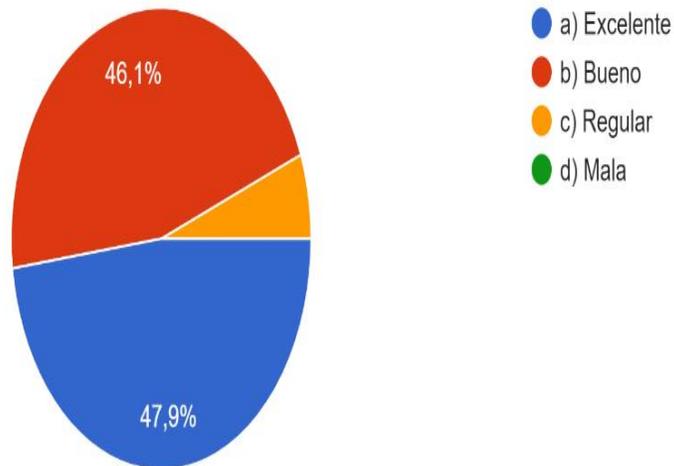
La encuesta arrojó que el 56 por ciento de los empleados dejaría su trabajo por una mala relación con el jefe, pero solo el 8 por ciento está decidido a renunciar. (Moral, 2017)

Cómo nos podemos dar cuenta es que la comunicación con nuestros jefes es fundamental puesto que hay muchas personas que por no tener una buena relación con las demás personas influye a que abandonen sus empleos ya que se les dificulta el poder desenvolverse en ciertos contextos, ya que se sienten excluidos por no pertenecer a ciertos grupos, cuándo muchas veces todo está en su imaginación, por ello es recomendable que todas las personas tengan un contacto más cercano con nuestros superiores ya que de esta manera permitirá que nos conozcan más y vean de lo que somos capaces para desarrollar nuestras actividades.

¿Como considera la comunicación y la relación con sus superiores?

2. ¿Cómo considera la comunicación y relación con sus superiores?

219 respuestas



Grafica 7

En la presente grafica nos muestra que 46,1% los colaboradores consideran que la comunicación y relación con sus superiores es buena, el 47,9% consideran que su comunicación y relación con sus superiores es excelente y el 5,9% es regular la comunicación y la relación con sus superiores, el 0% considera que su comunicación y relación con sus superiores sea mala.

Los resultados que podemos observar es sobre la relación que existen en los colaboradores con sus superiores durante la pandemia y en la nueva modalidad es buena, solo que por motivos de la pandemia del covid-19 hubo mucho alejamiento entre los compañeros y superiores, puesto que la distancia provocó que no pudieran relacionarse con los demás afectando la convivencia, relación, comunicación y que ocasionarán problemas tanto personales como profesionales ya que no todos

contaban con las mismas oportunidades para poder trabajar a distancia, y otros no tomaban su responsabilidad como era dejando la aun lado y poniendo pretextos.

También podemos decir que tomamos cómo referente un libro que se llama voces docentes dónde nos habla acerca de las vivencias que tuvieron que pasar los maestros, con sus alumnos para poder dar sus clases puesto que hay maestros que les tocaba trabajar con niños de bajos recursos, ya que no contaban con equipo de cómputo, material didáctico. etcétera lo que ocasionaba que no pudieran tener contacto con ellos y tuvieron que buscar diferentes alternativas para poderles brindar la educación, muchos de ellos tuvieron que sacrificar y poner de su ingresos económicos para poder brindar apoyo y atención a los pequeños que no tuvieran oportunidades para seguir con sus estudios, también podemos ver que hubo deserción escolar ya que muchos de los niños perdieron a sus padres lo que ocasión que no pudieran seguir con sus clases y se pusieran a trabajar para apoyar en sus casas.

Algunos de los niños pudieron retomar sus clases en modalidad a distancia, ya sea vía internet o por televisión, y quienes no tenían acceso a las herramientas tecnológicas para hacerlo o peor aún, no contaban siquiera con energía eléctrica, sobre todo en zonas rurales, dejaron de estudiar, afirma Patricia Ducoing Watty del Instituto de Investigaciones Sobre la Universidad y la Educación (IISUE).

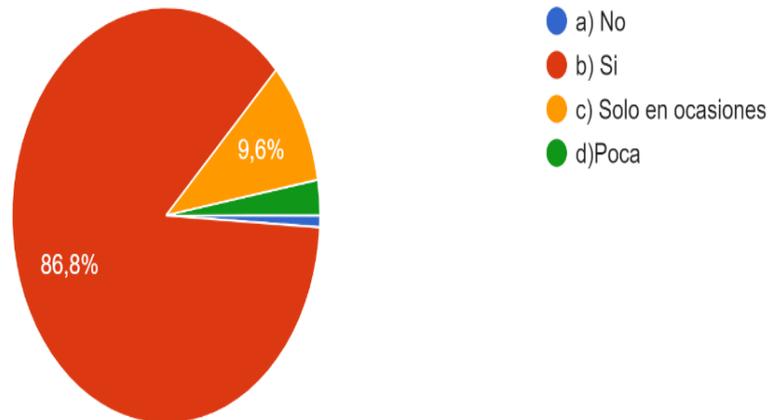
La especialista señala que, según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), 5.2 millones de niños, adolescentes y jóvenes entre los 3 y los 29 años de edad, no se inscribieron al ciclo escolar 2020-2021 por motivos económicos y por causas de la COVID-19. (Solís, 24)

Como nos podemos dar cuenta es que por la pandemia del covid-19 afecto a todo el mundo ya que hay lugares muy pobres, y se vieron en la necesidad de salirse de estudiar para empezar a trabajar a su corta edad.

¿Hay confianza laboral entre sus superiores y usted?

3. ¿Hay confianza laboral entre sus superiores y usted?

219 respuestas



Grafica 8

Como nos podemos dar cuenta es que en la gráfica nos muestra que 86,8% de los colaboradores de las DGDC y sus áreas dependientes muestra que, si hay confianza laboral entre sus superiores y ellos, el 9,6% solo hay confianza laboral entre sus superiores y ellos solo en ocasiones, el resto es de 2.7 % hay poca confianza laboral entre sus superiores y ellos y 0.9 % no hay confianza laboral entre sus superiores y ellos.

De acuerdo con (zipshiftbook, 2020) nos dice que los estudios de casos han demostrado que un lugar de trabajo de alta confianza tiene más rentabilidad y mayores niveles de retención de empleados que un entorno de trabajo de baja confianza, el contar con una confianza de trabajo permite que los colaboradores se sientan en confianza y puedan desenvolverse de una manera más segura ya que eso les permite el poderse relacionar con sus superiores y tengan la confianza de decir sus ideas de una manera más confiable y segura sin miedo de ser rechazados,

así mismo el tener confianza evitara tener menos errores¹² ya que mucha ves el no estar seguro de las actividades que desempeñaremos ocasiona que nos pongamos de nervios ya que no sabes cómo reaccionarán nuestros superiores.

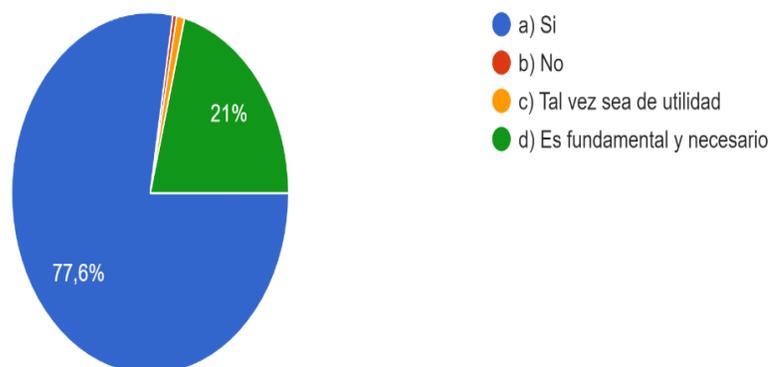
De esta forma se fundamenta el Mejora toda la experiencia de sus empleados mediante el uso de técnicas de mejores prácticas que fomentan la confianza a largo plazo. La confianza no solo es importante, sino que es crucial para mantenerse relevante y productivo en un mercado competitivo.

Por esta razón es importante e indispensable que las instituciones diseñen algunas técnicas que permitan el relacionarse toda la comunidad de trabajo para mejorar sus relaciones de una forma sana y sobre todo de confianza para ser más productivos.

¿Considera que es necesario un buen ambiente institucional?

1.¿Considera que es necesario un buen ambiente institucional?

219 respuestas



Gráfica 9

¹² Cuando un empleado no está seguro de que es más probable que cometa errores costosos y requiera atención adicional. Irónicamente, la micro gestión y la hipervigilancia alimentan este dilema de confianza en el lugar de trabajo al crear empleados más ineficaces que, a su vez, requieren más gestión.

Como podemos observar es que 77,6% de los colaboradores de la DGDC, y sus áreas dependientes considera que es necesario un buen ambiente institucional y el 21% es fundamental y necesario un buen ambiente institucional, el 0.9% considera que tal vez sea de utilidad el tener un buen ambiente institucional y el 0.5% que no consideran que es necesario un buen ambiente institucional.

Como nos podemos dar cuenta es que para los trabajadores es importante contar con un buen ambiente institucional dentro de la institución ya que de esta forma les permite ser más productivos a la hora de desempeñar sus actividades ya que de esta manera se les facilita su relación con sus compañeros de trabajo.

Por esta razón (Trejo, 2022) nos da a conocer diferentes conceptos acerca del clima institucional ya que de esta manera podemos tener más en claro el concepto donde toma con referente a distintos autores donde nos hablan sobre el clima institucional.

Pacheco, et.al (2020), consideró que el clima institucional es uno de los aspectos fundamentales para que la gestión marche bien en las instituciones, específicamente en las instituciones educativas, en donde se orienta a considerar y mejorar las estrategias para el funcionamiento de las organizaciones, asimismo se necesita ciertos factores para dar consolidación a la importancia del clima institucional como la motivación, las relaciones humanas, el desarrollo de las habilidades blandas y por ende el compromiso institucional.

Parra, Margel y Rocha, Grace y Durán, Sonia (2021), consideran “la importancia de las líneas normativas y métodos para el buen desempeño alineados a las tendencias de la organización, además de aplicación de método de supervisión inflexible e impreciso” (p.10). Cabe considerar que se refiere a un marco normativo que también ayuda a contribuir a un buen clima institucional; es decir los actores deben de asumir responsabilidades y compromiso en las instituciones y en sus áreas de trabajo.

Para Durán y Parra (2016), es necesario que en las organizaciones de hoy en día deben de considerar como fundamental el recurso humano; en donde es necesario

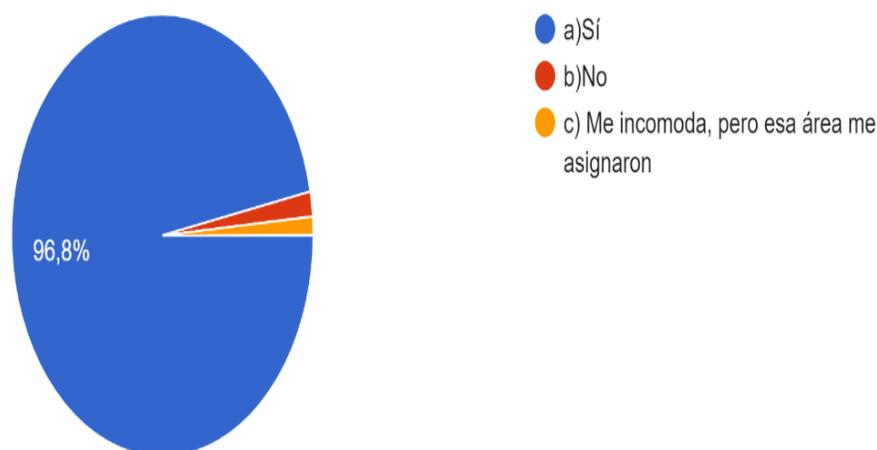
alcanzar los objetivos planteados mediante la comunicación, el desarrollo del liderazgo y el buen trato horizontal entre los participantes (p.225).

Como nos podemos dar cuenta es que el contar con un clima institucional adecuado permite que las instituciones y organizaciones trabajen de una manera más ordenada y precisa ya que les permite crear nuevas técnicas de trabajo para sus colaboradores¹³ .

¿se siente bien al trabajar en su área de trabajo?

2.¿Se siente bien al trabajar en su área de trabajo?

219 respuestas



Grafica 10

En la gráfica nos muestra que el 96,8% de los colaboradores, se siente bien trabajando en su área de trabajo, 1,4% le incomoda, pero esa área les asignó y el 1,8% también nos dice que no se siente bien trabajar en sus áreas de trabajo.

¹³ “La gestión del clima institucional constituye un elemento importante en el desempeño del personal docente en la excelencia de su trabajo, y por tanto, en la motivación y aprendizaje de sus estudiantes” (More y Morey,2021, p.21).

Sentirse bien en el puesto de trabajo es de vital importancia a día de hoy porque pasamos en él por lo menos 40 horas a la semana por lo que deberíamos tomarnos muy en serio si nos sentimos o no satisfechos. Es importante estar feliz, sentirse útil y sentir esa sensación de logro para poder tener una buena calidad de vida y una buena salud mental. Es muy importante que en la jornada laboral no predomine el estrés y que, tras la jornada laboral, disfrutemos de la compañía de seres queridos para desconectar y volver al día siguiente llenos de energía (teinteresa.es, 2020).

De acuerdo con el documento nos podemos dar cuenta que el sentirse a gusto trabajando en nuestra área de trabajo es muy importante y fundamental ya que de esa forma tendremos una buena relación con nuestro compañeros de trabajo y eso evitara sentir apatía entre los colaboradores, enojos , estrés etc., por esta razón es necesario, sentirnos bien en nuestro trabajo para estar felices y poder desenvolvemos de una manera positiva, hay muchas persona que dicen que nuestro trabajo es nuestra segundo hogar, por eso es importante que nos guste lo que hacemos para que no se nos complique a la hora de trabajar.

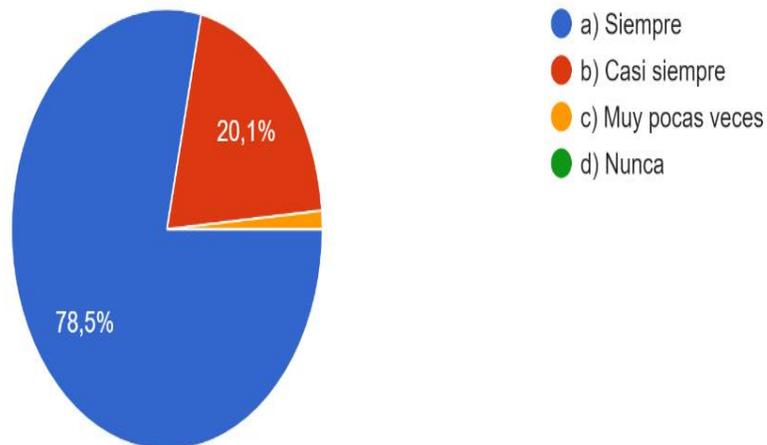
Ya que el trabajar en un lugar tenso ocasiona que no se pueda un desenvolverse de una manera más ordenada y adecuada.

