

INTRODUCCIÓN

Dentro de las instituciones educativas, se vive un ambiente agradable o desagradable, enfocado a seguir los lineamientos que el Ministerio requiere, en tal virtud, se debe hacer una investigación exhaustiva donde se manifiesta la gran necesidad de investigar este tema, pues las exigencias se derivan que se enfoque el siguiente tema: El clima organizacional y el desempeño docente, trabajo realizado en la Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Julio”, el cual está constituido de la siguiente manera:

Dentro del Capítulo I, se enmarca el Diseño de la investigación, estableciendo de manera exhaustiva todo lo concerniente a la institución objeto de la investigación, además del Planteamiento del problema, que describe la situación actual del mismo, identificando las causas, antecedentes y estado del problema que se investiga, se establece la sistematización del problema de investigación, tratando de descomponer o desagregar la pregunta o afirmación formulada en pequeñas preguntas, teniendo en cuenta las variables que forman parte del problema de investigación; los objetivos es otro punto que se puede visualizar en este capítulo, resaltando el general y los específicos. La justificación, cumple un papel importante en el diseño de la investigación, en donde se expone las causas, argumentos que tuvo para realizar la misma, desde el punto de vista científico, plantean la trascendencia, utilidad práctica y teórica del impacto, relevancia y aporte que va a ser parte del trabajo investigativo.

El marco de referencia, constituye el marco teórico que es el sustento teórico del estudio, es decir implica analizar y exponer las teorías, los enfoques teóricos, las investigaciones, los antecedentes en general que se constituye en valiosos aportes para el trabajo. Además se hace hincapié en las fundamentaciones, tanto psicológicas, sociológicas, la legal sustento necesario para la investigación. Se establece el marco conceptual, donde se definen diferentes términos básicos que proceden de palabras utilizadas en la misma. La hipótesis que contienen las variables, los cuales se basan en suposiciones referentes a la relación entre variables desde el punto de vista del problema a investigar.

Los aspectos metodológicos de la investigación, es otro punto que se trata en este

capítulo, pues se hace referencia al tipo de estudio, método de investigación, fuentes y técnicas para la recolección de la información, población, muestra y el tratamiento de la información.

La operacionalización de las variables, considerando las dos se encamina en considerar las dimensiones y los indicadores que se pueden manejar dentro del trabajo, además se hace referencia a las técnicas e instrumentos de recolección de la información y finalmente se hace referencia a los resultados e impactos esperados.

En el capítulo II, se hace referencia a la situación actual de la institución, objeto de la investigación, relacionando los temas de investigación similares o relacionados al tema, en virtud del clima organizacional, considerando la evolución, tendencias y perspectivas como implemento del proyecto, es necesario reconocer que aquí es donde se encamina la propuesta, espacio destinado para dar solución al problema. Las encuestas y entrevistas como instrumentos de investigación son las fuentes para recabar toda la información necesaria y poder determinar causas y consecuencias de la misma.

En el capítulo III, se encontrará la propuesta titulada, “Manual de talleres para mejorar el clima organizacional y docente, considerando la alternativa propia de actividades que serán la base principal en la resolución del problema de investigación, determinando que la organización social o de grupos es un proceso que se tiene que valer de diferentes finalidades conllevando el administrador como base principal de la institución educativa, además que se aplican los logros de la participación de los diferentes docente, retroalimentando la labor educativa.

Así mismo se hace énfasis en las conclusiones y recomendaciones, factor importante en el proceso investigativo, de tal forma que considerando los resultados de la misma, se trate de dar posibles soluciones al problema planteado, en este sentido el clima organizacional que se maneja en la escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Julio”, considerando la labor del directivo como tal y de los docentes como apoyo, no dejando de lado el trabajo mancomunado de los padres de familia.

CAPÍTULO I

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Antecedentes de la Investigación

A medida que se analice la relación entre el clima organizacional de una entidad pública o privada, es una de las intuiciones más plausibles a los que se dedica menos tiempo en los espacios donde se trabaja con grupos humanos, se ha considerado que este tema conlleva mucha importancia, pues no es fácil convencer a los directivos, administrativos que una de las maneras más eficaces de mantener satisfechos a sus empleados, es lograr un mejor rendimiento en el trabajo, es ser garantes de una atmósfera o clima organizacional adecuado. Es por esto que se hace necesario aportar con un sistema que ayude a garantizar este tema dentro de las instituciones educativas.

“El clima organizacional es un tema que se planteó en la década de los sesenta junto con el surgimiento del desarrollo organizacional y de la aplicación de la teoría de sistemas al estudio de las organizaciones” (Rodríguez D. , 1999). En este sentido Rodríguez hace mención del surgimiento de este tema de gran relevancia al nivel laboral, pues se garantiza las relaciones interpersonales dentro del clima laboral, además se determina los lineamientos necesarios para que los miembros de la comunidad educativa tengan un ambiente armónico y positivo.

Por ello y contemplando siempre la singularidad de cada organización, se cree que es fundamental hacer un reconocimiento previo a las dimensiones del clima organizacional que influyen en la satisfacción laboral de las personas inmersas en cada rincón de la escuela, contribuyendo con herramientas que permitan a dar las orientaciones de satisfacción de cada miembro institucional, cada proceso, de alguna manera, orienta eficazmente en el proceso de transformación de una institución, y en este caso en el ámbito educativo.

En relación a lo que Talcons Parsons, citado por Rodríguez, el cual hace referencia de una teoría en que las organizaciones resultan de un subsistema de la sociedad,

(Rodríguez J. , 2010) además se hace un llamado de atención sobre las vinculadas en las instituciones educativas y de la sociedad. Esta teoría hace un relato al camino que se debe permitir integrar la personalidad, la sociedad organizada considerando el aspecto cultural, en este sentido, se puede manifestar como un equipo de roles, de normas y de expectativas orientadas mediante leyes.

El clima organizacional es la satisfacción que deben tener cada una de las personas de la institución que conlleva al bienestar de las personas en su trabajo, su calidad de vida laboral que, en consecuencia, afectan su desempeño. Las investigaciones en el contexto organizacional han reconocido tradicionalmente la importante influencia del clima organizacional sobre una gran variedad tanto de procesos como de resultados en las personas, así mismo de docentes inmersos en el sector educativo, existen muchos aspectos que son eficaces para garantizar un verdadero clima organizacional.

1.2. Problema de investigación

1.2.1.1. Planteamiento del problema

La Facultad de Altos Estudios de Administración y Negocios de la Universidad del Rosario, a partir del año 1988, propone y desarrolla una línea de investigación denominada cultura organizacional, gracias al esfuerzo de los estudiantes de pregrado y postgrado mediante el trabajo realizado, la línea muestra resultados en el conocimiento de su objetivo, que señalan avances en este tema. Dentro de estos se encuentra el tema “Un marco teórico para el concepto de su objeto, que señalan su avance, el cual a partir de una definición explícita se construye el marco teórico y define sustentando el alcance y significado del concepto de clima organizacional”.

(Chiavenato, 2009)

En el Ecuador, según la medición de clima laboral y cultural organizacional de la Secretaría Nacional de Administración, que se está realizando mediante una encuesta desde el 8 de abril, hasta el 25 del mismo mes, es importante mencionar que se consideró un total de 16 instituciones y a 873 personas, se consideró grupos focales para poder recabar la información de la mejor manera. Se está en la espera del informe

que generó este trabajo para poder mejorar el clima en cada institución y en forma transversal. (Competividad, 2012-2013)

Es necesario recordar que en los años 90 se ha modificado la mentalidad en el empresario, con relación a cómo deben aplicarse los modelos y las tecnologías de administración, que se orientan a la optimización de los esfuerzos del recurso humano y por ende la productividad y eficiencias de las diferentes organizaciones. En el Ecuador se puede visualizar de hecho la personalidad que está tan relacionada con la percepción, las actitudes, el saber, la motivación, que con frecuencia puede confundirse con el temperamento y el carácter. (Competividad, 2012-2013)

El clima organizacional, se enfoca en la relación que existe entre los miembros de una organización, resaltando la calidad y calidez de sus intereses como tal, en este sentido se puede garantizar la eficiencia que se debe mantener en los diferentes climas de la empresa. La vida social que se mantiene dentro de la institución es de suma importancia, pues debe ser un punto estratégico para que sus miembros puedan mantener un sentido de estabilidad emocional, de tal manera que se enfoca en cada detalle de los docentes o personas que trabajen y necesitan ser parte importante de contexto social de la empresa.

El trabajo en equipo es otro factor importante en el clima organizacional, muchos se enfocan solamente en el trabajo individual conociendo que la mejor producción de un trabajo, es eminente que cada situación y que cada persona mantiene diferencias individuales, pero se pueden manejar de la manera más eficiente que otras, es necesario que se innove, enriquezcan conocimientos para mejorar la calidad de vida de los miembros de una institución, que no se dejen llevar por las vicisitudes de la vida y que se tomen las diferentes actividades como un accionar de labor social.

La investigación sobre el clima organizacional, se realiza en la Escuela de Educación Básica "Veinticuatro de Julio" en el Cantón Santa Elena, en esta institución se encarga de brindar atención a un centenar de estudiantes que día a día están ansiosos de nuevos conocimientos, pero existen situaciones en que los docentes tienen ciertas

situaciones de diferencias en las reuniones escasa comunicación, resaltando que muchas veces no se ha podido llegar con la información para todos los integrantes de la comunidad educativa.

1.2.1.2. Formulación del problema de investigación

¿Cómo influye el clima organizacional en el desempeño docente, de quienes laboran en la Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Julio”, Provincia de Santa Elena, durante el periodo lectivo 2015 -2016.

1.2.1.3. Sistematización del problema

¿Cómo incide el desempeño docente en el desarrollo de las actividades educativas de la Escuela “Veinticuatro de Julio”?

¿Cómo afecta la falta de liderazgo al desempeño de los docentes de la Escuela Veinticuatro de Julio?

¿En qué manera las estrategias utilizadas por los directivos quebrantan en el desempeño docente, de quienes laboran en la Escuela de Educación Básica Veinticuatro de Julio, Provincia de Santa Elena, durante el periodo lectivo 2015-2016?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Analizar la influencia del clima organizacional mediante una evaluación con la finalidad de que se mejore el desempeño docente de quienes laboran en la Escuela de Educación Básica Veinticuatro de Julio de la Provincia de Santa Elena, durante el periodo lectivo 2015-2016.

1.3.2. Objetivos específicos

1.- Implementar actividades educativas que mejoren el desempeño docente en la Escuela “Veinticuatro de Julio”

2.-Identificar la incidencia del liderazgo para fomentar el desempeño en los docentes de la Escuela "Veinticuatro de Julio"

3.-Verificar las estrategias utilizadas por los directivos que afectan el desempeño docente, de quienes laboran en la Escuela de Educación Básica Veinticuatro de Julio, Provincia de Santa Elena, durante el periodo lectivo 2015 -2016

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación teórica

La educación se plantea en la formación integral del ser humano, en donde se hace una conciencia social en referencia a los sujetos de la educación, los centros educativos representan la fuerza de formación académica que deben tener los niños y niñas del país. En el área educativa es necesario que se practique una buena organización, los directivos, y en este caso también los asesores pedagógicos responden a la necesidad de lograr un buen clima en la organización de la institución, de tal manera que la gestión se torne armoniosa, dinámica y participativa, que garantice que el desempeño docente sea óptimo.

El clima organizacional es de gran importancia, cada situación que se mantiene dentro de los docentes, se influye dentro de las vivencias que a diario se desarrollan por ellos, es así que la comunidad educativa debe garantizar la armónica convivencia, en este caso recordar que en cada institución educativa se debe llevar el Código de Convivencia Armónico Institucional que es donde reposan todos los lineamientos acogiendo a la necesidad institucional y no apartándose de la Ley Orgánica de Educación Intercultural y Bilingüe, es necesario que cada persona que forma parte de un centro educativo sea portavoz de las normas y reglamentos que allí se desarrollan diariamente.

Con esta investigación, se plantea tomar las medidas correctivas sobre este tema en relación a mejorar el desempeño de los docentes, considerando que el clima organizacional debe ser una herramienta favorable en el compromiso de los directivos y de los docentes, además que debe ser una posibilidad que favorece el ambiente de la

institución, de tal manera que permita aumentar los niveles de satisfacción de las actividades educativas, en especial a la escuela en investigación.

Al desarrollar esta investigación, se deben alcanzar los objetivos propuestos de tal manera que sirvan como punto de partida para que los docentes, personal de servicio y directivos mejoren el clima que se mantiene, además que servirá para fortalecer las futuras investigaciones sobre este tema que se puedan realizar en la institución, considerando que influirá como base un conjunto de variables que puedan incidir en las percepciones del desempeño laboral, a la vez que debe ser una base para satisfacer las necesidades de toda la comunidad educativa de la Escuela de Educación Básica Veinticuatro de Julio del Cantón Santa Elena.

1.4.2. Antecedente histórico

A lo largo de la historia en el tema de clima organizacional, se ha venido transformando, dando un paso gigante frente a las exigencias del mundo actual, además se ha considerado como un enfoque sistemático que se debe mantener en la institución, por lo que se ha considerado también los derechos y deberes de las personas que forman parte de la empresa o institución educativa. En este sentido cualquier entidad sea pública o privada se enfoca en las exigencias de mantener un clima organizacional acorde y que los trabajadores se muestren satisfechos frente al trabajo realizado diariamente.

Al nivel mundial, el tema de clima organizacional ha tomado gran interés frente a las empresas, las actividades de direccionar han tenido varios ajustes, en una primera instancia las habilidades innatas de los directivos de las instituciones educativas, se consideraban suficientes para dirigir una organización, y con tener ciertas vivencias que los capacitaban para administrar, eran suficientes. Pero estas cualidades ahora ya no son suficientes, puesto que el desarrollo científico de las técnicas administrativas organizacionales, deben contar con elementos preparados y especializados para tomar decisiones y dirigirlos. Esto permite enfrentar la mejor forma de solucionar los

problemas diarios de la interrelación personal, de la estructura de la institución, haciéndolas en un mundo globalizado y competente.

Las instituciones educativas, por tener mucho material humano como materia prima, se vuelve más sensible a la necesidad adecuada de ejercer un liderazgo y de esta manera enfatizar el clima organizacional de una manera adecuada, siendo el directivo el responsable de cuidar y precautelar la integridad de los miembros que la integran,

1.5. Marco de referencia de la investigación

Existen muchas investigaciones realizadas sobre este tema, “El clima organizacional y el desempeño docente” entre las cuales se puede mencionar. Considerando el clima organizacional se puede mencionar la tesis titulada “Diagnóstico del clima organizacional. Hospital Dr. Luis F. Nachón. Xapala”, de la Universidad Veracruzana, para obtener el título de Máster en salud Pública, elaborado por Nelsy Marien Cortés Jiménez. **(Marien, 2009)** En septiembre del 2009. Esta investigación trata de identificar el ambiente laboral que se mantiene en el Hospital en mención, teniendo como objetivo dar salud con calidad, formar y desarrollar recursos humanos para la salud.

En la Universidad de San Marcos de Guatemala, Escuela de Ciencias Psicológicas, donde se puede visualizar el tema “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King”, trabajo realizado por Stefani Alejandra Marroquín Pérez, previo a optar el título de Licenciada de Psicología, este trabajo ha sido realizado en el año 2011, el cual hace referencia al clima organizacional en el desempeño de los trabajadores, enfocando la gran importancia de la organización dentro de una empresa garantizando la colaboración de la administración y la cultura y filosofía de la institución el cual determina una valiosa responsabilidad de quienes hacen una entidad. **(Pérez, 2011)**

Así mismo en la Universidad de Carabobo, Área de Estudios de Postgrado, Especialización en Gerencia de Recursos Humanos, se enfoca en tema: “Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la zona educativa del estado de Carabobo”, siendo la autora Natalia

Rivero, (Rivero, 2009). Este trabajo es previo a la obtención del Grado de Especialista en Gerencia de Recursos Humanos, resaltando la finalidad de conocer el clima organizacional en el área administrativa, desarrollando un interés de mejorar el desempeño laboral, la falta de liderazgo, las diferentes insatisfacciones de varios miembros de la empresa se determinaron como aspectos negativos en el desempeño laboral, considerándose un tema de mucho interés en este ámbito.

La relevancia de este trabajo se basa en la práctica diaria de las diferentes actividades que se han programado, por ejemplo los boletines que se deben hacer como volantes para que toda la comunidad educativa esté comunicada de las actividades que se suscitan en la institución, así como también los comunicados que se deben colocar en cartelera. Es menester mencionar que este trabajo tiene la relevancia sobre la gran necesidad de brindar un trabajo positivo con actitudes críticas y constructivas, que no se pueda tener necesidad de hacer comentarios negativos de la misma, sino que frente a los demás, padres, estudiantes se pueda brindar una escuela con calidad y calidez.

1.5.1. Marco Teórico

Para poder realizar esta investigación, se han determinado las dos variables, en este sentido se tiene el clima organizacional y el desempeño docente como pautas para recabar la información que servirá de base en este trabajo. .

1.5.1.1. Clima organizacional

El término clima organizacional se refiere a la importancia de enfatizar día a día las diferentes organizaciones, de tal manera que busquen mejorar el ambiente laboral, cada institución mantiene sus propias normas internas que garantiza la buena estabilidad de la misma, en este caso la productividad que se requiere del personal que trabaja sea de mucha satisfacción, es así que se enmarca en las relaciones interpersonales de los trabajadores. Es eminente que la labor diaria conlleva a mantener diferentes estados de ánimo, enfocándose muchas veces en situaciones no agradables entre los miembros, pero debe ser un escape para salir de la rutina y no ser

fuentes de malos entendidos, cada error que se comete siempre debe ser un aprendizaje y mucho más en las diferentes acciones de ellos.

Dios y De Cotis citado por Margarita Chiang Vega, señalan que:

“Estudiar los climas en las organizaciones ha sido difícil debido a que se trata de un fenómeno complejo y con múltiples niveles, sin embargo, se ha producido un avance considerable en cuanto al concepto de clima como constructo”. (Álvarez, 2010)

Chiang Vega, se enfoca en el entorno psicológico de los trabajadores, considerando la gran importancia de este tema, pues radica en las personas, tanto en su conducta como en sus sentimientos, relacionando los individuos como seres que progresan mediante la labor que día a día realizan. Cuando las personas aluden en el lenguaje del diario permite entrever que el concepto es considerado importante para ellos en su interacción social y laboral, que se debe mantener una excelente satisfacción de las personas que lo rodean

La fuente principal de la confusión se sitúa en la dificultad de llegar a formular una definición adecuada que refleje su complejidad, no obstante, existe un cierto acuerdo entre el jefe de institución y el personal, considerando que este tema se basa en los diferentes atributos que se debe mantener en el ambiente de trabajo, sin embargo, este acuerdo desaparece cuando se intenta abordar la naturaleza de esos atributos, el modo en que se combinan y el proceso mediante el cual las personas llegan a configurar su percepción del clima organizacional.

Según Chiavenato,

“El clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica característica que existe en cada organización”. (Chiavenato, 2009)

Uno de los aspectos principales que se ha observado en las relaciones de las empresas entre los directivos y los docentes, se enfoca en la organización que se debe enmarcar entre ellos, pues los modelos de organización radican en los mecanismos que se

mantienen, las evidencias muestran que al ingresar a una institución puede ser de diversa índole, se plantea con un interés de buen trabajo y por ello se debe ejercer presión para que lo que ellos esperan se pueda evidenciar en las experiencias vividas.

En el ámbito educativo, los directivos, muchas veces cometen errores que luego se enmarcan en las consecuencias negativas de los comportamientos de los docentes, se evidencian grupos que son aspectos negativos frente al desarrollo normal de la institución, considerando que uno de los principales reactores de lógica es el profesionalismo de la personas que conviven diariamente en la escuela, por tanto para que el propósito de la escuela se cumpla se debe cumplir con una buena organización que garantice el buen clima laboral.

1.5.1.2. Principales definiciones de clima organizacional

Investigaciones tales como, Campbell, Dunnette, Lawler y Weick (1970), Guión (1973) James y Jones (1974), citado por Chang Vega, "...han intentado clarificar los aspectos relevantes en la definición de clima" **(Chiang, 2010)**. En autores ante la dificultad de la tarea han llegado a cuestionarse y el valor y utilidad del concepto y su relevancia para comprensión de la conducta organizacional. Sin embargo, la relevancia y utilidad del concepto hacen que permanezca dentro de la literatura organizacional, conociendo que es un término que se encamina a todos los ámbitos sectoriales laborales, quienes deben acogerse en cada situación, reglas de la empresa a la que se pertenece.

Las definiciones han puesto para determinar qué entienden por clima organizacional ha evolucionado desde aquellas que se refieren a las características organizacionales valoradas a través de percepciones como manifiesta Forehand y Gilmer, quienes suponen que dominan los factores situacionales u organizacionales, a esquemas cognitivos, en donde los factores individuales son los principales determinantes, pasando por los resúmenes de percepciones. En el cuadro que se presenta a continuación, se detallan las concepciones de los autores según el tiempo en que se suscitan.

Cuadro 1. 1: Conceptos de clima organizacional

| ANO | AUTOR | DEFINICION |
|------|----------------------------------|--|
| 1961 | <u>Ferehand y Gilmer</u> | Conjunto de características que describen a una organización las cuales distinguen una organización de otra, perduran a través del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en las organizaciones. Es la personalidad de la organización |
| 1968 | <u>Liwin</u> | Pone énfasis en los aspectos motivacionales del clima al definirlo como la cualidad o propiedad del ambiente que perciben o experimentan los miembros de la organización y además influye sobre la conducta de éstos. El clima organizacional es el resumen del patrón total de experiencias y valores de incentivo que existen en un medio organizacional dado. |
| 1980 | <u>Naylor, Pritchard e Ligen</u> | Es proceso de formulación de juicios implicado al atribuir una clase de rasgos humanos a una entidad externa al individuo, sea un grupo de trabajo o una organización entera. |
| 1981 | <u>James y Sell</u> | Representaciones cognitivas individuales de eventos situacionales relativamente cercanos, expresado en términos que reflejan el significado psicológico y lo significativo de la situación para el individuo, un atributo individual, que se aprende, es histórico y resistente al cambio. |
| 1982 | <u>Joyce y Slocum</u> | Clima psicológico lo forman las descripciones individuales de las prácticas y procedimientos organizacionales. |
| 1983 | <u>Schneider y Reichers</u> | Una persona fundamental basada en percepciones más particulares. |
| 1983 | <u>Ekyall</u> | El autor se refiere al clima organizacional como desarrollo armónico y continuo que se basa en procesos de los accionares diarios. |
| 1985 | <u>De Witte y de Cock</u> | El clima se refiere a las percepciones que se deben orientar a los valores y actitudes que se deben desarrollar en los miembros de una institución. |
| 1988 | <u>Rousseau</u> | Cada persona es un ser diferente, cada ser humano corresponde a sus intereses, por lo tanto el autor se enfoca al marco social o contextual de la persona. |
| 1990 | <u>Heichers y Schneider</u> | Son las diferentes percepciones políticas y prácticas que se deben desarrollar en la empresa donde se desenvuelven las actividades. |

Fuente: (Álvarez, 2010)

1.5.1.3. Rousseau y el clima organizacional

Rousseau también ha querido manifestarse sobre el clima organizacional, en este sentido, Margarita Chiang Vega, se refiere como:

“La línea marcada por Rousseau, sirve de base para intentar descubrir cómo se ha ido desarrollando y formando el constructo clima organizacional, en un proceso que influye la dinámica” (Álvarez, 2010).

En este sentido, se hace referencia directa con el descubrimiento del clima organizacional dentro de cada institución que se determina, en este caso en el sector educativo, cabe mencionar que cada sector es muy diferente y que el clima se desarrolla de acuerdo a las exigencias de las empresas, garantizando la labor docente o laboral de acuerdo a las condiciones en donde se desarrolle las actividades de cada trabajador, en cierta forma Rousseau, se enfoca en lograr hacer descubrimientos valederos en cada situación y acercamiento de los docentes.

Rousseau, citado por Carlos Méndez, se refiere a este tema como:

El clima como percepciones que los individuos desarrollan de la convivencia con otros individuos en el ambiente organizacional, Darx y Dahn analizan al clima organizacional como un sistema de valores de las personas en una organización. (Álvarez, 2010).

