



**PLAN DE**

**"Fortaleciendo Vínculos  
para Mejorar el Clima  
Institucional de la UGEL El  
Collao"**



**PLAN DE TRABAJO**

**"Fortaleciendo Vínculos para Mejorar el Clima Institucional de la UGEL El Collao"**

**I. DATOS INFORMATIVOS**

- 1.1 DRE : PUNO
- 1.2 REGIÓN : PUNO
- 1.3 UGEL : EL COLLAO
- 1.4 EQUIPO RESPONSABLE:
  - DIRECTORA : Norka Belinda Ccori Toro
  - JEFE DE GESTIÓN PEDAGÓGICA : Ludwing Bruno Beltran Pineda
  - JEFE DE GESTIÓN INSTITUCIONAL : Pedro Chiccalla Curasi
  - JEFE DE ADMINISTRACIÓN : Félix Churata Santuyo
  - EQUIPO DE ESPECIALISTAS :

N°	Área	Nombres y Apellidos
1	Convivencia escolar	Flaviana Pastor Salas
2	Profesional III Psicólogo	Jean Carlos Rojas Salamanca
3	Profesional III Psicólogo	Hilda Yesenia Nina Quispe

**II. NOMBRE DEL PLAN**

"Fortaleciendo Vínculos para Mejorar el Clima Institucional de la UGEL El Collao"

**III. OBJETIVOS**

**Objetivo general:** Fortalecer la mejora de las relaciones interpersonales en la UGEL El Collao

**Objetivos específicos:**

- Sensibilizar al personal en la importancia de las habilidades blandas para mejorar la convivencia institucional.
- Capacitar al personal en habilidades blandas para mejorar la convivencia institucional.
- Mejorar el clima institucional para fortalecer las relaciones interpersonales.

**IV. JUSTIFICACIÓN DEL PLAN**

El plan "Fortaleciendo Vínculos para Mejorar el Clima Institucional de la UGEL El Collao" surge como respuesta a la necesidad de promover un entorno laboral más cohesionado, colaborativo y satisfactorio entre el personal de las áreas de Administración, Gestión Pedagógica, Gestión Institucional y Dirección. Reconocemos que el clima organizacional influye directamente en la eficiencia, el bienestar laboral y, en última instancia, en la calidad de los servicios educativos proporcionados por la UGEL.

Este plan se fundamenta en la comprensión de que un clima institucional positivo no solo contribuye al bienestar individual de los trabajadores, sino que también potencia la productividad, la innovación y la satisfacción en el trabajo. Al fortalecer los vínculos entre los miembros del equipo, se fomenta un sentido de

pertenencia, colaboración y apoyo mutuo, lo que a su vez mejora la comunicación, reduce los conflictos y promueve un ambiente laboral más armonioso y eficaz.

El plan se centrará en implementar estrategias concretas para mejorar la comunicación interna, promover el trabajo en equipo, reconocer y valorar el esfuerzo de los empleados, y fomentar un liderazgo participativo y transparente. Se organizarán actividades de integración, capacitaciones en habilidades blandas y talleres de resolución de conflictos, con el objetivo de fortalecer las relaciones interpersonales y desarrollar un sentido de confianza y colaboración entre los miembros del equipo.

## V. PARTICIPANTES

Personal de las áreas de administración, área de gestión pedagógica, área de gestión institucional, Dirección

## VI. ACCIONES

Como consecuencia lógica de la identificación del problema, el análisis de las causas y teniendo claros los objetivos, proponemos las acciones, que se constituyen en el componente del Plan que, con su ejecución nos permitirán el logro de los objetivos planteados. En la siguiente tabla se describen las acciones a ser consideradas.

Los talleres de sensibilización y las jornadas de capacitación en habilidades blandas y reuniones de trabajo para desarrollar el plan, se pretenden desarrollar en los meses de abril a noviembre, con el apoyo de los aliados estratégicos, se desarrollarán en la Institución y en lugares estratégicos para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales del personal de la UGEL.

OBJETIVOS	CAUSAS	ALTERNATIVAS
Sensibilizar al personal en la importancia de las habilidades blandas para mejorar la convivencia institucional	Falta de conciencia sobre la importancia de las habilidades blandas en la convivencia institucional.	- Realizar sesiones informativas o charlas sobre la importancia de las habilidades blandas. - Realizar acciones recreativas cada inicio de semana en el izamiento del pabellón nacional
Capacitar al personal en habilidades blandas para mejorar la convivencia institucional.	Carencia de habilidades blandas entre el personal, lo que dificulta la interacción efectiva y la resolución de conflictos.	- Implementar programas de capacitación en habilidades blandas, como comunicación efectiva, trabajo en equipo, empatía y resolución de conflictos. - Ofrecer talleres prácticos y actividades de role-playing para fortalecer estas habilidades.
Mejorar el clima institucional para fortalecer las relaciones interpersonales.	Ambiente laboral tenso o conflictivo, falta de confianza y	- Fomentar un liderazgo participativo y transparente que

	colaboración entre los miembros del equipo.	<p>promueva la confianza y el respeto mutuo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organizar actividades de integración y eventos sociales para fortalecer los lazos interpersonales.</li> <li>- Establecer canales de comunicación abiertos y espacios de diálogo para abordar y resolver conflictos de manera constructiva.</li> </ul>
--	---	---

## VII. ESTRATEGIAS Y ACCIONES:

### Sensibilizar al personal en la importancia de las habilidades blandas:

- **Ejemplos y casos reales:** Compartir historias de éxito que ilustren cómo el dominio de habilidades blandas ha mejorado el clima laboral en otras organizaciones.
- **Material didáctico:** Distribuir folletos, videos o infografías que resuman los conceptos clave de las habilidades blandas y su impacto en el entorno laboral.