Por esa razón hay organizaciones que se han encargado de integrar más a sus colaboradores de una manera que puedan trabajar en equipo y esto les permitan poderse relacionar de una manera respetosa.

¿Es solidario con sus compañeros de trabajo?

3. ¿Es solidario con sus compañeros de trabajo?

219 respuestas



Grafica 11

En la presente grafica nos muestra que 78,5% de los colaboradores son solidarios con sus compañeros de trabajo, el 20,1% nos dicen que casi siempre son solidarios con sus compañeros de trabajo, el 1,4% nos dice que muy pocas veces son solidarios con sus compañeros de trabajo y el 0% nunca son solidarios con sus compañeros de trabajo.

El ser solidario es un valor, que no lo enseñan desde casa y es una manera de expresar nuestros valores, así mismo es un gesto humano, el ser una persona solidaria ya que igual eso habla bien de uno, es donde podemos demostrar nuestro amor, a mitad, comprensión, con las personas e incluso con la naturaleza y los animalitos.

El ser una persona solidaria, nos permite el podernos abrir las puetas de muchos lugares, ya que es una manera de poder trabajar en equipo respetando a las

personas que nos rodean ya que en este mundo le hace falta contar con solidaridad para poder hacer cosas grandes para los de más.

De acuerdo con (B, 2010) nos dice que la solidaridad se desprende de la naturaleza misma de la persona humana, indicando que los individuos no están solos, prefieren vivir acompañados porque el hombre, social por naturaleza, no puede prescindir de sus iguales ni tampoco intentar desarrollar sus capacidades de manera independiente.

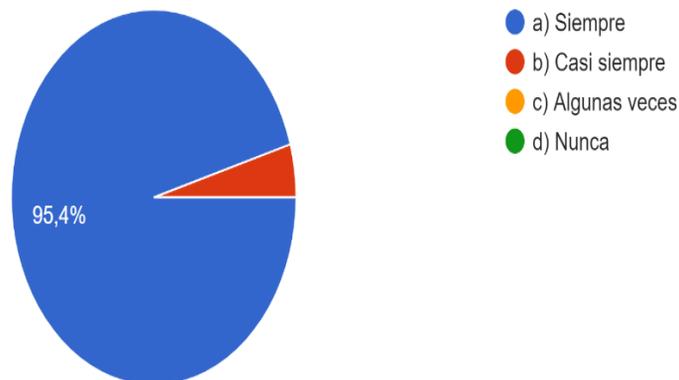
Se puede entender que el ser solidario es una forma en como las personas pueden demostrar que es mejor realizar las cosas en equipo que solos ya que de esta forma se le facilita más las cosas y aparte es un gesto natural de las personas.

El ser solidario nos permite el podemos poner en los zapatos de las demás personas ya que muchas veces juzgamos sin razón, y criticamos a las personas si ver por qué actúan de esa manera.

¿Considera que el tener un ambiente institucional sano permite realizar más fácilmente sus tareas?

4. ¿Considera que el tener un ambiente institucional sano permite realizar más fácilmente sus tareas?

219 respuestas



Grafica 12

Así mismo en la graficas nos muestra que el 95,4% considera que siempre el tener un ambiente institucional sano permite realizar más fácil mente sus tareas, el 4.6% nos dicen que casi siempre el tener un ambiente institucional sano permite realizar más fácil mente sus tareas, el 0% algunas veces considera que el tener un ambiente institucional sano permite realizar más fácilmente sus tareas y el 0% nos dice que nunca.

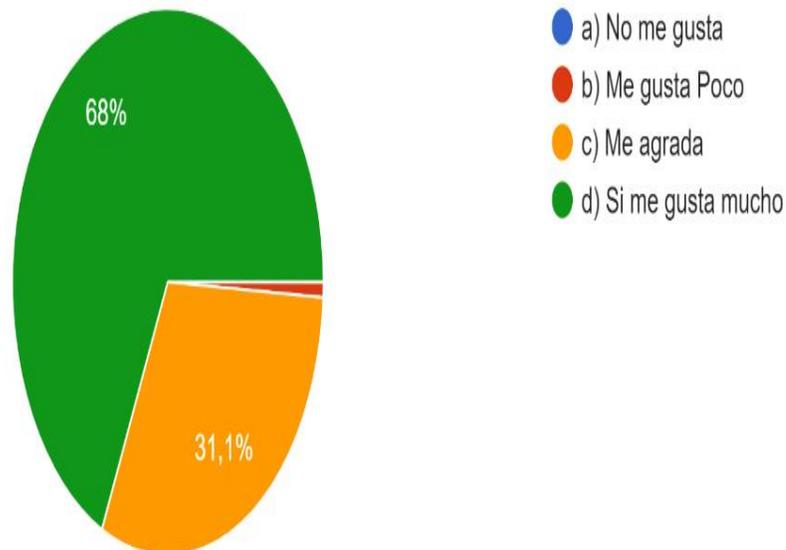
Se puede entender que el clima organizacional es el contexto en donde se rodean los sujetos y de esa forma hace que se creen espacios con paz y armonía o que se vuelva un lugar donde no se tenga armonía ocasionando problemas con los sujetos por esta razón Chiavenato (2011) define clima organizacional como aquella cualidad o propiedad del ambiente de la institución que es percibido o experimentado por los miembros de la misma y que influye en su comportamiento; puede ser: alto y favorable en cuanto proporciona satisfacción a las necesidades personales y elevan la moral, o bajo y desfavorable en cuanto se frustra la satisfacción a dichas necesidades (Sullon, 2021).

el contar con un sano ambiente institucional permite tener un espacio agradable ya que no sentiremos seguro de trabajar sin la necesidad de estar con el pendiente de que tendremos dificultades con nuestros compañeros de trabajo o sobre todo con nuestros superiores, por esa razón es importante y fundamental el poner acuerdos y reglas para sabernos como dirigirnos con nuestros compañeros de una forma respetosa.

¿Que tanto le gusta su trabajo?

5. ¿ Qué tanto le gusta su trabajo?

219 respuestas



Grafica 13

En la presente grafica nos muestra que tanto les gusta su trabajo el 68% nos dice que si les gusta mucho el 31.1% le agrada su trabajo, el 0.9% consideran que le gusta, el resto nos dice que les gusta poco y el 0% nos dice que no les gusta su trabajo.

Como nos podemos dar cuenta es que a la mayoría de los trabajadores de las áreas dependientes si les gusta su trabajo lo que favorece ya que les permitirá sentirse a gusto en sus espacios de trabajo ya que se podrán relacionar con sus colaboradores.

Como nos podemos dar cuenta es que la mayoría de los trabajadores si le gusta su trabajo, lo cual es muy favorable para la institución ya que eso hará que entreguen mejores resultados o sobre todo solo hará que se sientan felices ya que cuando no les gusta su trabajo

se ponen de malas o se da mucha fatiga, muchas de las ocasiones la mayoría de las personas entran a trabajar en empresas que no les gusta, pero se guían por los beneficios¹⁴, sin importar su estado emocional.

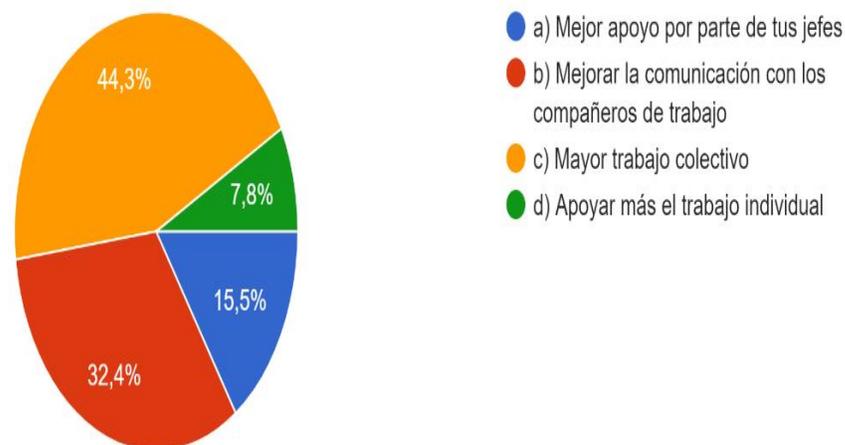
De acuerdo con (Hernández, 2017) nos dice que “no cabe duda de que uno de los motivos por los que es importante trabajar en lo que te gusta es porque te ayudará a tener más confianza en ti mismo, además de mayor seguridad a la hora de realizar las tareas encomendadas y a tomar decisiones cada día”.

Por esa razón es muy importante y fundamental que todas las personas realicemos actividades de nuestro agrado.

¿Qué propones para tener un mejor ambiente institucional?

6.¿ Qué propone para tener un mejor ambiente institucional ?

219 respuestas



¹⁴ Lo primero que debes pensar antes de aceptar un puesto de trabajo es en **si realmente puede hacerte feliz**. Muchos profesionales caen en el error de empezar a trabajar en una empresa por el simple hecho de que el sueldo es mucho más elevado que el que ofrecerte otras compañías. (Hernández, 2017)

Grafica 14

La presente grafica nos da a conocer que propone los colaboradores, para tener un mejor ambiente institucional, el 44,3% nos dicen que mayor trabajo colectivo, 32,4% mejorar la comunicación con los compañeros de trabajo, 15.5% nos dicen que mejor apoyo por parte de sus jefes, 7,8% apoyar más el trabajo individual.

Como nos podemos dar cuenta es que la mayoría de los trabajadores les gustaría que hubiera mayor trabajo colectivo, lo que les permitirá poderse conocer un poco más y de esa manera poder sacar adelante las actividades planeadas de una forma rápida y segura, así mismo el ser respetuosos con sus compañeros de trabaja ya que de esta forma les permitirá estar más tranquilo y a gusto a la hora de hacer ciertas acciones de una manera respetosa.

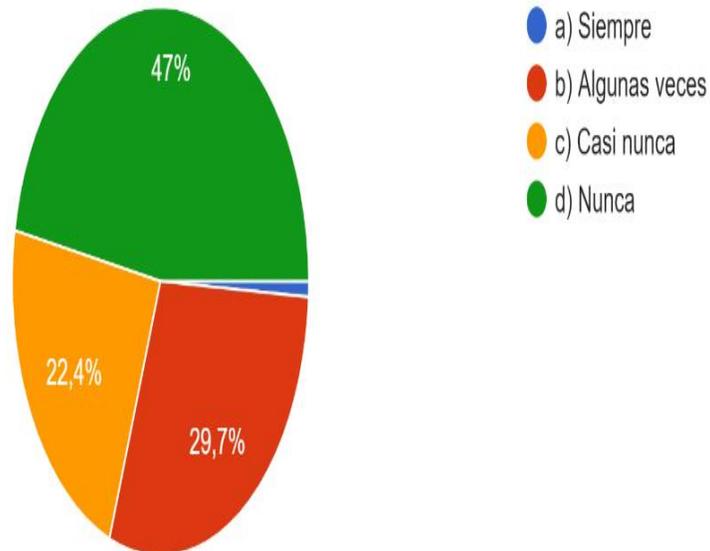
También tenemos que tener en cuenta que para tener un mejor ambiente institucional es importante contar con un espacio adecuado para cada uno de los colaboradores¹⁵.

¹⁵ El ambiente institucional es el conjunto de agentes que proveen una idea de armonía, no a través de la enseñanza, sino de la experiencia, puesto que es la escuela el lugar donde el niño tiene su primer acercamiento con otras personas diferentes a él, y donde se desarrollará cognitivamente. **Fuente especificada no válida.**

¿Considera tediosas y estresantes sus tareas diarias laborales?

7.¿ Considera tediosas y estresantes sus tareas diarias laborales?

219 respuestas



Gráfica 15

Así mismo en la presente grafica nos dicen que los trabajadores de la DGDC y sus áreas dependientes, 47. % nunca considera tediosas y estresantes sus tareas diarias laborales, 29,7% consideran tediosas y estresantes sus tareas diarias laborales, 22,4% casi nunca considera tediosas y estresantes sus tareas diarias laborales y el 0.9% nos dice que siempre consideran tediosas y estresantes sus tareas diarias laborales.

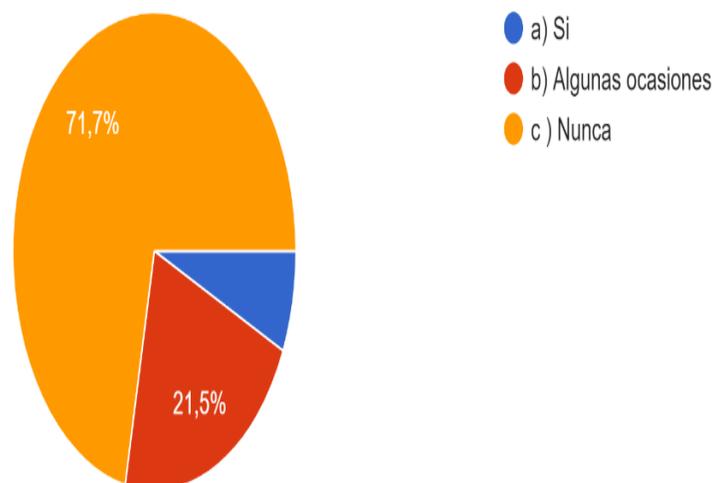
De esta manera podemos ver que la mayoría de las persona se les facilita la realización de sus tareas asignadas y una que a otra se les dificulta la realización de ellas , esto depende de diferentes tipos de factores ya que todo depende en la área en la que están, en el contexto ya que depende igual las condiciones en la que

elaboran , así mismo el grado de estudio, y la forma en cómo se relacionan con sus compañeros de trabajo ya que si no hay respeto se les complica el trabar con los demás.

¿ha tenido conflictos con sus compañeros de trabajo por no saber trabajar en equipo?

8.¿ Ha tenido conflictos con sus compañeros de trabajo por no saber trabajar en equipo?

219 respuestas



Grafica 16

Así mismo en la siguiente grafica nos dice que los colaboradores de la DGDC y sus áreas dependientes, nos dice que 71,1% nunca han tenido conflictos con sus compañeros de trabajo, por no saber trabajar en equipo el 21,5% algunas veces, el 6.8% si han tenido conflictos con sus compañeros de trabajo por no saber trabajar en equipo.