De acuerdo a lo manifestado por Rousseau, se enfoca en las diferencias que existen en las organizaciones varias características que conlleva a garantizar la puesta en marcha de los logros que se han trazado, además se necesita de mucha responsabilidad de los integrantes para poder seguir implementando expectativas de mejoras en la institución a la cual se debe, se enfoca mucho en los líderes institucionales que se manifiestan concretamente en los lineamientos de la labor diaria, enfatizando que cada ser que trabaja en la institución, es un ente diferente, con muchas garantías de emprender y que se deben dar todas las facilidades para que se logren los lineamientos que se han propuesto.

Pasando por las representaciones cognitivas e interpersonales, donde son determinantes los factores individuales. (Álvarez, 2010).

En este factor Rossueau, se enfoca en las relaciones interpersonales que se deben manejar de una manera minuciosa, pues como seres diferentes, hay situaciones que conlleva a mejorar muchas necesidades institucionales, es menester considerar que cada escuela o institución es diferente y por ende el grupo humano también se diferencia entre sí. El aspecto cognitivo es importante que las personas sepan o conozcan nuevas experiencias para garantizar las necesidades de los estudiantes.

Hasta llegar a la idea de percepciones fundamentales o globales en que se considera la interacción entre la persona y la situación. (Álvarez, 2010).

Según este autor, el clima es el resultante de un número de factores que reflejan en la cultura total de una organización el cual se refiere a la organización de forma global, en tal sentido el clima organizacional debe de entenderse como el sistema predominante de valores de una organización mediante el cual se pretende llegar a la identificación del mismo e intentar que la misma sea más efectiva mediante la combinación de climas, con las características personales de las personas que diariamente conviven horas laborales.

1.5.1.4. Estructura del clima organizacional

El enfoque estructural considera al clima como una característica que pertenece a una organización, en este sentido se deben realizar independientemente las percepciones de los miembros de la empresa, según James y Jones que a continuación se detalla:

Cuadro 1. 2: Estructura del clima organizacional

| ENFOQUE | DESCRIPCION | CRITICAS | INVESTIGACIONES MÁS REPRESENTATIVAS |
|-------------|---|--|---|
| Estructural | Se hace referencia al tipo de clima objetivo. | En este sentido no se puede explicar grupos de una misma organización se enfocan con diferentes climas. | <u>Guión 1973</u> <u>Indik 1965</u> <u>Inkson et al. 1979</u> <u>Payne y Pugh 1976</u> |
| Perceptual | El clima es una descripción individual psicológicamente procesada de las características y condiciones organizacionales | Asume que el significado es algo que aportan los individuos e imponen en la situación, no considerando la influencia de la interacción social en el desarrollo de significados | James e al 1978 James y Jones 1974 Joyce y <u>Slocum 1982-1984</u> Schneider y <u>Reichers 1983</u> |
| Interactivo | .La interacción de los individuos al responder a una situación aporta el acuerdo compartido que es la base del clima organizacional | No considera como contexto más amplio, la cultura organizacional y su influencia en la interacción entre los miembros del grupo | <u>Blumer 1069</u> Joyce y <u>Slocum 1982-1984</u> <u>Peoole y McPhee 1983</u> Schneider y <u>Richers 1983</u> <u>Terborg 1981</u> |
| Cultural | El clima organizacional se crea por un grupo de individuos que actúan recíprocamente y comparten una estructura común | Requiere clarificación de la relación entre cultura organizacional y clima | <u>Altaire y {Firsiorotu 1984</u> <u>Ashforth 1985</u> <u>Geertz 173</u> <u>Goodenough 1971</u> <u>Deesing 1974</u> <u>McPhee 1985</u> |

Fuente: (Álvarez, 2010)

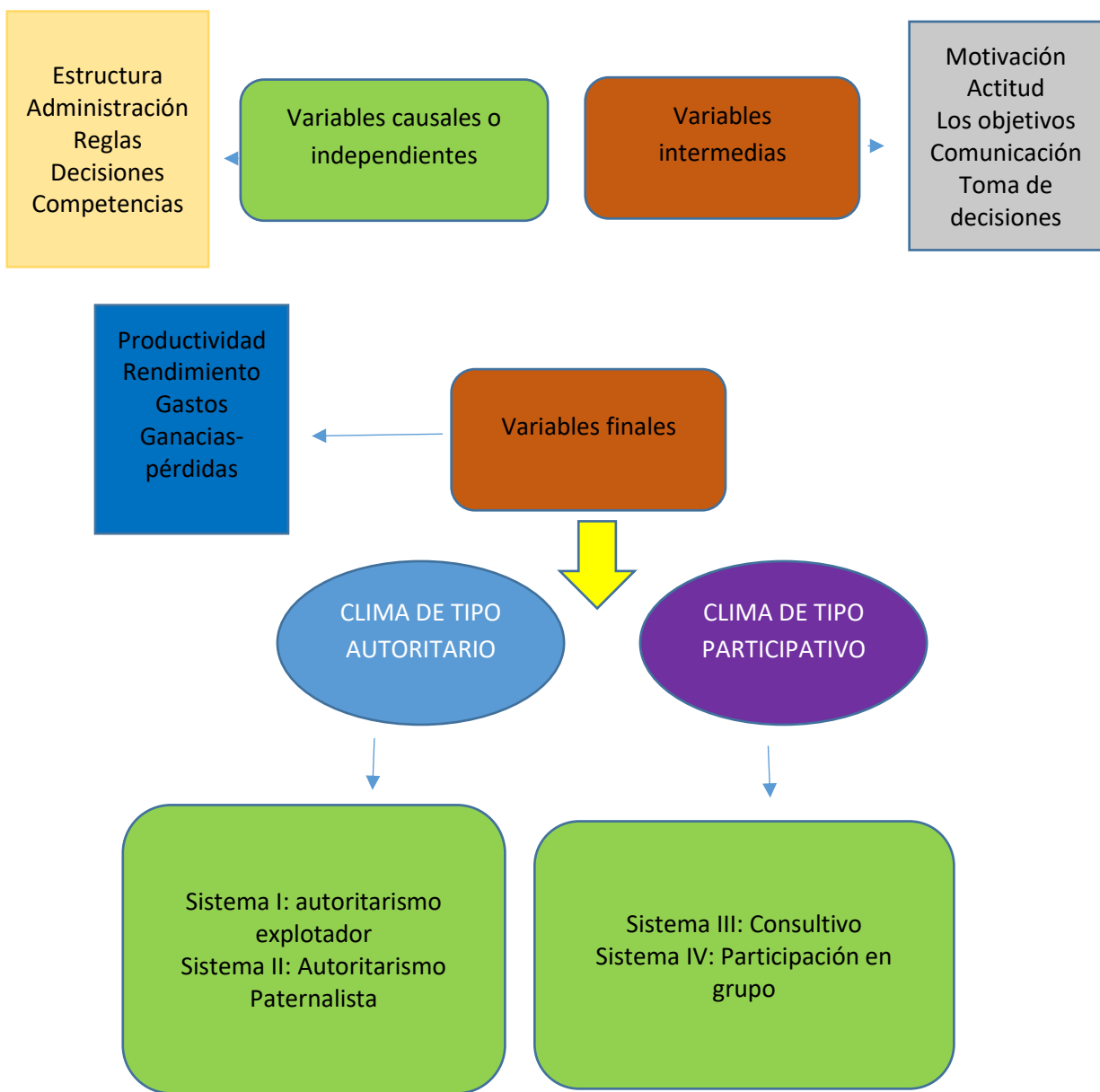
Dentro de la estructura del clima organizacional, se establece el enfoque estructural el cual hace referencia a la relación entre las medidas objetivas, resaltando la importancia del análisis en el que se detalla la perspectiva estructural, su forma de conceptualizar las relaciones reales en el marco organizacional, siendo los determinantes claves en las actitudes y valores, por consiguiente los climas surgen de los aspectos objetivos de la empresa que servirán de base para tomar decisiones el nivel de jerarquía, así también la naturaleza de la tecnología empleada y la extensión en que las reglas formales y políticas se estimulan para la formación de las personas.

Se hace referencia al enfoque interactivo, el cual va acompañado de múltiples significados que conlleva a la interacción de las personas que forman parte de la misma, manteniendo críticas constructivas e innovadoras para el bien común, enfatizando que las diferentes situaciones de la escuela, se determinan frente a la realidad de la misma, es eminente que cada institución tenga su misión y visión bien estructurada para que mediante esta perspectiva se encamine a buscar un horizonte que conlleva a la interacción social con experiencias colectivas e intenciones en busca de mejores días.

1.5.1.5. Clasificación del clima organizacional

Para poder entender lo que es el clima organizacional y su clasificación se pretende realizar el siguiente gráfico, en donde se pone de manifiesto las diferentes acciones de la motivación como parte importante del diario vivir de las empresas, en este caso de las instituciones educativas que conlleve a un mejor ambiente laboral, de grandes logros y de situaciones que lleguen a configurarse en luchas valederas de positivismo y de garantía de las comunicaciones laborales, es decir que todos los miembros de la empresa o de la institución se debe apoyar en las grandezas de la comunicación, por lo que cada actividad que se realice siempre va a ser un aspecto a favor y en bien, considerando el clima organizacional.

Gráfico 1. 1: Clasificación del clima organizacional



Elaborado por: Mireya Carvajal Clemente

1.5.1.6. El desempeño docente

El desempeño docente está determinado por una intrincada red de relaciones interpersonales, en un intento por simplificar esta complejidad, podrían considerarse tres tipos de factores, según Ignacio Abdón: los asociados al mismo docente, los asociados al estudiante y los asociados al contexto.

Ignacio Montenegro manifiesta:

Mientras que la competencia es un patrón general de acompañamiento, el desempeño docente es un conjunto de acciones concretas. El desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; este se halla determinado por factores asociados al propio docente, el estudiante y el entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles.

(Montenegro, 2009)

Entre los factores asociados al docente está su formación profesional, sus condiciones de salud, y el grado de motivación. Considerando que las condiciones de salud se enfocan en el desempeño que la persona representa para lograr la misión y visión de la institución, en este sentido las condiciones de salud de una persona se enfoca en las grandes decisiones y logros que se debe garantizar para un excelente trabajo, así mismo la motivación que tenga cada persona difiere en gran medida al grado de entrega y dedicación que se deba dar para el bien y bienestar de la institución.

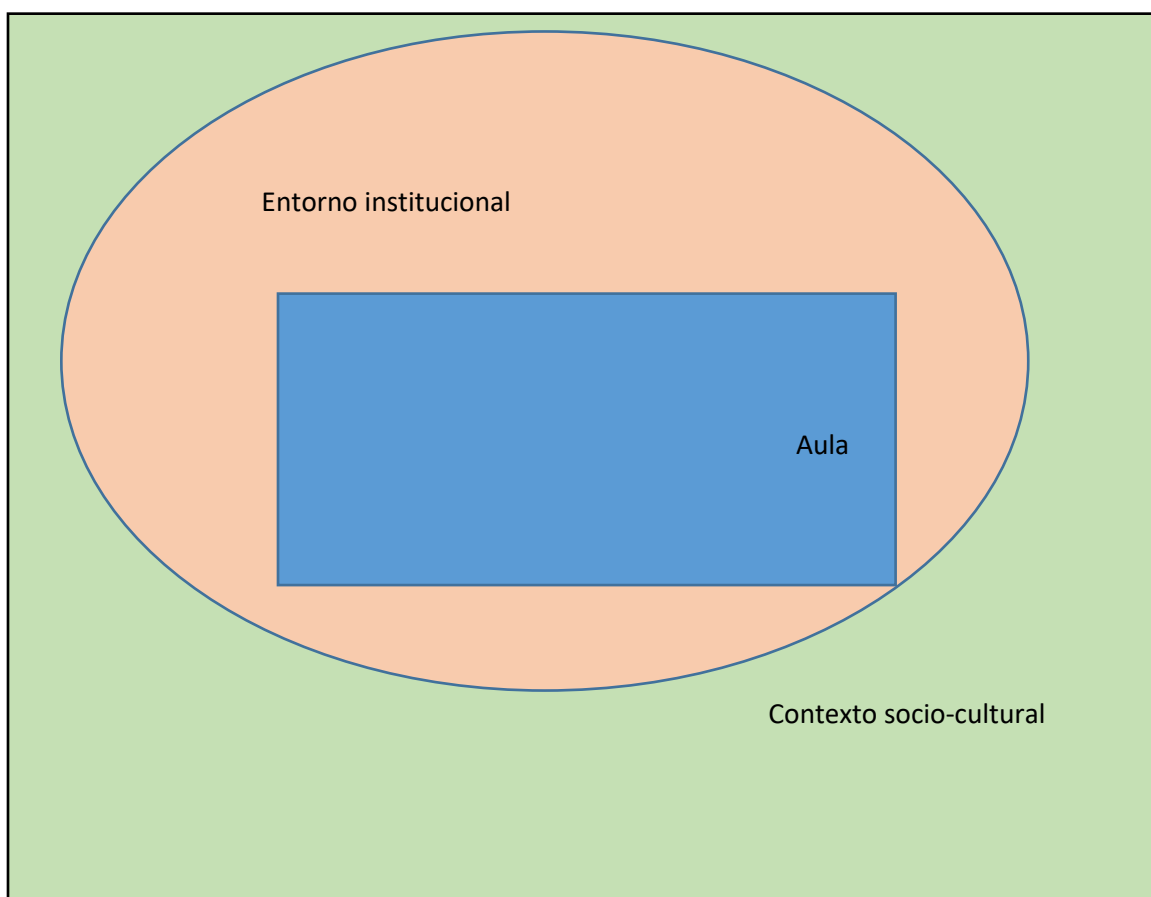
1.5.1.7. El desempeño docente y la acción de dominios globales

La labor que el docente realiza es diversa, se enfoca en varios campos; sin embargo puede ubicarse en cuatro niveles; la acción del docente sobre sí mismo, la que realiza en el aula y otros ambientes de aprendizaje, la que desarrolla en el entorno institucional y la que ejerce en el contexto sociocultural. El siguiente diagrama muestra las relaciones de inclusión que se presentan entre estos campos de acción, pues se fundamenta en la labor que diariamente realiza el docente, los padres de familia dentro del salón de clases, considerando que el entorno institucional es el ambiente que se

debe respirar con tranquilidad y armonía, sabiendo que cada día que se vive con ocho horas de labor, se debe enfatizar la gran necesidad de brindar un ambiente agradable.

Cada docente es dueño de sus actos, pero como bien se manifiesta los docentes formamos parte de la profesión de las profesiones, entablado la gran empresa del conocimiento, en donde el producto son los mismos estudiantes que día a día asisten al salón de clases con expectativas que se logren con cada actividad beneficios, grandes conocimientos y objetivos logrados, en relación al Código de Convivencia, se manifiesta la gran necesidad de trabajar en un ambiente armónico y con grandes logros.

Gráfico 1. 2: Desempeño docente y la acción



Fue
nte:
(Mo
nte
neg
ro,
200
9)
Ela
bor
ado
por:
Mir

eya Carvajal Clemente

La labor que desarrolla el docente diariamente es ardua, relaciones que se manifiestan con las diferentes actividades que se encomiendan a raíz de la docencia y la comunidad, es necesario recalcar que la formación y la organización de su vida personal se encamina a promover mejores días para la comunidad en la cual está inmersa la institución, es decir que se debe considerar el trabajo docente como una labor de trabajo social.

1.5.1.9. Fundamentación Psicológica.

“Relevar la importancia de los recursos humanos en la empresa resultaría reiterativo. Es evidente, por si misma, dicha importancia. Quizá sea mejor señalar el papel que desempeña en la organización la administración de estos recursos” (Montalván, 2009)

En este sentido cada detalle de organización en una institución educativa, se enfatiza con la labor del directivo, considerando que se han organizado en las diversas actividades que se organizan en la institución, por lo que cada docente cumple una función importante en la escuela, es así que los procesos que se mantienen deben ser personales y grupales, desempeñando la labor con un buen clima organizacional, la capacitación, el manejo de las situaciones laborales, la motivación, el liderazgo, son algunas de las formas que comprenden la administración de cada uno, es así que los elementos de la organización se encuentran presenten en todas y cada una de las áreas.

1.5.1.10. Fundamentación legal

Constitución De La República Del Ecuador

Art. 95.- “Las ciudadanas y ciudadanos, en forma individual y colectiva, participarán de manera protagónica en la toma de decisiones, planificación y gestión de los asuntos públicos, y el control popular”

En el Ecuador, se pone de manifiesto que todos los ciudadanos tienen derecho a participar libre y democráticamente en cada uno de los lugares donde se desenvuelvan, en este caso, se debe dar prioridad en cada sector educativo, enfocando que como

institución educativa se debe garantizar la organización, y el buen clima frente a las exigencias de las demandas educativas.

Art. 11.- Contenidos. El currículo nacional contiene los conocimientos básicos obligatorios para los estudiantes del Sistema Nacional de Educación y los lineamientos técnicos y pedagógicos para su aplicación en el aula, así como los ejes transversales, objetivos de cada asignatura y el perfil de salida de cada nivel y modalidad.

b. Educación para el cambio.-La educación constituye instrumento de transformación de la sociedad; contribuye a la construcción del país, de los proyectos de vida y de la libertad de sus habitantes, pueblos y nacionalidades; reconoce a los seres humanos, en particular a las niñas, niños y adolescentes, como centro del proceso de aprendizajes y sujetos de derechos; y se organiza sobre la base de los principios constitucionales.

1.5.2. Marco Conceptual

Clima: Ambiente donde se desarrolla varias actividades de acuerdo a las necesidades de cada institución.

Labor: Actividad realizada por los trabajadores diariamente para cumplir con los requerimientos y objetivos de la misma. El trabajo mancomunado que realizan con esmero y dedicación.

Trabajo: En concordancia con la labor, también se puede determinar cómo las labores que se realizan diariamente, dentro y fuera de una empresa.

Docente: Es la persona que guía, direcciona, ayuda diariamente la labor docente, en relación con los estudiantes, dependiendo del grado o actividad que toque desarrollar para poner en desarrollo sus habilidades y destrezas.

Organización: Cada empresa tiene su plan estratégico bien desarrollado, por lo que se debe garantizar una excelente organización, de tal forma que cada actividad que se desarrolle se debe realizar con dedicación y sacrificio.

Desempeño: Cada actividad que se realice se debe hacer con dedicación, en este caso el desempeño de los docentes debe realizarse de acuerdo a las enseñanzas y al aprendizaje de los estudiantes.

Liderazgo: Se enfoca en la forma de conllevar una empresa, en este caso una entidad educativa.

1.6. Formulación de hipótesis y variables

1.6.1. Hipótesis General

Analizando la influencia del clima organizacional con una evaluación se mejorará el desempeño docente de quienes laboran en el de la Escuela de Educación Básica Veinticuatro de Julio de la Provincia de Santa Elena, durante el periodo lectivo 2015-2016.

1.6.2. Hipótesis Particulares

- Determinando el nivel de poderío, se mejorará el desempeño de los docentes de la Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Julio”
- Identificando la incidencia del desempeño docente mejorará el desarrollo de las actividades académicas de la Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Julio”
- Verificando las estrategias utilizadas por el directivo se mejorará el desempeño docente de quienes laboran en la Escuela de Educación Básica Veinticuatro de Julio, Provincia de Santa Elena, durante el periodo lectivo 2015-2016

1.6.3. Variables

1.6.3.1. Variable independiente

El clima organizacional

1.6.3.2. Dependiente

Influencia en el desempeño docente

1.6.3.3. Operacionalización de variables

Tabla 1. 1: Operacionalización de variables

| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES |
|--|---|--|
| INDEPENDIENTE El clima organizacional | Concepto de clima organizacional. Tipos de clima organizacional Importancia | ✓ Entrevistas a Directivo ✓ Encuestas a Docentes y padres de familia ✓ Enlace docente-clima organizacional |
| DEPENDIENTE Desempeño de docentes | Concepto de desempeño docente Importancia del desempeño docente | ✓ Desempeño docente ✓ Padres de familia ✓ Docentes |

Elaborado: Mireya Carvajal Clemente.

1.7. Aspectos metodológicos de la investigación

Al realizar esta investigación se trató con el método inductivo-deductivo, “se basa en el estudio de casos particulares, se obtienen conclusiones o leyes que explican o relacionan los fenómenos estudiados” (Moguel, 2007)

Mediante este método se puede garantizar que la investigación se examina desde una perspectiva particular, en este caso sobre el clima organizacional, se plantea desde la

autoridad de la institución hasta toda la comunidad educativa, consiguiendo que cada situación sea fomentado desde la observación con las diferentes actividades que realizan los docentes en la construcción de mejores días para los estudiantes y la comunidad.

El método inductivo utiliza en cierta manera:

La observación directa de los fenómenos.

La experimentación.

El estudio de las relaciones que existen entre ellos.

1.7.1. Tipo de estudio

Una investigación se puede realizar de diferentes maneras, por lo que hay una gran variedad de opiniones sobre cómo hacer cada una de ellas, al realizar este trabajo investigativo sobre el clima organizacional, se concibe por las diferentes actividades realizadas para lograr el objetivo propuesto, en este caso, las variables planteadas, son confrontadas con las hipótesis que de acuerdo a los resultados establecidos, se pudo hacer una comparación. Para que los resultados sean realizados de una manera objetiva y precisa, es necesario aplicar la metodología apropiada, de tal forma que las etapas para lograr el objetivo planteado; por lo tanto, es importante tener un conocimiento meticuloso sobre qué es el tipo de investigación que se utiliza, en este caso se va a utilizar la Investigación bibliográfica, investigación descriptiva, investigación cualitativa.

1.7.1.1. Investigación bibliográfica

Carreño H. (2001), expresa: “La investigación bibliográfica constituye una excelente introducción en relación a los tipos de investigación, de tal forma que se proporciona las teorías e hipótesis, resultados, instrumentos y técnicas usadas en la elaboración de los problemas de investigación” (Carreño, 2001, pág. 33)

En toda investigación se necesita de la fundamentación bibliográfica para sustentar las variables que se encuentran como referencia en la misma, en este sentido se ha utilizado este tipo de investigación para constituir el marco teórico, integrando ideas y los resultados de los distintos documentos revisados y el particular el problema de la investigación, los objetivos, las hipótesis.

1.7.1.2. Investigación descriptiva

Según Neil J. Salkind, se refiere a este tema como:

La investigación descriptiva reenseña las características de un fenómeno existente. Los censos nacionales son investigaciones descriptivas, lo mismo que cualquier encuesta que evalúe la situación actual de cualquier aspecto. (Salkind, 2010)

Este tipo de investigación se enfoca en la descripción de eventos, en este caso con el clima organizacional, pues garantiza el resultado de las entrevistas, encontrando mediante las variables, no puede ser autosuficiente, sino también puede servir como base para otros tipos de investigación, porque a menudo es preciso describir las características de un grupo antes de poder abordar la significatividad de cualquier diferencia observada.

1.7.1.3. Investigación cualitativa

Juan Báez. (2003), expresa: “Es la longevidad de los resultados de la investigación. La investigación que se realiza con este método se beneficia de una permanencia relativamente grande en el campo.”. (Báez, 2003, pág. 37)

La investigación cualitativa es guiada por área o temas significativos de la investigación, sin embargo pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante y después de la investigación, pues presuponen sobre una observación, en este tema sobre clima organizacional, se plantea aportar con evidencias y explicar mediante los instrumentos de recolección de la investigación, el resultado de una postura de investigación, mediante el análisis de las encuestas y entrevistas se puede cualificar una revisión

concreta de los grupos de estudio. Se conducen básicamente a los ambientes donde los docentes y directivos, cumplen una función importante en la investigación.

