

INTRODUCCIÓN

La ausencia de valores institucionales como trabajo en equipo, liderazgo, compromiso, lealtad, honestidad e integridad, evidencian problemas del clima laboral entre compañeros y autoridades en centros de estudios, afectando a toda la comunidad educativa. Es fundamental dar conocer la importancia que tiene el clima laboral en cualquier tipo de organizaciones para el desenvolvimiento de funciones del día a día, y con ello la comprensión y aplicación de valores humanos, herramientas que proporcionan información necesaria para los retos educativos del siglo XXI.

Debido a estos problemas que en la actualidad afectan a instituciones educativas en que se desenvuelven el personal docente, administrativo, discente y de servicio resulta imposible un desarrollo profesional acorde a las expectativas de calidad, calidez y excelencia académica por lo tanto el profesional se ve afectado en su parte emocional, no permitiendo un buen funcionamiento no solo individual, sino también grupal por la falta de motivación.

De acuerdo al autor (GONZALEZ GALAN, Rev. 2011), “El clima laboral es la forma de incentivar a los docentes, alcanzar los objetivos que la institución educativa requiere”. El docente debe de tener la capacidad de concentración, carisma porque se presentarán motivos que afecten en sus áreas laborables, en el desarrollo personal.

Con esta premisa, el presente estudio busca mejorar el clima laboral de la institución “Trece de Abril de la ciudad de Guayaquil”, para determinar qué lo motiva, si el problema radica en los docentes por la ausencia de valores humanos tales como: tolerancia, compañerismo,

responsabilidad u otros. La finalidad es dar a conocer la importancia que tiene el clima laboral dentro de instituciones educativas por las relaciones interpersonales en su entorno, es por eso que se hace necesario un análisis exhaustivo de ésta problemática y con los resultados proponer soluciones que permitan un ambiente laboral agradable en la comunidad educativa.

El presente trabajo investigado se ha desarrollado en tres capítulos: el capítulo I presenta el diseño de la investigación, donde se trata la formulación del problema planteado; objetivos: general y específicos; tipos de estudio para el desarrollo de la investigación, métodos, técnicas y herramientas para la recolección de datos; hipótesis: generales y particulares, operacionalización de variables.

En el capítulo II, contiene el análisis de la situación actual de la institución educativa, evolución, tendencias a nivel académico y sus perspectivas; presentación de los resultados de las herramientas utilizadas para la recolección de los datos y comprobación de las respectivas hipótesis generales y particulares.

Por último el capítulo III, se presenta la propuesta de acuerdo a los resultados obtenidos de la investigación, basada en una guía didáctica que motivan el clima laboral para la comprensión de valores Humanos, objetivos, factibilidad, descripción detallada de las diferentes actividades y formas de seguimiento para la validación de la propuesta.

CAPÍTULO I

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Antecedentes de la Investigación

La presente investigación que se plantea sobre el análisis del clima laboral, resaltando la formación del individuo desde su hogar, siendo el parte de un grupo social al cual se debe en este caso a una institución educativa, siendo el mismo el gestor de su clima o de su entorno laboral en el cual se desempeña, poniendo como fundamentos los valores como el amor, el respeto, la honestidad, sean estos valores los que propicien un ambiente laboral adecuado.

Se desarrolla a los docente, demás personas que brindan su contingente laboral en la institución donde todo a su alrededor debe estar organizado para no caer en el desorden, esto trae problemas en la parte educativa, lo cual nos acerca a los valores que debemos poseer los docentes y desarrollarlos en nuestro entorno para beneficio de la Institución.

El conjunto de personas que forman la comunidad educativa tienen relevancia cada uno en colaborar con sus respectivos deberes, responsabilidades en el porvenir del entorno en el que nos desarrollamos cumpliendo cada uno con nuestras obligaciones, respetando a los demás en sus criterios y opiniones.

1.2 Problema de investigación

1.2.1 Planteamiento del problema

El clima laboral, es un aspecto muy importante para mantener un ambiente armónico en el plantel es preocupante la situación laboral cuando se ha perdido esta armonía donde cada quien ve lo suyo propio, no ve a los demás, como parte de un equipo de trabajo. Las dimensiones del clima laboral influyen en el mantenimiento de un ambiente armónico, que permita alcanzar la calidad, calidez, que son además necesarios dentro del sistema educativo en toda institución pública.

La institución educativa “Trece de Abril”, dentro de la modernización atraviesa diversos problemas, pero uno que se está descuidando es el del clima laboral donde las relaciones interpersonales de los docentes, la comunicación entre los miembros del equipo, son factores que pueden desmotivar a los docentes que forman parte de un ente educativo.

La institución es afectada en la motivación, liderazgo, capacitación, reciprocidad, flexibilidad al cambio y valores humanos, vinculados al éxito laboral. Un clima laboral desfavorable, se mide en el desempeño de los docentes, escasa estrategias de habilidad para desenvolverse en medio de un conflicto o para resolver problemas que se presentan con sus compañeros.

Si la situación continúa de esta manera, se agravará la tensión existente en el clima laboral del plantel, afectando directamente a los docentes que trabajan en la institución educativa y a la administración del mismo.

1.2.2 Formulación del problema de investigación

¿Cómo influye el clima laboral como factor del desarrollo en la administración de la Escuela de Educación Básica Fiscal “Trece de Abril” del Cantón Guayaquil, provincia del Guayas, durante el año 2015 – 2016?

1.2.3 Sistematización del problema de investigación

Ante la realidad expuesta cabe preguntarse:

1. ¿Qué es el clima laboral?
2. ¿Cuáles son las dimensiones del clima laboral?
3. ¿Cuál es la relación teórica existente entre el clima laboral y el factor del desarrollo en la administración?
4. ¿Cuáles son los factores que influyen en el clima laboral?
5. ¿Cuál es la importancia de los valores humanos en el clima laboral de las organizaciones educativas?
6. ¿Ofrece la institución educativa a los docentes algún tipo de ayuda para que se desempeñen de manera óptima en su trabajo?

7. ¿Cómo incide el clima laboral en el desarrollo profesional del docente?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Analizar el clima laboral como factor de desarrollo en la administración de la Escuela de Educación Básica Fiscal “Trece de Abril” de la ciudad de Guayaquil, Provincia del Guayas año lectivo 2015 – 2016.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar la situación actual del clima laboral del plantel, a través de la aplicación de técnicas y herramientas de investigación, conociendo su ánimo de armonía institucional.
- Establecer la importancia del clima laboral en la institución, como factor de desarrollo en la administración de la institución educativa.
- Determinar el impacto en la administración como factor de desarrollo, identificando problemáticas que inciden en la institución educativa.

1.4 Justificación de la investigación

Se seleccionó como tema de investigación el clima laboral, debido a que conozco y formo parte del personal docente de esta escuela, palpó a diario las consecuencias del mantenimiento de un clima tenso durante el periodo 2015 – 2016.

De acuerdo a los autores como Diez, Escorihuela, el clima laboral es un conjunto de elementos que puede incidir, en la forma en que se siente una persona en su área de trabajo, en este caso en referencia a la escuela de Educación Básica Fiscal “Trece de Abril” de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas.

El aporte de la investigación a la administración educativa, está enmarcado en que se utilizan técnicas del clima laboral en las instituciones educativas, relacionados con los componentes como: el liderazgo, motivaciones, cumplimiento de planes de capacitación, flexibilidad al cambio, valores. Describir el Clima laboral permitirá obtener información relevante con respecto a las relaciones entre procesos que se establecen al interior de las unidades educativas como, por ejemplo, la condición en que se está implementando la gestión participativa.

En nuestro país nos encontramos en el proceso puesto en marcha de la reforma educativa, esto significa que los programas de estudio, las metodologías, los recursos materiales y sobre todo el recurso humano

están recibiendo un impulso renovador de acuerdo al nuevo modelo educativo. Por esta razón me parece fundamental medir el clima laboral en la escuela para determinar en qué medida las interacciones favorecen o perjudican la parte administrativa.

Esto significa que los beneficiarios directos de la investigación son el director, el personal docente del plantel, pero indirectamente se puede generar satisfacción a la comunidad educativa, siendo los maestros los más favorecidos, porque percibirán un ambiente agradable, en el cual puedan desarrollarse profesionalmente, conforme a los principios de eficiencia, eficacia, calidad y calidez.

Finalmente este trabajo de investigación justifica que los componentes del clima laboral, permiten que mejore el desempeño de la institución educativa, porque motivan, capacitan apropiadamente a su talento humano, que es el elemento clave para el crecimiento del centro educativo. Es una variable mediadora entre los propósitos, los logros del mismo grupo esto significa que entre lo que se planifica (objetivos, metas, fines) en el establecimiento hay una distancia que no se llena por la mera acción.

1.5 Marco de referencia de la investigación

1.5.1 Marco Teórico

1.5.1.1 Clima organizacional

Se conoce al clima organizacional como el conjunto de elementos que pueden motivar o desmotivar a los docentes, el mismo que influye de forma directa en su desempeño profesional, desde un punto de vista psicológico. *El clima organizacional crea las condiciones que se anteponen al sujeto, que le permiten cumplir a satisfacción. (Savater, Rev. 2012).*

Uno de los factores que incide en el rendimiento de los docentes de la entidad educativa, es el clima laboral, al mismo que se lo considera como el medio ambiente personal, físico en el que se desenvuelven las actividades de forma diaria. El clima laboral influye en la satisfacción, en la productividad del docente, el mismo que al estar en un ambiente adecuado se motivará en sus funciones y elevará su productividad.

Son los directivos que a través de su cultura, organización sus sistemas de gestión, proporcionan un buen clima laboral, que estimule la labor de los docentes, forma parte de las políticas del personal de recursos humanos.

La mejora de ese ambiente con el uso de técnicas precisas, se debe mencionar que un buen clima laboral se orienta hacia los objetivos generales, un clima inadecuado no permite la satisfacción ni un buen desempeño de los docentes de la entidad educativa, que ocasiona situaciones de conflicto y de bajo rendimiento productivo.