Como nos podemos dar cuenta en la gráfica que la mayoría de las personas que trabajan en las áreas dependientes saben trabajar en equipo, pero hay una que otra excepción esto se depende de cada persona pues cada quien contamos con diferentes puntos de vista, pero eso no impide que no podamos trabajar con nuestros compañeros de trabajo, solo es cuestión de saber escuchar a la demás persona y sobre todo tener presente nuestros valores para poder respetar sus ideas. Lo que permitirá que el trabajo sea menos tedioso, y podamos realizar nuestras actividades de una manera más rápida y evitando conflictos con nuestros compañeros de trabaja y superiores.

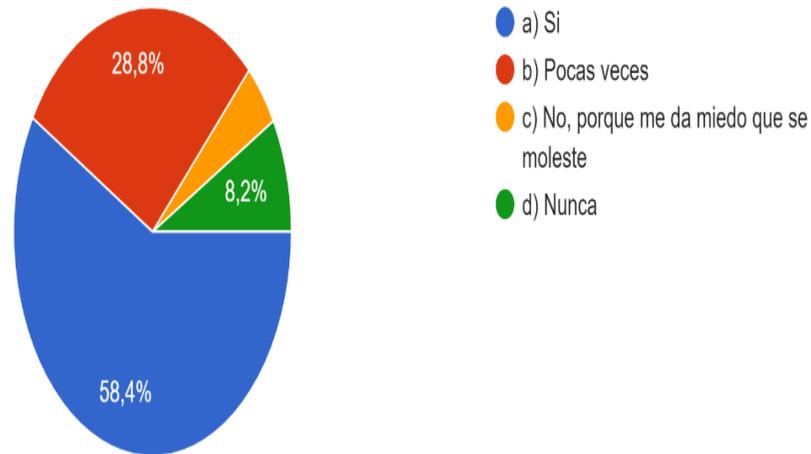
De acuerdo con (STAFF, 2022) nos dice que la clave para que el trabajo en equipo sea exitoso, no depende solo de los colaboradores; también es necesario contar con un líder que posea la habilidad de comunicar eficientemente, sea comprensivo y accesible para mantener motivado a su equipo.

Se entiende que es importante y fundamental el contar con un buen líder en nuestro equipo ya que con ello ara que nos sintamos en confianza y nos podamos expresar de una manera fluida, por esa razón tenemos que tener presente las habilidades de cada sujeto ya que eso les permitirá que los compañeros se sienta, que forman parte del equipo, ya que cada un quedar dar lo mejor de ellos , de esta manera, los involucrados sabrán cómo ejecutar sus labores y trabajar de manera estructurada, rápida y coherente. Además, se sentirán mejor en sus puestos de trabajo, siendo más efectivos en sus funciones.

¿Cuándo algo no le gusta de su trabajo lo dialoga con sus compañeros?

9. ¿ Cuando algo no le gusta de su trabajo lo dialoga con sus compañeros?

219 respuestas



Grafica 17

En esta grafica nos muestra que cuando algo no le gusta lo dialoga con sus compañeros de trabajo, lo cual el 58, 4% dicen que sí, el 28,8% nos dice que pocas veces, el 8,2%, nos dice que nunca y el 4.6% nos dice que no, porque les da miedo que se moleste.

En esta grafica nos podemos dar cuenta que la, mayoría de los colaboradores dialogan cuando algo no les gusta, ya que es fundamental, el poder expresar sus molestias para que esto ya no ocurra ya que si no dialogamos nuestros inconvenientes esto a largo plazo puede ocasionar conflictos muy serios con los demás ya que se ira creando un problema mayor que en un momento las cosas se pueden salir de control.

La comunicación en el ámbito de las organizaciones es fundamental para un buen desempeño de la empresa. No es posible llevar adelante el trabajo en

equipo sin una fluida comunicación. No se trata solo de evitar los malentendidos, sino de maximizar las potencialidades y lograr una organización fuerte y sólida.

En la comunicación empresarial se divide en dos tipos:

Comunicación externa. Comprende los mensajes que se transmiten fuera de la empresa dirigidos a los consumidores, grupos de opinión, cámaras empresariales, entre otros. Por lo general se difunden a través de medios gráficos, televisión, Internet, afiches, carteles, volantes, catálogos o folletos. Las relaciones públicas son parte importante en la comunicación externa porque permiten mantener una imagen o reputación determinada de la empresa.

Comunicación interna. Comprende toda la comunicación dirigida a la empresa, como sus empleados o directivos. Su finalidad es orientar los esfuerzos de la empresa acorde a la misión y visión, coordinar actividades, organizar tareas, informar, replantear objetivos, motivar, evitar rumores o malos entendidos. (Inportancia, 2015)

Como nos podemos dar cuenta es que es fundamental el contar con una comunicación con nuestros compañeros de trabajo fuera y dentro de la organización, ya que esta es una forma de evitar malos entendido, así mismo tenemos que ser muy cuidadosos a la hora de realizar nuestras expresiones orales y corporales ya que en ocasiones el no hablar o hacer gestos puede ocasionar conflictos entre los compañeros de trabajo.

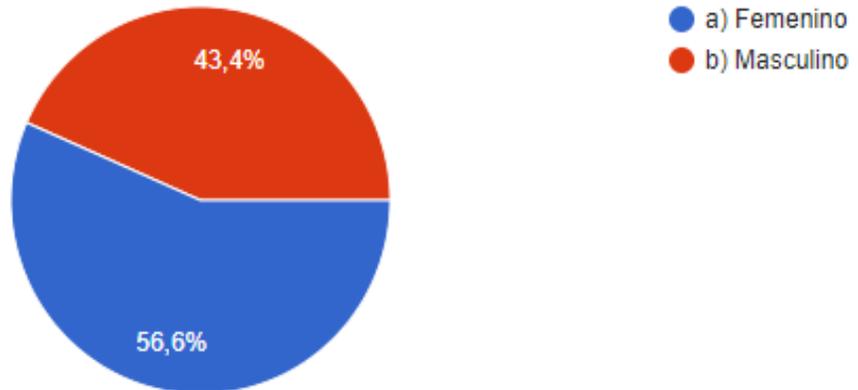
A continuación, se mostrará el segundo cuestionario que se aplicó en la DGDC, planteando preguntas que nos permitieran conocer acerca del ambiente institucional en pandemia y la nueva normalidad la cual se aplicó a los administrativos y directivos de todas las áreas dependientes.

Cabe mencionar que este cuestionario solo se aplicó a las áreas dependientes

¿Cuál es su sexo?

Sexo

99 respuestas



Grafica 18

En la gráfica anterior se advierten los siguientes datos de un 43,4% de sexo masculino que labora en La Dirección General De Desarrollo Curricular y sus áreas dependientes, así mismo se considera un 56,6% del sexo femenino que se encuentra laborando en la misma, esto indica que por un 13,2% de diferencia, la mayoría de las personas que trabajan en la dirección son mujeres.

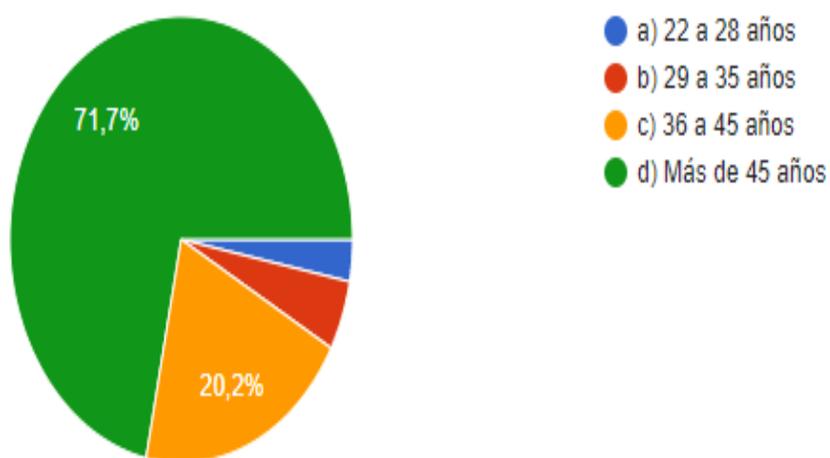
Esta situación podría deberse a que las mujeres son las que se inclinan y les interesa más un trabajo en el ámbito educativo, aunque también se consideran los prejuicios que aún se tienen en la actualidad en la sociedad como lo es que; en el sistema educativo la mayoría de los que laboran son mujeres porque eso es “trabajo de mujeres”; otra suposición es que la mayoría de la población masculina se inclina no al ámbito educativo, porque simplemente no es de su interés hablando en cuanto estudios como una licenciatura o maestría sino que su interés pasa a ser de alguna ingeniería. De acuerdo a los datos del Consejo Nacional de Educación (CNED), los hombres predominan en el área de tecnología donde se incluyen las ingenierías– y

las ciencias. Mientras que las mujeres son mayoría indiscutida en las carreras de salud, educación y ciencias sociales. (Comunidad mujer 2016)

¿Cuál es su edad?

Edad

99 respuestas



Grafica 19

La grafica anterior nos presenta datos interesantes los cuales nos indican que; es muy escaso el número de personas de 22 a 26 años de edad las que laboran en la dirección siendo solamente un 3%, así mismo los siguientes datos nos muestran que de 29-35 años solo es el 5,1%, de 36-45 años es un 20.2% y por último de más de 45 años de edad predomina actualmente con un 71,7%.

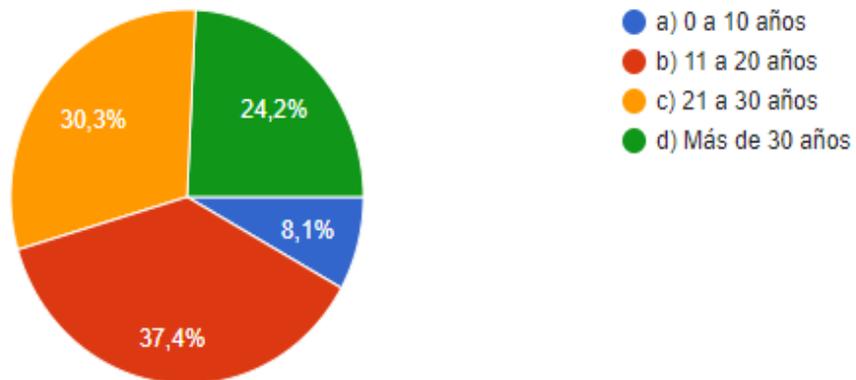
Lo cual nos indica que la mayoría de las personas que laboran en La Dirección General De Desarrollo Curricular y sus áreas dependientes, por una gran cantidad son personas con más de 45 años de edad, lo cual supone que son personas que tienen bastante experiencia y que es gente madura, se hace una suposición que tal vez son personas que tienen ya un tiempo importante trabajando y siguen haciendo

lo que les gusta, también a que debido al tiempo que se han encontrado trabajando se puede considerar en un posible interés en su jubilación o simplemente por necesidad. Según la revista scielo en el artículo situación laboral de la población adulta mayor en el Estado de México; Los adultos mayores que se encuentran en el mercado de trabajo lo hacen principalmente por necesidad económica, pero también habrá quienes incluso con esa necesidad resuelta se sienten con las ganas de trabajar o aprender algún oficio. (Montoya, 2009).

¿Cuál es su antigüedad en el servicio?

Antigüedad en el servicio

99 respuestas



Grafica

En la gráfica anterior se muestran los porcentajes de la antigüedad en servicio de las personas que laboran en la dirección el 8,1% es quien conforma de 0 a 10 años, el 24,2% lo conforma las personas que llevan más de 30 años, el 30,3% lo conforma las personas que llevan de 21 a 30 años y por último el 37,4% lo conforman las personas que llevan de 11 a 20 años siendo la mayoría de personas las que llevan ese mismo tiempo en su labor.

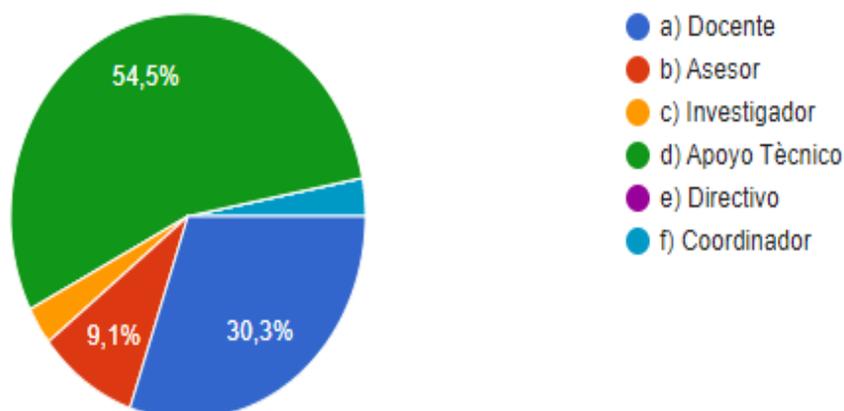
Esto nos quiere decir que ya hay bastante experiencia en los trabajadores de la dirección general de desarrollo curricular y sus áreas dependientes ya que la mayoría de personas de acuerdo a los porcentajes llevan más de 11 años trabajando, esto supone a la importancia que las personas pueden darles a las prestaciones tal vez que se les ofrece la Seph y la jubilación siendo también un gran beneficio por el cual, sea la razón del porque prestan su servicio laboral muchos años.

Muchas de las personas que trabajan en las instituciones, cuidan sus trabajos para poder adquirir todas sus prestaciones con el paso de los años, ya que de esa forma les ayudara a hacer experiencia he ir asegurando su lugar en su trabajo.

¿Cuál es su función?