POBLACIÓN Y MUESTRA

Población

La población motivo de estudio de la Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Julio” fue estratificada en: Autoridades – Docentes, Estudiantes y representantes legales

Tabla 1. 2: Población

| ÍTEM | ESTRATO | POBLACIÓN |
|-------------|------------------------|------------------|
| 1 | Autoridades | 1 |
| 2 | Docentes | 55 |
| 3 | Estudiantes | 1705 |
| 4 | Representantes legales | 1400 |
| | Total | 3161 |

Elaborado por: Mireya Aracely Carvajal Clemente

La población estudiantil se encuentra determinada de la siguiente manera:

Tabla 1. 3: Distribución de estudiantes

| NIVEL | ESTUDIANTES |
|--------------------|--------------------|
| INICIAL 1 | 45 |
| INICIAL 2 | 101 |
| 1RO DE EGB | 221 |
| 2DO DE EGB | 141 |
| 3RO DE EGB | 143 |
| 4TO DE EGB | 158 |
| 5TO DE EGB | 162 |
| 6TO DE EGB | 156 |
| 7MO DE EGB | 161 |
| 8VO DE EGB | 128 |
| 9NO DE EGB | 159 |
| 10MO DE EGB | 130 |
| TOTAL | 1705 |

Elaborado por: Mireya Carvajal Clemente

Para cálculo de la muestra del presente estudio se establecerá por cuadros no probabilístico por las características propias de la investigación.

De las preguntas a investigar que fueron elaboradas para este fin.

Pero para conocer estos resultados, se tuvo que aplicar la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N\sigma^2Z^2}{(N-1)e^2 + \sigma^2Z^2}$$

n Tamaño de muestra

N..... Tamaño de la población

e..... Error máximo admisible (5 %)= 0.05

$$n = \frac{N}{e^2(N-1) + 1}$$

$$n = \frac{55}{0.05^2(55-1) + 1}$$

$$n = \frac{55}{0.0025(54) + 1}$$

$$n = \frac{55}{1,135}$$

$$n = 47 \text{ docentes}$$

De donde: padres de familia

$$n = \frac{N\sigma^2Z^2}{(N-1)e^2 + \sigma^2Z^2}$$

$$n = \frac{1400 (0,5)^2(1,96)^2}{(1400-1)0,05^2 + (0,5)^2(1,96)^2}$$

$$n = \frac{1400 (0,25)(3,8416)}{(1400)0,05^2 + (3,8416)}$$

$$n = \frac{1344.56}{(1400)0,0025+(3,8416)}$$

$$n = n = \frac{1344.56}{7,4416}$$

$n = 179$ *padres de familia*

Estudiantes

$$n = \frac{N\sigma^2Z^2}{(N-1)e^2 + \sigma^2Z^2}$$

$$n = \frac{1705 (0,5)^2(1,96)^2}{(1705 - 1)0,05^2 + (0,5)^2(1,96)^2}$$

$$n = \frac{1705 (0,25)(3,8416)}{(1705)0,05^2 + (3,8416)}$$

$$n = \frac{1637,482}{4,2625 + (3,8416)}$$

$$n = \frac{1637,482}{8,1041}$$

$n = 202$ *estudiantes*

Considerando que los estudiantes no serán objeto de levantamiento de información, pues el tema se refiere a clima organizacional.

Tabla 1. 4: Muestra

| ÍTEM | ESTRATO | MUESTRA |
|-------------|------------------------|----------------|
| 1 | Autoridades | 1 |
| 2 | Docentes | 47 |
| 4 | Representantes legales | 179 |
| | Total | 227 |

Elaborado por: Mireya Aracely Carvajal Clemente.

1.7.2. Método de investigación

Para realizar el siguiente trabajo investigativo, se ha considerado los siguientes métodos

1.7.2.1. Inductivo- deductivo

Este método se basa en el razonamiento que consiste en tomar conclusiones generales para explicaciones particulares. Se inicia con el análisis de los resultados que se han considerado a partir de la investigación, posterior se realizan las respectivas conclusiones y recomendaciones

1.7.2.2. Fuentes y técnicas de recolección de datos

Para desarrollar este trabajo de investigación, se ha considerado las siguientes técnicas:

1.7.2.3. Fuentes primarias

Encuesta dirigida a los docentes, estudiantes y padres de familia.

Entrevista: La entrevista se realiza al directivo de la institución, por lo que se debe realizar preguntas abiertas que ayuden a recabar la información de una manera objetiva

Encuesta

La encuesta es el instrumento que se elaboró a base de un grupo de preguntas de selección múltiple que se aplica a los estudiantes, padres de familia y docentes para recoger la información sobre el clima organizacional y el desempeño docente.

1.7.3. Fuentes secundarias

- Fuentes bibliográficas sobre el clima organizacional y el desempeño docente

1.7.4. Tratamiento de la información

El orden en que se procedió a realizar las actividades de la investigación es el detallado a continuación:

- En primer lugar se efectuó la visita respectiva al establecimiento educativo para mantener diálogo con la autoridad del plantel y los docentes.
- Se realizó un bloque de preguntas para la entrevista basadas en las observaciones preliminares.
- Se procedió a la aplicación de la entrevista con la autoridad del plantel.
- Paso seguido se elaboró un bloque de preguntas cerradas para la encuesta a los estudiantes y docentes.
- Se procedió a la aplicación de la encuesta tanto a docentes y estudiantes y padres de familia

- Finalmente, se determinaron las conclusiones y recomendaciones de acuerdo con lo investigado.

1.8. Resultados e impactos esperados

1. Identificar el desempeño de los docentes de la Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Julio”
2. Evidenciar el clima organizacional de la institución, en relación a los docentes y el directivo de la institución.
3. Elevar el interés de los estudiantes en todo ámbito con el desempeño de los docentes, de tal manera que el clima organizacional se pueda orientar en los estudiantes.
4. Desarrollar destrezas y habilidades que favorezcan un buen desempeño en los docentes para que de esta manera se evidencien las buenas relaciones entre todos los miembros de la comunidad educativa.
5. Socializar los resultados del buen uso del clima organizacional a todos los miembros de la comunidad educativa, en este caso los docentes, directivos, estudiantes y padres de familia.
6. Incorporar los mejores desempeños con la organización de la institución.

Es importante recalcar las dos variables: el clima organizacional, con los talleres se enfoca la necesidad de resaltar el interés de mejorar el liderazgo en la institución, los docentes son las personas que ejecutarán los niveles de comunicación frente a la escuela, En relación al desempeño docente, se enfoca en el gran valor de la predisposición, pues se enfoca en poner en práctica los valores y actitudes para que los estudiantes sean quienes desarrollen los esquemas gerenciales y de liderazgo, aspectos importantes en la vida cotidiana. Los estudiantes serán los beneficiados, además las instituciones aledañas, se necesitan de realizar los talleres de liderazgo y desempeño docente.

CAPÍTULO II

2. ANÁLISIS, PRESENTACIÓN DE RESULTADOS Y DIAGNÓSTICO.

2.1. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL.

La Escuela “Veinticuatro de Julio”, se encuentra en la ciudad de Santa Elena, en la Avenida Francisco Pizarro, ubicada en la Cabecera cantonal de la provincia de Santa Elena. En la actualidad cuenta con un total de 1500 estudiantes, atribuyéndose la gran necesidad de brindar una educación de calidad y calidez, los estudiantes llegan de la misma localidad, de barrios urbano- marginales, con hogares muy difíciles en tratamiento disfuncional.

La Escuela cuenta con un gran porcentaje de docentes que están cursando el cuarto nivel, así también en su totalidad tienen título de tercer nivel, lo que representa una buena expectativa educativa, por la experiencia que mantienen cada uno de ellos, es así que la Dirección está dirigida por la MSc. Juana Marlene Salinas Suarez, quien con su ahínco y dedicación desinteresada logra que los objetivos, misión y visión de la misma se cumplan a cabalidad, enfatizando que la planta docente se encamina por nuevas metas que tienen que ver con los avances tecnológicos, de tal manera que se logre una educación de calidad y calidez.

2.2. ANÁLISIS COMPARATIVO, EVOLUCIÓN, TENDENCIAS Y PERSPECTIVA

La Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Julio”, se encuentra dentro de la escuela con mayor cantidad de estudiantes de la localidad. Este trabajo investigativo se basa en el clima organizacional e influencia en el desempeño de los docentes.

Al hacer referencia al clima organizacional, se enfoca en la Escuela “Veinticuatro de Julio”, como un aspecto importante, pues los docentes deben ser competentes direccionando las habilidades y destrezas de sus estudiantes.

2.2.2. Evolución.

Considerando el clima organizacional que se debe llevar en la institución, en donde todavía existe un nivel de poca comunicación entre docentes, además se debe llevar a cabo varias estrategias, que con la ayuda de la directora, se enfoque en mantener la armonía y desempeño laboral de la mejor manera, además que la gestión de liderazgo sea óptima para garantizar que los docentes se enmarquen en buenas relaciones laborales frente a la necesidad de brindar un clima de trabajo armónico.

Cuando se menciona el concepto de ambiente y clima laboral, es inevitable tocar temas como condiciones de trabajo, bienestar y prevención de accidentes, lo que nos lleva a considerar que el clima laboral y la salud están relacionados de manera estrecha en lo que se ha denominado hechos psicosocial en los procesos de trabajo y producción. (Prado, 2014)

En este sentido se debe evidenciar el grado de confianza en la labor educativa, el líder institucional es quien brinda el clima cálido, la labor diaria se debe realizar con mucha dedicación, pues de esto depende que se logren los objetivos planteados, además que cada docente enfrente las situaciones sin dañar la integridad de los compañeros. Es importante reconocer que cada aspecto que se trabaje en la escuela conlleva a garantizar calidad de trabajo y compañerismo.

2.2.3. Tendencias

En los actuales momentos, la demanda de liderazgo se vive a diario, los jefes se muestran muy apático frente a la realidad de las instituciones educativas, pues por los diferentes cambios que se están dando en el entorno educativo, hay resistencia al cambio de quienes no han sido fuente importante en la realidad educativa, por tal razón depende del clima organizacional que se derive las responsabilidades necesarias para que los docentes puedan brindar y apoyar las diferentes actividades encomendadas.

2.2.4. Perspectivas.

Cada trabajo investigativo se enfoca las perspectivas que se tiene, estableciendo parámetros de poder lograr grandes beneficios para la institución para la cual se está investigando, en este caso con el clima organizacional se enfoca que la institución pueda mejorar su nivel de comunicación entre los docentes y que el líder institucional debe garantizar los acuerdos necesarios para mejorar el nivel de clima organizacional, es menester mencionar que los niveles de trabajo que actualmente se vive en la educación es mayor para otras décadas, por lo que el nivel de estrés de los docentes tiende a asumir enfermedades que conlleve muchas veces a ausentarse de la institución, causando que los estudiantes, padres de familia estén desinformados y por lo tanto el clima no será óptimo.

2.3. Presentación de resultados y diagnósticos.

En relación a los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos de recolección de la información, se enfoca en cada detalle que los docentes, padres de familia han aportado en la investigación, garantizando que todas las preguntas que se han investigado sean óptimas.

Las encuestas se realizaron a los estudiantes y docentes quienes se mostraron interesados en el tema de liderazgo, además de aportar con su idea de mejorar el clima organizacional, se definieron posibles soluciones para mejorar este aspecto que aqueja a la institución. Es eminente que los estudiantes también cumplen un papel importante en la labor educativa, pues son los promotores para que existe educación, de tal manera que directivo y docentes se deben encauzar como los gestores y ejemplos en cada situación que se presente en la escuela.

La directora de la institución, se muestra con gran apertura en la entrevista que se realiza, la cual contiene varias preguntas abiertas para poder recabar la información sobre el tema en mención y de esta manera poder solucionar conjuntamente con los docentes y estudiantes.

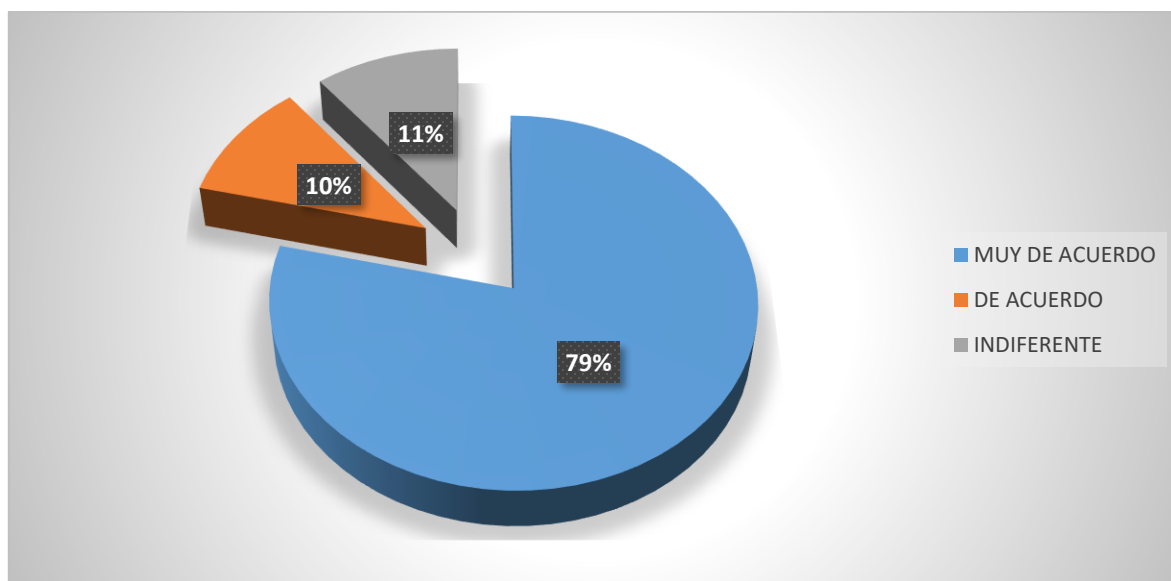
**ENCUESTA DIRIGIDA A DOCENTES DE
LA ESCUELA “VEINTICUATRO DE JULIO”**

Tabla 2. 1 ¿Las reuniones que realiza la directora son?:

| ÍTEM | ALTERNATIVAS | FRECUENCIA | % |
|----------|--------------------------|------------|------------|
| 1 | MUY DE ACUERDO | 37 | 79% |
| | DE ACUERDO | 5 | 10% |
| | INDIFERENTE | 5 | 11% |
| | EN DESACUERDO | | |
| | MUY EN DESACUERDO | | |
| | TOTAL | | 47 |

Fuente: Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Julio”
Elaborado por: Mireya Aracely Carvajal Clemente

Gráfico 2. 1: ¿Las reuniones que realiza la directora son?:



Fuente: Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Julio”
Elaborado por: Mireya Aracely Carvajal Clemente

ANÁLISIS: Considerando el gráfico, se puede visualizar que el 79 % se refirió a estar muy de acuerdo en que la Directora realice reuniones frecuentemente, el 10% se enfocó a estar de acuerdo, el 11% se mostró indiferente. Indicando que las reuniones son una forma de comunicación para dar a conocer el nivel de procesos en bien de la

institución.

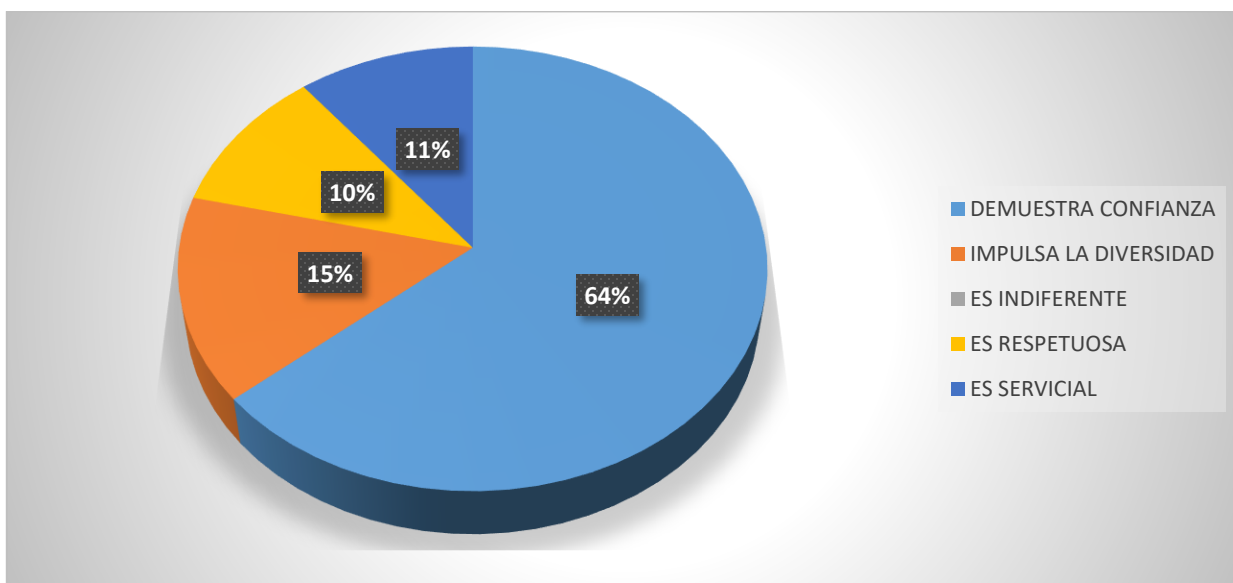
Tabla 2. 2 ¿Qué características tiene la Directora de la Institución?

| ÍTEM | ALTERNATIVAS | FRECUENCIA | % |
|------|------------------------------|------------|-------------|
| 2 | DEMUESTRA CONFIANZA | 30 | 64% |
| | IMPULSA LA DIVERSIDAD | 7 | 15% |
| | ES INDIFERENTE | | |
| | ES RESPETUOSA | 5 | 10% |
| | ES SERVICIAL | 5 | 11% |
| | TOTAL | 47 | 100% |

Fuente: Escuela de Educación Básica "Veinticuatro de Julio"

Elaborado por: Mireya Aracely Carvajal Clemente

Gráfico 2. 2: ¿Qué características tiene la Directora de la Institución?



Fuente: Escuela de Educación Básica "Veinticuatro de Julio"

Elaborado por: Mireya Aracely Carvajal Clemente

Del total de los docentes encuestados; el 64% consideró que la Directora demuestra confianza, el 15% que impulsa la diversidad, el 10% que es respetuosa y el 11% que es servicial.

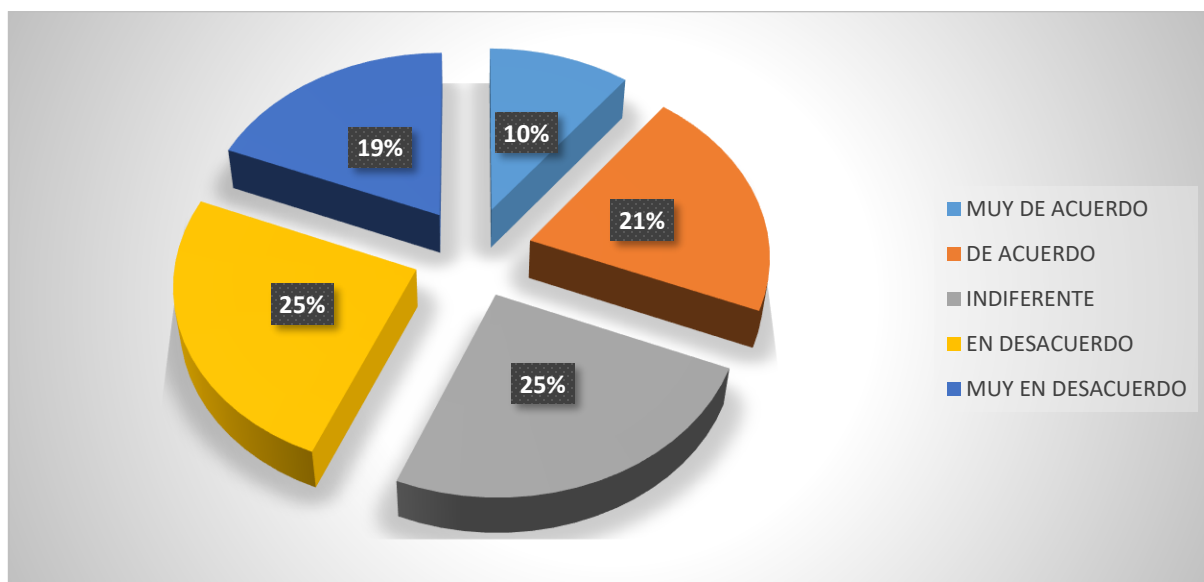
Tabla 2. 3 ¿Cree usted que el clima organizacional contribuye en la calidad del desempeño docente?

| ÍTEM | ALTERNATIVAS | FRECUENCIA | % |
|------|-------------------|------------|------|
| 3 | MUY DE ACUERDO | 5 | 10% |
| | DE ACUERDO | 10 | 21% |
| | INDIFERENTE | 12 | 25% |
| | EN DESACUERDO | 12 | 25% |
| | MUY EN DESACUERDO | 9 | 19% |
| | TOTAL | 47 | 100% |

Fuente: Escuela de Educación Básica "Veinticuatro de Julio"

Elaborado por: Mireya Aracely Carvajal Clemente

Gráfico 2. 3: ¿Cree usted que el clima organizacional contribuye en la calidad del desempeño docente?



Fuente: Escuela de Educación Básica "Veinticuatro de Julio"

Elaborado por: Mireya Aracely Carvajal Clemente

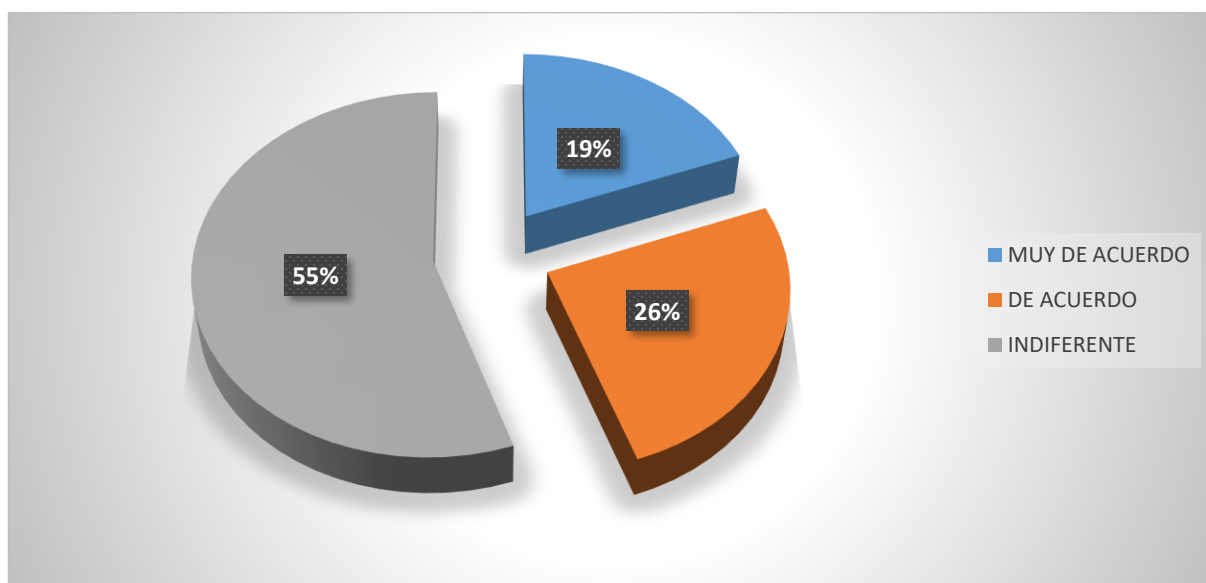
Análisis: Los docentes se han manifestado en este tema que el 10% está muy de acuerdo, el 21% se mostró de acuerdo, el 25% se manifestó indiferente, en desacuerdo el 25% y el 19% muy en desacuerdo.

Tabla 2. 4¿Considera usted que un bien clima organizacional depende de delegar funciones para mejorar?

| ÍTEM | ALTERNATIVAS | FRECUENCIA | % |
|------|-------------------|------------|------|
| 4 | MUY DE ACUERDO | 9 | 19% |
| | DE ACUERDO | 12 | 26% |
| | INDIFERENTE | 26 | 55% |
| | EN DESACUERDO | | |
| | MUY EN DESACUERDO | | |
| | TOTAL | 47 | 100% |

Fuente: Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Julio”
Elaborado por: Mireya Aracely Carvajal Clemente

Gráfico 2. 4: ¿Considera usted que un bien clima organizacional depende de delegar funciones para mejorar?