Para medir el clima laboral, organizaciones empresariales utilizan escalas de evaluación. El clima laboral de la escuela es un factor que tiene una gran incidencia en el desempeño, en la productividad de los docentes. Entonces, este clima laboral inapropiado, puede llevar a un docente a desmotivarse, tener un bajo rendimiento, hasta abandonar su lugar de trabajo.

Para que un docente tenga un buen rendimiento, logre alcanzar todo su potencial, debe tener las condiciones adecuadas, no basta que tenga la capacitación, las herramientas necesarias. Hace falta también que se sienta cómodo en su trabajo, en el entorno con sus compañeros de trabajo, sobre todo, con sus jefes o líderes. Desafortunadamente muchas instituciones tratan a sus docentes como un recurso más, olvidando que son parte del talento humano, que tienen necesidades especiales, necesidades que si no son satisfechas, no rendirán al cien por ciento como lo espera el plantel.

Por esta razón el director debe ser capaz de analizar las variables contingentes correspondientes a situaciones específicas, así como también la capacidad para crear, inventar, aplicar estrategias administrativas efectivas, ante las situaciones presentadas integrando

teoría/práctica por la vía más útil. Entre ellas, pueden citarse: buena presencia, trato respetuoso hacia los colegas, una actitud de liderazgo, autoridad, seriedad, entre otras.

1.5.1.2 Clima organizacional definición e importancia

El clima organizacional es una de las áreas más importantes, de la Gerencia Educativa, que permiten mejorar el rendimiento del personal docente, directivo de los establecimientos educacionales.

A continuación se cita las teorías investigadas, las que van a dar un peso a la investigación:

De acuerdo al autor (Giraudier, Rev. 2012), el conocimiento es la conducta organizada de los actos, actitudes que se observa en las organizaciones.

Según el autor (BLANCHARD, Rev. 2011), “las organizaciones trabajan en beneficio del desarrollo de un clima cotidiano, con estrategias, metas, para impactar sobre los resultados de la institución.” La importancia del clima es el comportamiento de los individuos, impacto en su rendimiento, actitud, satisfacción laboral, a partir de la interpretación, percepción de las personas, de la realidad objetiva de la organización educativa, se caracteriza por su finalidad, objetivos, estructura, funcionamiento.

(Dessler, 2010) considera que “el clima de trabajo percibido por la institución, incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación, recompensas, ejerciendo directamente en la conducta y desempeño de los individuos.”

El clima en las organizaciones educativa es determinante en el resultado del desempeño del personal docente, directivo de las instituciones.

1.5.1.3 Dimensiones del clima organizacional

Las principales dimensiones del clima organizacional hacen alusión a los elementos claves que pueden tener una incidencia positiva, negativa en las relaciones interpersonales, en la actitud al docente de la institución. *(Giraudier, Rev. 2012), considera que las dimensiones del clima organizacional son los factores medidos en una organización, que influyen en el comportamiento de las personas. Por esta razón, para llevar a cabo una prueba de clima organizacional es conveniente conocer las variedades de las dimensiones que han sido investigadas por estudiosos interesados en definir los elementos que afectan el ambiente de las organizaciones.*

(NEWSTROM, 2011), que Bowers y Taylor en la Universidad de Michigan estudiaron cinco grandes dimensiones para analizar el clima organizacional.

1. Apertura a los cambios tecnológicos. Se basa en la apertura manifestada por la dirección frente a los nuevos recursos, equipos, que pueden facilitar o mejorar el trabajo dentro de una institución.

2. Recursos humanos. Se refiere a la atención prestada del ser humano por parte del bienestar de los docentes.

3. Comunicación. Se basa en el diálogo que existen dentro de la organización, así como la facilidad de expresarse a los docentes como resolver conflictos.

4. Motivación. Se refiere a las condiciones que llevan los docentes a trabajar con carisma, dinámicas, recursos didácticos dentro de la institución.

5. Toma de decisiones. Diagnóstica la información obtenida, utilizada en las decisiones que se toman en el interior de la organización, así como el papel de los docentes en este proceso.

Debido a la importancia que tiene el talento humano de las organizaciones educativas, en la calidad del sistema educativo a nivel nacional, es importante que se analicen las dimensiones del clima organizacional, para que los gerentes educativos cuenten con las herramientas suficientes, para la óptima toma de decisiones.

1.5.1.4 Parámetros del Clima Organizacional

De acuerdo a los autores, (García Santillán - Uscanga Guevara, Rev. 2012), la motivación es lo que proporciona a una persona a actuar;

necesariamente ésta depende del conocimiento, puesto que determina las necesidades, los resultados que son atractivos para la persona, si el personal docente se encuentra motivado, la eficiencia del proceso del aprendizaje mejorará, debido a que el docente fomentará un ambiente armónico para que los estudiantes puedan desarrollar sus habilidades y destrezas.

De su parte (BLANCHARD, Rev. 2011), la capacitación está diseñada para proporcionar a las personas el conocimiento, habilidades de sus docentes. La preparación al personal docente puede armonizar los factores del ambiente escolar, más aun, cuando se trata de trabajar con niños de diferentes culturas, por ello los conocimientos docentes permitan mayor afinidad entre el adulto, los infantes que receptan la información que les imparte el docente.

De acuerdo al autor, (Godin, Rev. 2010) “La evaluación es el análisis de un objeto, o grupos de personas, en comparación con los objetivos, previamente establecidos, que tienen implicaciones en la toma de decisión en lo gerencial”. La evaluación del clima organizacional es una de las opciones de mayor relevancia que pueden decidir los directivos del plantel para que tenga un mejor proceso de aprendizaje.

1.5.1.5 Desempeño de las Organización Educativas

Las organizaciones educativas, están vinculadas al manejo de grupos, a través del liderazgo del gerente escolar; debe fomentar la ayuda mutua, la comprensión de decisiones, orientar, acompañar al profesor

en el aula, ejercer un proceso de comunicación eficaz, tendiente a propiciar un clima favorable del desempeño de los docentes, fundamentado en valores.

Un liderazgo inadecuado es el resultado de un desconocimiento de los enfoques gerenciales actuales donde se promueve que el director se conduzca mediante un liderazgo participativo, el cual permita al personal incorporarse a la toma de decisiones de la institución. Esto ha ocasionado descontento en el personal docente quien ha disminuido su desempeño por cuanto no están conformes con la manera de conducir el plantel.

Por esa razón, la presente investigación tuvo como propósito analizar el liderazgo del director y el desempeño laboral de los docentes

1.5.1.5.1. Liderazgo del Director

(Godin, Rev. 2010) define el liderazgo como “una etapa de influencia en el que algunos individuos, mediante sus actos, facilitan el movimiento de un grupo hacia una meta común o compartida”.

El líder; impulsa, cataliza, une, apoya para que todos se sientan seguros, dispuestos al trabajo, sirviendo de modelo, guía para establecer adecuadas relaciones entre el personal de cualquier institución.

En otras palabras, el liderazgo es la condición básica de todo gerente, la cual le permite influir, atraer al personal para conducirlo por

el camino correcto hacia el éxito, así como, la efectividad de los procesos en cuanto; lo administrativo, académico, comunitario, abarcando al personal docente, administrativo, estudiantes, comunidad en general.

El liderazgo direcciona el trabajo del equipo, por cuanto evita el derroche de energía al propiciar la unión de los esfuerzos de todo el personal, enfatizando la ejecución de acciones conducentes al logro de objetivos de alcance factible. Por tanto, es el factor crucial que ayuda a los individuos o grupos a identificar sus objetivos, motivándolos, auxiliándolos para alcanzar las metas, tanto individuales como institucionales.

1.5.1.2.2 Estilos de Liderazgo del Director

De su parte (Carnegie, Rev. 2010) la tendencia sobre el liderazgo debe basarse sobre: la aceptabilidad, apertura a nuevos aprendizajes, la flexibilidad en el pensamiento, la necesidad de obtener beneficios, alcanzar objetivos a corto, mediano plazo, requerido por las organizaciones del mundo contemporáneo.

Por lo cual el líder de una organización debe considerar lo siguiente:

1. Crear una filosofía de liderazgo fundamentada en el individuo, es decir, a todos los miembros de la comunidad educativa como sujetos del proceso de formación, con objetivos personales, que siente y tiene vida propia diferente al colectivo, aun cuando, hace vida en él.

2. Comprender que el liderazgo tiene lugar en la comunidad del conocimiento, la cual se vislumbra como un ambiente competitivo, donde prevalece la tecnología de la información como piedra angular de los procesos.

3. Desarrollar estrategias con visión a largo plazo, aunque las acciones se ejecuten en y para el ahora.

1.5.1.2.3 Conceptos y definiciones del desempeño

En un estudio realizado (Werther, Rev. 2013); es la forma en que cada persona cumple con sus responsabilidades, además; indica si las actividades de recursos humanos se efectúan de manera adecuada.

En cambio (BITTEL, 2011) define, el desempeño laboral de un individuo en el docente, como función de los factores siguientes:

- El talento, las capacidades y las competencias.
- Experiencia.
- Metas o esfuerzos.
- Recompensas.

El clima laboral influye en el desempeño, debido a que la armonía del ambiente escolar, con personal motivado, capacitado y comprometido con el plantel, tienen un impacto positivo en la calidad de la institución.

1.- Desempeño directivo: En lo correspondiente al desempeño directivo, se identificó cuatro grandes dimensiones, las cuales son las siguientes:

- a) Liderazgo
- b) Gestión pedagógica
- c) Gestión del talento humano y recursos
- d) Gestión del clima organizacional y convivencia escolar.

2.-Desempeño docente: Se identificó cuatro grandes dimensiones, son las siguientes:

- a) Desarrollo curricular
- b) Gestión del aprendizaje
- c) Desarrollo profesional
- d) Compromiso ético

1.5.1.3 La Cultura e importancia en el clima laboral

El término cultura se refiere a las creencias, ideas, costumbres o por pertenecer a una etnia cualquiera. Este tipo de diferencias culturas son frecuentes en el país, por ser diverso, difuso, que influye en la personalidad, debido a los factores genéticos de la herencia, a las teorías conductistas.