### Capacitar al personal en habilidades blandas:

- **Talleres prácticos:** Organizar sesiones prácticas donde los empleados puedan poner en práctica las habilidades aprendidas a través de ejercicios, role-playing y dinámicas de grupo.

### Mejorar el clima institucional para fortalecer las relaciones interpersonales:

- **Liderazgo participativo:** Promover un estilo de liderazgo que fomente la confianza, la transparencia y la participación activa de todos los miembros del equipo en la toma de decisiones.
- **Actividades de integración:** Organizar eventos sociales, retiros o actividades recreativas donde los empleados puedan interactuar de manera informal y fortalecer los lazos interpersonales.
- **Comunicación abierta:** Establecer canales de comunicación efectivos, como buzones de sugerencias, reuniones regulares de equipo y sesiones de retroalimentación, para que los empleados se sientan escuchados y puedan expresar sus preocupaciones y sugerencias.

## VIII. RECURSOS DISPONIBLES

### Recursos Materiales:

- Equipo de sonido y amplificación
- Materiales educativos diversos

### Recursos Financieros:

- El financiamiento para el presente plan corre enteramente con RO y POI de la UGEL El Collao; y de las formas que se consideren necesarias para la recolección de tales recursos.

### Potencial Humano:

- Dirección de la UGEL El Collao
- Equipo de especialistas
- Equipo de convivencia escolar
- Instituciones aliadas

## IX. ORGANIZACIÓN

La organización y planificación estará a cargo del equipo de especialistas de Convivencia Escolar de la UGEL El Collao, en coordinación permanente con la dirección y con el apoyo de todos los servidores en pleno.

Los aspectos presupuestales estará a cargo el equipo de especialistas de AGA.

## X. MATRIZ DE PLANIFICACIÓN

ACCIONES	RESPONSABLES	RECURSOS	A	M	J	J	A	S	O	N
<b>Ejemplos y casos reales:</b> Compartir historias de éxito que ilustren cómo el dominio de habilidades blandas ha mejorado el clima laboral en otras organizaciones. <b>Material didáctico:</b> Distribuir folletos, videos o infografías que resuman los conceptos clave de las habilidades blandas y su impacto en el entorno laboral.	Especialistas de convivencia escolar	Papel Parlantes Dinámicas	X	X	X	X	X	X	X	X
			X	X	X	X	X	X	X	X
<b>Talleres prácticos:</b> Organizar sesiones prácticas donde los empleados puedan poner en práctica las habilidades aprendidas a través de ejercicios, role-playing y dinámicas de grupo.	Especialistas de convivencia escolar	Papel Parlantes Dinámicas	X			X			X	
<b>Liderazgo participativo:</b> Promover un estilo de liderazgo que fomente la confianza, la transparencia y la participación activa de todos los miembros del equipo en la toma de decisiones. <b>Actividades de integración:</b> Organizar eventos sociales, retiros o actividades recreativas donde los empleados puedan interactuar de manera informal y fortalecer los lazos interpersonales. <b>Comunicación abierta:</b> Establecer canales de comunicación efectivos, como buzones de sugerencias, reuniones regulares de equipo y sesiones de retroalimentación, para que los empleados se sientan escuchados y puedan expresar sus preocupaciones y sugerencias.	Especialistas de convivencia escolar	Papel Parlantes Dinámicas	X	X	X	X	X	X	X	X
			X				X			X
			X	X	X	X	X	X	X	X

## XI. RUTA DE EJECUCIÓN DEL PLAN

La ruta de ejecución del plan "Fortaleciendo Vínculos para Mejorar el Clima Institucional de la UGEL El Collao" podría seguir los siguientes pasos:

1. **Diagnóstico inicial:** Realizar una evaluación exhaustiva del clima institucional actual mediante encuestas, entrevistas y observaciones para identificar áreas de mejora y necesidades específicas.
2. **Definición de objetivos y metas:** Establecer objetivos claros y medibles para el plan, así como metas a corto, mediano y largo plazo que orienten la implementación y permitan evaluar el progreso.
3. **Diseño del plan de acción:** Desarrollar un plan detallado que incluya actividades específicas, responsables, plazos y recursos necesarios para llevar a cabo cada objetivo y estrategia.
4. **Sensibilización y capacitación:** Iniciar actividades de sensibilización sobre la importancia de las habilidades blandas y capacitar al personal en estas áreas a través de charlas, talleres y programas de formación.
5. **Implementación de estrategias:** Ejecutar las diferentes estrategias delineadas en el plan, como mejorar la comunicación interna, promover el trabajo en equipo y organizar actividades de integración.
6. **Monitoreo y seguimiento:** Realizar un seguimiento regular del progreso del plan mediante la recopilación de datos, la observación de cambios en el clima institucional y la retroalimentación del personal.
7. **Evaluación y ajustes:** Evaluar periódicamente los resultados obtenidos en relación con los objetivos establecidos y realizar ajustes según sea necesario para mejorar la efectividad del plan.
8. **Cierre y documentación:** Una vez que se hayan alcanzado las metas establecidas, documentar los logros, lecciones aprendidas y mejores prácticas para futuras referencias y planes de mejora continua.
9. **Seguimiento a largo plazo:** Mantener un seguimiento a largo plazo del clima institucional y las relaciones interpersonales, y continuar implementando acciones para mantener y fortalecer los vínculos en la comunidad educativa.

Ilave, abril de 2024.