Fuente: Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Julio”
Elaborado por: Mireya Aracely Carvajal Clemente

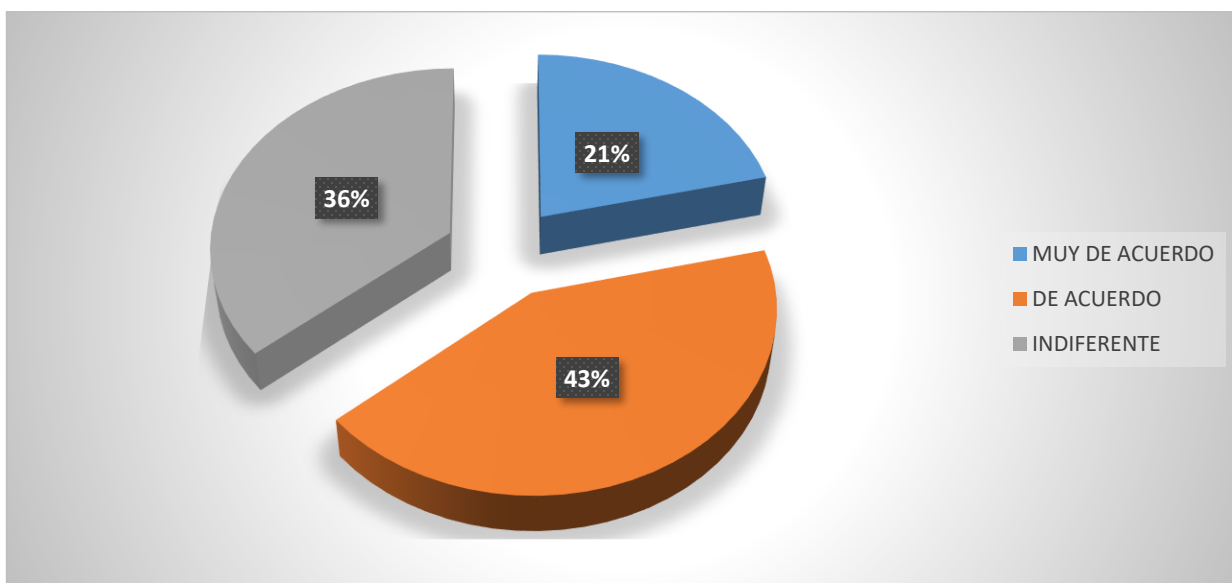
Análisis: Los docentes hacen referencia en el tema de clima organizacional, en donde el 55% ha manifestado que se debe delegar las funciones para mejorar, el 26% está de acuerdo y el 39% se mostró indiferente ante esta realidad.

Tabla 2. 5: ¿Considera usted que el directivo acepta las opiniones de los demás?

| ÍTEM | ALTERNATIVAS | FRECUENCIA | % |
|------|-------------------|------------|------|
| 5 | MUY DE ACUERDO | 8 | 21% |
| | DE ACUERDO | 23 | 43% |
| | INDIFERENTE | 16 | 36% |
| | EN DESACUERDO | | |
| | MUY EN DESACUERDO | | |
| | TOTAL | 47 | 100% |

Fuente: Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Julio”
 Elaborado por: Mireya Aracely Carvajal Clemente

Gráfico 2. 5: ¿Considera usted que el directivo acepta las opiniones de los demás?



Fuente: Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Julio”
 Elaborado por: Mireya Aracely Carvajal Clemente

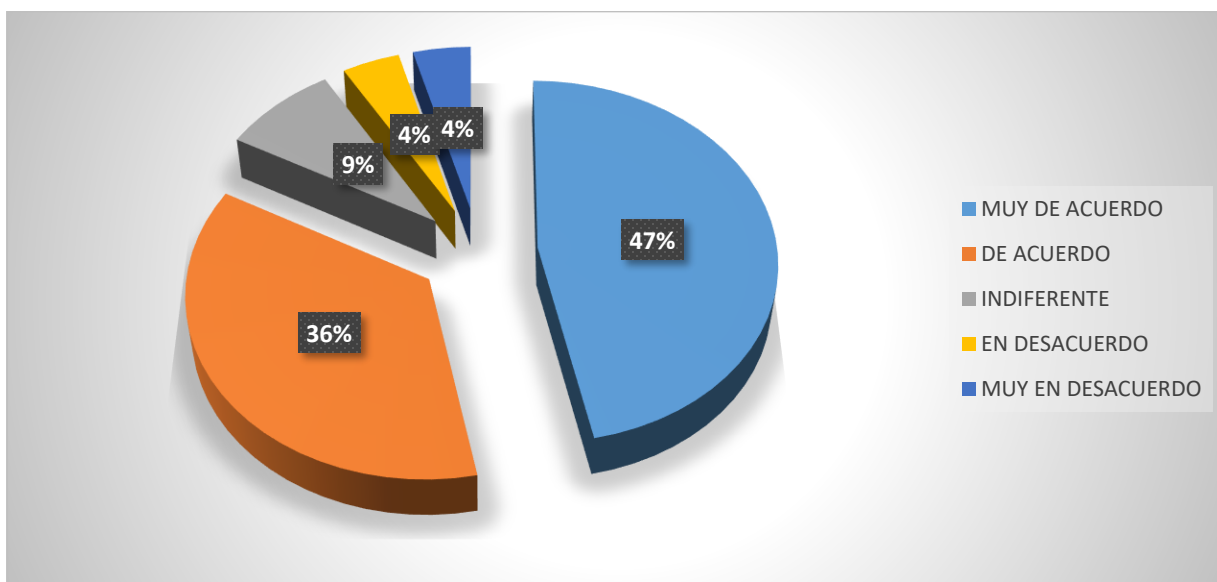
Análisis: Los que se refieren a las opiniones que resalta el directivo frente a las demás personas, el 1% se mostró muy de acuerdo el 43% de acuerdo, y el 17% indiferente, tratando de conllevar las grandes necesidades de comunicación.

Tabla 2. 6 ¿Considera usted necesario que los niveles de comunicación entre docentes y directivo deben mejorar?

| ÍTEM | ALTERNATIVAS | FRECUENCIA | % |
|------|-------------------|------------|------|
| 6 | MUY DE ACUERDO | 21 | 47% |
| | DE ACUERDO | 18 | 36% |
| | INDIFERENTE | 4 | 9% |
| | EN DESACUERDO | 2 | 4% |
| | MUY EN DESACUERDO | 2 | 4% |
| | TOTAL | 47 | 100% |

Fuente: Escuela de Educación Básica "Veinticuatro de Julio"
Elaborado por: Mireya Aracely Carvajal Clemente

Gráfico 2. 6: ¿Considera usted necesario que los niveles de comunicación entre docentes y directivo deben mejorar?



Fuente: Escuela de Educación Básica "Veinticuatro de Julio"
Elaborado por: Mireya Aracely Carvajal Clemente

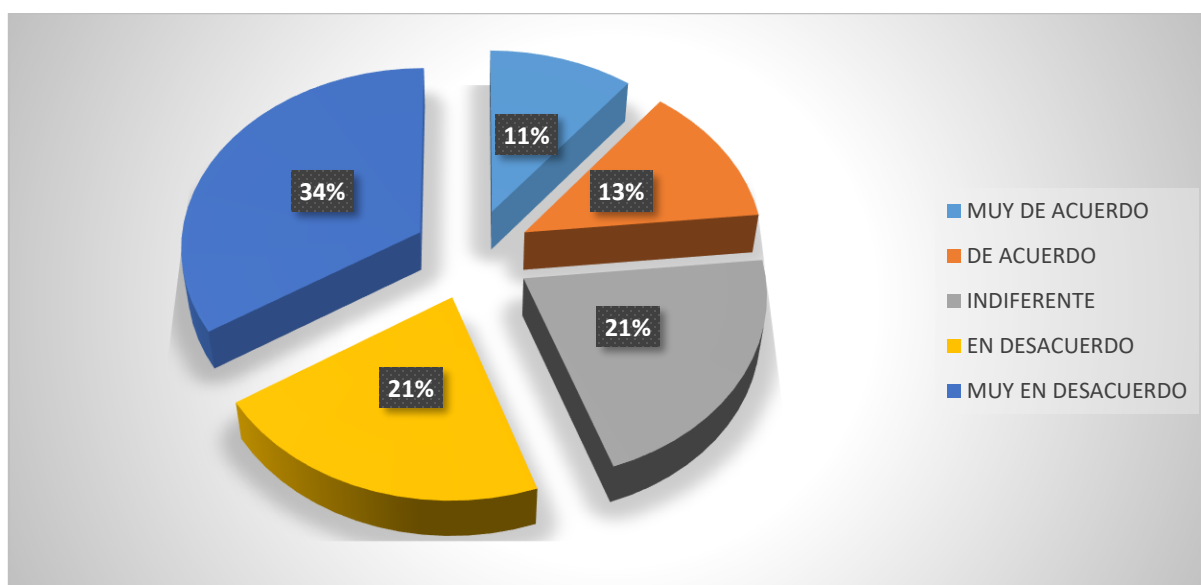
Análisis: Los docentes hacen referencia a la comunicación como muy de acuerdo que se considere necesario los niveles de comunicación entre docentes y directivos, el 9% se mostró indiferente. El resto estuvo en desacuerdo, en este sentido, los docentes deben promover la comunicación en la institución.

Tabla 2. 7 ¿Considera importante la comunicación entre el directivo y los docentes?

| ÍTEM | ALTERNATIVAS | FRECUENCIA | % |
|------|-----------------|------------|------|
| 7 | MUY IMPORTANTE | 5 | 11% |
| | IMPORTANTE | 6 | 13% |
| | INDIFERENTE | 10 | 21% |
| | POCO IMPORTANTE | 10 | 21% |
| | NO IMPORTANTE | 16 | 34% |
| | TOTAL | 47 | 100% |

Fuente: Escuela de Educación Básica "Veinticuatro de Julio"
 Elaborado por: Mireya Aracely Carvajal Clemente

Gráfico 2. 7: ¿Considera importante la comunicación entre el directivo y los docentes?



Fuente: Escuela de Educación Básica "Veinticuatro de Julio"
 Elaborado por: Mireya Aracely Carvajal Clemente

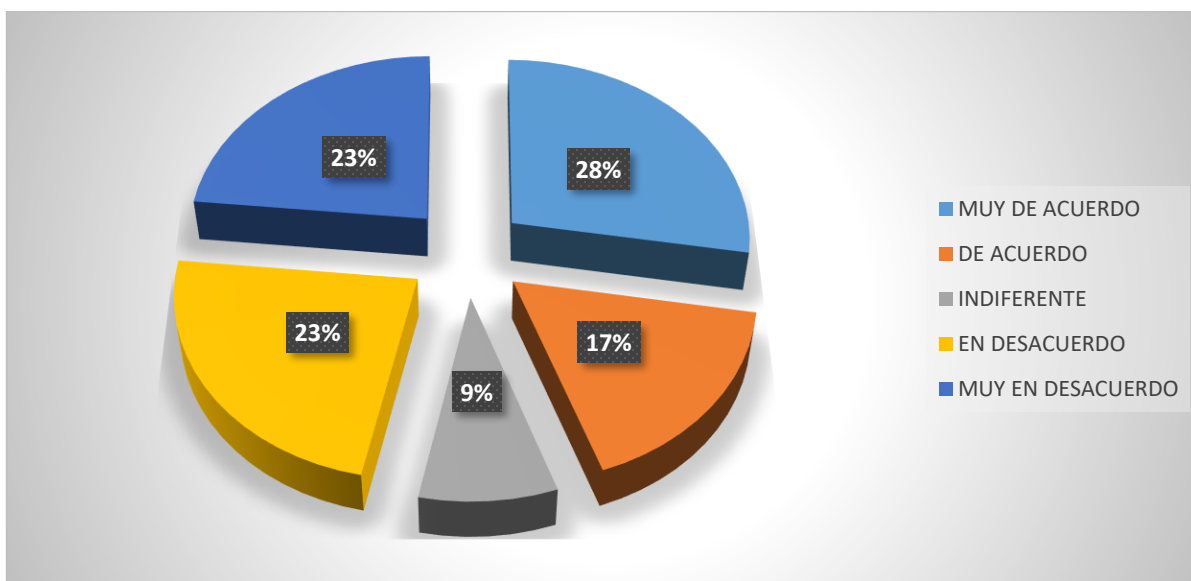
Análisis: En relación a la comunicación entre el directivo y los docentes, se encaminaron el 11% como muy importante, el 13% como importante, el 21% indiferente y en poco importante, el 34% estuvo muy en desacuerdo por lo que muchas veces los docentes no consideran importante este tema.

Tabla 2. 8 ¿Usted está de acuerdo la manera que la directora maneja los conflictos entre docentes?

| ÍTEM | ALTERNATIVAS | FRECUENCIA | % |
|------|-------------------|------------|------|
| 8 | MUY DE ACUERDO | 13 | 28% |
| | DE ACUERDO | 8 | 17% |
| | INDIFERENTE | 4 | 9% |
| | EN DESACUERDO | 11 | 13% |
| | MUY EN DESACUERDO | 11 | 23% |
| | TOTAL | 47 | 100% |

Fuente: Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Julio”
Elaborado por: Mireya Aracely Carvajal Clemente

Gráfico 2. 8: ¿Usted está de acuerdo la manera que la directora maneja los conflictos entre docentes?



Fuente: Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Julio”
Elaborado por: Mireya Aracely Carvajal Clemente

Análisis: En toda institución se realizan espacios para poder hacer resolución de conflictos, en este caso el 28% está muy de acuerdo cómo la directora maneja los conflictos entre docentes, el 17% está de acuerdo, el 9% se mostró indiferente, el 13% está en desacuerdo y el 23% muy en desacuerdo.

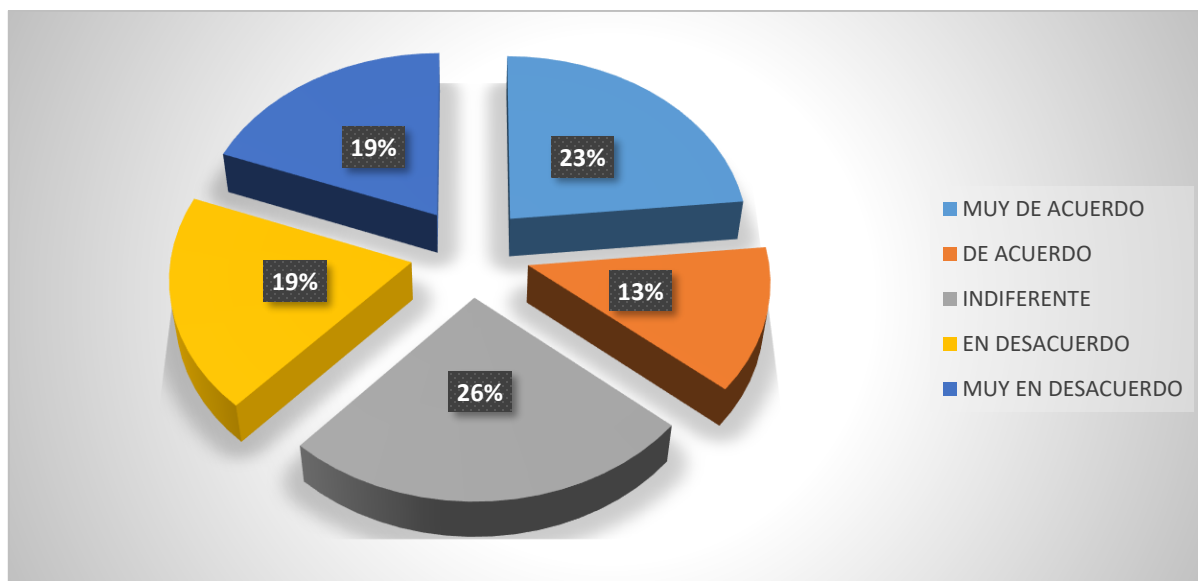
Tabla 2. 9¿Cree usted que la directora demuestra organización en la institución?

| ÍTEM | ALTERNATIVAS | FRECUENCIA | % |
|------|--------------------------|------------|------------|
| 9 | MUY DE ACUERDO | 11 | 23% |
| | DE ACUERDO | 6 | 13% |
| | INDIFERENTE | 12 | 26% |
| | EN DESACUERDO | 9 | 19% |
| | MUY EN DESACUERDO | 9 | 19% |
| | TOTAL | 47 | 100% |

Fuente: Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Julio”

Elaborado por: Mireya Aracely Carvajal Clemente

Gráfico 2. 9: ¿Cree usted que la directora demuestra organización en la institución?



Fuente: Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Julio”

Elaborado por: Mireya Aracely Carvajal Clemente

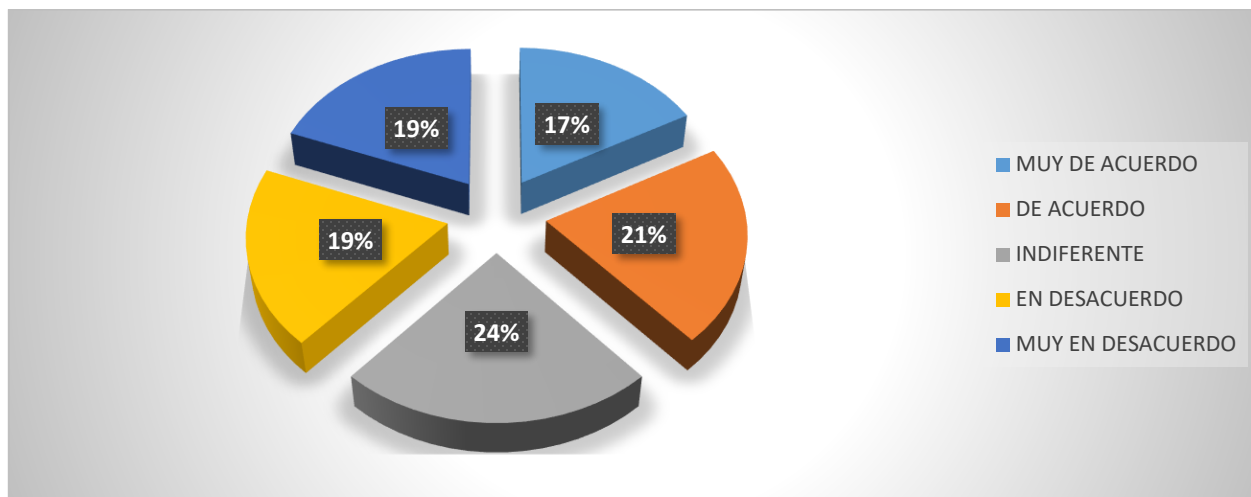
Análisis: Considerando el aspecto de organización de la institución, se enfoca el 23% como muy de acuerdo, el 13% está de acuerdo, el 26% se mostró indiferente, no respondió, el 19% indistintamente respondió estar en desacuerdo y muy en desacuerdo respectivamente, es necesario recalcar que estos aspectos son importantes recalcar en una institución, para poder medir el nivel de liderazgo que tiene la empresa.

Tabla 2. 10: ¿Considera usted que existe empatía entre los docentes?

| ÍTEM | ALTERNATIVAS | FRECUENCIA | % |
|------|-------------------|------------|------|
| 10 | MUY DE ACUERDO | 8 | 17% |
| | DE ACUERDO | 10 | 21% |
| | INDIFERENTE | 11 | 24% |
| | EN DESACUERDO | 9 | 19% |
| | MUY EN DESACUERDO | 9 | 19% |
| | TOTAL | 47 | 100% |

Fuente: Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Julio”
Elaborado por: Mireya Aracely Carvajal Clemente

Gráfico 2. 10 ¿Considera usted que existe empatía entre los docentes?



Fuente: Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Julio”
Elaborado por: Mireya Aracely Carvajal Clemente

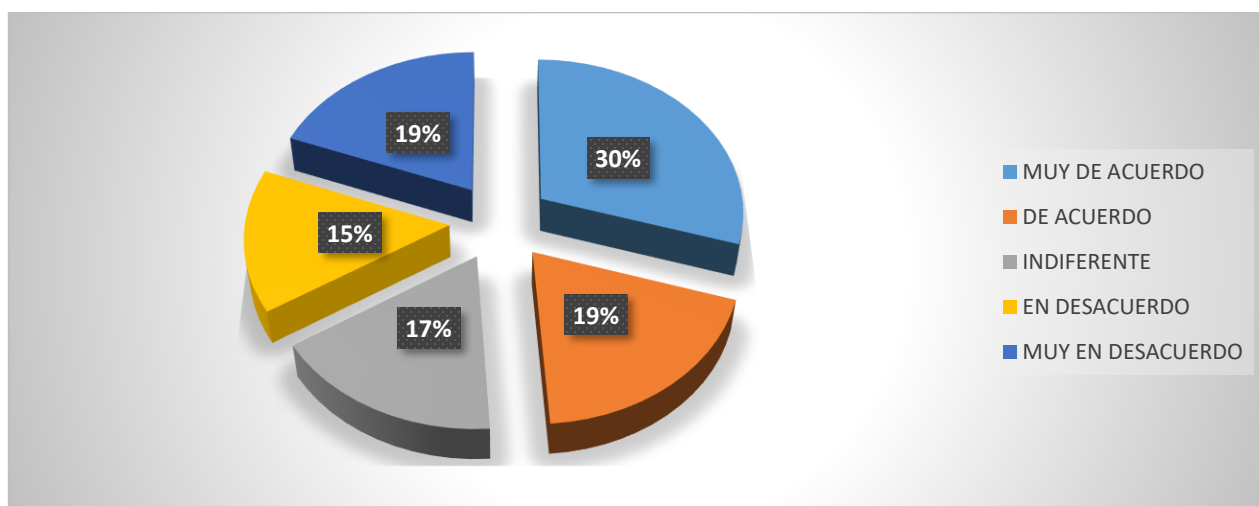
Análisis: En relación a la empatía que existe entre docentes, el 17% estuvo muy de acuerdo, el 21% de acuerdo, el 24% se mostró indiferente, el 19% respectivamente en desacuerdo al igual que en la alternativa de muy en desacuerdo.

Tabla 2. 11: ¿Las estrategias utilizadas para mejorar el clima organizacional son?:

| ÍTEM | ALTERNATIVAS | FRECUENCIA | % |
|------|-----------------------------------|------------|------|
| 11 | TALLERES | 14 | 30% |
| | REALIZAR ACTIVIDADES RECREATIVAS | 9 | 19% |
| | IMPULSAR LAS REDES SOCIALES | 8 | 17% |
| | ENTABLAR CONVERSACIONES SEMANALES | 7 | 19% |
| | NINGUNA ACTIVIDAD | 9 | 19% |
| | TOTAL | 47 | 100% |

Fuente: Escuela de Educación Básica "Veinticuatro de Julio"
Elaborado por: Mireya Aracely Carvajal Clemente

Gráfico 2. 11: ¿Las estrategias utilizadas para mejorar el clima organizacional son?:



Fuente: Escuela de Educación Básica "Veinticuatro de Julio"
Elaborado por: Mireya Aracely Carvajal Clemente

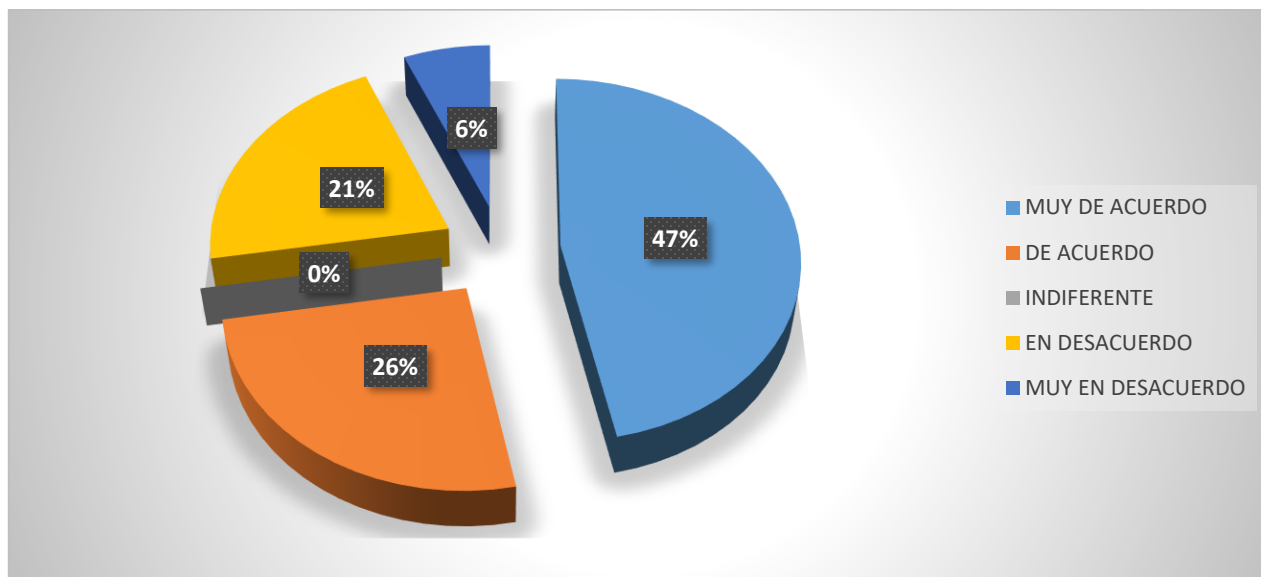
Análisis: Con relación al tipo de estrategias que deben mejorar el clima organizacional, se determina que el 30% utiliza talleres, el 19% utiliza actividades recreativas, el 17% impulsa utilizar las redes sociales, el 19% entabla conversaciones semanales y el mismo porcentaje no realiza ninguna actividad.