Función

99 respuestas

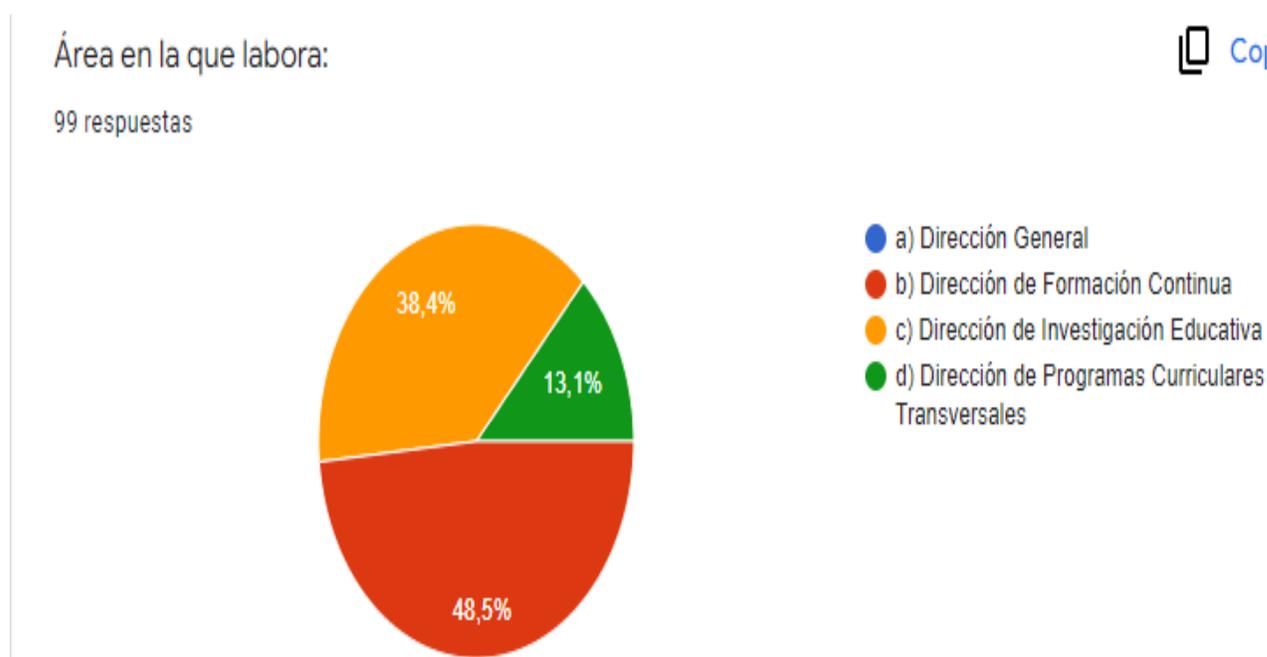


Gráfica

Lo que nos interpreta la tabla es que la mayoría de las personas con un 54.5% trabajan en la DGDC, como apoyo técnico, mientras que el 30.3% desempeñan sus labores como docentes, y el 9.1% como asesores.

Cómo nos podemos dar cuenta en la gráfica es que la mayoría de los colaboradores son apoyo técnico esto se debe que la DGDC cuenta con tres áreas dependientes las cuales se encargan de realizar diferentes actividades, para el apoyo y el acompañamiento de los centros de maestros donde se encargan de realizar cursos para los docentes, donde necesitan ser asesorados con personas capacitadas para ciertas tareas.

¿cuál es el área en la que labora?



Gráfica

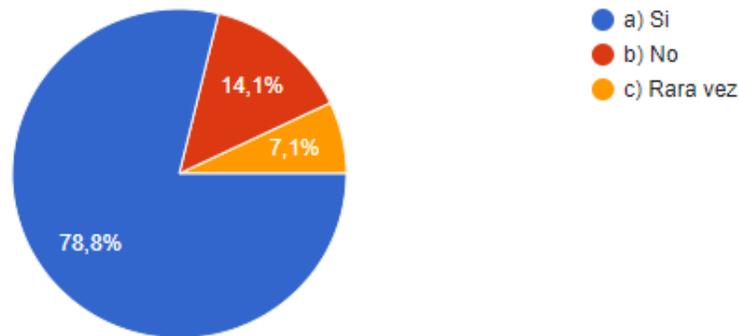
Lo que nos interpreta la gráfica es que el 13.1% se encuentra laborando en el área de programas curriculares transversales, el 38.4% labora en el área de dirección de investigación educativa, mientras que el 48.5% siendo la mayoría labora en el área de dirección continua.

En la presente gráfica podemos observar acerca del número de porcentaje de los trabajadores que trabajan en las diferentes áreas y de esta manera ver qué haría cuentan con más trabajadores.

¿Durante la pandemia, iniciando el home office, (trabajo en casa) considera que había una buena comunicación a distancia entre compañeros?

1 ¿Durante la pandemia, iniciando el home office, (trabajo en casa) considera que había una buena comunicación a distancia entre COMPAÑEROS?

99 respuestas



Grafica

Lo que nos muestra la gráfica es que el 78,8% de las personas considera que había una buena comunicación a distancia, y el 14,1% considera que no había una buena comunicación, y el 7,1% dice que rara vez había comunicación entre compañeros de trabajo.

Cómo nos podemos dar cuenta en la gráfica es que la mayoría de los colaboradores tenían comunicación con sus compañeros de trabajo, mientras el 7.1% dice que la comunicación era muy poca con sus compañeros, lo cual ocasionaba que no hubiera una relación con todos y eso ocasiona que no haya confianza y a la hora de compartir información, ocasionando malos entendidos.

De acuerdo con (MANCIPE, s/a) nos dice que *la comunicación se trastocó de forma total con esta pandemia.*

Como nos podemos dar cuenta es que por motivos de la pandemia nuestra relación con nuestros seres queridos, como compañeros de trabajo cambio de una forma inesperada ya que al principio fue un tema de preocupación ya que no sabíamos cómo relacionarnos con las personas por miedo a contagiarnos, lo cual ocasionó

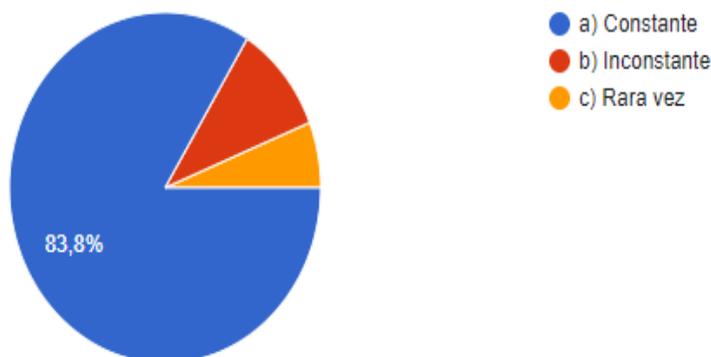
que nos encerráramos en nuestra propia burbuja ocasionando que no permitía el interactuar con las demás personas de la manera acostumbrada.

Si miramos a nuestro alrededor nos podemos percatar que la convivencia diaria, la vida en el hogar, las relaciones con los amigos, con las personas de nuestro entorno, no ha sido nada fácil asumir la actual situación, acostumbrados a la interacción cercana nos vimos, de un momento a otro, sujetos a compartirnos de otra forma. La actividad social quedó reducida a los encuentros por Zoom, Teams, Collaborate y otras plataformas que nos permiten reunirnos con varias personas a las que muchas veces no vemos sino con dos letras que nos indica que un ser humano se encuentra al otro lado de la pantalla. La cotidianidad de nuestros hogares se vio interrumpida por los compañeros de clase, la voz del profesor en la sala o en el cuarto, y organizamos nuestro espacio. (MANCIPE, s/a)

¿Durante la pandemia, iniciando el home office, (trabajo en casa) considera que había una buena comunicación a distancia entre sus superiores y usted?

2 ¿Durante la pandemia, iniciando el home office (trabajo en casa) considera que había una buena comunicación a distancia entre sus SUPERIORES y usted?

99 respuestas



Grafica

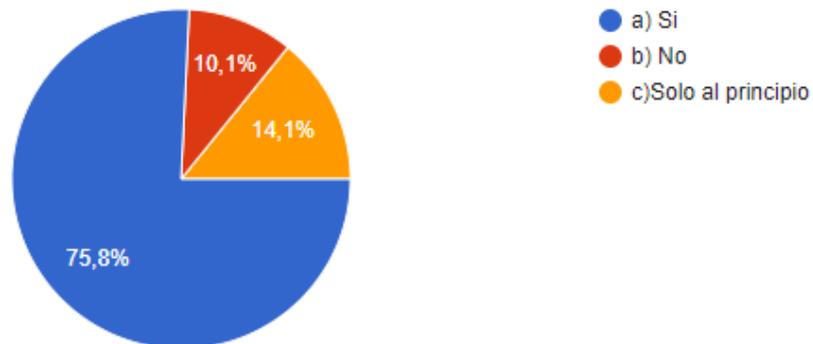
La grafica muestra los resultados del 83,8% el cual consideran las personas que había una constante comunicación con sus jefes de trabajo, el 10,1% considera que había una inconstante comunicación y el 6,1% considera que rara vez había una buena comunicación con sus superiores de trabajo.

En la gráfica nos podemos dar cuenta acerca de cómo es su relación de los colaboradores con su jefe puesto ayunos que su comunicación era fluida y otros que su relación era distante lo que ocasionaba que no pudieran tener relación entre ellos y afectará 2 actividades.

¿se sintió a gusto trabajar desde casa?

3 ¿Se sintió agusto trabajando desde casa?

99 respuestas



Grafica

En la gráfica se entiende que el 10.1% no se sintió a gusto trabajando desde que casa, el 14.1% nos dijo que solo al principio se sintió ben mientras que el 75.8% nos contestó que si se sintieron a gusto trabajando desde casa

En la siguiente gráfica nos muestra acerca de su forma de pensar de los trabajadores acerca de cómo se sintieron trabajando desde casa en tiempos de pandemia hay unas que nos dicen que se sintieron a gusto es trabajar desde casa hay otros que nos dicen que solo por unos días se sintieron a gusto su forma de pensar de los trabajadores acerca de cómo se sintieron trabajando desde casa en tiempos de pandemia hay unas que nos dicen que se sintieron a gusto es trabajar desde casa hay otros que nos dicen que solo por unos días se sintieron a gusto y otros nos dicen que no se sintieron a gusto.

Trabajar en casa durante la pandemia nos permitió el poder salir de la rutina, pero también ocasionó diferentes conflictos puesto que nuestros hábitos habían de cambiar. Para adquirir nuevas formas de trabajo.

De acuerdo con **Fuente especificada no válida**. nos dice que el teletrabajo ha traído consigo grandes ventajas al igual que desventajas ya que no todas las personas pueden desempeñar sus actividades de la misma manera puesto que unos requieren de la presencia física del trabajador y la otra no, por esa razón se optó por clasificar entre actividades esenciales y no esenciales. Por tal razón cada empresa tuvo que realizar ciertos criterios para ver y establecer lineamientos para poder ver qué actividades se podrían realizar desde casa y cuáles se tendrían que desarrollar presencialmente con las medidas necesarias para evitar posibles contagios.

El teletrabajo ha traído consigo grandes ventajas y desventajas para ambas partes tanto para el trabajador como para la empresa ya que al principio las personas creían que solo sería por un par de días pero al paso de los meses las personas fueron trayendo consigo grandes problemáticas tanto en su ámbito laboral como en el personal ya que las personas habían perdido su privacidad la jornada de trabajo se había extendido demás ocasionando los conflictos con sus familiares ya que no podían tener la misma relación que antes.

El teletrabajo, así como presenta ventajas, tiene sus partes negativas, no solo para la empresa, sino también para el colaborador. Al principio de los impactos de la pandemia, se pensó que el tiempo sería de un mes o quizá tres meses, pero no fue así, ya son 12 meses, y los datos indican que esto se alargará quizá hasta el 2022. Por ello, el trabajo desde casa empezó a impactar de forma negativa principalmente para el colaborador a nivel de generar trastornos emocionales y si agregamos, que quienes tienen hijos en edad escolar, el sistema educativo también optó por la enseñanza virtual, se presentaron los primeros conflictos; conectividad, falta de equipo, riñas familiares, jornadas 24/7, por citar algunos. A continuación, se señalan las desventajas provocadas por esta denominada nueva normalidad laboral.

Para el colaborador:

- *Ahorro en tiempo y dinero en traslados, incluso favoreció a quienes presentan discapacidades motrices.*
- *Libertad para realizar el trabajo, con base a su agenda de actividades y asuntos a atender.*
- *Disminución del estrés laboral, en algunos casos.*
- *Se propició el trabajo por objetivos y metas alcanzadas.*
- *Aumentó la productividad y rendimiento por colaborador.*

Para la empresa:

- *Aumento de la productividad.*
- *Disminución de retardos e inasistencias.*
- *Disminución de incapacidades.*
- *Contratación de perfiles no encontrados en el país y trabajo desde cualquier parte del mundo.*
- *Disminución de contagios.*

Sin embargo, el teletrabajo, así como presenta ventajas, tiene sus partes negativas, no solo para la empresa, sino también para el colaborador. Al principio de los impactos de la pandemia, se pensó que el tiempo sería de un mes o quizá tres meses, pero no fue así, ya son 12 meses, y los datos indican

que esto se alargará quizá hasta el 2022. Por ello, el trabajo desde casa empezó a impactar de forma negativa principalmente para el colaborador a nivel de generar trastornos emocionales y si agregamos, que quienes tienen hijos en edad escolar, el sistema educativo también optó por la enseñanza virtual, se presentaron los primeros conflictos; conectividad, falta de equipo, riñas familiares, jornadas 24/7, por citar algunos. A continuación, se señalan las desventajas provocadas por esta denominada nueva normalidad laboral.

Desventajas para el colaborador:

- Trabajo sin horario controlado, incluso se trabaja más que una jornada laboral presencial (24/7).*
- Conflictos de conectividad, compatibilidad de equipo y descontrol en actividades familiares. Incluso se presentan casos de desatención total de la familia, por centrarse en el trabajo.*
- Se generan sentimientos de soledad, al no tener el contacto físico con el equipo de trabajo.*
- Se propicia el sedentarismo y descuido de la imagen personal al considerarla como no obligatoria, por estar en casa. Ha aumentado incluso el nivel de obesidad y varias marcas de ropa han optado por diseños cómodos para permanecer en casa.*
- Se genera una ansiedad en algunos casos, con pensamientos erróneos, al no tener el control y supervisión directa del jefe inmediato, considerando que no se está trabajando al estar fuera de la empresa.*

2) Desventajas para la empresa

- No se hace posible la supervisión del trabajo y se puede exceder el control por medios como: teléfono, redes sociales y eso aumenta el estrés laboral de los jefes, por ende, del colaborador. O bien se pierde la supervisión y el control.*

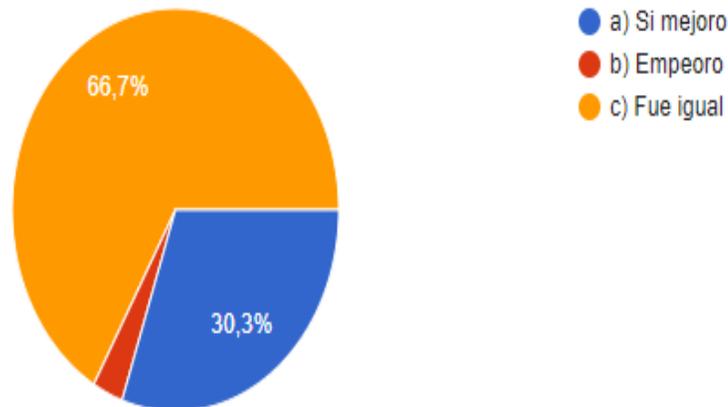
- *Se pierde el control de la comunicación formal o informal, pueden darse malas interpretaciones o percepciones del mensaje, debido a que es por correo electrónico o red social.*
- *Perdida de sentimiento de integración de equipo y en ocasiones desmotivación al no tener comunicación inmediata del jefe inmediato superior.*
- *No se propicia una cultura organizacional y en ocasiones el seguimiento a trámites y asuntos se demora, o definitivamente se pierde.***Fuente especificada no válida.**

Cómo nos podemos dar cuenta es que la pandemia ha traído consigo grandes retos para la sociedad puesto nos hemos tenido que adaptar a nuevas formas de convivencia para poder realizar nuestras actividades cotidianas lo cual en ocasiones ha traído conflictos para la sociedad ya que las personas han sufrido de problemas emocionales puesto que sean estresado por no poder llevar a cabo su forma cotidiana ya que se tuvieron que alejar de sus seres queridos.