La cultura es un factor de gran importancia en el clima escolar, debido a que en una escuela se reúnen docentes con distintas formas de pensar, estilos de vida, diferentes creencias. (García-Morato, 2012) la cultura es "aquello que comparten todos o casi todos los integrantes de un grupo social."; esa interacción compleja de los grupos sociales de una empresa está determinado por los" valores, creencia, actitudes y conductas."

1.5.1.4 Marco Legal

La fundamentación legal es el compendio de normativas jurídicas que están asociadas a las variables que fundamentan la presente investigación, las cuales se citan en las siguientes normativas. Constitución de la República.

La Constitución de la República del Ecuador

Expresa el siguiente acerca de clima laboral en la institución pública:

La Administración Pública constituye un servicio a la colectividad y señala las instituciones que integran el servicio público y las personas que tienen la calidad de servidores públicos. Los organismos y dependencias deben poseer servidores públicos que tengan las habilidades, competencias y destrezas, para ocupar un cargo público, los mismos que están respaldados por el Estado, el garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad bienestar. (Art.34, Pág.34). La Constitución de la República trata los factores que hacen posible que los docentes interactúen en un medio ambiente armónico que promueva la calidad y excelencia del sistema educativo.

Ley Orgánica de Educación Intercultural.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural contiene las normativas que hacen referencia a todos los aspectos del sistema educativo.

Uno de los principios en que se basa la presente investigación, que se encuentra en el Art. 2 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, se refiere al principio del buen vivir), que manifiesta textualmente: “la educación tendrá como principio rector la formulación de acuerdos de convivencia armónica entre los actores de la comunidad educativa.” (Pág. 11).

Como se puede apreciar la convivencia armónica está asociada con las dimensiones del clima organizacional, por lo tanto, el tema se fundamenta en la principal normativa que hace referencia al sistema educativo ecuatoriano.

1.5.1.5 Fundamentación científica

La fundamentación científica corresponde a las teorías, criterios, doctrinas que se han encontrado en textos, documentos de fuentes fidedignas, relacionados con las variables del clima laboral, la organización educativa, el liderazgo y los valores humanos.

1.5.1.6 Fundamentación sociológica

El clima escolar es un elemento social, que está vinculado directamente a la sociología, intervienen las autoridades, docentes, padres de familia o representantes legales, los estudiantes, estos dos últimos elementos, son los elementos más importantes del sistema educativo, sin dejar de considerar la relevancia de autoridades, docentes que deben trabajar con enfoque en la satisfacción de las necesidades de la comunidad educativa.

(GONZALEZ GALAN, Rev. 2011) se refiere a los siguientes términos con relación al clima escolar social:

Los elementos que forman parte del clima escolar, organizacional, están inmersos en la disciplina de la sociología, es decir, que la segunda en mención es fundamento de la primera. Está formado por el conjunto de actitudes, tareas formativas, procesos donde interactúan el docente y estudiantes.

1.5.1.7 Fundamentación filosófica

Es una disciplina que estudia el conocimiento, los procesos de desarrollo del pensamiento humano, que se formulan en el marco de la administración, que es parte de la filosofía de la institución.

De acuerdo al autor (Mendoza, 2010), considera que: La planeación estratégica, es una función directa, donde se analiza a la institución en su entorno, tienen como objetivo establecer las políticas, actividades necesarias para alcanzar las metas institucionales, que garanticen la calidad académica.

(Robbins, 2010) considera que, la dimensión estratégica está relacionada con los métodos de gestión que favorecen, la óptima toma de decisiones por parte de las autoridades del plantel; en este caso representada por el director encargado de la Escuela De Educación General Básica “Trece de Abril”.

Según el autor (WHEELEN, 2007), considera que “la innovación, que forma parte de la ley de la contradicción o dialéctica, es una estrategia que permite adaptar las personas a la organización, de manera que guarde la sistematización, secuencia de las acciones para conseguir los objetivos institucionales”.

De acuerdo a los autores, la innovación forma parte de la corriente ideológica de Lenin, Marx, Engels, Hegel, Deborin, Mao TseTung, asociada con la ley de la contradicción o dialéctica, que a su vez destaca la teoría de la oposición entre la continuidad, la discontinuidad, la calidad, la cantidad, que no es otra cosa que la transformación o evolución de la organización escolar, a través de las estrategias que permitan derribar los paradigmas que no dejan que la institución pueda progresar.

1.5.1.8 Fundamentación psicológica

De su parte (Mendoza, 2010), considera que las dimensiones del clima particular tienen efecto en el comportamiento del personal docente y de la comunidad educativa. Esto quiere decir que la disciplina de los miembros de la organización educativa, influyen en las dimensiones

del clima escolar, lo que puede generar un ambiente armónico, dinámico, competitivo, creativo, comprometido, para beneficio de la calidad académica y del buen vivir de la comunidad educativa

1.5.1.9 Fundamentación pedagógica

El Desarrollo Curricular Basado en la Escuela (DCBE), fue definida por (Skilbeck, Rev. 2010) de la siguiente manera:

“El DCBE es la planificación, diseño, ejecución y evaluación del currículo de la enseñanza, por parte de las autoridades del centro educativo, el cual, no solo está relacionado con los aspectos de enseñanza, sino también con el clima laboral e implica la autonomía del mismo, facilitando la toma de decisiones, configuración de estructuras para el diseño del currículum para beneficio de la optimización en la escuela” (Pág. 202). El estudio de las dimensiones del clima organizacional está relacionado directamente con la optimización del clima laboral el cual está asociado al desarrollo del currículo y a la capacitación docente.

1.5.2 Marco conceptual (Glosario de términos)

Actitud: La actitud es la forma que adopta el ser humano para pensar o de actuar de manera racional.

Aprendizaje: Proceso de cambio, relativamente permanente en el comportamiento de una persona generado por la experiencias.

Aprovechamiento: Acción de sacar provecho en los estudios, en virtudes, sacar utilidades de los aprendizajes obtenidos.

Capacitación: Es un ciclo continuo en el cual se desarrollan las capacidades y pulen las destrezas del ser humano.

Clima organizacional: Es el ambiente que reúne las características permanentes que describen a una institución.

Competencias: Las competencias son las capacidades de poner en operación los diferentes conocimientos implícito que tiene un hablante de las reglas lingüística de su propia lengua, que le capacita para crear y entender mensajes en esa lengua.

Comprensión: Habilidad para entender completamente un hecho, situación, acto, entre otros.

Comunicación: Transmisión de mensajes de una persona a otra mediante cualquier tipo de lenguaje.

Currículo: Conjunto de conocimientos, cualidades, capacidades y aptitudes que un estudiante debe adquirir para conseguir un título académico.

Desarrollo: Proceso, crecimiento por el cual se produce al obtener resultados esperados o al progreso de una persona en determinada situación.

Desempeño laboral: Es la forma donde el individuo cumple con sus responsabilidades, las actividades de recursos humanos donde se efectúan de manera adecuada.”

Dinámica: Actividad en la cual participan grupo de personas para llevar a cabo un ejercicio que puede variar según el objetivo, ya pueda ser este; para conocer a una persona o despertar el hemisferio derecho del cerebro.

Educación: La educación se conoce al proceso por el cual una función se desarrolla, se perfecciona con la práctica, constante, del contacto en el ambiente, donde se lleva a cabo diversas funciones.

Evaluación del desempeño: Es el monitoreo del cumplimiento de la planificación directiva, a través de la detección de las habilidades de un individuo, por tanto, es una responsabilidad definida de la administración.

Fortalecimiento: Él es el aumento de la intensidad de una relación o sentimiento, ya sea mental o espacial del ente, como tal, entre dos personas o grupos, para estar acorde a las exigencias del mundo.

Guía: Persona que enseña, dirige a otra en su conducta o actitud para hacer o lograr una cosa, sirve para indicar un paso a paso de cómo se deben realizar las cosas.

Hábito: Es el actuar adquirida del comportamiento repetitivo regularmente que requiere de un pequeño o ningún raciocinio y es aprendido, más que innato.

Imagen: Es una representación gráfica visual de un objeto o elemento mediante técnicas especiales e idea mental externa de una persona.

Lengua: Es la capacidad que tiene el ser humano para manifestar ideas a otras personas y comunicarse mediante un sistema hablado.

Liderazgo educativo: Es el desarrollo, la capacidad para lograr las metas, objetivos en la educación de manera productiva interna y externa de los administradores, en las decisiones de las demás personas para un cambio.

Innovación: Es lo mismo que innovar, también es presentar nuevas propuestas o ideas para ser tomadas en cuenta.

Modelo educativo: los modelos educativos son visiones sintéticas de teorías o enfoques pedagógicos que orientan a los docentes en: la elaboración de los análisis de programas de estudio; sistematización

del proceso de aprendizaje, la distribución de funciones, secuencia de operaciones de la experiencia educativa; vale decir, de la forma de enseñar y aprender.

Motivación: Ideas e innovaciones, estímulo de una persona que muestra interés por una cosa determinada.

Organización: Es organizar cualquier evento de acuerdo a la estructura de coordinación planeada entre dos o más personas, para alcanzar una meta común.

Sistema Operativo: Es un conjunto de programas o guía didáctica destinados a permitir la comunicación del usuario, con un ordenador y gestionar sus recursos.

Talento humano: Está expresado por todos los factores que involucran al personal ,inteligencia ,aptitudes, actitudes, esfuerzo, ideas, motivación, participación, capacitación, que todo esto conlleva al éxito del ser humano en las organizaciones.

Técnica: Conjunto de procedimientos de un arte o ciencia. Pericia o habilidad para usar esos procedimientos variados. En informática se refiere a la construcción de un programa.

Terapia: Es el conjunto de medios de cualquier clase (higiénicos, farmacológicos, quirúrgicos o físicos) cuya finalidad es la curación o el alivio de las enfermedades o síntomas. Es un tipo de juicio clínico. Son sinónimos: terapia, terapéutico, cura, método curativo.