Tabla 2. 12: ¿Cómo se demuestra la firmeza en las decisiones?

| ÍTEM | ALTERNATIVAS | FRECUENCIA | % |
|------|----------------------------------|------------|-------------|
| 12 | POR EL LIDERAZGO | 22 | 47% |
| | BUEN CLIMA ORGANIZACIONAL | 12 | 26% |
| | ORGANIZACIÓN | | |
| | CONTROL | 10 | 21% |
| | PLANEACIÓN | 3 | 6% |
| | TOTAL | 47 | 100% |

Fuente: Escuela de Educación Básica "Veinticuatro de Julio"
Elaborado por: Mireya Aracely Carvajal Clemente

Gráfico 2. 12: ¿Cómo se demuestra la firmeza en las decisiones?



Fuente: Escuela de Educación Básica "Veinticuatro de Julio"
Elaborado por: Mireya Aracely Carvajal Clemente

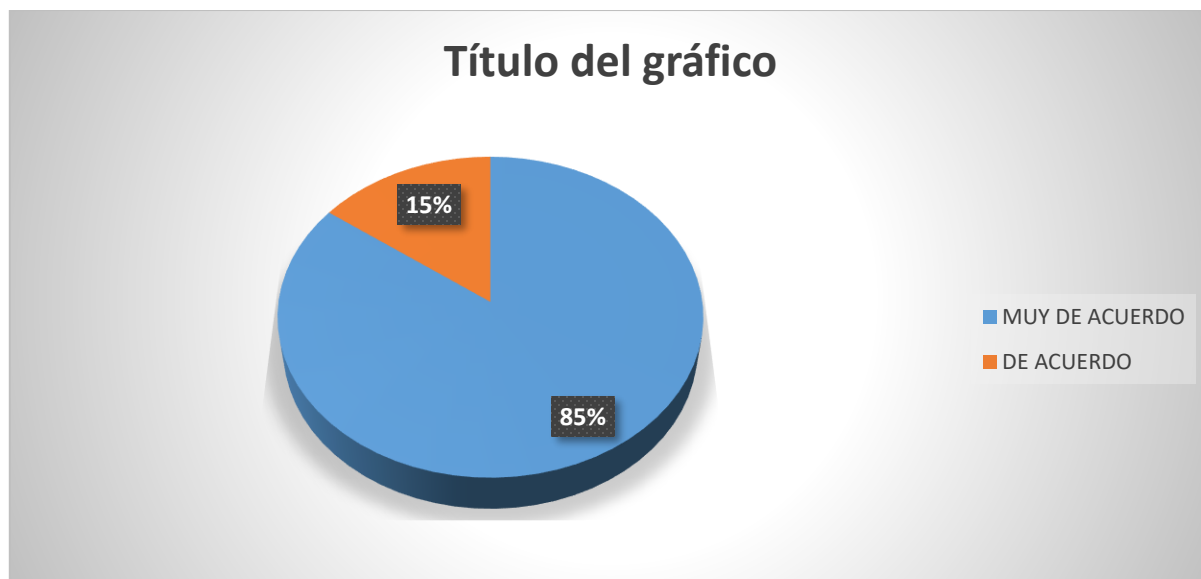
Análisis: La firmeza de decisiones se demuestra con el liderazgo el 47%, de acuerdo al buen clima organizacional el 26%, en relación al control, el 21% y la planeación el 6%.

Tabla 2. 13 : ¿Considera usted que el clima organizacional reincide en el desempeño de los docentes?

| ÍTEM | ALTERNATIVAS | FRECUENCIA | % |
|------|-------------------|------------|-----|
| 13 | MUY DE ACUERDO | 40 | 85% |
| | DE ACUERDO | 7 | 15% |
| | INDIFERENTE | | |
| | EN DESACUERDO | | |
| | MUY EN DESACUERDO | | |
| | TOTAL | | 47 |

Fuente: Escuela de Educación Básica "Veinticuatro de Julio"
 Elaborado por: Mireya Aracely Carvajal Clemente

Gráfico 2. 13: ¿Considera usted que el clima organizacional reincide en el desempeño de los docentes?



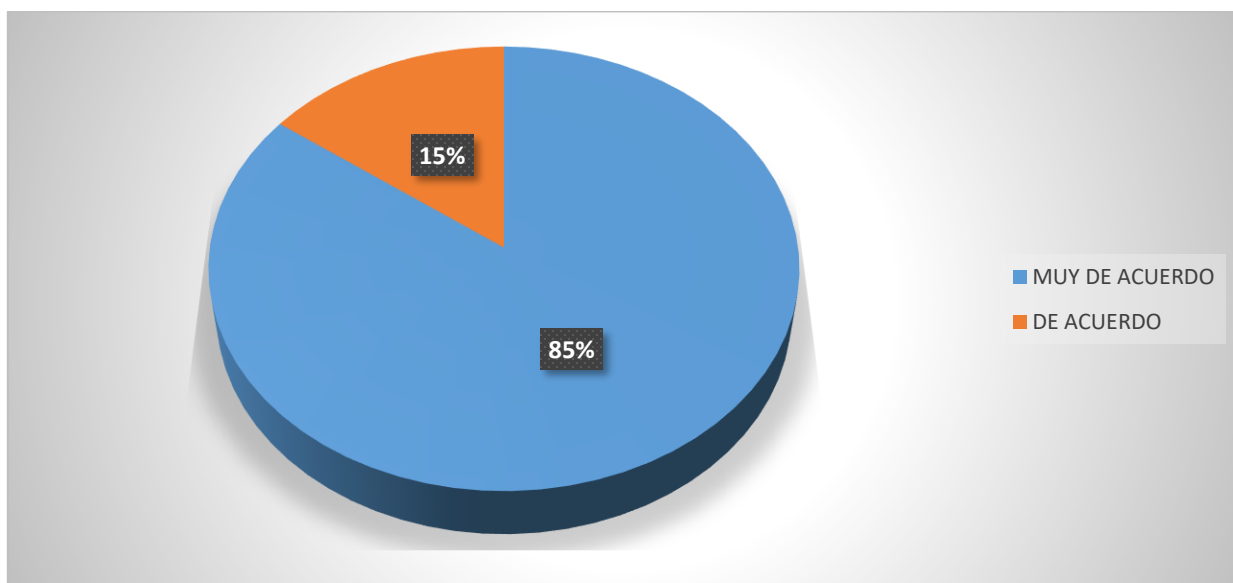
Análisis: Es eminente el gran interés de los docentes al hacer referencia a este tema tan importante, el 85% manifestó estar muy de acuerdo que el clima organizacional reincide en el desempeño docente, no así el 15% consideró estar de acuerdo.

Tabla 2. 14: ¿Considera usted que el liderazgo afecta el desempeño de los docentes?

| ÍTEM | ALTERNATIVAS | FRECUENCIA | % |
|------|-------------------|------------|-----|
| 14 | MUY DE ACUERDO | 40 | 85% |
| | DE ACUERDO | 7 | 15% |
| | INDIFERENTE | | |
| | EN DESACUERDO | | |
| | MUY EN DESACUERDO | | |
| | TOTAL | | 47 |

Fuente: Escuela de Educación Básica "Veinticuatro de Julio"
 Elaborado por: Mireya Aracely Carvajal Clemente

Gráfico 2. 14: ¿Considera usted que el liderazgo afecta el desempeño de los docentes?



Análisis: El liderazgo en un 85% si afecta el desempeño de los docentes, así lo manifiestan los docentes, el 15% también considera de acuerdo sobre este tema.

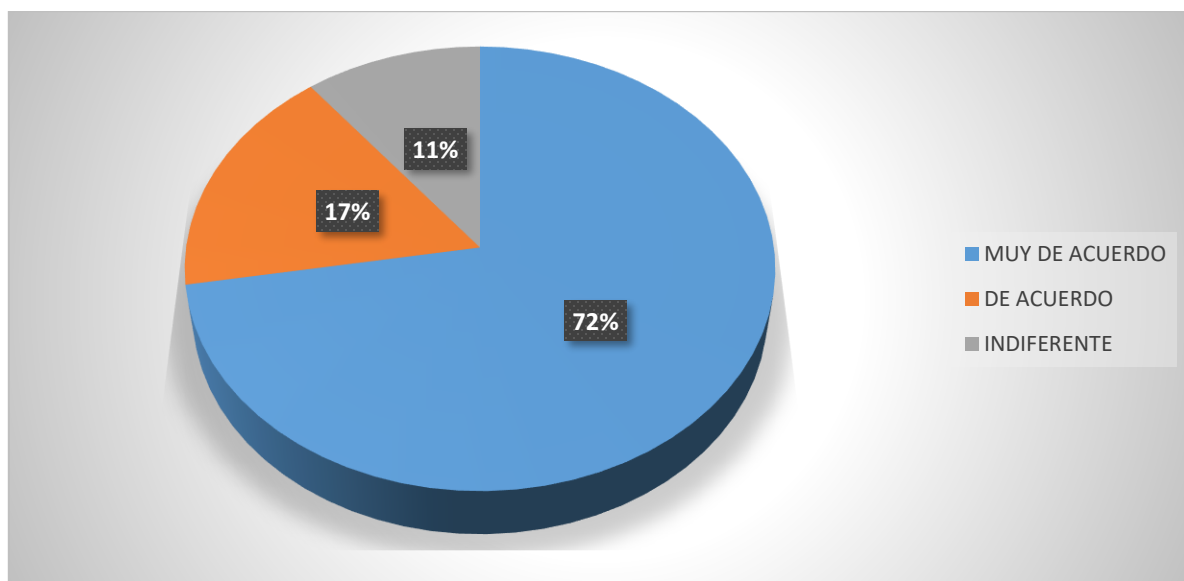
Tabla 2. 15 ¿Está usted de acuerdo con estrategias utilizadas por la Directora de la institución?.

| ÍTEM | ALTERNATIVAS | FRECUENCIA | % |
|------|--------------------------|------------|------------|
| 15 | MUY DE ACUERDO | 34 | 72% |
| | DE ACUERDO | 8 | 17% |
| | INDIFERENTE | 5 | 11% |
| | EN DESACUERDO | | |
| | MUY EN DESACUERDO | | |
| | TOTAL | | 47 |

Fuente: Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Julio”

Elaborado por: Mireya Aracely Carvajal Clemente

Gráfico 2. 15: ¿Está usted de acuerdo que las estrategias utilizadas con la Directora de la institución?



Fuente: Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Julio”

Elaborado por: Mireya Aracely Carvajal Clemente

Análisis: En relación a las estrategias que utiliza la directora de la institución, el 72% de los docentes se enmarcó como en muy de acuerdo, el 17% de acuerdo, el 11% en desacuerdo. Es necesario recalcar que cada institución educativa es muy diferente entre sí, por lo que el directivo debe buscar alternativas para que el buen clima organizacional se torne dinámico y participativo.

ENCUESTA REALIZADA A LOS PADRES DE FAMILIA

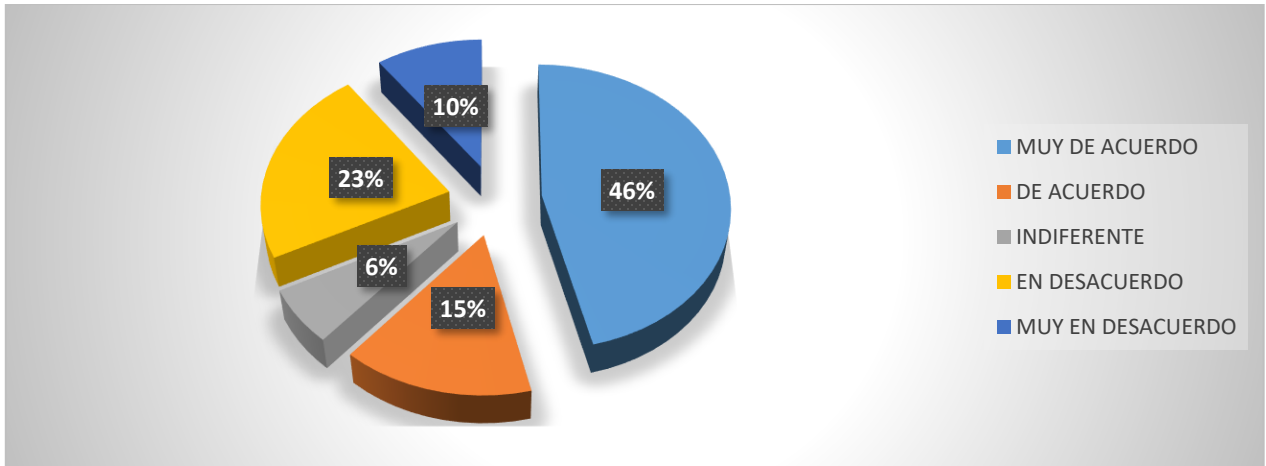
Tabla 2. 16 ¿Considera usted que en la institución se debe garantizar una excelente comunicación?

| ÍTEM | ALTERNATIVAS | FRECUENCIA | % |
|-----------|--------------------------|------------|------------|
| 16 | MUY DE ACUERDO | 37 | 46% |
| | DE ACUERDO | 12 | 15% |
| | INDIFERENTE | 5 | 6% |
| | EN DESACUERDO | 18 | 23% |
| | MUY EN DESACUERDO | 8 | 10% |
| | TOTAL | | 80 |

Fuente: Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Julio”

Elaborado por: Mireya Aracely Carvajal Clemente

Gráfico 2. 16: ¿Considera usted que en la institución se debe garantizar una excelente comunicación?



Fuente: Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Julio”

Elaborado por: Mireya Aracely Carvajal Clemente

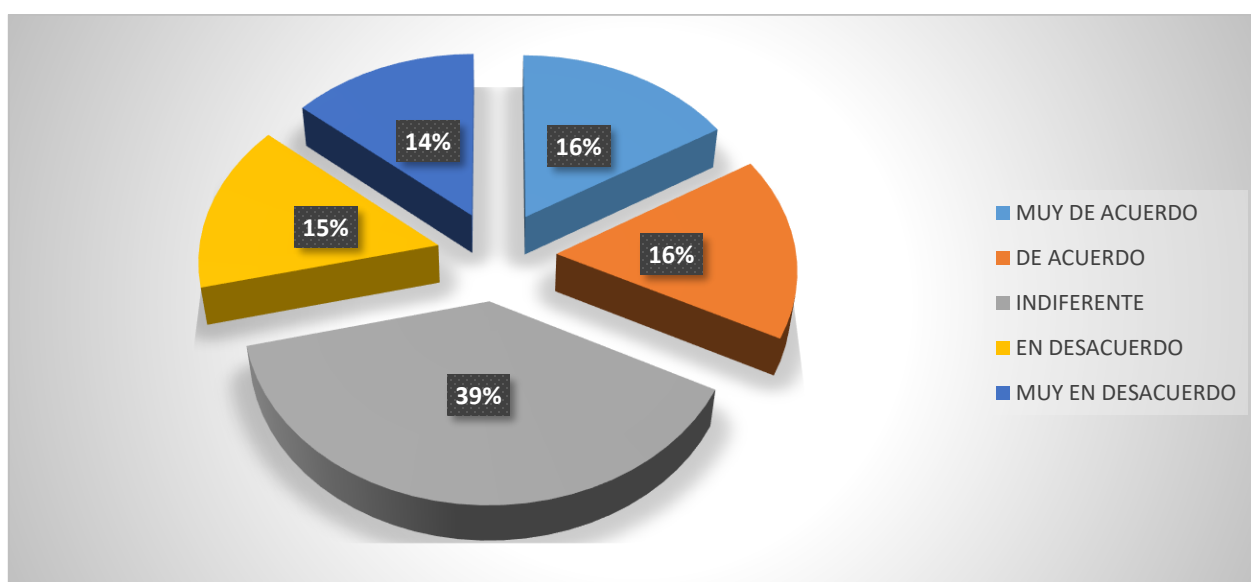
Análisis: Los padres de familia consideran en un 46% estar muy de acuerdo en garantizar una excelente comunicación, así mismo el 15% estuvo de acuerdo, no así el 6% se mostró indiferente, el 23% estuvo en desacuerdo y el 10% muy en desacuerdo.

Tabla 2. 17 ¿Con qué frecuencia usted conversa con el docente?

| ÍTEM | ALTERNATIVAS | FRECUENCIA | % |
|------|---------------------|------------|------------|
| 17 | SIEMPRE | 26 | 16% |
| | CASI SIEMPRE | 26 | 16% |
| | A VECES | 81 | 39% |
| | POCAS VECES | 24 | 15% |
| | NUNCA | 22 | 14% |
| | TOTAL | | 179 |

Fuente: Escuela de Educación Básica "Veinticuatro de Julio"
Elaborado por: Mireya Aracely Carvajal Clemente

Gráfico 2. 17: ¿Con qué frecuencia usted conversa con el docente?



Fuente: Escuela de Educación Básica "Veinticuatro de Julio"
Elaborado por: Mireya Aracely Carvajal Clemente

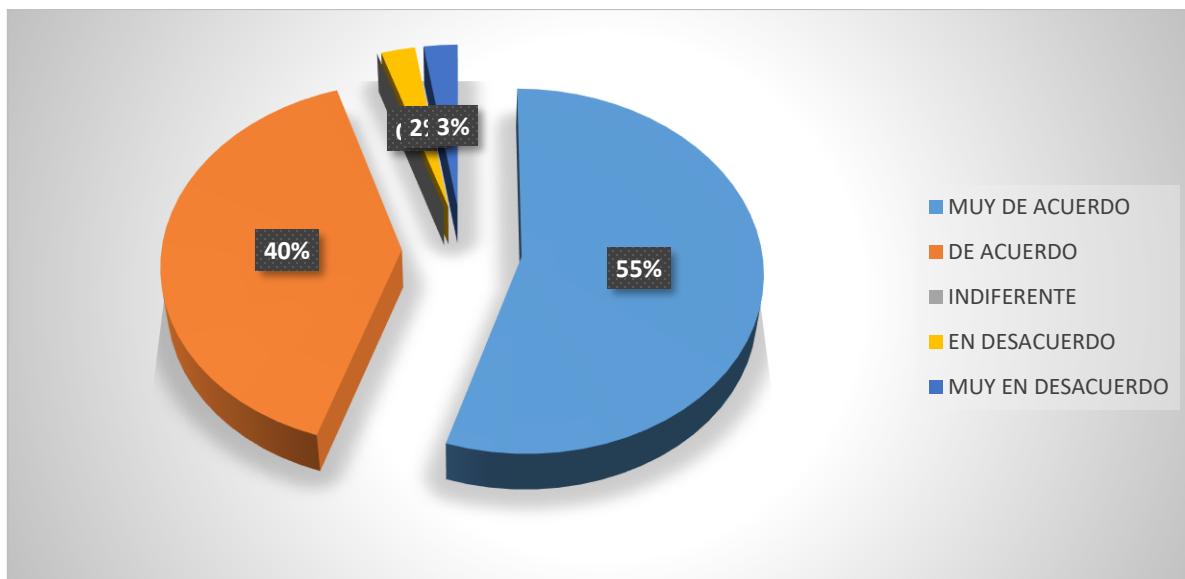
Análisis: Los padres de familia en un 16% manifestaron que siempre conversan con el docente, el 16% manifestó que casi siempre, el 39% a veces, el 15% pocas veces, y el 14% nunca conversa con los docentes.

Tabla 2. 18: ¿Al tomar decisiones se debe realizar en equipo?

| ÍTEM | ALTERNATIVAS | FRECUENCIA | % |
|------|-------------------|------------|------|
| 18 | MUY DE ACUERDO | 44 | 55% |
| | DE ACUERDO | 32 | 40% |
| | INDIFERENTE | | |
| | EN DESACUERDO | 2 | 2% |
| | MUY EN DESACUERDO | 2 | 3% |
| | TOTAL | 80 | 100% |

Fuente: Escuela de Educación Básica "Veinticuatro de Julio"
 Elaborado por: Mireya Aracely Carvajal Clemente

Gráfico 2. 18: ¿Al tomar decisiones se debe realizar en equipo?



Fuente: Escuela de Educación Básica "Veinticuatro de Julio"
 Elaborado por: Mireya Aracely Carvajal Clemente

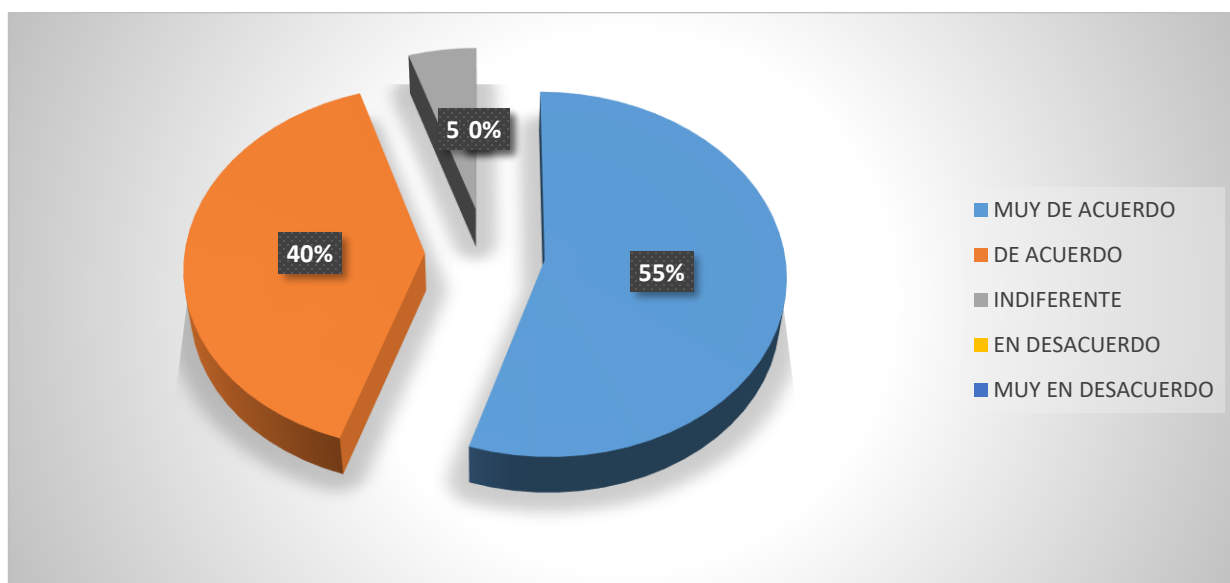
Análisis: En relación a la toma de decisiones los padres de familia, se encaminaron en un 55% con muy de acuerdo, el 40% de acuerdo, el 2% en desacuerdo y el 3% muy en desacuerdo.