¿En home office (trabajo en casa) considera que mejoro la relación de trabajo y comunicación con sus compañeros?

4 ¿En home office (trabajo en casa) considera que mejoro la relación de trabajo y comunicación con sus compañeros?

99 respuestas



Grafica

La grafica nos dice que el 30.3% mejoro la relación de trabajo entre compañeros desde casa, mientras que el 66.7% nos dijo que fue igual la relación, y un mínimo de porcentaje nos menciona que empeoro la relación.

De acuerdo a las gráficas podemos decir que la relación y la comunicación con los compañeros de trabajo fue igual puesto que había unos que no tenían relación con sus compañeros de trabajo lo cual no se les dificultó el estar incomunicado con el resto de los colaboradores y otra parte nos dice que sí mejoró esto quiere decir que hay personas que se tuvieron que acercar a sus compañeros para pedir que les brindaran y les proporcionaran información para poder llevar a cabo sus actividades puesto que esto les permitió el poder conocerse un poco más, Y la otra parte considera que empeoró ya que hay compañeros que se ausentaron de sus actividades puesto que no le dieron importancia mi prioridad puesto que siempre había excusas o pretextos para no colaborar con los demás.

Trabajar desde casa significa que no verás a tus compañeros de trabajo todo el día, es decir, la interacción con ellos será mínima y sólo a través de las video llamadas.

Esto te puede afectar de manera distinta dependiendo de cómo sea tu personalidad. Si eres una persona sociable que siempre necesita estar acompañada, es probable que permanecer en casa llegue a deprimirte o bajar tus ánimos.

Si por el contrario, tu personalidad es algo introvertida, tal vez sientas más comodidad al estar en tu casa, que es tu espacio personal.

Nada de esto es bueno o malo, todo depende de cómo tomes la situación y qué actividades hagas para mejorar tu desempeño. Saber adaptarse también es importante.

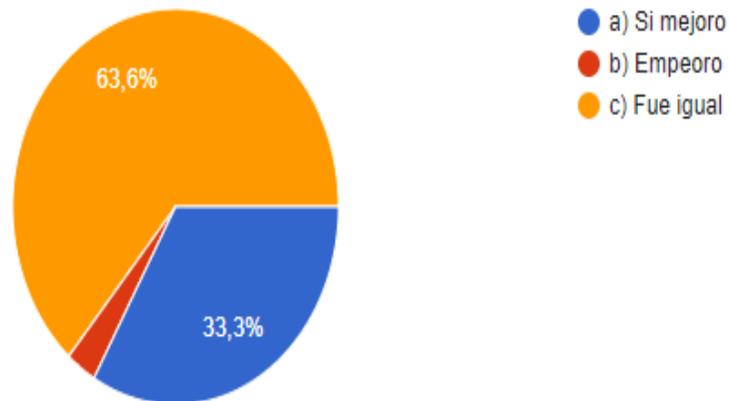
Algo que te recomendamos es organizar alguna reunión fuera del horario laboral, ya sea por videollamada o físicamente, para que puedas mejorar tus relaciones con tus compañeros y sentir que tienes una red de apoyo laboral con la cual contar. (León, 2022)

Cómo nos podemos dar cuenta es que hay personas que les gustará trabajar desde casa y habrá otras que preferir en trabajar presencialmente todo depende de su forma de ser ya que hay personas que prefieren el estar solos lo cual se sienten más a gusto y seguro ya que no interactúan con más sujetos y hay personas que les gusta estar en interacción con más personas lo cual se sienten con la libertad de ser quiénes son y en caso de no estar interactuando con más personas les puede afectar en su estado emocional ya que pueden sufrir ansiedad estrés o deprimirse por no estar en contacto con más personas.

¿En home office (trabajo en casa) considera que mejoro la relación de trabajo y comunicación con sus superiores?

5 ¿En home office (trabajo en casa) considera que mejoro la relación de trabajo y comunicación con sus superiores?

99 respuestas



Grafica

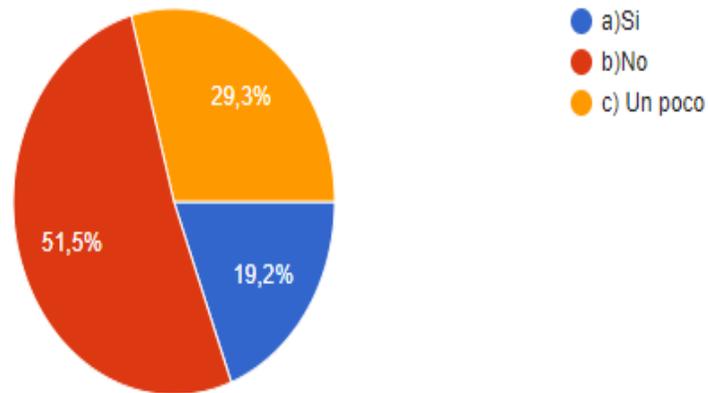
En la gráfica nos muestran algunos resultados de la relación de trabajo con los superiores de trabajo, el 63.6% nos dice que fue igual la relación, el 33.3% nos mencionó que mejoro, y un mínimo porcentaje nos menciona que empeoro la relación.

Cómo nos podemos dar cuenta en la gráfica nos dan a conocer acerca de cómo fue su desempeño de trabajo en tiempos de pandemia puesto hay personas que consideran que fue la misma forma de trabajo en office que presencialmente y hay otros que consideran que trabajó cambio de una manera inesperada puesto que se les presento diferentes situaciones que les envidia poder realizar su trabajo como acostumbraban cotidianamente.

¿Considera que la pandemia afecto el compañerismo y aun sus prácticas diarias de trabajo?

¿Considera que la pandemia afecto el compañerismo y aun sus practicas diarias de trabajo?

99 respuestas



Grafica

El 29.3% nos dice que si consideran que afecto un poco el compañerismo y las practicas diarias, el 19.2% nos dice que, si afecto totalmente, mientras que el 51.5% nos dice que no afecto en lo absoluto el compañerismo y las prácticas laborales diarias.

Cómo nos podemos dar cuenta en la gráfica nos a conocer las diferentes situaciones que presentaron los colaboradores en tiempo de pandemia puesto que hay personas que consideran que si les afecto su relación con sus compañeros y hay otros que dicen que no les afecto.

Se puede entender que la gráfica nos da a conocer las diferentes opiniones y pensamientos de cada colaborador sobre el compañerismo durante la pandemia puesto que hay personas que consideran que no les afecto en absoluto el compañerismo y las prácticas laborales cotidianas mientras que el 29 nos dice que

si afecto un poco en la forma en cómo se relaciona con sus compañeros mientras la otra parte considera que si les afecto totalmente todo depende a diferentes factores puesto que hay personas que no sabían utilizar la tecnología lo que les dificultaba el poderse relacionar con los demás.

Algunos de los factores es la edad puesto que hay personas que son adultas y desconocen algunas tecnologías¹⁶ en la actualidad lo que les costaba el poderse conectar a diferentes reuniones o el poder realizar diferentes actividades En plataformas sitios web etcétera y otros porque no contaban con el equipo ni la tecnología necesaria para poder desempeñar sus actividades puesto que en el contexto dónde estaban situados carecían de dichas herramientas, y otros simplemente porque no querían participar haciendo lo que les correspondía.

De acuerdo con nos dice que la pandemia trajo consigo grandes dificultades para la realización de sus actividades puesto que tuvieron que cambiar su forma de vida y adaptarse a nuevas prácticas para poder realizar sus actividades cotidianas en el ambiente profesional laboral y familiar social etc.

Estos son los resultados que obtuvimos sobre los cuestionarios de Google la cual nos da a conocer información de gran relevancia que nos permite el poder conocer cuáles son las necesidades que atañen en la DGDC y a sus áreas dependientes.

Los resultados que podemos observar es sobre la relación que existen en los colaboradores con sus superiores durante la pandemia y en la nueva modalidad lo cual podemos ver que por motivos de la pandemia del covid-19 hubo mucho alejamiento entre los compañeros puesto que la distancia provocó que no pudieran relacionarse con sus compañeros afectando la convivencia y qué ocasionarán

¹⁶ Por Covid-19, maestros, estudiantes e instituciones tuvimos que migrar los recursos utilizados en procesos educativos presenciales, al uso de herramientas digitales para desarrollar nuestra práctica docente.

En marzo de 2020 nos encontramos con la necesidad de capacitación docente, específicamente en el uso de las TIC, situación un tanto emergente que nos tomó por sorpresa, si bien ya se venían promoviendo cursos o talleres de formación y actualización en esta área, la contingencia implicó que se atendiera a un mayor número de docentes en menor tiempo. **Fuente especificada no válida.**

problemas tanto personales como profesionales ya que no todos contaban con las mismas oportunidades para poder trabajar a distancia,

También podemos decir que tomamos cómo referente un libro que se llama voces docentes dónde nos habla acerca de las vivencias que tuvieron que pasar los maestros con sus alumnos para poder dar sus clases puesto que hay maestros que les tocaba trabajar con niños de bajos recursos los cuales no contaban con equipo de cómputo material etcétera lo que ocasionaba que no pudieran tener contacto con ellos y tuvieron que buscar diferentes alternar

Sistematización de la información.

- Diario de campo
- Entrevistas
- Encuestas

La siguiente herramientas he instrumentos nos permitió el poder recabar información con rapidez y certeza, para ver cuál era la problemática por la cual estaba pasando la DGDC y sus áreas dependientes, puesto que de esa manera nos permitió el poder realizar diferentes investigaciones acerca de la importancia del ambiente institucional en tiempo de pandemia del covid-19 y su nueva modalidad , puesto por la crisis que estaba pasando el mundo afecto a diferentes sectores tanto personal como en el ámbito profesional.

La pandemia del covid-19 ocasiona grandes problemas en todo el mundo ya que es una enfermedad desconocida que nadie , sabia como tratarla, al principio decían que solo se suspenderían clases para evitar contagios en las escuelas, pero con el paso de los días tuvieron que ir tomando nuevas medidas para evitar contagios, hasta llegar al punto de cerrar los locales ocasionado escases de alimentos y desempleo, inflación de precios, robos, asaltos, violencia familiar, violaciones, enfermedades de estrés entre otros problemas.

Muchas de las personas entraron en pánico ya que no sabían cómo enfrentar la situación por la que estaba pasando todo el mundo ya que se quedaron sin trabajo,

sin casa ya que no tenían como pagar la renta, hubo mucha deserción escolar ya que los alumnos no podían tomar sus clases, por falta de equipo, o recursos.

Una de las problemáticas por la cual pasó La Dirección General De Desarrollo Curricular fue la nueva forma de trabajo que tuvo que implementar para poder relacionarse con las demás áreas dependientes y los centros educativos puesto que tenían que trabajar con diferentes, programas y cursos diseñados, para los centros de maestros, pudieran seguir dando clases a sus alumnos y eso evitar que perdieran clases, pero aun así tuvieron que enfrentar grandes retos ya que hubo mucha deserción escolar había jóvenes que viajaban desde muy lejos a estudiar a la zona urbana pero con lo de la pandemia se tuvieron que ir a sus pueblos donde no contaban con la tecnología para poder tomar sus clases en línea.

Así mismo podemos decir que se presentaron grandes retos para todos, es necesario mencionar que hay trabajadores que pusieron todo de su parte para hacer posible el cumplimiento de sus labores ya que buscaban nuevas formas de trabajo para así poder cumplir con ellas, también es necesario, mencionar que algunos de los trabajadores descuidaron sus labores poniendo como pretexto la falta de internet o alguna situación fuera de lugar. lo cual ocasionaba que no se pudieran llevar a cabo ciertas actividades afectando a diferentes personas.

Eso ocasionó que hubiera algunos conflictos entre los colaboradores y se desatara una lista de conflictos para todos Ya que ocasionaba retrasos a la hora de realizar ciertas entregas de trabajo, ya que no había una buena comunicación entre ellos lo que hacía que hubiera malos entendidos y que no se pudiera llevar a cabo ciertas acciones.

También nos podemos dar cuenta que a hubo algunas perdidas de los trabajadores lo cual afectó al estado emocional del centro de trabajo ya que era algo inesperado, fueron noticias de gran impacto el perder a un ser querido, eso ocasionó un miedo para todos ya que todos estábamos expuestos a contagiarnos.

Esto provocó que las personas se encerraran en su mundo afectando la relación y la comunicación con las demás personas.

En algunos casos algunas de las familias tuvieron que pasar por situaciones no muy agradables ya que vivieron algún tipo de violencia por parte de sus parejas, padres o familiares. Esto desató que hubiera muchos conflictos puesto que trajo consigo problemas emocionales.

De acuerdo al observado y por los medios de comunicación como es la televisión y redes sociales nos pudimos dar cuenta que se desató mucho la delincuencia ya que como las personas se quedaron sin trabajo tuvieron que recurrir a robar, hubo saqueos en las escuelas y negocios, donde se robaban el equipo de cómputo y todo lo que estuviera a su alcance, lo cual no es una justificación, puesto afectaron a la economía de las personas.

Con el paso de los días fueron tomando diferentes medidas de prevención para así resguardarnos y evitar que se siguiera contagiando las personas.

Se tuvieron que crear nuevas formas de trabajo como son presencialmente y a distancia algunas de las actividades se dificultaban era cuando se requería de una firma y no se encontraba el encargado del área ya que no le toca hacer guardia eso provocaba que se retrasaran los trámites, ocasionado molestias.

También había ocasiones que se requería de cierta información y no se encontraba la persona encargada y se tenía uno que espera hasta el otro día o incluso hasta la otra semana.

Es importante mencionar que la pandemia de una o de otra forma ayudó y permitió que hubiera una mejor comunicación en casa ya que por el trabajo muchas de las familias se habían distanciado y afectaba su comunicación y su relación con sus familiares, la pandemia ayudó a que se unieran y se pudieran conocer un poquito más.

por cuestiones del trabajo la mayoría de las personas andaban fuera de casa durante todo el día y solo llegaban a su casa a descansar y eso hacía que no se relacionaran con sus familiares, pero con la pandemia permitió el poder tener una mejor relación.