Reflexivo: Es el actuar del individuo, sea cognitivo fuerza o impulso que debe elegir, aunque cometa errores, o sólo dar los pasos que considere y evalúe como correctos.

Valores: Son las buenas relaciones intra e interpersonales de manera integral que tienen los seres humanos, se fundamenta en el respeto, la tolerancia, la empatía, la convivencia entre otros, para la vida en el ámbito personal, social y laboral.

1.6 Formulación de la Hipótesis y Variables

1.6.1 Hipótesis general

El análisis del clima laboral influirá como factor de desarrollo en la administración educativa de la Escuela de Educación Básica Fiscal “Trece de Abril” de la ciudad de Guayaquil año lectivo 2015-2016.

1.6.2 Hipótesis particulares

- Conociendo el clima laboral mejorará el desarrollo en la administración educativa.
- Los valores humanos fomenta buenas relaciones entre los miembros de las organizaciones educativas.
- La aplicación de guías didácticas en valores del clima laboral mejora el desempeño docente.
- Los docentes capacitados en valores humanos se desempeñan de manera óptima en la institución.

1.6.3 Variables (Independientes y Dependientes)

1.6.3.1 Variable independiente

El Clima laboral. Organización institucional.

1.6.3.2 Variable dependiente

Desarrollo del clima en la administración sostenida en valores humanos.

Tabla 1: Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
CLIMA LABORAL VALORES HUMANOS	Liderazgo	Dirección Estímulo a la excelencia Estímulo al trabajo en equipo Solución de conflictos
	Motivación	Realización personal Reconocimiento de aportes Responsabilidad Adecuación de las condiciones de trabajo
	Laborales	Aplicación al trabajo Tolerancia Trabajo en equipo.
	Participación	Compromiso con la productividad Compatibilidad de intereses

Fuente: Escuela de Educación Básica "Trece de Abril".

Elaborado por: Lcda. Pizarro García Yesenia Isabel

1.7 Aspectos metodológicos de la investigación

1.7.1 Tipo de estudio

La tesis de investigación se fundamenta en los paradigmas cualitativos y cuantitativos:

1.7.1.1 Estudio descriptivo:

El tipo de estudio fue descriptivo, porque se examinó el fenómeno a fondo, para identificar las causas y consecuencias de la problemática referida al clima laboral, plantear una propuesta que permita eliminar las causas de raíz o minimizar su impacto.

El diseño de la investigación fue de tipo no experimental, con utilización de la modalidad bibliográfica y de campo.

1.7.1.2 Investigación documental:

La investigación documental consiste en formar el marco teórico, se ha consultado en diferentes fuentes bibliográficas como en textos, páginas web, enciclopedias, PEI, plan anual y distributivo de la institución; con el objetivo de estudio desde el ámbito epistemológico, pedagógico y psicológico, que son de gran utilidad en la fundamentación del estudio, todos los argumentos están apoyados en la ciencia y lo legal.

Investigación de campo

Porque se aplicó un estudio empírico en el lugar de los hechos, encuestando a los involucrados en la problemática del clima laboral, para identificar los hallazgos que permitan verificar la hipótesis de la investigación.

1.7.1.3 Investigación aplicada:

Este método enuncia el cómo, el porqué de los casos, para inferir conclusiones. Además describe la experiencia en el clima laboral que se comprobará y verificará los datos, así como también se determina la causa y efecto existente.

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, porque se utilizó un instrumento que facilitó el procesamiento e interpretación de la información, para interpretar los datos con cantidades numéricas y porcentuales, durante la identificación de los principales hallazgos.

1.7.2 Método de Investigación

El método deductivo será utilizado, porque se planteó la investigación de manera general, para luego obtener conclusiones particulares, a través de la aplicación de las encuestas dirigidas al personal docente sobre los factores del clima laboral.

Posteriormente se utilizó la inducción, porque se interpretaron los resultados de la investigación de campo formulado al personal docente, identificándose los factores que están afectando el clima laboral, para emitir las conclusiones generales del estudio.

Esto significa que se utilizó los métodos de análisis, síntesis, analizando pormenorizadamente los resultados de la investigación de campo, sintetizando las interpretaciones en la verificación de la hipótesis y la emisión de las conclusiones.

1.7.3 Fuentes y Técnicas para la recolección de información

1.7.3.1 Fuentes

La fuente de información y técnica que se aplicaron en la tesis de investigación, fue recogida de la institución educativa de una forma directa a los docentes, la técnica que se aplicó son las encuestas, fueron sacadas de los objetivos, hipótesis que se formula, también se aplicó de manera responsable las preguntas, para de esta manera recoger los resultados confiables y que los mismos tengan valides.

Estos resultados deben de ser analizados de dos formas que son: Cuando se tabulan los resultados decimos que aplicamos la forma cuantitativa, cuando descubrimos y analizamos resultados decimos que es cualitativa.

La técnica que se aplicará es la:

- **Encuestas:**

Es un instrumento cuantitativo de investigación social en la cual se realiza la consulta a través de un cuestionario de preguntas para recoger información a los docentes y director, para detectar el factor de desarrollo del clima laboral en la institución.

1.7.3.2 Población y Muestra

Una vez definido el problema a investigar, formulados los objetivos y delimitadas las variables se hace necesario determinar los elementos o individuos con quienes se va a llevar a cabo el estudio o investigación. Esta consideración nos permite delimitar el ámbito de la investigación definiendo una población y seleccionando la muestra.

Tabla 2: Población de la Escuela “Trece de Abril”

ITEM	DESCRPCIÓN	TIPOS DE MUESTREO	CANTIDAD	MÉTODOS Y TÉCNICAS
ITEM 1	Autoridad	Todo el Universo	1	ENCUESTA
ITEM 2	Docentes	Todo el Universo	14	ENCUESTA
ITEM 3	Estudiantes	Ninguno	42	ENCUESTA

Fuente: Escuela de Educación Básica “Trece de Abril”.

Elaborado por: Lcda. Yesenia Isabel Pizarro García

Se considera a la población el total de involucrados dentro de un área a investigar, lo que permite obtener datos sobre un tema investigado, los cuales analizados e interpretados permiten presentar en forma numérica y gráfica los resultados, en esta tesis se verificará la importancia del factor en el desarrollo del clima laboral. La población de la investigación es igual a 1 director y 14 docentes, de los cuales 7 pertenecen a la jornada matutina y 7 a la vespertina, mientras que el directivo ejerce la administración en ambas jornadas.

MUESTRA

La muestra se selección es aleatoria simple es decir representa una parte de toda la población de manera que se determina una muestra significativa. El tamaño de la muestra de esta investigación es de 15 docentes.

Tabla 3: Muestra

ITEM	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD
ITEM 1	Autoridad	1
ITEM 2	Docentes	14
TOTAL		15

Fuente: Escuela de Educación Básica “Trece de Abril”.

Elaborado por: Lcda. Pizarro García Yesenia Isabel

1.7.3.3. Técnica

La técnica que se aplica en la presente investigación es la encuesta que se realiza mediante la escala de Likert a las autoridades y docentes de la institución, el instrumento de información es el cuestionario que fue elaborado con 10 preguntas para los encuestados, ha sido digitado y procesado en la computadora utilizando el siguiente programa Microsoft Word y Excel.

1.7.4 Tratamiento de la Información

Este tratamiento de información, se lo va a realizar con todo lo relacionado que tenga que ver la información de la siguiente manera:

- Obtener la información de la población o muestra objeto de la investigación.
- Elaboración y selección de preguntas que se utilizaron en la encuesta.
- Definir jerarquizar las variables o criterios para ordenar los datos obtenidos del trabajo de campo.
- Recolección de datos a través de la encuestas.
- Procesar los resultados mediante: Tabulación en distribución de frecuencia, representación gráfica.
- Análisis e interpretación de resultados, procesamiento de la información, con base en el programa Microsoft Excel.
- Imprimir los resultados.
- Elaboración de conclusiones y recomendaciones.
- Didáctica de la propuesta.

1.8 Resultados e Impactos Esperados

Luego de la realización de la encuesta se obtendrán los resultados esperados, mediante los cuales se realizará la comprobación de la hipótesis, posteriormente se emitirán conclusiones y recomendaciones de la investigación.

- ❖ Mejorar el factor del clima laboral por parte de los docentes.

- ❖ Alcanzar una calidad y calidez de la educación en la institución educativa.

CAPÍTULO II

2 ANÁLISIS, PRESENTACIÓN DE RESULTADOS Y DIAGNÓSTICO.

2.1 Análisis de la situación actual

La Escuela de Educación Básica Fiscal “Trece de Abril” actualmente se encuentra vinculado en un clima laboral en mejora, esto traerá beneficio a la comunidad educativa, pero se debe tomar en cuenta los factores que interviene como el liderazgo, la administración, sobre todo los valores que cada individuo, al forma parte de esta institución debe tener. El docente presenta dificultades en su ámbito laboral al relacionarse con los padres de familia y con la autoridad del plantel.

Las relaciones con otras personas requieren destrezas sociales para poder diferenciarnos, lo cual significa saber, que además de lo que nosotros sentimos, percibimos o deseamos, existen las necesidades, ideas, sentimientos de otros. Es por este motivo que debemos fomentar en valores humanos a cada docente, para mejorar las relaciones personales en la institución.

Al practicar este análisis en la Escuela De Educación Básica Fiscal “Trece de Abril” se observó la práctica de antivalores como la intolerancia, indisciplina, irrespeto y poca comunicación, afectando la calidad de las relaciones interpersonales en la escuela.

También se ha evidenciado durante los estudios efectuados en esta problemática que las personas con alta empatía tienen conductas sociales positivas, pero la falta de autocontrol, conductas antisociales, escasa capacidad para analizar emociones, poca estabilidad emocional, así como una personalidad muy pobre, ya que al individuo no le es posible comprender los problemas e intereses que subyacen bajo los sentimientos del otro.