Tabla 2. 19: ¿Está usted de acuerdo que la toma de decisiones se realice en conjunto?

| ÍTEM | ALTERNATIVAS | FRECUENCIA | % |
|------|-------------------|------------|------|
| 19 | MUY DE ACUERDO | 44 | 55% |
| | DE ACUERDO | 32 | 40% |
| | INDIFERENTE | 4 | 5% |
| | EN DESACUERDO | | |
| | MUY EN DESACUERDO | | |
| | TOTAL | 80 | 100% |

Fuente: Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Julio”
Elaborado por: Mireya Aracely Carvajal Clemente

Gráfico 2. 19: ¿Está usted de acuerdo que la toma de decisiones se realice en conjunto?



Fuente: Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Julio”
Elaborado por: Mireya Aracely Carvajal Clemente

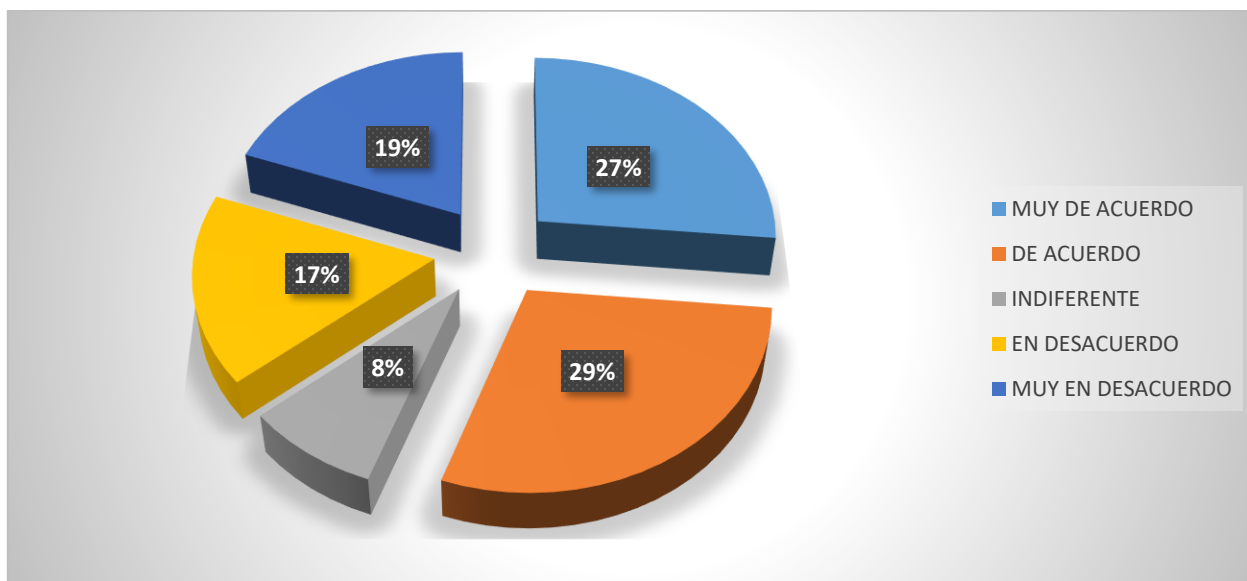
Análisis: La toma de decisiones, según el aporte de los padres de familia, el 55% está muy de acuerdo, el 40% de acuerdo, el 5% indiferente.

Tabla 2. 20: ¿Las funciones que desempeña la Directora de la institución son?:

| ÍTEM | ALTERNATIVAS | FRECUENCIA | % |
|------|-------------------|------------|-------------|
| 20 | EXCELENTES | 22 | 27% |
| | MUY BUENAS | 24 | 29% |
| | BUENAS | 7 | 8% |
| | MALAS | 14 | 17% |
| | MUY MALAS | 16 | 19% |
| | TOTAL | 80 | 100% |

Fuente: Escuela de Educación Básica "Veinticuatro de Julio"
Elaborado por: Mireya Aracely Carvajal Clemente

Gráfico 2. 20: ¿Las funciones que desempeña la Directora de la institución son?:



Fuente: Escuela de Educación Básica "Veinticuatro de Julio"
Elaborado por: Mireya Aracely Carvajal Clemente

Análisis: En relación a las funciones que determina la Directora, el 27% manifestó que son excelentes, el 29% muy buenas, el 8% se mostró indiferente, el 17% malas y el 19% muy malas.

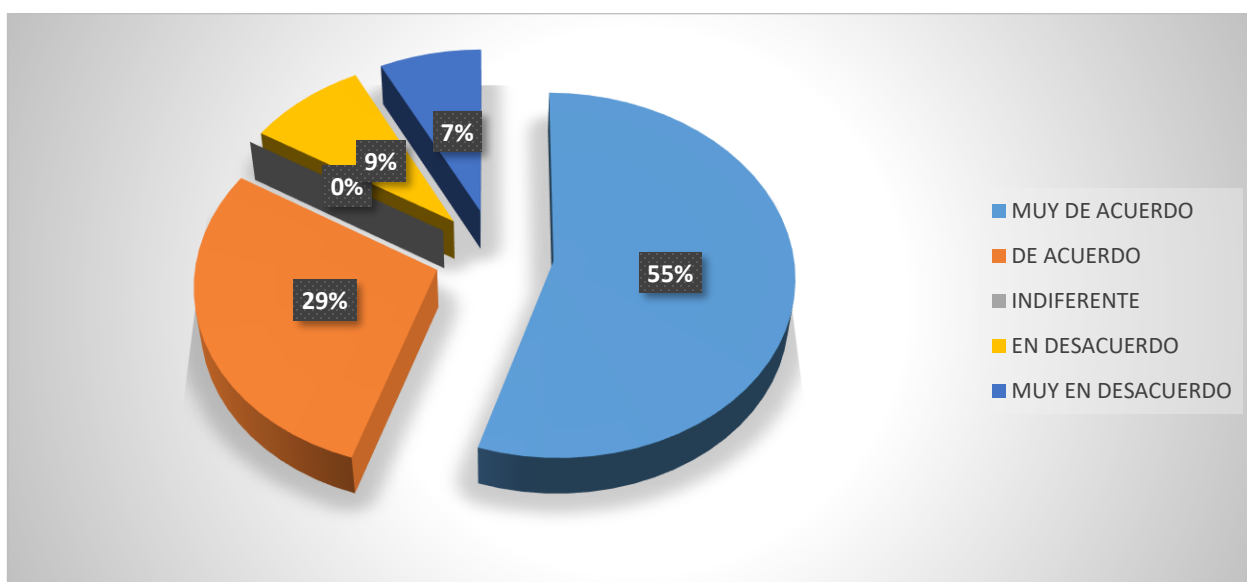
Tabla 2. 21: ¿Está usted de acuerdo que la relación entre directivo y docente es importante?

| ÍTEM | ALTERNATIVAS | FRECUENCIA | % |
|------|-------------------|------------|------|
| 21 | MUY DE ACUERDO | 44 | 55% |
| | DE ACUERDO | 23 | 29% |
| | INDIFERENTE | | |
| | EN DESACUERDO | 27 | 9% |
| | MUY EN DESACUERDO | 6 | 7% |
| | TOTAL | | 100% |

Fuente: Escuela de Educación Básica "Veinticuatro de Julio"

Elaborado por: Mireya Aracely Carvajal Clemente

Gráfico 2. 21: ¿Está usted de acuerdo que la relación entre directivo y docente es importante?



Fuente: Escuela de Educación Básica "Veinticuatro de Julio"

Elaborado por: Mireya Aracely Carvajal Clemente

Análisis: Los padres de familia manifestaron estar muy de acuerdo en un 55% que la relación entre docentes y directivo es importante, el 29% respondió de acuerdo, el 9% en desacuerdo y el 7% muy en desacuerdo.

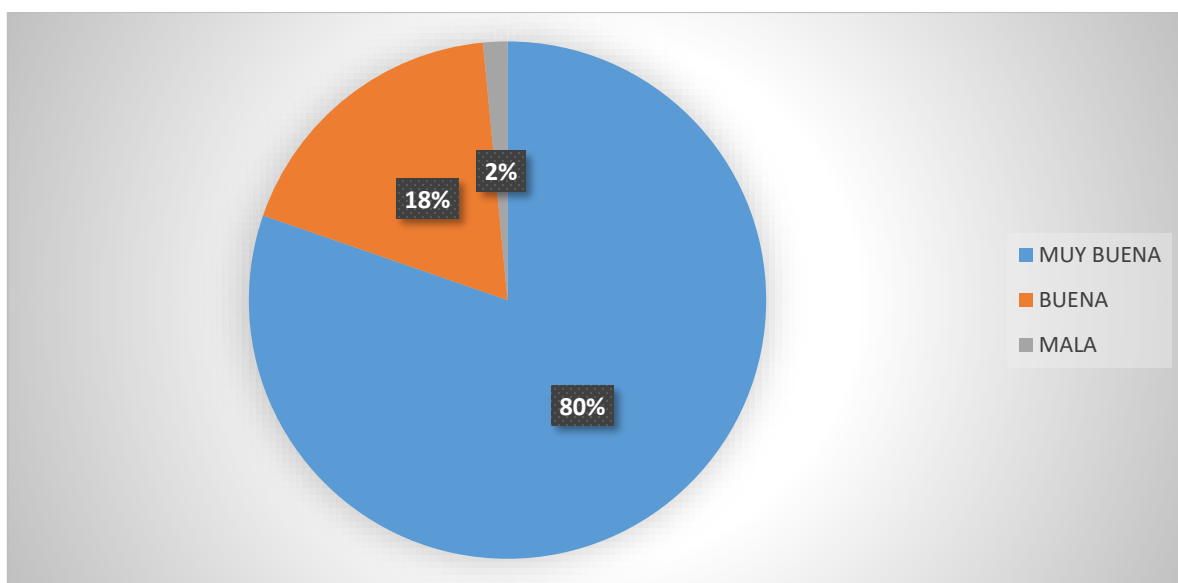
Tabla 2. 22: ¿La organización que se mantiene en la escuela es?:

| ÍTEM | ALTERNATIVAS | FRECUENCIA | % |
|------|--------------|------------|------|
| 22 | MUY BUENA | 53 | 79% |
| | BUENA | 12 | 18% |
| | MALA | 1 | 2% |
| | MUY MALA | | |
| | TOTAL | 80 | 100% |

Fuente: Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Julio”

Elaborado por: Mireya Aracely Carvajal Clemente

Gráfico 2. 22: ¿La organización que se mantiene en la escuela es?:



Fuente: Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Julio”

Elaborado por: Mireya Aracely Carvajal Clemente

Análisis: Es importante que la organización de la escuela se mantenga, sobre este tema los padres de familia respondieron en un 79% que es muy buena, el 18% buena, el 2% que es mala.

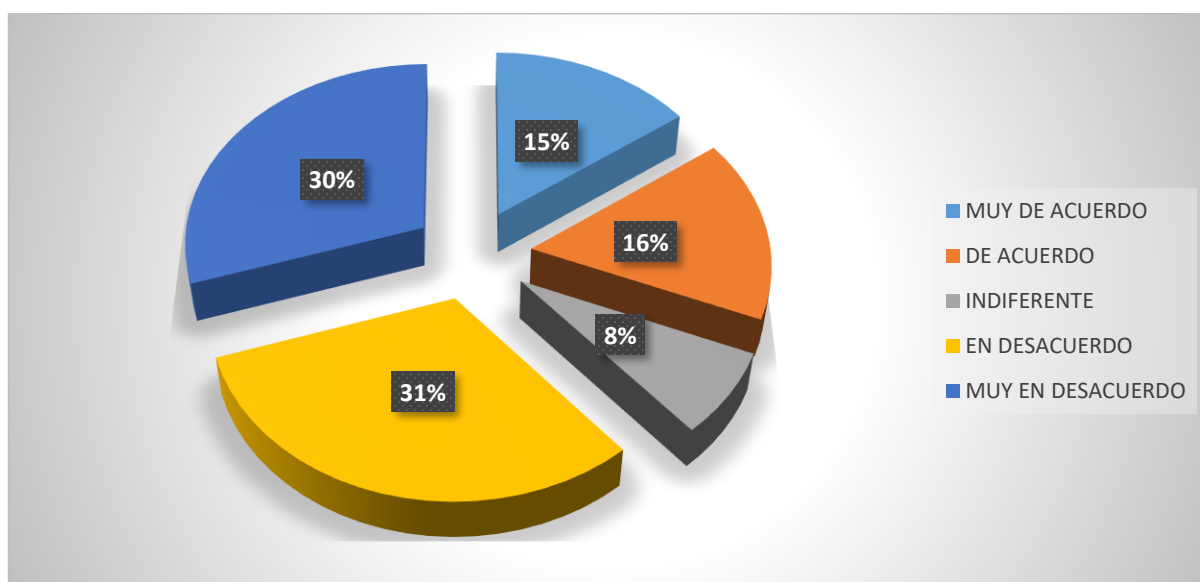
Tabla 2. 23: ¿Está de acuerdo con desenvolvimiento de los docentes en las clases?

| ÍTEM | ALTERNATIVAS | FRECUENCIA | % |
|------|-------------------|------------|------|
| 23 | MUY DE ACUERDO | 12 | 15% |
| | DE ACUERDO | 13 | 16% |
| | INDIFERENTE | 6 | 8% |
| | EN DESACUERDO | 25 | 31% |
| | MUY EN DESACUERDO | 24 | 30% |
| | TOTAL | 80 | 100% |

Fuente: Escuela de Educación Básica "Veinticuatro de Julio"

Elaborado por: Mireya Aracely Carvajal Clemente

Gráfico 2. 23: ¿Está de acuerdo con desenvolvimiento de los docentes en las clases?



Fuente: Escuela de Educación Básica "Veinticuatro de Julio"

Elaborado por: Mireya Aracely Carvajal Clemente

Análisis: El desenvolvimiento de los docentes en el aula de clases, para los padres de familia, el 15% está muy de acuerdo, el 16% de acuerdo, el 8% se mostró indiferente, el 31% en desacuerdo, el 30% muy en desacuerdo.

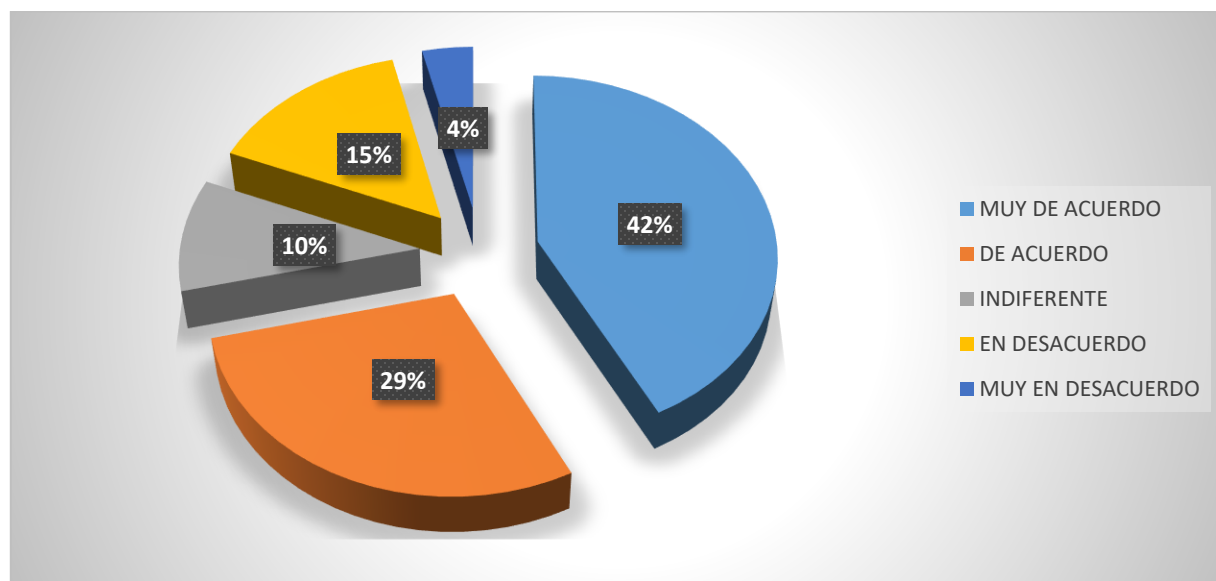
Tabla 2. 24: ¿Usted como padre de familia cómo apoyaría a los docentes en su desempeño?

| ÍTEM | ALTERNATIVAS | FRECUENCIA | % |
|------|------------------------------------|------------|------|
| 24 | ASISTIENDO A REUNIONES | 34 | 42% |
| | COMUNICACIÓN FRECUENTE | 23 | 29% |
| | ESTAR TODOS LOS DÍAS EN LA ESCUELA | 8 | 10% |
| | BRINDAR AYUDA | 12 | 15% |
| | APOYAR ECONÓMICAMENTE | 3 | 4% |
| | TOTAL | 80 | 100% |

Fuente: Escuela de Educación Básica "Veinticuatro de Julio"

Elaborado por: Mireya Aracely Carvajal Clemente

Gráfico 2. 24: ¿Usted como padre de familia cómo apoyaría a los docentes en su desempeño?



Fuente: Escuela de Educación Básica "Veinticuatro de Julio"

Elaborado por: Mireya Aracely Carvajal Clemente

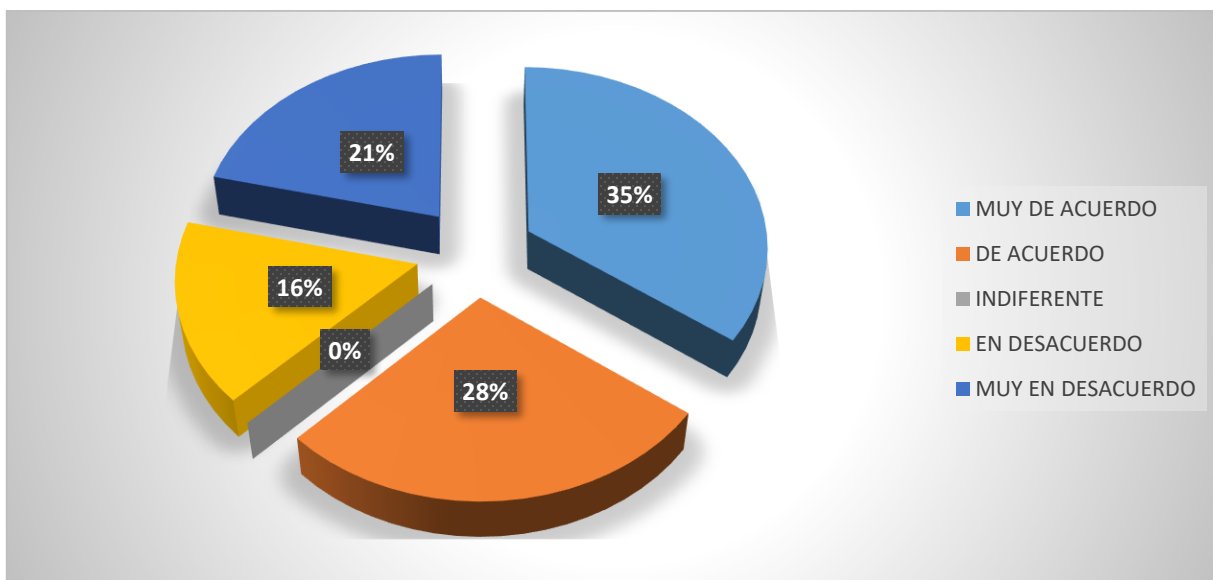
Análisis: Los padres de familia respondieron en un 42% que apoyarían a los docentes asistiendo a las reuniones, el 29% con una comunicación frecuente, el 10% estar todos los días en la escuela, el 15% brindar la ayuda y el 4% apoyar económicamente.

Tabla 2. 25: ¿El desempeño de los docentes es?:

| ÍTEM | ALTERNATIVAS | FRECUENCIA | % |
|------|---------------------------|--------------|------------|
| 25 | MUY SATISFACTORIO | 28 | 35% |
| | SATISFACTORIO | 22 | 23% |
| | POCO SATISFACTORIO | | |
| | INSATISFACTORIO | 13 | 16% |
| | PÉSIMO | 17 | 21% |
| | | TOTAL | 80 |

Fuente: Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Julio”
Elaborado por: Mireya Aracely Carvajal Clemente

Gráfico 2. 25: ¿El desempeño de los docentes es?:



Fuente: Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Julio”
Elaborado por: Mireya Aracely Carvajal Clemente

Análisis: El desempeño de los docentes, según las opiniones de los padres de familia es: 35% muy satisfactorio, el 23% satisfactorio, el 16% insatisfactorio, el 21% pésimo.

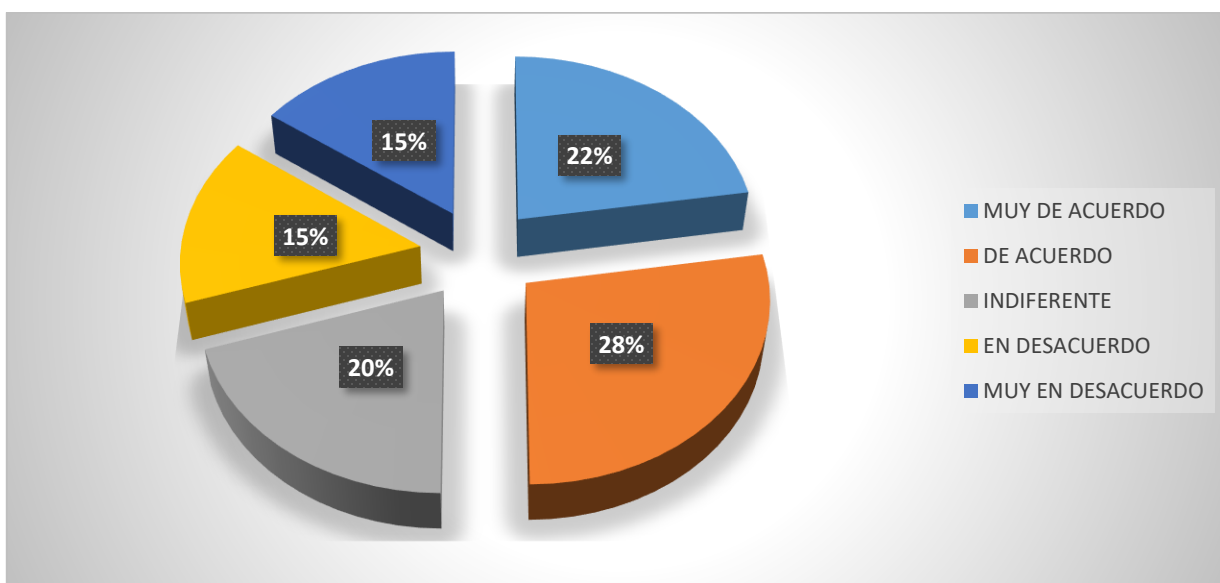
Tabla 2. 26: ¿Considera que el trabajo de la directora es?:

| ÍTEM | ALTERNATIVAS | FRECUENCIA | % |
|------|------------------|------------|------------|
| 24 | EXCELENTE | 18 | 22% |
| | BUENO | 22 | 28% |
| | NORMAL | 16 | 20% |
| | REGULAR | 12 | 16% |
| | MALO | 12 | 15% |
| | TOTAL | 80 | 100% |

Fuente: Escuela de Educación Básica "Veinticuatro de Julio"

Elaborado por: Mireya Aracely Carvajal Clemente

Gráfico 2. 26: ¿Considera que el trabajo de la directora es?:



Fuente: Escuela de Educación Básica "Veinticuatro de Julio"

Elaborado por: Mireya Aracely Carvajal Clemente

Análisis: Los padres de familia consideran que el trabajo de la directora es en un 22% excelente, en un 28% bueno, el 20% normal, el 16% regular, el 15% malo.