Tenemos que mencionar que la pandemia de una o de otra forma algunas personas les ayudo a unirse con su familia y a otras a desunirse, puesto que para algunas personas el horario de trabajo se les aumentó ya que había colaboradores que no administraban bien su tiempo y mandaban ciertas actividades muy tarde lo cual a muchas de las personas le ocasionaban problemas con sus parejas ya que perdían de su privacidad. Ya que había actividades que se tenían que hacer en videos llamada y había casa muy pequeñas donde no tenían un espacio acorde a la situación ya que había ruido y otros factores que ocasionara que no fueran incomodos etc.

CAPITULO V EL AMBIENTE INSTITUCIONAL EN LA DGDC

En este capítulo hablaremos acerca de los conceptos de ambiente institucional en tiempos de pandemia y en su nueva modalidad, tomando en cuenta a la Dirección General de Desarrollo Curricular y a sus áreas dependientes, con el fin de obtener un concepto más crítico, donde nos permitan observar los factores que se involucran e intervienen en la misma.

A continuación, se muestran algunos conceptos y de definiciones sobre el ambiente institucional. Donde tomamos como referentes documento elaborado por la *Lic. Esther Paredes Esponda* Profesora de la Escuela Nacional de Salud Pública donde nos dan a conocer la importancia del ambiente institucional, donde nos dice la suma importancia de comprender, que el ambiente que hay dentro de una organización y en el contexto externo e interno de ella, ya que de esta forma ejercen influencias tanto positiva como negativa, que afectan el comportamiento, y predispone del cumplimiento de las metas de la organización; es importante definir qué se comprende por ambiente institucional.

Como podemos entender es que se denomina ambiente institucional a aquellos factores que pueden y deben influir en las decisiones que se toman dentro de la organización he instituciones y todas las cosas que tiene relación con todo lo que nos rodea.

Dentro de una organización existe un ambiente que está compuesto por varios factores (el gobierno o administración, el sistema legal por el que se rige, las fuentes de trabajo, suministradores, clientes y estado tecnológico existente) que pueden afectar el funcionamiento organizacional. La organización debe adaptarse a los cambios que se presenten en el ambiente para poder sobrevivir, entonces es significativo tener en cuenta las dimensiones del ambiente organización que se llegara a presentar.

De acuerdo con los documentos que hemos revisados nos hemos percatado que muchos autores han estudiado el ambiente organizacional, entre ellos

Thompson y Duncan, los cuales proponen dimensiones críticas que nos ayudaran a plasmar de una mejor forma lo que es el ambiente:

1. Simplicidad-complejidad

Un ambiente simple contiene pocos factores que afectan la organización y tienden a ser poco variables. Un ambiente complejo contiene muchos más elementos vitales y es más diverso.

2. Estaticidad-dinámica

Los ambientes cambian a diferentes ritmos, por lo que esta relación se establece en función de la posibilidad de predecir estos cambios.

3. Incertidumbre ambiental

La incertidumbre ambiental es una consecuencia de la incapacidad para establecer probabilidades confiables a estos factores ambientales, y de una falta de información acerca de los factores necesarios para la toma de decisiones y acerca de los costos que se derivan de malas decisiones.

Al igual que *Thompson Lawrence y Lorsch (1967)*, consideraron la incertidumbre ambiental como una variable clave e, inclusive, llegaron a la operación de realizarla midiendo; la claridad de la información, e grado en que la relación causa-efecto era conocida y el tiempo de respuesta de la organización.

Para Osborn y Hunt (1974) el ambiente de la organización puede agruparse en, por lo menos, dos categorías: el macro ambiente y el ambiente de trabajo.

El macro ambiente se refiere al contexto de un país o área geográfica específica y comprende las fuerzas cuya importante influencia se reconoce, aunque indirecta, sobre las características organizacionales y el desempeño de la organización.

Para Carroll y Huo (1986), en cambio, el ambiente o entorno organizacional es susceptible de observarse agrupado en dos niveles: el ambiente de trabajo y el ambiente institucional.

Así mismo cabe destacar que en las organizaciones las personas disponen de una determinada infraestructura en la cual desarrollan su actividad, ese es el ambiente individual.

Las fuentes, servicios y sistemas que se despliegan alrededor de cada persona ejercen su influjo. Tiene que ver con las condiciones laborales que tiene el individuo en su puesto para realizar su trabajo eficazmente, además las potencialidades que posea para permearse de los conocimientos necesarios y las habilidades para ganar competencia en el manejo de información, esto permite que todo eso positivo y contribuyan en el resultado de la gestión.

En el ambiente organizacional influyen y confluyen otros ambientes, y también las relaciones interpersonales y grupales, los recursos destinados a la creación de facilidades para el uso de la información que potencie una cultura informacional, las tecnologías de la información y la comunicación, y el clima organizacional derivado de la cultura organizacional que caracterice la organización.

En cambio, en el ambiente externo, hay otros elementos que se pueden mencionar como son los aspectos culturales, sociales, tecnológicos, políticos y económicos y que también influyen poderosamente en la organización.

Cabe destacar que las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) y su desarrollo acelerado, han supuesto una verdadera revolución; el valor de la información en sí misma y los grandes volúmenes emanados de la globalización de la sociedad, las nuevas necesidades de información-conocimiento, y las

transformaciones organizacionales, establecen nuevas políticas que impactan los ambientes de manera significativa.

Como nos podemos dar cuenta es que gracias a los avances tecnológicos que ha habido en el mundo, las personas han tenido que cambiar su forma de vida de una manera tanto positiva como negativa ya que hay personas que o la han sabido ocupar de una manera correcta y han abusado de ella.

Pero, así como hay personas que no la saben ocupar de manera responsable hay muchas otras personas que la han sabido aprovechar de una manera adecuada y le ha sacado grandes aprovechamientos, la cual les permite el poder relacionarse con diferentes personas del mundo que les permite el poder hacer distintas actividades, personales tanto de profesionales y de tal forma poder relaciones, de una manera más rápida y segura.

Y de esa forma permite que las personas se relacionen en diferentes contextos, que les permite el tener una comunicación más fluida.

Así mismo consideramos que es de suma importancia, de donde se deriva el ambiente, ya que la cultura organizacional forma unas de las piezas claves en este concepto, es por eso que principalmente se abordará la definición de la cultura organizacional a continuación;

La cultura es el conjunto de valores materiales y espirituales creadas por la humanidad en el curso de la historia. Es un fenómeno social que representa el nivel alcanzado por la sociedad en determinada etapa de su historia en la instrucción, ciencia, arte, moral, etc.

Así mismo se considera como el sistema de valores y creencias compartidas que dan como resultados sumos de comportamiento. Sobre el término hay diversidad de enfoques, según *Schein*, porque la cultura es punto de coincidencia de varias ciencias sociales, por lo que muestra el influjo de disciplinas como la antropología, sociología, psicología social y especialmente de la conducta organizacional.

Por tal motivo, la cultura organizacional, se le conoce como, concepto de cultura aplicado a la organización, y que se fue gestando desde el aporte de la escuela de

las relaciones humanas cuando se empiezan a reconocer los aspectos subjetivos e informales de la realidad organizacional, ha sido centro de atención de psicólogos, sociólogos, antropólogos, teóricos de las organizaciones y también por economistas, porque reconocen que existe relación entre cultura y rendimiento.

Mayo (1972), se interesó por indagar acerca de los factores que inciden en el desempeño del trabajador, llegando a la conclusión que el ambiente del grupo al cual pertenece el individuo incide significativamente en la percepción que éste tiene acerca de los aspectos objetivos de la organización. Desde esta perspectiva se empiezan a reconocer los elementos subjetivos que inciden en el comportamiento de los individuos y de los grupos, elementos que según Mayo configuran patrones de interacción implícitos en los grupos, fenómeno al que denominó organización informal.

A partir de este estudio de Mayo se inicia una serie de estudios acerca de la cultura en las organizaciones. Esta se describe como una filosofía que subyace en las políticas de la organización, en sus reglas del juego y en sus sentimientos y clima. Los valores compartidos y las normas que existen en una organización, y que se transfieren a los miembros que van incorporándose a ella, constituyen la cultura organizacional. Esta cultura es un reflejo de su historia, de las personas que han ejercido una influencia en la organización con sus estilos, con sus enfoques, sus resultados y actividades.

Las personas que forman parte de las organizaciones ejercen una influencia directa en ésta. La cultura de la organización es un patrón de conjeturas básicas que se comparten, que se inventa, descubre o desarrolla por un grupo dado a medida que aprende a enfrentar sus problemas de adaptación externa e integración interna que ha funcionado bastante bien para ser considerado válido y por tanto, se ha de enseñar a nuevos miembros del grupo como el modo correcto de percibir, pensar y sentir en relación con esos problemas.

La alianza entre el ambiente y la cultura organizacional tienden a ser los conceptos claves y centrales de esta investigación ya que todo lo que representan, contribuyen favorablemente o no, al desarrollo de las organizaciones, porque condicionan el

marco de actuación para todas las funciones, actividades y procesos que ocurren dentro de ella.

Por esa razón es muy importante e indispensable el contar con una cultura organizacional adecuada a las necesidades de las personas, ya que de esta forma permitirá el poderse relacionar de una manera más dinámica a los colaboradores, tomando en cuenta sus valores e ideales, haciéndolos más productivos en las instituciones.

Cuando en la organización hay una cultura basada en la utilización de los activos intangibles, esencialmente en el sujeto y las cualidades asociadas a este (conocimientos, competencias, habilidades, experiencia, aptitudes) y están definidas claramente las maneras de hacer y las responsabilidades individuales, con procedimientos de trabajo basados en formas para analizar, discutir, cooperar y compartir ideas, experiencias, resultados, información, y existen además los recursos adecuados para obtener, procesar y comunicar esta nueva información, la cultura organizacional se enriquecerá y se obtendrán mayores beneficios para toda la organización.

Estos elementos, ambiente y cultura organizacional están presentes en todo el funcionamiento de la organización e influyen poderosamente en el proceso de la gestión de información, recursos este imprescindible para la toma de decisiones y la consecución del éxito de la organización.

El clima institucional adecuado favorece a tener una buena convivencia, y logra con éxito, una forma que permita llegar a los objetivos propuestos, es un buen clima organizacional tendrá un nivel positivo, tales como: logros y disfrutar de un entorno laboral de alto nivel que contribuya al éxito de la institución de una manera significativa, seguridad, rendimiento, bienestar, adaptación, investigación e innovación.

Como nos podemos dar cuenta es que el contar con un clima institucional favorable permite el ser más productivo, a la hora de realizar nuestras actividades a desempeñar, ya que los trabajadores se sentirán a gusto y se podrán desempeñar

de una manera más agradable para todos y el trabajo se ara menos tedioso para ambas partes.

La importancia del clima organizacional influye en la motivación la satisfacción, en el desempeño de los colaboradores. Por el contrario, el clima organizacional bajo, genera en los colaboradores estados de desinterés, apatía, depresión e insatisfacción; en algunos casos pueden transformarse en irresponsabilidad, inconformidad, enfrentamientos, agresividad e indisciplina.

Lo que ocasionara grandes conflictos entre compañeros de trabajo afectando a la institución ya que tendrán problemas entre ellos, y muchas veces son problemas muy pequeños y que si se deja crecer se puedo convertir en un problema mayor que ahogaran a grandes problemáticas.

El clima de trabajo tiene una característica multidimensional y por lo tanto su tratamiento debe ser integral, pero no puede ser considerado como algo estático o rígido sino por el contrario es una entidad que puede mejorar, optimizar fundamentalmente a través de un trabajo en equipo para modernizarse, innovarse, superarse y alcanzar nuevos y mejores niveles de eficiencia, gracias a la interacción de planteamientos organizativos con la labor del elemento humano para lo cual toman importancia elementos como la comunicación, la confianza, la motivación y la participación, entre otros .

En este sentido Sandoval (2004) nos indica que, las impresiones psicológicas del clima reflejan el funcionamiento interno de la organización, por ello este ambiente interno puede ser de confianza, progreso, temor o inseguridad. Por tal razón, la forma de comportarse de un individuo en el trabajo no depende solamente de sus características personales, sino también de la forma en que este percibe su clima de trabajo y los componentes de su organización.

Se puede entender que si en la organización no cuenta con un contexto a adecuado los trabajadores se sentirán inseguros de sí mismos ya que depende de las condiciones en las que se trabajen ya que muchas veces el no contar con un espacio ordenado, limpio o a adecuado para las actividades puedo ocasionar que se sientan

sofocados lo que ocasionaran que ponga de malas, ya que el espacio no es adecuado.

El clima laboral se ve influido por una multitud de variables. Y, además, estas variables o factores interaccionan entre sí de diversa manera según las circunstancias y los individuos. La apreciación que éstos hacen de esos diversos factores está, a su vez, influida por cuestiones internas y externas a ellos. Las variables que se puede considerar intervienen en el clima laboral son, evidentemente, muchas. Pero de una manera general y somera se desarrollarán las más señalas por algunos autores del comportamiento organizacional.

Motivación

El término motivar proviene de la misma raíz etimológica que el verbo mover. Motivar es mucho más que darle un discurso a la persona o al grupo de ellas para indicarles que deben tener una actitud diferente ante cualquier circunstancia.

Si bien, la mayoría de los psicólogos coinciden en que la motivación de las personas es un fenómeno que proviene del propio individuo. Ello, no significa que en una organización deba prevalecer la indiferencia hacia este aspecto de sus miembros.

Muchas organizaciones en nuestro país intentan implementar mecanismos diferentes para mantener motivados a sus empleados y trabajadores. El mejor método para mantener motivados a sus trabajadores es analizar juntos, en forma individual, cuáles son los elementos que más valoran en un momento dado y que les permiten sentirse motivados, indagar qué es lo que busca en ese momento de su vida, (Zepeda, 1999)

Podemos identificar algunos de los aspectos del trabajo que son motivadores de la conducta laboral, estos recursos pueden ser utilizados por las empresas para motivar a sus trabajadores, tales como lo son:

a) Dinero: Las personas consideran el dinero como el aspecto más valorado del trabajo.

b) Estabilidad en el empleo: ya que al contar con unos ingresos de por vida resulta muy satisfactorio para la persona.

c) Oportunidades de ascenso y promoción: lleva consigo la posibilidad de conseguir mayor estatus laboral y social y por ende el trabajador espera un mayor ingreso.

d) Condiciones del trabajo: lo que podemos mencionar son las condiciones físicas del trabajo, la disposición de recursos e incluso el horario de trabajo.

e) Posibilidades de participación en el trabajo: ofrece la posibilidad de participar en decisiones relativas a su trabajo.

f) **Ambiente social del trabajo:** *Cuando a uno de poca experiencia se pone en una sección donde sus compañeros llevan años por lo tanto estos conocen el manejo de la empresa cada vez es más frecuente que las personas trabajen en grupos, desarrollando en los trabajadores una conducta social.*

En este último inciso (f) el cual habla de lo que nos interesa como investigadores, no da otra posible razón por la cual el ambiente de laboral se vuelve más fluido, ya que es una aproximación a la antigüedad de los colaboradores que hacen un ambiente más ameno.