Por último el clima laboral, no es bueno para los docentes, pero este se va construyendo poco a poco, no es algo que se ha dado de antemano se lo construye precisamente en ese ir emergiendo frente al otro como una persona, como alguien con una historia, con capacidad de expresarse, con experiencias, con mucho que ofrecer al grupo, al no darse los medios adecuados en un ambiente en el cual predomina la incomodidad física, la polución sonora y ambiental, donde hay desequilibrio entre el lenguaje verbal, no verbal; la comunicación está impregnada de un gran margen de implícitos negativos, dará como resultado un clima laboral negativo.

De lo antes expuesto se concluye en las siguientes consecuencias: cansancio, fastidio, originados generalmente por disgustos o molestias, se entorpece el uso de las potencialidades de los docentes, hay hiperactividad corporal desordenada y confusa, propensión a faltar al respeto, ofender o a provocar a los demás, predomina la desvergüenza, el atrevimiento, la insolencia; falta de confianza, orden, seguridad, interés, tolerancia, respeto a las ideas, creencias o prácticas de los demás cuando son diferentes o contrarias a las propias.

2.1.1 Historia de la Institución

Por una necesidad imperiosa de educar a varios niños de una comunidad que carecía de otro plantel para poder aliviar esta gran necesidad. Un diez de abril de 1985 un grupo de padres de familia formado por: Sixto Bermúdez (Presidente) Nicanor Vilaña (Tesorero) Lucía Vera (Secretaria) los señores Alberto Bermúdez. Conversaron con el Director Encargado de la Escuela Delia Samaniego Alfonso Pesantes para indicarle de aquella inquietud de crear la jornada vespertina que se había propuesto para lo cual no hubo ninguna objeción y presentó su contingencia para dar sus primeros pasos.

Se formó el comité de creación y el Prof. Alfonso Pesantes dialogó del particular con la Supervisora Lcda. Rosa Villacrés; estando ella de acuerdo comprometiéndose a ayudar de lo que fuera posible. Con los oficios interpuestos a las autoridades educacionales sobre aquella necesidad se hizo posible el funcionamiento preventivo de este Plantel.

Siendo el primer Director Encargado el Prof. Julio Figueroa León, el mismo que se encargó de seleccionar al personal docente a las siguientes personas:

- ❖ Narcisa Laje, Lucía de Morán Primer grado
- ❖ Rita Pérez Segundo grado
- ❖ Julio Figueroa Tercer grado
- ❖ Alberto Bermúdez Cuarto grado
- ❖ Vicente Hernández Quinto y Sexto grado

El pago del personal docente estaba regentado con los padres de familia excepto del Sr. Figueroa que era profesor fiscal. Este periodo lectivo 1985-1986, se inició el dos de mayo del mismo año con un total de ciento cincuenta alumnos. La nueva docente Físcal docente Gladys Villacis se integró en agosto de 1987- 1988, así se fue incrementando el personal docente en la Institución

De esta manera tuvo su inicio como Escuela Fiscal Mixta N.- 391 con el permiso de funcionamiento N° 28 Y con fecha de 22 de septiembre de 1986. La escuela cuenta con una trayectoria educativa de 29 años en el Ecuador hasta la fecha se ha mantenido siempre con el mismo número de alumnos debido al trabajo de los docentes en mejorar la calidad de enseñanza. La cual nos permite presentar cambios en las que se reúne lo mejor de una inspiración pedagógica, acorde a las condiciones y necesidades del medio Educativo Ecuatoriano.

Actualmente Unificados los dos Planteles Delia Samaniego y Trece de Abril lo cual con oficio N° DEIYBX1-DDD-00025-2013 DE FEBRERO 14 de 2013, suscrito por la Lcda. Sonia Baño Pazmiño en calidad de Directora de Educación del Distrito 1 "Ximena 1" emitió estudio de factibilidad favorable sobre la fusión de planteles, la ampliación a jornada vespertina. Quedando unificada, con un solo nombre: Escuela de Educación Básica Fiscal "Trece de Abril". Este plantel se encuentra ubicado en la provincia del Guayas, ciudad de Guayaquil, en la parroquia Ximena, específicamente en el sector del Guasmo Sur, Cooperativa Unión Bananeros, en las calles Avenida Independencia y Martha de Roldós.

Actualmente el plantel cuenta con un directivo que oficia de Director del plantel en ambas jornadas, mientras que 14 docentes se dividen en siete para la jornada matutina y siete para la vespertina.

En el periodo lectivo 2015 – 2016, en el cual se realizó la presente investigación, el plantel consta con 450 estudiantes, repartidos de la siguiente manera: 262 en la jornada matutina y 188 en la vespertina. Nuestro deseo es preparar a los niños para las necesidades del mundo globalizado proporcionándoles los conocimientos científicos, prácticos y humanísticos requeridos para formarse tanto en el ámbito profesional como personal.

2.1.2 Misión y Visión de la Institución

2.1.2.1 MISIÓN

Constituirse en un gran plantel educativo asumiendo cambios profundos que proyecte una sólida formación integral, con activa participación y responsabilidad del Director, Personal Docente, Padres de Familia. Garantizar que los educandos, adquieran los conocimientos básicos útiles para su vida diaria, mismos que establecen los Planes I Programas de Estudio en vigor, que logren desarrollar sus habilidades, destrezas intelectuales, alumnos capaces de ubicar, analizar información acerca de los acontecimientos, hechos, procesos históricos, sociales, para comprender y explicar las características de la sociedad.

2.1.2.2 Visión

Institución líder , generadora de educandos donde se imparta una educación integral, que sirva de base para el interés de los estudiantes, logrando una formación integral como seres humanos para un desarrollo armónico siendo críticos, analíticos , reflexivos, con valores sólidos que le sirvan para enfrentar los retos de la vida futura tales como: la responsabilidad, eficacia, libertad, justicia, disciplina, patriotismo, ecología, entusiasmo, entre otros: con un personal docente capacitado comprometidos con el devenir de la educación de la niñez ecuatoriana, padres de familia motivados, colaboradores: los estudiantes conocerán su ambiente escolar , lo que se espera de ellos para el éxito de todos, se les impartirá una educación de calidad , calidez, equidad , visión de cambio aplicando proyecto de índole social, cultural, deportivo, comunitario, como modelo de innovación pedagógica aplicadas en el quehacer educativo.

2.1.2.3. Ideario

Estar abierto a las innovaciones educativas de calidad para lograr una sociedad más culta y humanística.

Actualmente se insiste en que los planes de estudio deben contemplar las actitudes, valores que quieran ser formados, así como las habilidades para ser adquiridos.

- ❖ Los niños, las niñas se educan en libertad para la libertad.

- ❖ Respetan los valores (familiares, individuales, históricos, culturales y de religión).
- ❖ Alientan la conciencia de solidaridad.
- ❖ Estiman, valoran el trabajo de las personas.
- ❖ Nuestra institución es un espacio donde se vive la paz, la no violencia, a través del diálogo, las relaciones de buen trato y de afecto.
- ❖ Propiciamos la formación integral de los estudiantes.
- ❖ En la formación de los educandos, procuramos atender sus necesidades en relación a su entorno natural y social.
- ❖ Formamos personas para que desarrollen su autonomía y aprendan a ejercer gradualmente sus libertades. Toda la comunidad educativa participan y son responsables de la vida institucional.
- ❖ Que viva una ética que conduzca al respeto, la tolerancia, la convivencia, la valoración propia, del otro.
- ❖ Testimonio de vida.
- ❖ Que conduzca al alumno a ser gestor, protagonista de su aprendizaje, al desarrollo de sus habilidades, de pensamiento, de su ser crítico.

2.1.2.4 Perfil del Docente

Que se sienta, ejerza la docencia con amor, para que su sensibilidad humana lo lleve a comprometerse con sus alumnos, acompañarlos en el desarrollo de su potencial humano, en el logro de su crecimiento integral. Que en el desempeño de su profesión sienta la satisfacción que le permita realizarse como persona.

Que sea un investigador, busque que sus alumnos también lo sean, lo que logran al convertir la escuela, el aula de clase en un laboratorio en los cuales investiguen su propia práctica. Que tengan un amplio bagaje cultural frente al contexto, al avance del mismo, que este abierto a los avances de la ciencia, la tecnología, las tendencias pedagógicas modernas.

Que asuma su rol de docente, como facilitador o acompañante de los procesos de desarrollo del estudiante, más que como transmitir los conocimientos. Que trabaje en aprendizajes significativos, no repetitivos. Que quiera la enseñanza técnica y tecnológica. Que se preocupe por actualizarse pedagógicamente.

2.1.2.5 Perfil del Estudiante

El perfil del alumno o educando está enmarcado en la ley general de la educación y la institución educativa .El alumno es el centro del proceso educativo, debe participar en su propia formación integral. Ofrecer una educación que fortalezca el plano desarrollo de la personalidad del alumno, dar acceso a la cultura, el logro del conocimiento científico, técnico y a la formación.

El alumno debe aprender a educarse, a prender a ser, a prender a obrar y aprender a emprender. El alumno construirá su conocimiento, habilidades, destrezas, los hábitos, los valores que lo capaciten para asumir la responsabilidad de desarrollarse como persona, individual, social, espiritual.

2.2 Análisis comparativo, evolución, tendencias y perspectivas

En la actualidad hablar sobre el clima laboral en una institución es ver afectada a toda la comunidad educativa, autoridades, docentes, tanto en las relaciones interpersonales es preocupantes por varios factores que inciden en su desarrollo profesional, puede ser que los docentes no asumen un rol de tolerancia, respeto hacia sus compañeros, además la comunidad educativa creando un ambiente adecuado es decir un excelente clima laboral.

Los docentes de la Escuela de Educación Básica Físcal “Trece de Abril”, problemas en cuanto a la armonía en su trabajo, expresaron desacuerdos con otros compañeros y autoridad incluso criticando la labor realizado por quien los lidera.

Por esta razón se trata mediante este tema investigativo de fomentar la importancia de aplicar de manera organizada todo lo que se pueda en el área del clima laboral, esto no solo ayudará a los docentes en su ámbito profesional sino que también los ayudará a crecer como personas dejando hábitos equivocados, buscando valores que puedan cultivar en pro de los demás.