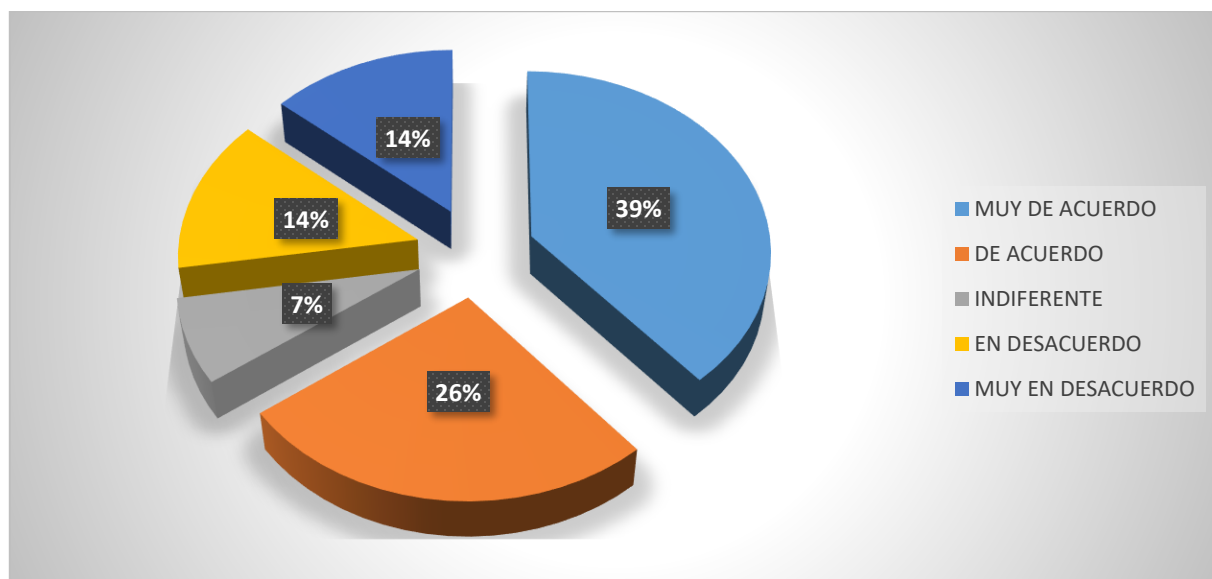
Tabla 2. 27: ¿Está usted de acuerdo con la comunicación que se mantiene en la institución?

| ÍTEM | ALTERNATIVAS | FRECUENCIA | % |
|------|-------------------|------------|------|
| 27 | MUY DE ACUERDO | 31 | 39% |
| | DE ACUERDO | 21 | 26% |
| | INDIFERENTE | 6 | 7% |
| | EN DESACUERDO | 11 | 14% |
| | MUY EN DESACUERDO | 11 | 14% |
| | TOTAL | 80 | 100% |

Fuente: Escuela de Educación Básica "Veinticuatro de Julio"

Elaborado por: Mireya Aracely Carvajal Clemente

Gráfico 2. 27: ¿Está usted de acuerdo con la comunicación que se mantiene en la institución?



Fuente: Escuela de Educación Básica "Veinticuatro de Julio"

Elaborado por: Mireya Aracely Carvajal Clemente

Análisis: En relación a la comunicación que se mantiene en la institución, los padres de familia respondieron muy de acuerdo el 39%, el 26% de acuerdo, el 7% indiferente, el 14% en desacuerdo y muy en desacuerdo respectivamente.

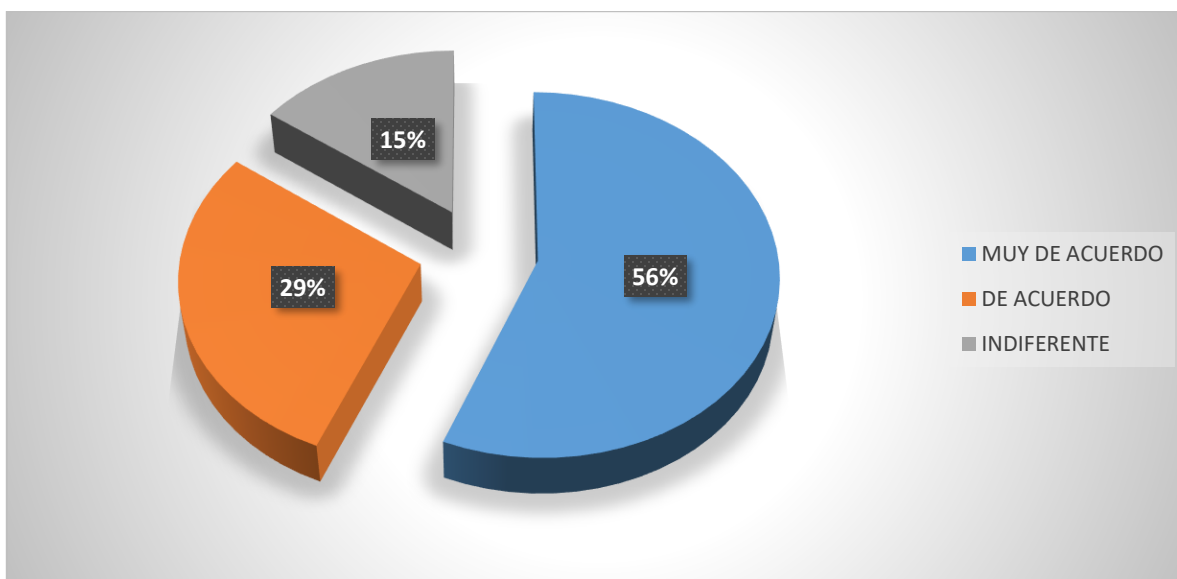
Tabla 2. 28: ¿Cuáles de estas características usted puede visualizar en la institución?

| ÍTEM | ALTERNATIVAS | FRECUENCIA | % |
|------|-----------------------|------------|------|
| 28 | DEMUESTRA CONFIANZA | 45 | 56% |
| | IMPULSA LA DIVERSIDAD | 23 | 29% |
| | ES INDIFERENTE | 12 | 15% |
| | ES RESPETUOSA | | |
| | ES SERVICIAL | | |
| | TOTAL | 80 | 100% |

Fuente: Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Julio”

Elaborado por: Mireya Aracely Carvajal Clemente

Gráfico 2. 28: ¿Cuáles de estas características usted puede visualizar en la institución?



Fuente: Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Julio”

Elaborado por: Mireya Aracely Carvajal Clemente

Análisis: En relación a las características que puede visualizar en la institución, el 56% demuestra confianza, el 29% impulsa la diversidad, el 15% es indiferente.

2.4. VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS

2.4.1. CONSTATAción Y VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS PLANTEADAS.

La hipótesis planteada es “Analizando la influencia del clima organizacional con una evaluación se mejorará el desempeño docente de quienes laboran en la Escuela de Educación Básica Veinticuatro de Julio de la Provincia de Santa Elena, durante el periodo lectivo 2015-2016”.

En este sentido, de acuerdo a la pregunta 2.3. Los docentes hacen hincapié sobre la organización el 10% está muy de acuerdo el clima organizacional, el 21% se mostró de acuerdo, el 25% se manifestó indiferente, en desacuerdo el 25% y el 19% muy en desacuerdo.

Además en la pregunta 2.4, se hace referencia a este tema con los resultados siguientes: Los docentes hacen referencia en el tema de clima organizacional, en donde el 55% ha manifestado delegar las funciones para mejorar, el 26% está de acuerdo y el 39% se mostró indiferente ante esta realidad.

En la pregunta 2.13. Se enfoca sobre el clima organizacional y desempeño docente, dando como respuesta el gran interés de los docentes al hacer referencia a este tema tan importante, el 40% manifestó estar muy de acuerdo del clima organizacional.

Además en la pregunta 2.14, en donde se hace referencia al liderazgo con afectación al desempeño docente, los docentes se manifestaron en un 85% si afecta el desempeño de los docentes, así lo manifiestan los docentes, el 15% también considera estar de acuerdo sobre este tema.

En la pregunta 2.3. Los docentes se han manifestado en este tema que el 10% está muy de acuerdo el clima organizacional, el 21% se mostró de acuerdo, el 25% se manifestó indiferente, en desacuerdo el 25% y el 19% muy en desacuerdo.

En la hipótesis n° 3, Verificando las estrategias utilizadas por el directivo se mejorará el desempeño docente de quienes laboran en la Escuela de Educación Básica Veinticuatro de Julio, Provincia de Santa Elena, durante el periodo lectivo 2015-2016

De acuerdo a la pregunta 2.11, Con relación, al tipo de estrategias que deben mejorar el clima organizacional, se determina que el 30% utiliza talleres, el 19% utiliza actividades recreativas, el 17% impulsa utilizar las redes sociales, el 19% entabla conversaciones semanales y el mismo porcentaje no realiza ninguna actividad.

En referencia a las hipótesis, se enfocan. Determinando el nivel de poderío, se mejorará el desempeño de los docentes de la Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Julio” en la pregunta N°2.2. En donde se hace referencia al desempeño de la directora, la respuesta fueron Del total de los docentes encuestados; el 64% consideró se manifestó que la Directora demuestra confianza, el 15% que impulsa la diversidad, el 10% que es respetuosa y el 11% que es servicial.

Identificando la incidencia del desempeño docente mejorará el desarrollo de las actividades académicas de la Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Julio” En la hipótesis N° 1, Determinando el nivel de poderío, se mejorará el desempeño de los docentes de la Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Julio”

Verificando las estrategias utilizadas por el directivo se mejorará el desempeño docente de quienes laboran en la Escuela de Educación Básica Veinticuatro de Julio, Provincia de Santa Elena, durante el periodo lectivo 2015-2016. En la hipótesis n° 2, Identificando la incidencia del desempeño docente mejorará el desarrollo de las actividades académicas de la Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Julio”

Eminentemente que con esta verificación, se encamina a orientar que el desempeño de los docentes no es el mejor, que necesitan mejorar y que mediante el buen clima organizacional que se viva en ella, se debe garantizar la calidad de la educación. La importancia de la comunicación en la educación es de relevancia, conllevando la necesidad de brindar a los miembros de la comunidad educativa un buen ambiente y de esta manera el estado emocional sea certero para que los estudiantes, docentes y padres de familia vivan en armonía.

CAPÍTULO III

PROPUESTA DE CREACIÓN

3.1. La propuesta.

Título: Talleres para mejorar el clima organizacional y el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Julio” Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, durante el periodo lectivo 2015-2016.

3.2. Antecedentes

La Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Julio”, se encuentra ubicada en la Ciudad de Santa Elena, en la zona urbana, en donde asisten un promedio de 1705 estudiantes. En esta escuela se vive un enfoque administrativo regular, por lo que la Directora realiza actividades diarias, muchas veces en contra de los docente, tratando de sobrellevar las necesidades de la institución.

Es necesario enfatizar lo que manifiesta Taylor citado por Galo Córdova:

“Las empresas realizan tareas repetitivas y sencillas de ejecutar, siendo producto de una formación pobre” (Córdova, 2010). Cada actividad que se realiza siempre es ejecutada con mucha responsabilidad, en este caso la directora se enmarca en la libre eficacia del sentido de pertenencia a la institución, por lo que siempre se pretende mejorar las diferentes situaciones que se viven en la institución. En este sentido, Taylor se enfoca en orientar a las empresas en el buen desempeño laboral.

3.3. Justificación

En el sentido organizacional, las instituciones educativas se enmarcan en grandes situaciones que se deben mantener en orden, considerando que cada actividad tiene un objetivo a alcanzar. Las actividades educativas deben preverse, considerando que de esto se determina el fracaso o el éxito de las mismas, la actividad laboral se enfoca en

la entrega total de las situaciones, por lo que la información será indispensable para la planificación de proyectos educativos.

Los talleres que se plantean en esta propuesta, se enfocan en brindar alternativas para poder mejorar el clima organizacional y el desempeño docente. Son actividades que serán de gran importancia, pues alimentará las expectativas de los directivos y ayudará a mejorar ciertas situaciones que no se están llevando adecuadamente, garantizando un excelente desempeño docente, pues como ya es conocido el ser humano es social, y siempre tiene la necesidad de crear espacios que permitan relacionarse.

Así mismo este trabajo es **interesante**, pues ayudará a la institución a mejorar el clima organizacional, poniendo en práctica lo estipulado en los diferentes talleres, los docentes tendrán herramientas necesarias para poder mejorar la comunicación entre ellos, además que podrán tener conversaciones cercanas con el directivo de la institución y de esta manera la calidad de liderazgo mejorará notablemente.

3.3.1. Importancia

La importancia de este trabajo se enfoca en la gran necesidad de apoyar cada actividad que la Directora emprenda, es importante que los diferentes lineamientos estipulados en los talleres se pongan en práctica para poder garantizar que el clima organizacional mejore y por ende el desempeño docente será óptimo. Es necesario recalcar que cada taller brinda un objetivo a alcanzar, lineamientos que se brindan para ser ejecutados de una manera ordenada.

3.4. Factibilidad

La factibilidad que se espera de estos talleres se enfoca en que pueden ser utilizados en otras instituciones educativas, que mantengan situaciones similares, que deseen mejorar su clima organizacional y que necesiten fomentar el mejoramiento en cada actividad que se emprenda. Es necesario que se ayude entre instituciones para garantizar que la calidad de la educación mejore, pues si los docentes están a gusto con el trabajo que realizan, es seguro que no tendrán problemas en poner en práctica

cada uno de los talleres que se han planificado.

3.5. Objetivos

3.5.1. Objetivo General

Aplicar los talleres para mejorar el clima organizacional y desempeño docente en la Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Julio”

3.5.2. Objetivos específicos

- Organizar actividades necesarias en cada área para mejorar el clima organizacional de la Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Julio”.
- Especificar responsabilidades del clima organizacional y desempeño docente.
- Elevar el clima organizacional de la Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Julio”

3.6. Fundamentación

3.6.1. Psicológico

Es eminente que el liderazgo y organización de una institución educativa, deba cumplir con los lineamientos que el Ministerio encamina para que mediante los avances tecnológicos se instauren las organizaciones educativas, tratando de mantener la transmisión rápida y veraz de los procesos educativos,

Según Jesús Felipe Uribe,

Uno de los fenómenos que la OIT se ha convertido en clave para entender, prevenir e intervenir con soluciones reales en el mundo del trabajo, es la que se ha relacionado con la salud ocupacional y los llamados psicosociales. Dichos fenómenos son temas recientes, debido a sus repercusiones en la calidad de vida de los trabajadores; obstante, la complejidad de su comprensión y alcance. (Prado, 2014)

En este sentido la organización se desprende en la planificación, dejando de lado la gran cantidad de estrategias que no han servido de mucho en dar un giro a las instituciones educativas, la dirección de una de ellas conlleva a mucha responsabilidad, habilidades que se establecen de una manera específica, considerando las relaciones entre docentes y padres de familia, además quienes conforman la organización, se debe poner la atención necesaria en todos los aspectos.

3.6.2. Sociológico

Álvarez, citado por Flor Picado Godínez, se refiere a la sociedad,

El comportamiento organizacional se encarga del estudio y la aplicación de los conocimientos relativos a la manera en que las personas actúan dentro de las organizaciones. El comportamiento organizacional es una ciencia de la conducta aplicada y, por lo mismo, se construye a partir de las operaciones hechas por varias disciplinas, tales como la Psicología, sociología, la antropología y la ciencia política. (Garzón, 2005)

Godínez, hace referencia a la situación que viven las instituciones educativas, dando un empuje y experimentación para los miembros de la comunidad educativa, y particularmente por una escuela que conlleva por muchos años estatus de liderazgo mal llevados, y que no han sido direccionados adecuadamente por los líderes salientes, en este caso el clima organizacional, es un tema que conlleva gran responsabilidad en las instituciones educativas.

3.6.3. Beneficiarios

El siguiente trabajo tiene como beneficiarios al directivo de la institución, quien con su fortaleza y comprensión, debe llevar las riendas de la institución, con este manual de cinco talleres, se ayudará a garantizar que cada vez que se ejecute uno de ellos, se enfocarán grandes expectativas que ayudarán a mejorar el clima organizacional que

existe en la institución, además dotará de pautas para garantizar la apropiación de la institución educativa a la cual pertenece.

3.6.4. Impacto social

Los resultados que se obtengan de esta propuesta conllevan a mejorar el clima organizacional de la institución, garantizando en este trabajo los impactos necesarios para la efectividad de la misma:

Se pretende:

Mejorar el clima organizacional de la institución con la ejecución de la propuesta que conlleva a generar varios talleres.

Las estrategias diseñadas en cada taller van a mejorar el clima organizacional en todos los miembros de la comunidad educativa.

Se puede manifestar gran aceptación por parte de los docentes, quienes van a mejorar el desempeño, considerando que son ellos quienes representan el ejemplo en cada salón de clases y en los momentos que se necesita gestionar acciones de mejoría para la institución educativa.

El directivo mantendrá una alternativa de solución, es necesario que cada taller sea realizado con mucha responsabilidad por parte de los docentes, de tal manera que el directivo brinde las facilidades necesarias para orientar al niño en forjar el ambiente agradable dentro y fuera de la institución.

Se pueden desarrollar las actividades en cada salón de clases, haciendo un esquema de réplica de los talleres con docentes, los niños son interiorizados de nuevas expectativas en las actividades que se encomienden.

Se debe socializar la propuesta con todos los miembros de la comunidad educativa, es claro que si se está hablando de comunicación, se necesita poner a conocimiento a los padres de familia y estudiantes lo que se realiza a diario.

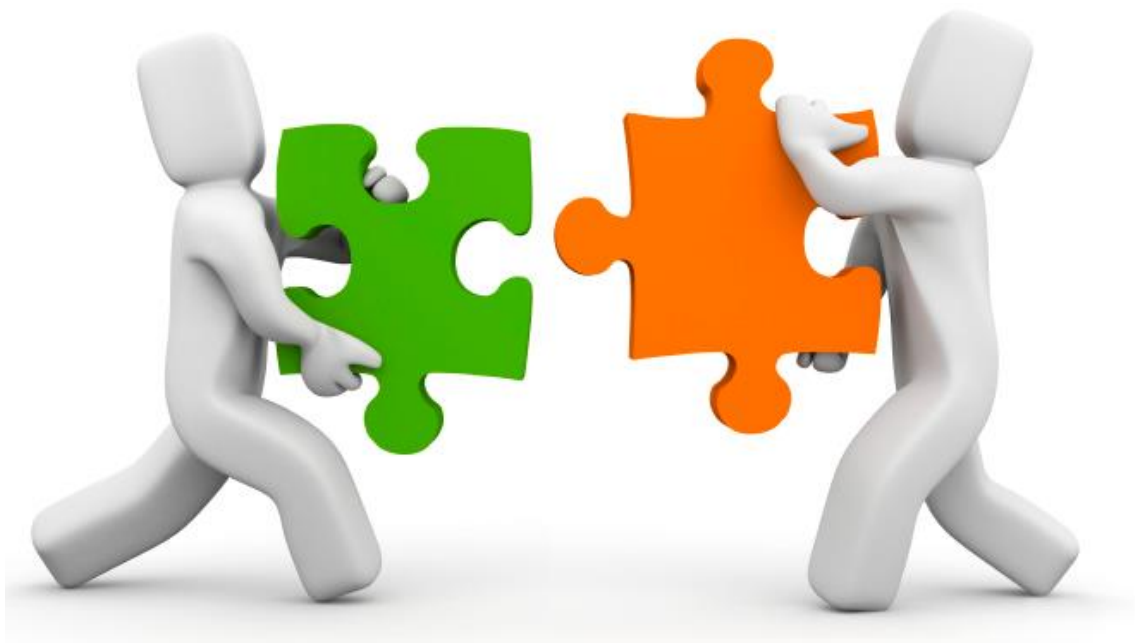
3.7. Metodología: Plan de acción

Cuadro 3. 1: Metodología: Plan de Acción

| ENUNCIADO | INDICADORES | MEDIOS DE VERIFICACIÓN | SUPUESTOS |
|---|--|---|--|
| Fin Realizar los talleres para mejorar el clima organizacional. | Lograr en un 90% que se mejore el clima organizacional en la institución educativa. | Constatando que se mejora el desempeño docente. | El clima organizacional no mejore |
| Propósito Desarrollar las actividades que se enfoquen en los talleres de clima organizacional de la Escuela de Educación básica “Veinticuatro de Julio” | Mejorar en un 80% el desempeño de los docentes de la Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Julio” | Mejoras en los procesos evaluativos de los docentes | Los docentes no desarrollen en su totalidad las competencias |
| Componentes o resultados Ayuda a los docentes a mejorar el desempeño docente | Al culminar el periodo lectivo 35 de 47 docentes han desarrollado el desempeño docente de la mejor manera. | Incentivos a los docentes. | Que los docentes puedan comprometerse a direccionar su acción laboral. |
| Actividades Técnicas de liderazgo para la comunidad educativa. | Lograr que apliquen el liderazgo dados en los talleres en un 80% | Mediante las observaciones áulicas. | Las técnicas se logren adecuadamente. |

Elaborado por: Mireya Carvajal Clemente

3.8. Talleres



TALLERES PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO

DOCENTE

AUTORA:

Mireya Carvajal Clemente

2015-2016

INTRODUCCIÓN

El Clima Organizacional refiere al ambiente que se crea y se vive en las organizaciones laborales, los estados de ánimo y como estas variables pueden afectar el desempeño de los docentes.

Se considera que el clima organizacional llega a formar parte de la cultura de cada Escuela, es decir, es parte de la personalidad propia de la organización y es tan variable como el temperamento de cada persona que trabaja dentro de su ambiente.

Después de que se efectúa la medición del clima de una Escuela y se realiza el análisis de los resultados obtenidos, el principal objetivo será la propuesta para corregir, mejorar y mantener resultados positivos en el ambiente laboral docente.

Durán (2005), en su artículo Mejores Empresas para trabajar: la importancia del clima organizacional en el éxito de las empresas; menciona como el clima organizacional es evaluado para determinar si la empresa es un buen empleador. En dicho artículo Duran indica que las mejores empresas donde trabajar, son también las mejores empresas en donde invertir, en atención a que son casi el doble más rentables que el resto de las compañías, en conclusión a su observación señala que "La alegría se contagia y es una buena inversión".

De acuerdo a la conclusión de Durán, a continuación se presenta la propuesta de un programa para mejorar el clima organizacional de la Escuela de Educación Básica "Veinticuatro de Julio". Se espera que este programa resuelva las dificultades evidenciadas después de realizar la medición del clima, así como sea una eficaz herramienta para fortalecer el ambiente positivo de la institución educativa.



OBJETIVOS

Objetivo general:

Diseñar un manual de talleres que favorezcan un buen clima organizacional y desempeño docente de la Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Julio”, del Cantón Santa Elena

Objetivos específicos

- ✓ Organizar actividades necesarias en cada área para mejorar el clima organizacional de la Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Julio”.
- ✓ Especificar responsabilidades del clima organizacional y desempeño docente.
- ✓ Elevar el clima organizacional de la Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Julio”

TALLER N° 1

“LA COMUNICACIÓN ESCOLAR”



OBJ
ETI
VO:
Anal
izar
y

reflexionar sobre el proceso de comunicación entre los docentes y directivo de la Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Julio”.

Este taller tiene como finalidad dar a conocer a los docentes para conocer el desarrollo personal y facilitar el nivel de comunicación entre ellos.

Cuadro 3. 2: La comunicación escolar

| OBJETIVOS | CONTENIDOS | ACTIVIDADES | RECURSOS | EVALUACIÓN |
|-----------------------------|---|--|--|---|
| Traducir a los docentes que | La comunicación Importancia de la comunicación | <p>Bienvenida</p> <p>Realizar la dinámica “el reloj enigmático”</p> <p>Realizar la presentación de cada docente mediante la dinámica de juego de sombras.</p> <p>Actividades de retroalimentación</p> <p>Despedida</p> | <p>Cuadernos de trabajo</p> <p>Grabadora</p> | <p>Representar mediante una dramatización la comunicación</p> |

Elaborado por: Mireya Carvajal Clemente.

La comunicación.

Definición: La comunicación es un proceso mediante el cual un sistema transmite información a otro sistema que es capaz de recibirla.

Elementos de la comunicación: Los elementos son:

Emisor: persona que emite el mensaje o información.

Mensaje: información que transmite lo que se quiere decir

Receptor: persona, o personas que reciben el mensaje.

Canal: Medio o vía utilizado para transmitir el mensaje.

Código: Conjunto de signos y reglas necesarios para la elaboración del mensaje. Tanto el emisor como el receptor han de conocer estas reglas de codificación y decodificación.

El lenguaje humano es un sistema discreto de comunicación: El lenguaje humano es un sistema discreto porque está formado por un número de unidades básicas bien definidas: las palabras, siendo ilimitado el número de combinaciones y de usos posibles de estas unidades.