Como nos podemos dar cuenta que hoy en la actualidad los centros de trabajos han buscado diferentes formas para motivar a sus trabajadores, de y esa forma que se sientan motivados, y que quieran seguir apuntando nuevas ideas a las instituciones ya que saben que su trabajo les será recompensado de una manera que los beneficiaran de una forma satisfactoria para ellos.

Ya que en algunas instituciones los patrones no toman en cuenta sus trabajadores lo que ocasiona que no se sientan tomado en cuenta y entren en una zona de confort ya que saben que de nada les si viran el esforzarse si sus superiores no se los tomaran en cuenta y de nada le servirá el esforzarse sin no recibirán nada a sus aportaciones.

Así mismo, Zepeda (1999), nos menciona que; afirma que los empleados que trabajan en una atmósfera de temor, son únicamente productivos en un corto plazo

y posiblemente a largo plazo su moral se afecte en una forma adversa y vaya en detrimento de la calidad y cantidad de sus resultados, además Los índices de rotación de personal son considerablemente más altos en las organizaciones donde el clima de trabajo es de tensión y miedo, incrementando los costos de operación sustancialmente al igual que la capacitación al trabajo.

Chiavenato, en su libro “Administración de Recursos Humanos” toma el modelo motivacional de Maslow para explicar el clima organizacional que depende del grado desmotivación de los empleados.

Así misma afirma que la imposibilidad del individuo de satisfacer necesidades superiores como las de pertenencia, autoestima y autorrealización hace que se desmotive, y por consiguiente afecte el clima laboral. El clima organizacional depende de la capacidad de adaptación o desadaptación de las personas a diferentes situaciones que se presentan en el ámbito laboral.

Cabe destacar que, en cualquier dependencia u institución, debe haber una comunicación amena que haga el trabajo fluido y eficiente de los colaboradores de las instituciones, es por eso que destacamos algunos de los factores que interfieren en el ambiente institucional, dando a conocer sus definiciones que garantizan la eficacia de la relación laboral.

Como podemos entender es que es importante y fundamental el poder entablar una conversación con nuestros colaboradores ya que de esta forma se sentirán escuchados y motivados, ya que esto les permitirán el poder expresar sus puntos de vista ya que, muchas de las ocasiones ignoramos a los trabajadores y no les tomamos importancia.

Y cuando vemos que las cosas no están marchando bien solo criticamos, y hacemos comentarios fuera de lugar, sin ver el por qué están pasando las cosas y a partir de qué momento.

En muchas ocasiones se pueden evitar grandes dificultades siempre y cuando nos demos el tiempo de observar y escuchar en nuestros alrededores.

5.1 Comunicación

Es el medio en cual las personas se vinculan en una organización para alcanzar un fin en común; no existe un sistema de comunicación que se aplique universalmente, sin embargo, se debe estructurar de acuerdo a las necesidades de las empresas, ya que esta es esencial para el buen funcionamiento de toda organización.

Toda Organización, debe priorizar dentro de su estructura organizacional un sistema de comunicaciones, que dinamice los procesos que a nivel interno conforman la entidad hacia su área de influencia. Las comunicaciones internas promueven la participación, integración, y la convivencia en el marco del clima organizacional, en donde cobra sentido el ejercicio de funciones y el reconocimiento de las capacidades individuales y grupales.

Por otro lado, la comunicación en el marco de las relaciones interpersonales, juega un papel importante en la organización, ya que a medida que los trabajadores conocen la empresa y son conscientes de sus capacidades, intercambian experiencias que contribuyen al logro de los objetivos trazados por la organización; los trabajadores aumenta su productividad una vez que entablan una comunicación interpersonal eficaz, propiciando un clima laboral agradable, lo que permite generar cambios y responder con eficiencia en sus labores.

Como todos sabemos la comunicación es fundamental he indispensable en todos los lugares, ya que es el medio por el cual podemos dialogar, para poder trabajar en nuestro espacio de trabajo. Por tal razón el contar con un buen vocabulario, permitirá el poder desempeñar nuestras áreas de un manera exitosa y respetosa, ya que en algunas ocasiones el no saber comunicarnos provoca que tengamos problemas con nuestros compañeros de trabajo, puesto nos dirigimos de una forma inadecuada, que algunas veces se toman como ofensas, lo que en muchas ocasiones provoca problemas con nuestros compañeros y por falta de expresión o de comunicación. Por tal razón es importante saberse dirigir se con las personas de un manera respetosa y clara para evitar problemas mayores.

Satisfacción laboral

La satisfacción en el trabajo, se puede definir de manera muy genérica, como la actitud general de la persona hacia su trabajo. Los trabajos que las personas desempeñan son mucho más que actividades que realizan, pues además requiere interacción con los colegas y con los gerentes, cumplir con los reglamentos organizacionales, así como con sus políticas, cumplir con los estándares de desempeño, sobrevivir con las condiciones de trabajo, entre muchas otras cosas. Con esto lo que se quiere expresar es que la evaluación de la satisfacción de un empleado, es una suma complicada de un número de elementos del trabajo. También podría definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que "deberían ser"

Además, se pueden establecer dos tipos o niveles; la satisfacción general y la satisfacción por facetas en las cuales se hace un análisis a lo que se refieren.

- Satisfacción general: Es un indicador promedio que puede sentir el trabajador frente a las distintas facetas de su trabajo.
- Satisfacción por facetas: Es el grado mayor o menor de satisfacción frente a aspectos específicos de su trabajo: reconocimiento, beneficios, condiciones del trabajo, supervisión recibida, compañeros del trabajo, políticas de la empresa. La satisfacción laboral está relacionada al clima organizacional de la empresa y al desempeño laboral.

Para concluir la Satisfacción laboral no es más que el resultado de varias actitudes que tiene el trabajador hacia su trabajo, y los factores relacionados con él, y hacia la vida en general.

Haciendo mención a lo anterior la satisfacción laboral, va enfocada a la satisfacción personal de cada colaborador a lo que le hace sentir eficiente y provechoso en su

función, a lo que le brinde beneficios y mantenga una relación laboral tanto con sus superiores, jefes inmediatos y compañeros de trabajo.

Por otro lado, también es de suma importancia reconocer los sentimientos y emociones de cada colaborador, no verlo como se solía ver en lo ambiguo a los trabajadores u empleados, términos ya obsoletos, y relacionándolos aun como maquinas, sino verlos como colaboradores, reconociendo que toda institución es como un rompecabezas si falta una pieza ya no cumple con verse con una estructura estética.

Las reacciones y sentimientos del colaborador son de suma importancia, es por eso que la observación al contexto pasa hacer parte fundamental ya que de esa manera podemos tener un acercamiento a cómo trabaja la organización y como los colaboradores se enfrentan a cualquier circunstancia. Sus aspectos afectivos y cognitivos, así como sus disposiciones de conducta frente al trabajo, al entorno laboral, a los colaboradores, a los superiores y al conjunto de la organización son los que despiertan mayor interés (la satisfacción en el trabajo como reacciones, sensaciones y sentimientos de un miembro de la organización frente a su trabajo)".

A continuación, también presentamos algunas de las características y definiciones esenciales que tiene que tener el ambiente institucional.

Un espacio limpio y agradable: El lugar físico en el que se encuentran los trabajadores influye en su bienestar. Un ambiente limpio e iluminado es agradable, mientras uno oscuro, húmedo y en dudosas condiciones higiénicas solo logra que las personas se desanimen y pierdan la motivación.

Respeto entre los compañeros: El respeto, la cordialidad y el compañerismo entre los integrantes de un equipo es clave para la buena convivencia de un grupo. Es natural que pueda surgir algún conflicto, pero cuando esto sucede lo mejor es resolver rápidamente los inconvenientes entre las personas afectadas y no implicar a nadie más.

Que el trabajador se sienta valorado: A las personas les gusta ser tenidas en cuenta. Dicho lo anterior reconociendo, el trabajo y esfuerzo del resto logra que los

demás se sientan valorados, más comprometidos con la empresa y el equipo de trabajo; mientras que un trabajador que jamás recibe algún alago o incentivo, se sentirá descontento, y esta es la mayor causa de rotación del personal.

Empatía entre los compañeros: Tanto si eres el jefe como si eres o un empleado más, es bueno escuchar a los demás cuando te brindan un consejo para mejorar la tarea. Si nunca aceptas críticas u opiniones contrarias, estarás pecando de arrogante y esto creará un clima de tensión en la oficina. Asimismo, la empatía también puede traducirse en acciones más sencillas, como tener el teléfono en silencio para no distraer al resto, Instancia de retroalimentación o respuesta en el proceso de comunicación. atender las llamadas personales fuera del espacio de trabajo o utilizar siempre palabras como “por favor y gracias”, entre otras.

Solidaridad: La solidaridad entre los compañeros es otra de las formas de generar buena energía en la oficina. La solidaridad laboral se genera cuando los integrantes sienten que están inmersos en un ambiente colaborativo, en el que pueden prestar y recibir.

Que existan oportunidades de crecimiento: Hay personas que pueden pasar una vida realizando la misma tarea, pero en general todos los trabajadores buscarán crecer en su área. Aquellos empleados que no vislumbran ni por asomo una oportunidad de crecimiento tarde o temprano empezarán a desmotivarse y bajarán el esmero en sus tareas. Y el resultado de esto será que quieran cambiar de trabajo en busca de nuevos desafíos o que comiencen a bajar notoriamente su productividad.

Por otro lado, hacemos mención que el clima institucional es una herramienta que permite conocer las percepciones y opiniones de aspectos relevantes que determinan la satisfacción de un personal, pues permite obtener un conocimiento real de lo que está ocurriendo en la empresa.

Se puede decir que el clima es el ambiente donde una persona desempeña su trabajo, el trato de un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el

personal de la empresa, esto puede ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización. (Lacayo, 2012)

El clima organizacional es la atmósfera que existe en una compañía especialmente con respecto a la salud y la comodidad en general con los empleados. El clima organizacional se refiere a las condiciones atmosféricas internas de la compañía y no las externas, además es la calidad y la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización e influye poderosamente en su comportamiento. (idalberto, 2002)

El clima organizacional representa el ambiente interno existente entre los miembros de la organización y se halla estrechamente relacionado con el grado de motivación reinante. (Chiavenato, Introducción a la teoría general de la administración, 2005)

La influencia del ambiente sobre la motivación de los participantes de tal manera que se puede describir como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciban o experimenten sus miembros y que influye en su conducta. Se refiere específicamente a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, los aspectos de la organización que causan otros tipos de motivación en sus participantes. (Chiavenato, Teoría general de la administración, 2007)

Un clima organizacional favorable es una inversión a largo plazo. Si el potencial humano es el arma competitiva de la empresa, en los tiempos actuales es muy importante valorarlo y prestarle la debida atención.

Una organización con una disciplina demasiado rígida, con demasiadas presiones al personal, solo obtendrá logro a corto plazo, pero a largo plazo se cumplirán todos los objetivos propuestos. Un buen clima o un mal clima organizacional tiene consecuencias importantes para la organización a nivel positivo y negativo.

Entre las consecuencias positivas están: logro, afiliación, identificación, disciplina, colaboración, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación, innovación, etc.

Un clima positivo propicia una mayor motivación y por tanto una mejor productividad por parte de los trabajadores.

Un buen clima de trabajo orienta a los objetivos generales, un mal clima destruye el ambiente de trabajo ocasionando situaciones de conflicto y de bajo rendimiento. Así, por ejemplo, un clima organizacional relativamente estable y favorable podría reducir los costos que devendrían de la rotación, el ausentismo, insatisfacción laboral, evitando la reinversión de dinero en la nueva contratación de personal o gastos provocados por la falta de empleados críticos. (Lacayo, 2012)

A continuación, para complementar esta parte de la importancia que tiene el clima organizacional en las instituciones proporcionamos algunas de las características que lo hacen un clima mejorado y fluido.

El clima organizacional, se caracteriza por moldear el comportamiento individual y grupal ante situaciones de estabilidad o incertidumbre, cuando los canales de comunicación trabajan en pro de la confianza y cooperación organizacional logran convencer al trabajador de comprometerse con los objetivos organizacionales.

- El clima organizacional es menos permanente en el tiempo, es decir, este siempre estará sujeto a cambios graduales.
- El clima está vinculado con el grado de motivación que tengan los individuos en la organización.
- El comportamiento de los trabajadores se verá afectado por el clima de la empresa y viceversa.
- Dependiendo del clima laboral que se viva en la organización se verá que tan comprometidos están los trabajadores con los objetivos empresariales.
- El clima organizacional puede ser vínculo u obstáculo para el buen desempeño de la empresa.
- Un buen clima contribuye a la generación de actitudes favorables. (Pineda, 2012)

Haciendo mención a las características reconocemos que se pueden llevar a cabo propuestas con algún lineamiento que nos permita llegar a un clima apropiado, pero como lo menciona (Pineda, 2012), no se puede lograr ningún objetivo sin tomar en cuenta las actitudes de los colaboradores, ya que toda meta se hace en conjunto y con ayuda y colaboración de los otros.

El clima organizacional nos general algunos componentes que también nos sirven para lograr nuestro objetivo.

Esta trata de un grupo de componentes que ofrece una visión amplia de la organización:

- a) Ambiente físico: Este ambiente comprende las instalaciones, los equipos instalados, el color de las paredes, entre otros.
- b) Características estructurales: Comprende el tamaño de la organización, su estructura formal y el estilo de dirección.
- c) Ambiente social: Este abarca aspectos como el compañerismo, los conflictos entre personas o departamentos y la comunicación.
- d) Características personales: Abarca las aptitudes y actitudes, motivaciones y expectativas.
- e) Comportamiento organizacional: Está compuesto por aspectos como la productividad, el ausentismo, la rotación, satisfacción laboral, entre otros.

Estos componentes son esenciales, ya que cada cosa aun por más mínima que nosotros la veamos es de suma importancia desde la comodidad del trabajo en el aspecto físico, refiriéndonos aun al color de las paredes y la infraestructura, así como en el aspecto del compañerismo y las motivaciones e incentivos aun de los compañeros y jefes.

Por tanto, mencionado en todo lo anterior el ambiente causa un impacto en la organización, ya que es uno de los elementos más importantes y queremos destacar que en tiempos de pandemia no fue para nada fácil enfrentarse a los nuevos retos.