En consecuencia podríamos utilizar estrategias efectivas que rigen el clima laboral en la parte organizativa, produciendo motivación, mejores relaciones interpersonales, esto hace que el presente trabajo sea significativo.

La educación es un proceso sociocultural permanente, orientado a la formación integral de las personas, al perfeccionamiento de la sociedad. Como tal, la educación contribuye a la socialización de las nuevas generaciones, las prepara para que sean capaces de transformar, crear cultura, de asumir sus roles y responsabilidades como ciudadanos.

La educación es función esencial de los docentes, la comunidad, es asumida también por las instituciones escolares en su área administrativa, las cuales integran el sistema educativo con normas y orientaciones explícitas. En el desarrollo de este proceso sociocultural, los educandos son los seres humanos mediadores en la interacción con la responsabilidad de presentar un medio ambiente culturalmente organizado.

2.3 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS Y DIAGNÓSTICOS

Para dar a conocer más profundamente sobre el análisis del clima laboral como factor de desarrollo en la administración de la escuela de educación básica “Trece de Abril” ubicada en la provincia del Guayas cantón Guayaquil, se aplicó encuestas, dirigidas al docente.

2.3.1 ANÁLISIS DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS

ENCUESTA DIRIGIDA DOCENTES

1.- ¿El Clima laboral es importante para mejorar la administración en una escuela?

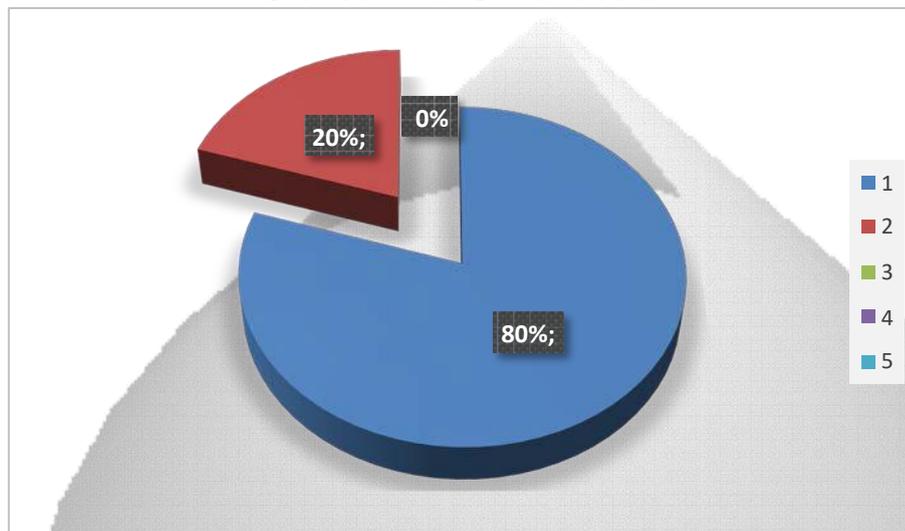
Tabla 4: EL Clima laboral

No	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJES
5	TOTALMENTE DE ACUERDO	12	80,00
4	DE ACUERDO	3	20,00
3	INDIFERENTE	0	0,00
2	EN DESACUERDO	0	0,00
1	TOTAL DESACUERDO	0	0,00
	TOTAL	15	100%

Fuente: Docentes de la Escuela de Educación Básica “Trece de Abril”.

Elaborado por: Lcda. Yesenia Isabel Pizarro García

Gráfico 1: El Clima laboral



Fuente: Docentes de la Escuela de Educación Básica “Trece de Abril”.

Elaborado por: Lcda. Yesenia Isabel Pizarro García

Análisis e Interpretación:

Con los resultados obtenidos en las encuestas, se puede deducir que el 80% la mayoría de los docentes, opinó que es trascendental el clima laboral y de mucha importancia para la administración de una escuela.

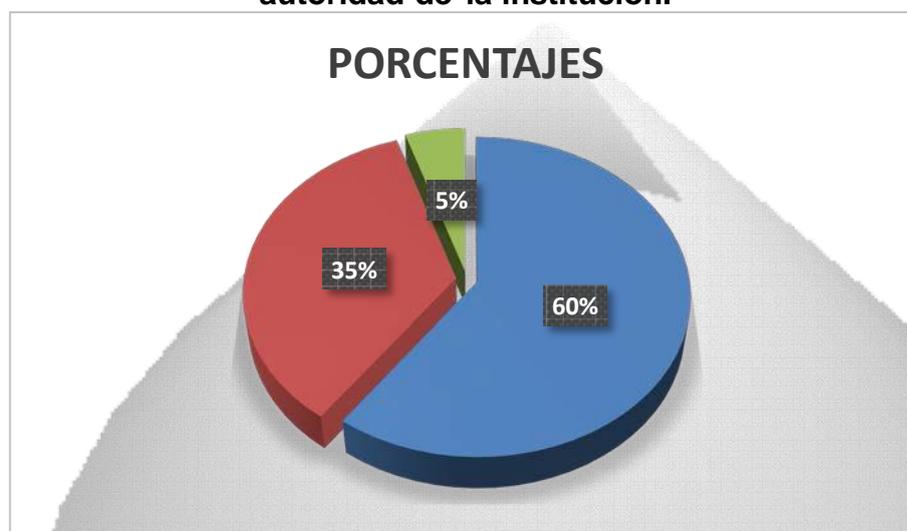
2.- ¿Cree usted que un mejor clima laboral depende del liderazgo de la autoridad de la institución?

Tabla 5: Un mejor clima laboral depende del liderazgo de la autoridad de la institución.

No	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
5	TOTALMENTE DE ACUERDO	9	60,00
4	DE ACUERDO	4	35,00
3	INDEFERENTE	2	5,00
2	EN DESACUERDO	0	0,00
1	TOTAL DESACUERDO	0	0,00
	TOTAL	15	100%

Fuente: Docentes de la Escuela de Educación Básica "Trece de Abril".
Elaborado por: Lcda. Yesenia Isabel Pizarro García

Gráfico 2: Un mejor clima laboral depende del liderazgo de la autoridad de la institución.



Fuente: Docentes de la Escuela de Educación Básica "Trece de Abril".
Elaborado por: Lcda. Yesenia Isabel Pizarro García

Análisis e Interpretación:

Según la encuesta realizada se establece que la mayoría de los docentes encuestados en un 60% opinó que el resultado de un mejor clima laboral es consecuencia del liderazgo de la autoridad de la institución pero otros docentes encuestados creyeron que no es necesario.

3.- ¿Cree usted que la administración en la institución es influenciada por el clima laboral?

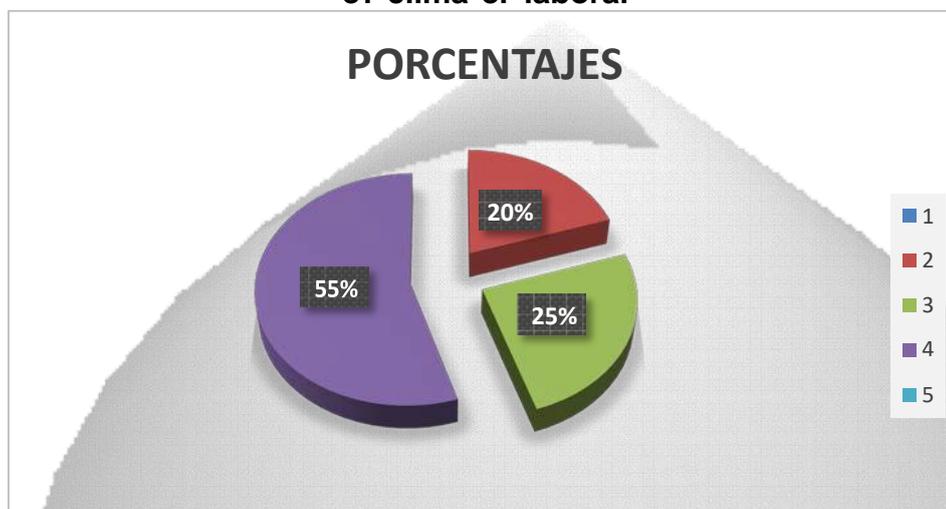
Tabla 6: La administración en la institución es influida por el clima laboral

No.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJES
5	TOTALMENTE DE ACUERDO	0	0,00
4	DE ACUERDO	3	20,00
3	INDIFERENTE	4	25,00
2	EN DESACUERDO	9	55,00
1	TOTAL DESACUERDO	0	0,00
	TOTAL	15	100%

Fuente: Docentes de la Escuela de Educación Básica “Trece de Abril”.

Elaborado por: Lcda. Yesenia Isabel Pizarro García

Gráfico 3: La administración en la institución es influida por el clima el laboral



Fuente: Docentes de la Escuela de Educación Básica “Trece de Abril”.

Elaborado por: Lcda. Yesenia Isabel Pizarro García

Análisis e Interpretación:

Podemos observar que en su mayoría el 55% la administración en la institución educativa de una o de otra manera es el resultado del desarrollo de un clima laboral adecuado para los profesionales de la educación.

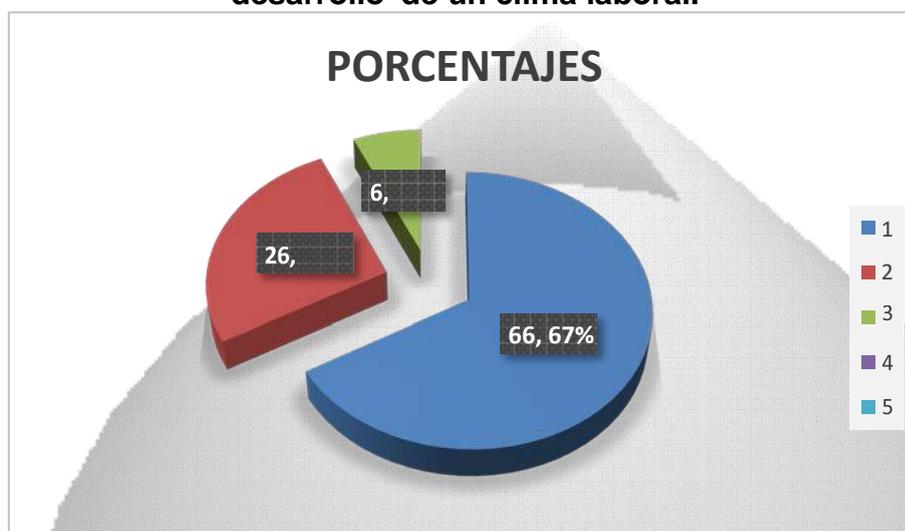
4.- ¿Cree usted que los valores humanos son fundamentales en el buen desarrollo de un clima laboral?