Formas de comunicación:

Las formas de comunicación son las siguientes:

Oral

Escrita

Auditiva

Simbólica

La importancia de la comunicación radica en que nos permite relacionarnos e interactuar en la sociedad, a través de diferentes medios de comunicación.

Prensa

Radio

Televisión

Red internet

Correo electrónico

Otros.

El proceso de la comunicación:

En el proceso de la comunicación, a través de las funciones del lenguaje, se distinguen los siguientes usos:

Instrumental, para satisfacer sus deseos:

Regulador, para controlar la conducta de los otros.

Interaccional, para aprender a relacionarse con los demás

Personal, para afirmar su identidad y la toma de conciencia de sí mismo.

Imaginativo, para crear un mundo simbólico y fantástico.

Informativo, para transmitir sus propuestas y opiniones.

TALLER N° 2

LA PERSONALIDAD, FUENTE DE NUESTRA CONDUCTA



Objetivo: Identificar el tipo de personalidad que tiene cada docente para socializar con los demás.

Cuadro 3. 3: La personalidad

| OBJETIVOS | CONTENIDOS | ACTIVIDADES | RECURSOS | EVALUACIÓN |
|---|---|--|---|--|
| Identificar el tipo de personalidad que tiene cada docente para socializar con los demás. | La personalidad Elementos de la personalidad | <p>Bienvenida</p> <p>Realizarla dinámica “las manos”</p> <p>Enriquecer el taller con el espacio al aire libre.</p> <p>Presentar diapositivas sobre los elementos de la personalidad</p> <p>Realizar caretas con yeso para dar a conocer los estados de ánimo.</p> <p>Actividades de retroalimentación</p> <p>Despedida</p> | <p>Cuadernos de trabajo</p> <p>Grabadora</p> <p>Yeso</p> <p>Caretas</p> | Armar un guión de las actividades de la escuela. |

Elaborado por: Mireya Carvajal Clemente.

La personalidad.

Definición: La personalidad refleja la conducta individual y social de las personas en la sociedad.

Es necesario que todos valoremos nuestras acciones y desarrollemos nuestra personalidad. Debemos actuar siempre con madurez emocional, para lo cual es necesario actuar en forma positiva y constructiva.

Elementos de la personalidad:

El temperamento: constituye todo lo que recibimos por herencia biológica, es decir, lo innato.

El carácter: Constituye, en cambio, todo lo que recibimos por el contacto con el medio geográfico y social, es decir todo lo adquirido.

La madurez emocional: No incide en la madurez emocional la edad biológica. La madurez emocional es el resultado de las actuaciones humanas con reflexión, razonamiento, análisis, juicios críticos y ponderación.

Esto quiere decir que la madurez emocional refleja las actitudes positivas y constructivas, las cuales permiten el desarrollo de la sociedad.

Los desajustes de la personalidad: Reflejan la inmadurez de las personas que no tienen el control emocional o ajustes de la personalidad. Los desajustes de la personalidad más frecuentes son: La negación de la realidad, la fantasía, el aislamiento, la represión.

TALLER N° 3

OBSERVEMOS

NUESTRO

COMPORTAMIENTO



Objetivo: Relacionar el comportamiento humano y su influencia en la madurez emocional de los docentes de la Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Julio”

Cuadro 3. 4: comportamiento docente

| OBJETIVOS | CONTENIDOS | ACTIVIDADES | RECURSOS | EVALUACIÓN |
|---|--|---|---|---|
| <p>Relacionar el comportamiento humano y su influencia en la madurez emocional de los docentes de la Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Julio”</p> | <p>Actitudes positivas</p> <p>Las debilidades</p> <p>El comportamiento individual y social</p> | <p>Bienvenida</p> <p>Realizar la dinámica “el reloj despertador</p> <p>Responder preguntas sobre el comportamiento de cada uno.</p> <p>Se pregunta a cada uno sobre el comportamiento de los estudiantes.</p> <p>Unirse en parejas, para compartir comportamientos con su pareja.</p> <p>Presentar dramatizaciones</p> <p>Realizar caretas con yeso para dar a conocer los estados de ánimo.</p> <p>Despedida</p> | <p>Cuadernos de trabajo</p> <p>Carteles</p> | <p>Responder oralmente las siguientes preguntas:</p> <p>¿En qué influye el comportamiento humano?</p> |

Elaborado por: Mireya Carvajal Clemente.

El comportamiento humano

En el comportamiento humano influye de manera determinante la madurez emocional de las personas, la personalidad expresada en el mejor nivel, en el estado del Yo adulto

Actitudes positivas del comportamiento:

Muchos hombres y mujeres han conseguido grandezas por la forma como han respondido a sus debilidades y desventajas.

El filósofo Sócrates, era esclavo demasiado gordo, deformado y feo, pero supo responder a su grata apariencia al convertirse en el exponente de la Filosofía de la humanidad, dando prestigio universal al mundo entero.

Las debilidades del ser humano:

Lo primero que se debe hacer es admitir nuestras debilidades.

El Filósofo Sócrates dijo: "Conócete a ti mismo". Cuando llegues a estar frente a frente contigo mismo y pruebas mirar lo que en realidad eres, podrás hacer algo acerca de tus limitaciones.

El Filósofo Demóstenes uno de los oradores más grandes de Grecia, en realidad no lo fue desde joven, pero usó como táctica diaria el asistir a las orillas del mar y practicar hablando con la boca llena de piedrecillas.

Se debe buscar las cosas que uno tenga miedo de hacer. Si no se arriesga a hablar en público, no se logra mantener las debilidades que se tiene.

Para poder lograr mejorar las debilidades y defectos, se debe de nutrir de autoconfianza, desarrollar comportamiento social que permita enfrentar los problemas.

Se debe mejorar el ánimo con varios ejercicios.

El comportamiento individual y social

El comportamiento individual no es ajeno a la práctica social, porque la sociedad entrega al hombre un conjunto de normas de comportamiento socialmente aceptable y positivo para la conducta individual.

El comportamiento individual y social tiene que ser siempre el mismo, al estar el hombre inmerso en la sociedad. Una persona entonces, no podría comportarse de una manera distinta frente a la familia y a la sociedad. Tampoco se debe trasladar los problemas del hogar al trabajo o viceversa, sino más bien comportarse correctamente en el hogar, trabajo y en la comunidad. La autoimagen debe ser positiva y contribuir a un sano desarrollo físico y mental.

TALLER N° 4

LAS RELACIONES

HUMANAS



Objetivo: Reflejar la estética de la conducta de cada docente y del directivo, para resolver los problemas de grupos.

Cuadro 3. 5. Las relaciones humanas

| OBJETIVOS | CONTENIDOS | ACTIVIDADES | RECURSOS | EVALUACIÓN |
|---|--|---|--|--|
| Reflejar la estética de la conducta de cada docente y del directivo, para resolver los problemas de grupos. | Definición Importancia El medio. | Bienvenida Realizar la dinámica “Recoger el pañuelo Presentar un video. Entablar conversación sobre el mismo Realizar dramatizaciones sobre el tema a tratarse. Despedida | Cuadernos de trabajo Computadora Proyector | Presentar dramatizaciones del diario vivir de los docentes |

Elaborado por: Mireya Carvajal Clemente.

Las relaciones humanas

Definición: las relaciones humanas reflejan la estética de la conducta que hace que el individuo pueda y ayude a resolver los problemas que se presenten en las relaciones de grupo, ya que de su manera de proceder depende el éxito de las actividades.

Importancia: son importantes las relaciones humanas en el diario vivir, pues son las diferentes actividades que la persona realiza en el hogar, en la escuela, en el trabajo, en todo lugar. Estas situaciones hacen viable el desarrollo de determinadas actividades, actuando con prudencia, buen trato, celo, honestidad para el cumplimiento de variadas funciones, procurando siempre el mejoramiento de la interrelación humana, controlando emociones y sentimientos.

El medio: es otro factor que influye en las relaciones humanas, el aspecto geográfico o el social, el lugar donde se desenvuelve diariamente y las relaciones con los demás grupos, comunidades, entre otros.

El medio geográfico tiene una marcada influencia en el temperamento del individuo; medio establecido en la corteza terrestre en la que el hombre desenvuelve impulsos, sintiendo emociones y reacciones propias del medio. Está determinado por la temperatura, la higrometría, la flora, la fauna, la acción solar, las estaciones.

El medio social está dado por la familia como cédula fundamental de la sociedad humana, la escuela, el colegio y la universidad en la educación; en la industria, la exploración de las riquezas naturales con habilidad técnica, conocimiento científico y valoración de las necesidades, en el comercio, el actuar legal, conscientemente se atribuye las responsabilidades de cada ser humano.

TALLER N° 5

A DEMOSTRAR LAS CAPACIDADES



Objetivo: Interpretar las capacidades de cada docente mediante las destrezas que presenten.

Cuadro 3. 6: Capacitación docente

| OBJETIVOS | CONTENIDOS | ACTIVIDADES | RECURSOS | EVALUACIÓN |
|--|---|---|---|--|
| Interpretar las capacidades de cada docente mediante las destrezas que presenten. | Desarrollo de capacidades Capacidad para evaluar sus propias fortalezas y debilidades. | <p>Bienvenida</p> <p>Realizar la dinámica “las manos”</p> <p>Enriquecer el taller con el espacio al aire libre.</p> <p>Presentar diapositivas sobre los elementos de la personalidad</p> <p>Realizar caretas con yeso para dar a conocer los estados de ánimo.</p> <p>Actividades de retroalimentación</p> <p>Despedida</p> | <p>Cuadernos de trabajo</p> <p>Grabadora</p> <p>Yeso</p> <p>Caretas</p> | Armar un guión de las actividades de la escuela. |

Elaborado por: Mireya Carvajal Clemente.

Capacidades docentes

Es eminente que las capacidades de los docentes se deben a cada situación que viven a diario, además para contribuir a mejorar las herramientas de monitoreo de los procesos de formación y de los sistemas de información, se realizan diseños de un sistema que busca articular los diversos sistemas informáticos con los que cuenta el Ministerio de Educación.

Con este tipo de información para la gestión se podrá saber si el maestro realizó su capacitación, en dónde la llevó y cuáles son los cursos que debe hacer para superar aquellas debilidades que presenta. Este tema busca elevar la calidad del docente, fortaleciendo el desarrollo de la identidad a partir de la afirmación del sentido de pertenencia académica de todos los profesionales de la escuela a la cual se pertenece.

3.7.4 RECURSOS, ANÁLISIS FINANCIEROS

| CANTIDAD | DESCRIPCIÓN | VALOR UNITARIO | VALOR TOTAL |
|------------------------|----------------------|-----------------------|--------------------|
| 5 | Resmas de hojas | 4.00 | 20.00 |
| 400 | Copias | 0.05 | 20.00 |
| 200 | Internet | 0.50 | 100.00 |
| 300 | Impresiones | 0.10 | 30.00 |
| 3 | Anillados | 1.50 | 4.50 |
| 3 | Soporte digital | 1.00 | 3.00 |
| 1 | Pendrive | 15.00 | 15.00 |
| 3 | Anillados | 11.00 | 33.00 |
| | Transporte | 0.30 | 25.00 |
| 5 | Empastados | 12.00 | 60.00 |
| 5 | Impresiones de tesis | 40.00 | 200.00 |
| TOTAL DE GASTOS | | | \$ 510.50 |

Elaborado por: Mireya Aracely Carvajal Clemente

3.7.5. CRONOGRAMA

| N° | Actividad | ABRIL | | | | MAYO | | | | JUNIO | | | | JULIO | | | | AGOSTO | | | | SEPTIEMBRE | | | |
|----|---|-------|---|---|---|------|---|---|---|-------|---|---|---|-------|---|---|---|--------|---|---|---|------------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Tema | x | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Elaboración capítulo I | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Elaboración capítulo II | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Elaboración capítulo III | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Aplicación de los instrumentos de recolección | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Análisis e interpretación de resultados | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Propuesta | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | Revisiones | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | Entrega de Trabajo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10 | Sustentación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Elaborado por: Mireya Aracely Carvajal Clemente

3.7.6. IMPACTO

El siguiente trabajo se enfoca en brindar una herramienta necesaria para el directivo de la institución, en este sentido, se manifiesta el interés de apoyar a los miembros de la comunidad educativa, de tal manera que se desarrollen actividades novedosas. Es necesario recalcar que cada actividad a realizarse se desarrolla con responsabilidad, conociendo que la comunicación es el elemento principal en la escuela.

Los diferentes talleres que se manifiestan en ella, hacen hincapié en el objetivo propuesto en la investigación, pues de seguro garantizará la objeción en mejorar el clima organizacional en la institución, casi seguro que se necesitará de apoyo de profesionales los cuales van a dejar todo el entusiasmo en los docentes y padres de familia. Las instituciones educativas aledañas, seguro que serán las siguientes en capacitarse en este tema de gran interés en el quehacer educativo.

3.7.5 EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA.

La propuesta que se enfoca en talleres para mejorar el clima organizacional, se estima que con el gran interés de los miembros de la comunidad educativa, se necesite de una evaluación continua. Se debe recalcar que cada actividad tiene un objetivo que cumplir, de tal forma que con ello se debe orientar a realizar una evaluación exhaustiva en las actividades planteadas.

| Animación | Organización | Exposición | Trabajo grupales | Trabajos individuales |
|-----------------------|--------------|------------|------------------|-----------------------|
| Conocimiento | | | | |
| Bienvenida | | | | |
| Saludo | | | | |
| Presentación del tema | | | | |
| Conclusiones | | | | |

CONCLUSIONES

- Los docentes se manifiestan preocupados por el clima organizacional que se vive en la institución educativa.
- Los docentes consideran que el clima organizacional de la institución no se encuentra bien estructurado.
- Las opiniones de los demás son poco escuchadas por la Directora
- Ellos consideran importante la comunicación entre el directivo y los docentes
- Los docentes no están de acuerdo que la Directora maneje conflictos entre los docentes.
- Hay diversidad de criterios sobre la organización que se demuestra en la institución.
- Los docentes manifiestan que existen empatía entre los docentes, considerando una alternativa de acuerdo y en desacuerdo.
- Los docentes manifiestan que la estrategia más utilizada para mejorar el clima organizacional son los talleres.
- Se demuestra firmeza entre las decisiones por el liderazgo que se vive en la institución.

RECOMENDACIONES

- Se debe manejar el clima de una mejor manera, pues este tema es donde se propicia mejores rendimientos, pero, no lo es todo, se hace necesario un proyecto educativo que mejore el nivel académico.
- El clima organizacional, debe ser la guía, que ha de ser cimiento para fundamentar el enfoque humano, determinando ambientes favorables que permitan cumplir las metas un desarrollo efectivo.
- La directora de la institución debe responder a las necesidades de la institución, pues tanto los padres como lo docentes deben ser escuchados para poder resolver problemas de la misma.
- La comunicación entre directivo y docentes, así como los padres de familia son importantes, por lo que se recomienda realizar un horario establecido para atender a los padres.
- El manejo de resolución de conflictos se debe dar enfocados en la realidad educativa, conociendo que existe un Departamento de Consejería Estudiantil y el Consejo Ejecutivo, que conlleve a mejorar estos dilemas.
- La diversidad de criterios es por la gran necesidad de mejorar ciertos lineamientos que conlleve a un clima mejorado y a enriquecer la labor docente, que con la ayuda de los padres de familia se puede dar un giro para garantizar la objetividad de la calidad y calidez.
- La empatía entre los docentes siempre va a surgir, por la diversidad de criterios que se vive, es importante que se realicen días de integración entre docentes, padres de familia para entablar conversaciones y sanar las asperezas que se viven.
- Los talleres son una buena estrategia pero existen un sinnúmero de actividades que pueden ser de mayor beneficio para garantiza el buen desempeño docente.

- Es una buena señal, la firmeza ayuda a garantizar la existencia de buen clima, pero que es muy cierto que debe mejorar.

BIBLIOGRAFÍA

- Argos, J. (2013). *Liderazgo y educación*. España: Ediciones Publican.
- Ausbel, D. (1991). *Psicología Evolutiva: Un punto de vista cognoscitivo*. México: Trillas.
- Báez, J. (2003). *Investigación cualitativa*. Madrid: Gráficas Delton.
- Calero, M. (2006). *Gestión educativa*. Lima: Editorial Abedul.
- Carreño, H. (2001). *Mejoramiento del nivel de aprendizaje de las ciencias naturales a través de las tic como estrategia pedagógica*. España: Grijalba.
- Castañeda, L. (2005). *Nacista para ser líder: Un plan de Formación de liderazgo*. Madrid: Ediciones Educativas.
- Castellanos, S. (1999). *La comprensión de los procesos de aprendizaje: apuntes para un marco conceptual*. La Habana- Cuba: CEE.
- Certo. (2008). *Administración moderna*. Costa Rica: Interamericana.
- Chiang, M. (2010). *Relaciones entre el clima ortganizacional y la satisfacción laboral*. España: M&S.
- Chiavenato. (2009). *Organizacional del Departamento de educación*. México: Editorial Universidad de Guanajuato.
- Coelho., P. (1988). *Síntesis de los capítulos de "El alquimista"*. Brasil-Sao Paulo: Grijalbo.
- Competividad, C. P. (2012-2013). *Informe Nacional de competitividad* . Colombia: punto aparte.
- Constitución Política de la República del Ecuador*. (2010). Quito: Quito.
- Córdova, G. S. (2010). *Organización y administración educativa*. Quito: Editorial UTE.
- Cózar, J. L. (2010). *sicopedagogía aplicada a Estudios Sociales*. Buenos Aires: Editorial Paidós.

- D, A. y. (1987). *Psicología educativa. Enfoque cognitivo*. México: Editorial Trillas.
- Deal, B. y. (2002).
- Domínguez, J. (2006). *Metodología de la Investigación Científica*. México: Trillas.
- Educación, M. d. (2010). *Educación para la excelencia*. Quito: Ministerio del Ecuador.
- FernándezÁálvarea. (2010). *Lineamientos básicos del líder*. España: Edúcate.
- Feuerstein, R. (1980). *Instrumental enrichment*. México: Trillas.
- Gadné, R. (1993). *Teoría del Aprendizaje*. México: Aguilar.
- Gagné. (1985). *La Psicología Cognitiva del aprendizaje escolar*. España: Visor.
- Gago, F. M. (2006). *La dirección pedagógico en los institutos de enseñanza secundaria*. Lima: Solana S:A.
- Gallegos, A. (2004). *La excelencia gerencial en educación*. Lima: Editorial Derrama Magisterial.
- Garabay., L. (1990). *Temas esenciales de educación*. Madrid: Trillas.
- García, A. E. (2012). *Didáctica e innovación curricular*. España: Paidós.
- García, C. H. (2010). *Competencias directivas y liderazgo emocional en los centros educativos*. Lima: Ediciones publicaciones oficiales.
- Garrido, M. C. (2009). *Didáctica de Ciencias Sociales para primaria*. España: Editorial Printed in Spain.
- Godínez, F. M. (2002). *Didáctica General*. Costa Rica: Editorial EUNED.
- Gómez, M. S. (2002). *Diseño de medios y recursos didácticos*. Málaga-
españa: Editorial Innovación y cualificación. S.L.
- Halpin. (2010).

- Hilgard, B. (2000). *Theories of Learning*. Estados Unidos: Prentice Hall.
- Hoy y Hannum, c. p. (2004). *Para comprender la Escuela Pública*. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica de Perú.
- Kunh, B. F. (2010). *En Investigación contemporánea en conducta operante*. Cataria.
- Lasa, P. (2009). *El liderazgo educativo: proyectos de éxito escolar*. Puerto Rico: Editorial Sepal.
- León, T. (1995). *Así pensamos al revés*. México: Fundación SNTE.
- Lizano, N. G. (2010). *La administración Escolar para el cambio y el mejoramiento de las instituciones educativas*. Costa Rica: Editorial Nimrod Cabezas M.
- Marien, N. (2009). *Diagnóstico del clima organizacional. Hospital Dr. Luis F. Nachón*. Veracruzada: Universidad de Veracruzada.
- Marqués, R. (2008). *Profesores muy motivados: El liderazgo positivo promueve el bienestar docente*. Madrid: Narcea.
- Martínez, E. (24 de Diciembre de 2010). *El proceso de enseñanza- aprendizaje*. Obtenido de Aula creativa:
<http://www.uhu.es/cine.educacion/didactica/0014procesoaprendizaje.htm>
- Martínez, M. d. (2013). *Liderazgo: La gestión empresarial*. Madrid: Ediciones De Santos.
- Martínez, M. M. (2011). *Liderazgo y desarrollo profesional*. Madrid: Publicaciones oficiales.
- Marx, K. (1976). *El aprendizaje cognoscitivo*. España: Grijalba.
- Moguel, E. A. (2007). *Metodología de la Investigación*. México: Editorial Universidad Autónoma de Tabasco.
- Monroy, V. E. (2008). *Estrategias de aprendizaje en la educación formal: enseñar a pensar y sobre el pensar*.

- Montalván, C. (2009). *Los recursos humanos para la pequeña y mediana empresa*. Mexico: Editorial Universidad Iberoamericana.
- Montenegro, I. (2009). *Evaluación del Desarrollo Docente*. Madrid: Edúcate.
- Montenegro, I. (2009). *Evaluación del desempeño docente*. México: Trillas.
- Nair, K. (2004). *Gandhi: el más alto estándar de Liderazgo*. México: Ediciones Cairo.
- Naranjo, C. G. (2008). *Pedagogía moderna del aprendizaje*. Guayaquilo: Editorial universidad de Guayaquil.
- Naranjo, C. G. (2009). *Técnicas de aprendizaje por competencias*. Guayaquil: Colecciones Pedagógicas.
- Newstron, D. y. (2009).
- Niesser. (1981). *Psicología cognoscitiva*. México: Trillas.
- Olivares, I. C. (2000). *La ciencias sociales en la nueva enseñanza obligatoria*. Murcia: Universidad de Murcia.
- Orellana, O. (2009). *Enseñanza y aprendzaje*. Lima: Pública de Lima.
- Pareja, D. U. (2003). *El liderazgo: fuente de sabiduría*. España: Trillas.
- Pérez, S. M. (2011). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King*. Lima: Universidad de San Marcos.
- Piaget, J. (2011). *Teoría de aprendizaje*. Madrid: Trillas.
- Piéron, H. (2002). *Vocabulario Akal de Psicología*. España: España.
- Repeley, M. (2001). *Gestión y calidad en educación*. Santiago de Chile: Mc Graw Hill Interamericana.
- Rivero, N. (2009). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laborar de los trabajadores del área administrativa de la zona educativa del estado de Carabobo*. Carabobo: Universidad de Posgrado.
- Rodríguez, D. (1999). *Diagnóstico organizacional*. México: Editorial Alfaomega.

- Rodríguez, J. (2010). *Organizaciones de la sociedad*. México: M&R.
- Rodríguez, M. G. (2005). *La dirección Pedagógica en los institutos de enseñanza secundaria*. Madrid: Editorial .
- Salkind, N. J. (2010). *Métodos de investigación*. México: Prentice Hall.
- Samper, J. d. (2008). *De la Escuela Nueva al Constructivismo. Un análisis crítico*. Bogotá: Magisterio.
- Sarrate, M. (2009). *Intervención en Pedagogía Social*. Madrid: Ediciones Narcea.
- Shucksmith, N. y. (1990). *Estrategias de Aprendizaje*.
- Solo, B. (2007).
- Sternberg, R. (1984). *Teoría triártica de la Inteligencia Humana*. México: Hispanoamericana.
- Tayals, D. (2009). *El liderazgo genuino*. Madrid: Ediciones Narcea.
- Vega, M. C. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Servicios Edutoriales S.L.
- Verdú, M. C. (2005). *Formador ocupacional: formador de formadores*. España: Editorial Mad. S. L.
- Villalobos, E. M. (1999). *Estrategias Didácticas para una conducta ética*. España: Trillas.
- Woyach, R. (2003). *Especiicaciones del líder*. Madrid: Edúcate.
- Zabala, A. (2007).
- Zabalza. (2010). *Innovaciones Educativas*. España: Pidós.
- Zavala, A. (1990). *Materiales curriculares. En Mauri, T. y otros. El currículum en el centro educativo*. Barcelona: ICE de la UB/ Horsori, co.