¿Cómo influye el impacto del ambiente en su entorno?

La relación de las instituciones, con su entorno tiene una doble dirección: el entorno influye en las instituciones y a su vez las instituciones influyen en él. Debido al aumento tanto del número de dependencias como de su tamaño, se han multiplicado los efectos de las instituciones sobre la sociedad.

La organización y su relación con el medio ambiente es algo totalmente inevitable ya que desde el momento que la construyen esta se desempeñará en el medio, día a día, durante toda su existencia.

El entorno es algo que la institución debe de cuidar y respetar ya que es vital para que esta lleve a cabo sus funciones. Por ello, las instituciones deben comprometerse a cumplir con la preservación del medio ambiente, garantizando así el bienestar del ser humano y el medio que les rodea, y para ello se deben cumplir a todas las normativas legales y obligaciones en cada sector empresarial. Tal y como mencionó Margaret Thatcher en uno de sus discursos en el año 1988: «La Tierra no puede ser el feudo de ninguna generación. Lo único que tenemos es un arrendamiento de por vida, con la obligación de mantenerla en perfectas condiciones».

5.2 ¿COMO ERA EL AMBIENTE EN LA DGDC?

De acuerdo a las observaciones realizadas en La Dirección General De Desarrollo Curricular, nos podemos dar cuenta sobre la importancia de contar con un ambiente institucional adecuado ya que es el punto clave que permite el poder realizar las actividades de una manera más eficiente productiva y sobre todo ordenada.

Cómo todos sabemos por motivos del COVID-19, la comunicación y las relaciones interpersonales cambiaron de una manera drástica, puesto las personas tuvieron que cambiar su forma de vida para evitar contagiarse.

Muchos de los trabajadores se tuvieron que cambiar su forma de trabajar ya que estaban en riesgo su vida, por tal razón se resguardaron en sus hogares.

Pero durante el confinamiento, las personas perdieron comunicaciones y relación con sus compañeros de trabajo y superiores lo que ocasionó que no hubiera una buena relación ni una comunicación entre ellos afectando sus tareas.

Con el paso de los días las autoridades fueron implementando nuevas formas de trabajo para poder trabajar a distancia y presencial mente, pero eso no era suficiente ya que las personas estamos acostumbrados a interactuar de manera física y por motivos de la pandemia se tenían que relacionar por las diferentes redes sociales lo que muchos de los trabajadores no sabían cómo utilizar las, y algunos no tenían el equipo necesario para conectarse a las video conferencias, reuniones, etc.

Todo esto genero grandes problemas para la sociedad y el mundo, ya que muchas de las personas no contaban con espacios adecuados para desempeñar sus actividades lo que suscitaba a que hubiera conflictos aun entre familias y en el trabajo ya que en muchas ocasiones la mala conectividad afectaba el poderse conectar a sus actividades, e influía el entorno en casa.

Al igual modo mucho de los trabajadores se sentía estresado, si agotados lo cual los ponían de malas y no les permitían dar un buen rendimiento

Con el paso de los meses fueron tomando diferentes alternativas de trabajo donde permitieran trabajar en distancia y presencialmente sin exponer la vida de los colaboradores, en algunos lugares optaron por hacer guardia el ir solo unos días específicos, y trabajar en casa, pero aun así la comunicación era muy poca y la mayoría de las ocasiones habría retrasos por falta de firmas.

CONCLUSIONES

Para la elaboración de esta tesis que desarrollamos es importante mencionar en que en primera instancia no resultó ser una tarea fácil puesto nos enfrentamos a grandes retos ya que teníamos que buscar un espacio para poder investigar y observar un tema de nuestro interés y nos permitiera el poder investigar más a fondo.

Así mismo podemos decir que tuvimos una experiencia que nos permitió poner en práctica nuestros conocimientos adquiridos durante nuestra formación como licenciados en administración educativa.

En algunas ocasiones nos provocó que tuviéramos miedos al enfrentarnos a nuevos retos puesto, he inseguridades ya que íbamos a recorrer un camino desconocido y tendríamos que desempeñar diferentes actividades para poder recabar información que nos fuera de gran ayuda para nuestro tema de investigación.

Por esta razón para la construcción de esta tesis ha implicado grandes compromisos, retos y habilidades, como futuras administradoras educativas ya que hemos puesto en práctica nuestros conocimientos y competencias, que nos brinda la licenciatura (LAE).

De esta manera podemos decir que esta no resulto una tarea nada fácil, ya que nos tuvimos que adaptar a nuevas formas de trabajo debido a la pandemia del COVID-19, ya que era una enfermedad nunca antes vista la cual no sabíamos con enfrentar, por tal razón se nos hacía más complicado poder llevar a cabo las investigaciones a correspondientes, para poder obtener nuestro tema de investigación.

De tal forma podemos decir que la tesis es una experiencia muy satisfactoria para nuestra licenciatura en administración educativa, puesto de esta forma no permitió el poder conocer más acerca de las problemáticas que trajo consigo la pandemia (COVID-19) en los diferentes ámbitos, y como la sociedad tuvo que buscar nuevas formas de trabajo para poder realizar sus actividades cotidianas.

Como sabemos el mundo paso por una situación nunca vista en los últimos años, ya que se presentó una enfermedad nunca vista, lo que ocasionó distanciamiento en los trabajos, y que las personas tuvieron que resguardarse por un tiempo determinado.

El covid-19 trajo consigo grandes dificultades, para toda la población ya que la sociedad carece de muchos recursos para sobre vivir, y esta pandemia fue mundial la cual afectó todas las personas tanto en lo económico como en lo material.

Para empezar a elaborar dicho trabajo nos tuvimos que enfocar en un espacio que nos permitirá el poder indagar sobre el tema, tomando como contexto a la (DGDC), donde nos dimos a la tarea de investigar cuales fueron las problemáticas que se presentaban en la Dirección General de Desarrollo Curricular y en sus áreas independientes, y de esa manera desarrollar un diario de campo para conocer más a fondo, y para poder saber cuál era la problemática por la cual estaba pasando la dirección.

El contar con una gestión educativa permite grandes cambios y logros para las instituciones ya que se puede integrar diversas actividades y tareas para los colaboradores de la dirección general de desarrollo curricular permitiendo la participación y la dirección

Y permitirá la evaluación de dichas instituciones esto con la finalidad de poder obtener diversos resultados favorables y poder implementar algunas estrategias que favorezca a las áreas independientes

Podemos decir que el trabajo fue de diversas experiencias ya que nos permitió el ser más activo, creativos, tolerantes, flexibles, etc., ya que por esa razón nos tuvimos que adaptar a nuevas formas de trabajo ya que, por motivos, la pandemia del COVID- 19 no podíamos realizar nuestras tareas de la manera cotidiana que acostumbrábamos.

Por tal forma tuvimos que replantear la manera en cómo aplicar nuestros instrumentos he actividades pensadas, ya que por las medidas sanitarias no podíamos tener contacto directo con los trabajadores de la DGDC, por esa razón tuvimos que a aplicarlas de una forma diferente y segura para todos.

Consideramos que la investigación no fue fácil debido a las razones anteriormente mencionadas, pero así con los obstáculos presentados, pudimos obtener la información suficiente que nos permitiera indagar el ambiente institucional en la Dirección General de Desarrollo Curricular, y los retos a los que se enfrentó dicha institución durante la pandemia, ya que fue un cambio inesperado que nos llevó aun a tomar nuevas funciones llevando el trabajo colaborativo a los hogares, y en esa relación laboral en la distancia, también distanciados, y que después de acostumbrarnos a las tareas diarias laborales en casa, regresar tampoco fue sencillo, ya que eso llevo a nuevos retos y retomar nuevamente ese ambiente afectivo que nos mantuvo separados por dos años.

Portal la razón nosotros como futuros administradores en educación educativa tenemos que ser capaces de crear, innovar proponer diferentes formas de trabajos que permite el ser una institución más productiva y eficiente.

Ya que nuestra licenciatura nos permite ser personas activas y creativas puesto tenemos que irnos actualizado para no quedarnos en lo obsoleto.

Podemos decir que la licenciatura en administración educativa tiene muchas bondades y nos abre a una lluvia de ideas, aprendizaje y conocimiento que nos permite ser unas personas capaces de actualizarnos y de innovar para el futuro, pero sobre todo el sabernos dirigir e intervenir en las instituciones de la mejor manera para generar un ambiente bueno, optimo y feliz.

REFERENCIAS

- americas, O. P. (diciembre de 2022). *Coronavirus*. Obtenido de <https://www.paho.org/es/temas/coronavirus>
- B, K. M. (2010). *El CONCEPTO DE LA SOLIDARIDAD*. Recuperado el 11 de marzo de 2023, de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-93082010000200001
- CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. (11 de 09 de 2013). *LEY GENERAL DEL SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE*. Obtenido de https://www.uco.mx/content/cms/13/file/federal/LEY_GRAL_DEL_SERV_PROF_DOCENTE.pdf
- CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. (2019). *LEY GENERAL DE EDUCACIÓN*. Obtenido de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/abro/lge_1993/LGE_abro.pdf
- Continua, S. d. (s.f.). Recuperado el 20 de marzo de 2023, de http://subfc.edomex.gob.mx/centros_maestros
- cultura, s. d. (2020). *La educación cardenista*. Recuperado el 20 de enero de 2022, de https://inehrm.gob.mx/work/recursos/Cardenas/pdf/2_LaEducacionCardenista.pdf
- Dirección General de Desarrollo Curricular*. (s.f.). Recuperado el 14 de diciembre de 2022, de <https://educacionbasica.sep.gob.mx/direccion-general-de-desarrollo-curricular/>
- El plan de rescate educativo*. (s.f.). Recuperado el febrero de 2023, de <http://www.cursosinea.conevyt.org.mx/cursos/mexico/contenidos/recursos/revista2/1959.htm#:~:text=En%201959%20anuncia%20la%20puesta,nuevos%20espacios%20educativos%20y%20el>
- ESTRADA, P. E. (ENERO de 2014). *"DIAGNÓSTICO EMPRESARIAL DE LAS MIPYMES DE AGRO-SERVICIOS UBICADOS EN"*. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/01/01/Trigueros-Pedro.pdf>
- fyac formaciòn y actualizaciòn*. (s/f). Recuperado el 30 de enero de 2023, de <https://www.fyac.edu.mx/noticias/noticias-sobre-educacion/31-la-importancia-del-personal-administrativo-en-una-institucion-educativa>
- Hernández, R. (5 de enero de 2017). *modelo curriculum.net*. Obtenido de <https://www.modelocurriculum.net/blog/razones-por-las-que-debes-trabajar-en-lo-que-te-gusta>
- Importancia. (16 de enero de 2015). *Importancia de la Comunicación*. Recuperado el 12 de febrero de 2023, de <http://importancia.de/comunicacion/>
- León, C. (28 de ENERO de 2022). *hireline*. Obtenido de <https://hireline.io/blog/ambiente-laboral-como-cambio-con-el-home-office/>
- MANCIPE, C. R. (s/d de s/m de s/a). *unitec*. Recuperado el 12 de mayo de 2023, de <https://www.unitec.edu.co/posts/los-retos-de-la-comunicacion-en-tiempos-de-pandemia>

- Moral, J. D. (16 de febrero de 2017). *lopezdoriga*. Obtenido de <https://lopezdoriga.com/nacional/fernanda-casanueva-de-diego-no-dependio-jerarquicamente-de-garcia-luna-aclara-cjf/>
- Morales, S. (17 de diciembre de 2021). *unitec blog*. Obtenido de <https://blogs.unitec.mx/empleo/para-que-sirve-la-antiguedad-laboral/>
- Pandemia por COVID-19: el mayor reto de la historia del intensivismo*. (2020). Obtenido de <https://www.medintensiva.org/es-pandemia-por-covid-19-el-mayor-articulo-S0210569120301017>
- Rodríguez, J. (MAYO de 2007). *Guía de elaboración de diagnósticos*. Obtenido de <http://www.cauqueva.org.ar/archivos/gu%EDa-de-diagn%F3stico.pdf>
- s/a. (15 de febrero de 2021). *Cinco razones para contratar a una persona de más de 45 años*. Obtenido de <https://economia3.com/cinco-razones-para-emplear-personas-de-mas-de-45-anos/>
- Sampieri, R. H. (2014). *metodología de la investigación*. Obtenido de https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Secretaría de Educación Pública*. (diciembre de 2022). Obtenido de <http://dgdesarrollocurricular.seph.gob.mx/>
- Solís, I. P. (2021 de mayo de 24). *ciencia UNAM*. Obtenido de <https://ciencia.unam.mx/leer/1120/aumento-de-abandono-escolar-y-trabajo-infantil-consecuencia-del-coronavirus>
- STAFF, I. B. (5 de septiembre de 2022). *Importancia del trabajo en equipo para las empresas*. Recuperado el 4 de enero de 2023, de <https://blog.izabc.com.mx/importancia-del-trabajo-en-equipo-para-las-empresas>
- Sullon, K. M. (octubre de 2021). Recuperado el 12 de febrero de 2023
- teinteresa.es. (9 de julio de 2020). *La importancia de sentirse bien en el trabajo*. Obtenido de https://www.teinteresa.es/empleo/importancia-sentirse-bien-trabajo_0_2486751304.html
- trabajo, o. i. (s/d de septiembre de 2019). Obtenido de <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/beyond-the-glass-ceiling#introduction>
- Trabajo, O. I. (septiembre de 2019). *MÁS ALLÁ DEL TECHO DE CRISTAL: POR QUÉ LAS EMPRESAS NECESITAN A LAS MUJERES EN PUESTOS DIRECTIVOS*. Obtenido de <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/beyond-the-glass-ceiling>
- Trejo, L. L. (febrero de 2022). *Clima institucional: una revisión bibliográfica*. Obtenido de https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1578

TREVIÑO, R. (16 de febrero de 2022). *conecta*. Obtenido de <https://conecta.tec.mx/es/noticias/nacional/salud/sabias-que-el-covid-puede-dejar-secuelas-conoce-que-es-el-long-covid>

Vasconcelos. (febrero de 2023). *Decreto de la creación de la Secretaría de Educación Pública*. Obtenido de <https://www.cndh.org.mx/noticia/decreto-de-la-creacion-de-la-secretaria-de-educacion-publica>

zipshiftbook. (2 de septiembre de 2020). *Por que la confianza importa en el lugar de trabajo Los lideres*. Obtenido de <https://zipshiftbook.com/es/accountability-in-the-workplace/importance-of-trust-in-the-workplace.html>

ANEXOS

ANEXO 1 FOTOS DEL CONTEXTO FÍSICO



FACHADA FRONTAL DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE DESARROLLO CURRICULAR.