Tabla 7: Los valores humanos son fundamentales en el buen desarrollo de un clima laboral

No	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJES
5	TOTALMENTE DE ACUERDO	10	66,67%
4	DE ACUERDO	4	26,67%
3	INDIFERENTE	1	6,66%
2	EN DESACUERDO	0	0,00%
1	TOTAL DESACUERDO	0	0,00%
	TOTAL	15	100,00%

Fuente: Docentes de la Escuela de Educación Básica “Trece de Abril”.
Elaborado por: Lcda. Yesenia Isabel Pizarro García

Gráfico 4: Los valores humanos son fundamentales en el buen desarrollo de un clima laboral.



Fuente: Docentes de la Escuela de Educación Básica “Trece de Abril”.
Elaborado por: Lcda. Yesenia Isabel Pizarro García

Análisis e Interpretación:

El 66% de los consultados concordó que sí son necesarios los valores humanos sobre el clima laboral de la institución, dejando en evidencia su plena conciencia de la realidad.

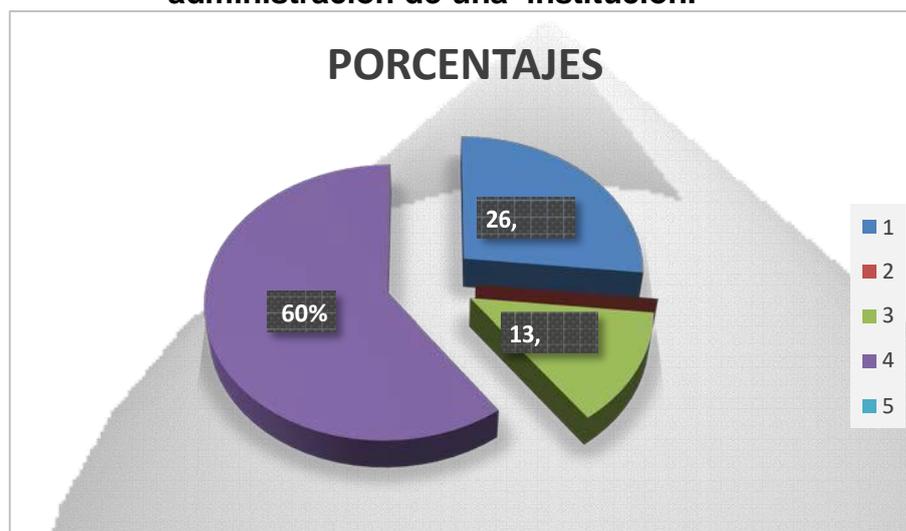
5.- ¿Las relaciones interpersonales afectan la administración de una institución?

Tabla 8: Las relaciones interpersonales afectan la administración de una institución.

No.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJES
5	TOTALMENTE DE ACUERDO	4	26,67
4	DE ACUERDO	0	0,00
3	INDIFERENTE	2	13,33
2	EN DESACUERDO	9	60,00
1	TOTAL DESACUERDO	0	0,00
	TOTAL	15	100,00%

Fuente: Docentes de la Escuela de Educación Básica “Trece de Abril”.
Elaborado por: Lcda. Yesenia Isabel Pizarro García

Gráfico 5: Las relaciones interpersonales afectan la administración de una institución.



Fuente: Docentes de la Escuela de Educación Básica “Trece de Abril”
Elaborado por: Lcda. Yesenia Isabel Pizarro García.

Análisis e Interpretación:

En este gráfico se puede observar un 60% de desacuerdo por parte de los encuestados, un 26,67% estuvo totalmente de acuerdo, y aparece un 13,33% de indiferencia frente a esta pregunta que se ha formulado con respecto a las relaciones interpersonales y como estas trascienden en el clima laboral.

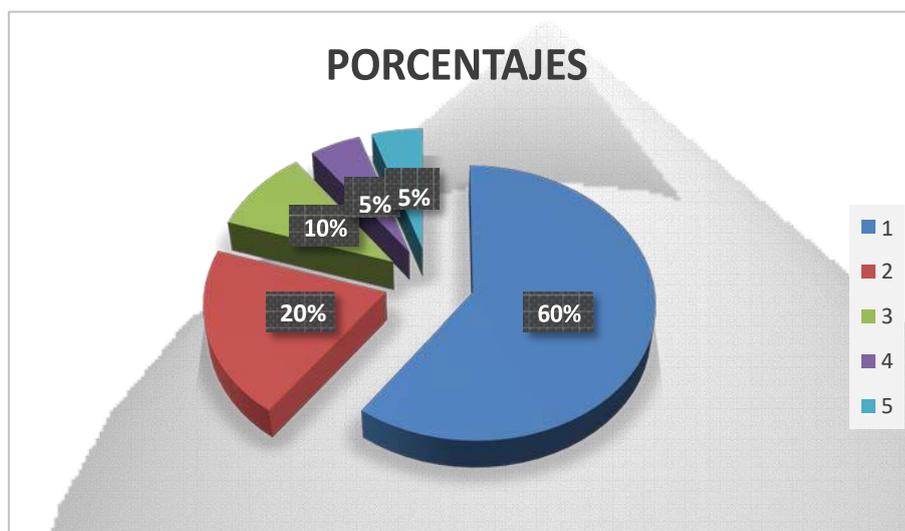
6.- ¿El buen funcionamiento de una escuela se basa en la administración y el clima laboral?

Tabla 9: El funcionamiento del establecimiento se basa en la administración y clima laboral.

No	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
5	TOTALMENTE DE ACUERDO	9	60,00
4	DE ACUERDO	3	20,00
3	INDIFERENTE	1	10,00
2	EN DESACUERDO	1	5,00
1	TOTAL DESACUERDO	1	5,00
	TOTAL	15	100%

Fuente: Docentes de la Escuela de Educación Básica “Trece de Abril”.
Elaborado por: Lcda. Yesenia Isabel Pizarro García

Gráfico 6: El funcionamiento del establecimiento se basa en la administración y el clima laboral.



Fuente: Docentes de la Escuela de Educación Básica “Trece de Abril”.
Elaborado por: Lcda. Yesenia Isabel Pizarro García

Análisis e Interpretación:

Según el análisis de las encuentra respecto a esta pregunta nos arrojó un sorprendente resultado del 60% estuvo totalmente de acuerdo que para el buen desarrollo de un establecimiento educativo se basa en la administración y por lo tanto en un buen clima laboral el restante de opiniones están compartidas entre un 20 % de acuerdo, y así sucesivamente hasta llegar a un 5 % que estuvo en un total desacuerdo con esta pregunta.

7.- ¿Asiste usted a cursos de capacitación sobre valores, relaciones humanas u otros que ayuden al clima laboral?

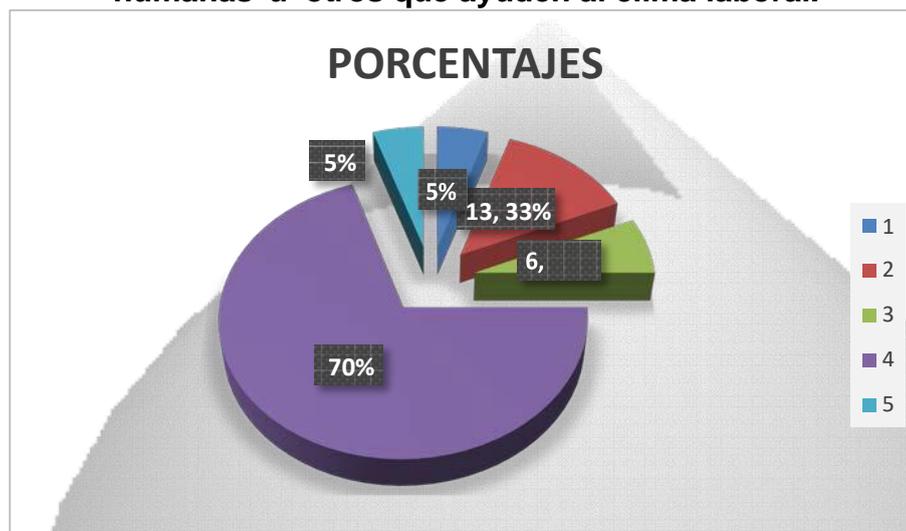
Tabla 10: Cursos de capacitación sobre valores, relaciones humanas u otros que ayuden al clima laboral.

N	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
5	TOTALMENTE DE ACUERDO	1	5,00
4	DE ACUERDO	2	13,33
3	INDIFERENTE	1	6,67
2	EN DESACUERDO	10	70,00
1	TOTAL DESACUERDO	1	5,00
	TOTAL	15	100%

Fuente: Docentes de la Escuela de Educación Básica “Trece de Abril”.

Elaborado por: Lcda. Yesenia Isabel Pizarro García

Gráfico 7: Cursos de capacitación sobre valores, relaciones humanas u otros que ayuden al clima laboral.



Fuente: Docentes de la Escuela de Educación Básica “Trece de Abril”.

Elaborado por: Lcda. Yesenia Isabel Pizarro García

Análisis e Interpretación:

En esta gráfica nos podemos dar cuenta que existe un rotundo 70% de los docentes no asisten a capacitaciones, ya sea por falta de tiempo por factor económico, frente a un 5% que sí asisten de vez en cuando a capacitaciones, 13,33% que estuvo de acuerdo, una parte de la población es indiferente y un total desacuerdo.

8.- ¿Cree usted que las relaciones interpersonales son importantes en la administración de una escuela?

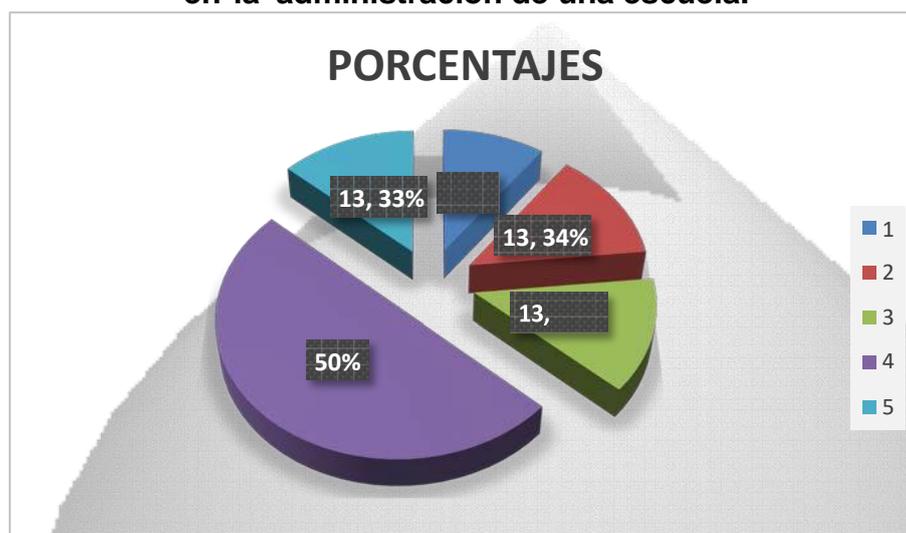
Tabla 11: Las relaciones interpersonales son importantes en la administración de una escuela.

No	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJES
5	TOTALMENTE DE ACUERDO	1	10,00
4	DE ACUERDO	2	13,34
3	INDIFERENTE	2	13,33
2	EN DESACUERDO	8	50,00
1	TOTAL DESACUERDO	2	13,33
	TOTAL	15	100%

Fuente: Docentes de la Escuela de Educación Básica “Trece de Abril”.

Elaborado por: Lcda. Yesenia Isabel Pizarro García

Gráfico 8: Las relaciones interpersonales son importantes en la administración de una escuela.



Fuente: Docentes de la Escuela de Educación Básica “Trece de Abril”.

Elaborado por: Lcda. Yesenia Isabel Pizarro García

Análisis e Interpretación:

En el gráfico nos refleja que el 50% estuvo en desacuerdo que no influyen en mayor manera las relaciones interpersonales en la administración que sería ideal, si pero no que sería imprescindible para un buen clima laboral, frente a un 10% que estuvo totalmente de acuerdo, 13.34 % de acuerdo, también existe un 13,33% que le da indiferencia por esta pregunta y finalmente un total desacuerdo con el 13,33%.

9.- ¿Considera Usted que el clima laboral incide en la motivación de los docentes?

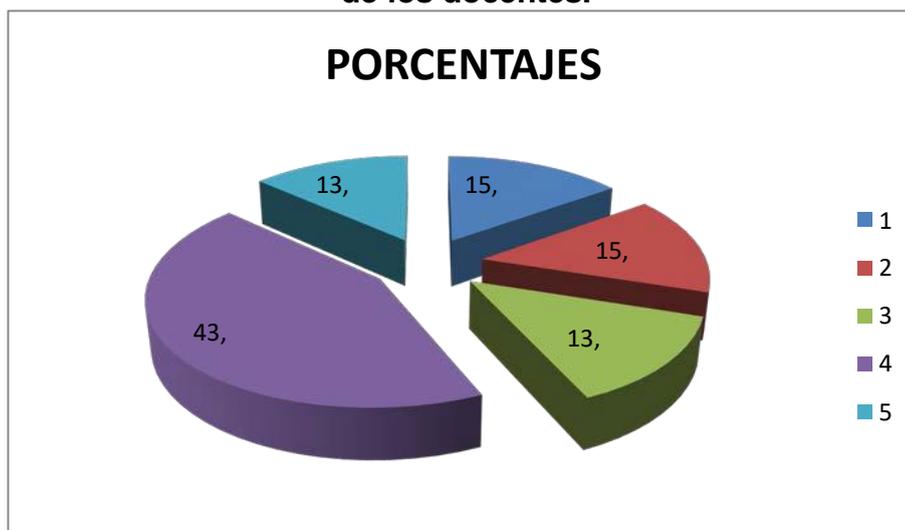
Tabla 12: El clima laboral incide en la motivación de los docentes.

No.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJES
5	TOTALMENTE DE ACUERDO	2	15,00
4	DE ACUERDO	2	15,00
3	INDIFERENTE	2	13,34
2	EN DESACUERDO	7	43,33
1	TOTAL DESACUERDO	2	13,33
	TOTAL	15	100,00%

Fuente: Docentes de la Escuela de Educación Básica "Trece de Abril".

Elaborado por: Lcda. Yesenia Isabel Pizarro García

Gráfico 9: El clima laboral incide en la motivación de los docentes.



Fuente: Docentes de la Escuela de Educación Básica "Trece de Abril".

Elaborado por: Lcda. Yesenia Isabel Pizarro García

Análisis e Interpretación:

Con el análisis de esta encuesta se podría decir múltiples opiniones, entre la que, más destacó que había un desacuerdo en un 43,33% que el clima laboral no incide en la motivación de los docentes pero cabe resaltar que un docente desmotivado es propenso a cualquier desacuerdo con sus compañeros.

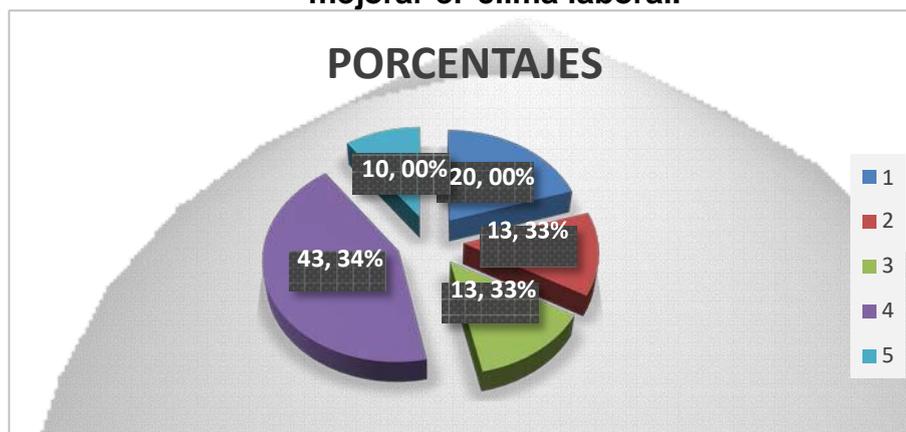
10.- ¿Considera usted importante implementar una guía de valores humanos para mejorar el clima laboral en una institución?

Tabla 13: Implementar una guía de valores humanos para mejorar el clima laboral en una institución.

No.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJES
5	TOTALMENTE DE ACUERDO	3	20,00
4	DE ACUERDO	2	13,33
3	INDIFERENTE	2	13,33
2	EN DESACUERDO	7	43,34
1	TOTAL DESACUERDO	1	10,00
	TOTAL	15	100,00%

Fuente: Docentes de la Escuela de Educación Básica "Trece de Abril".
Elaborado por: Lcda. Yesenia Isabel Pizarro García

Gráfico 10: Implementar una guía de valores humanos para mejorar el clima laboral.



Fuente: Docentes de la Escuela de Educación Básica "Trece de Abril".
Elaborado por: Lcda. Yesenia Isabel Pizarro García

Análisis e Interpretación:

Según la encuestas recolectadas se encontró una diversidad de opinión respecto a este tema en cuestión, notándose un desacuerdo del 43,33%, como su principal componente, total acuerdo del 20%, de acuerdo también tuvo un 13,33%, una indiferencia frente a la pregunta del 13,33% y por consiguiente un 10 %. Esto refleja una opinión dividida entre los docentes frente a la propuesta de una guía metodológica de valores humanos para mejorar el clima laboral de la institución.

2.4 Verificación de la hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

El clima laboral como factor de desarrollo en la administración tiene que ser mejorado a través de la aplicación de los valores humanos porque solo así podrá salir adelante la Escuela de Educación Básica “Trece de Abril” ubicada en el cantón Guayaquil, provincia del Guayas, año lectivo 2015-2016.

La hipótesis general es válida debido a que se tomó todas las repuestas de las encuesta de la pregunta 1, 4, 7, 10; es necesario que se diseñe una guía didáctica para la comprensión de los valores humanos, la misma que va a ayudar crear un clima laboral adecuado para los docentes y esto va a mejorar la parte administrativa de la institución.

Hipótesis particular 1

Se validan con las preguntas 1, 2, 5, analizadas por los encuesta a los docentes, conociendo las causas de un clima laboral desfavorable, por lo tanto una administración muy difícil de llevar por la falta de liderazgo, la aplicación de valores humanos que nos ayuden a conciliar un verdadero ambiente de trabajo.

Hipótesis Particular 2

La aplicación de valores humanos en el área laboral favorece un mejor ambiente de trabajo y por lo tanto una buena administración esto permitirá que la institución siga creciendo. En esta hipótesis es importante que el docente aprenda a identificar cuáles son las causas que ocasiona un clima laboral desfavorable por lo tanto diremos que la pregunta de la encuesta 2 tiene validez.

Hipótesis Particular 3

La aplicación de valores humanos en el área de trabajo por parte del docente potencia un clima laboral adecuado. Esta hipótesis se relaciona con la pregunta 4 dirigida a los docentes donde 80% de los encuestados están totalmente de acuerdo con el uso de los valores humanos.

CAPÍTULO III

3 PROPUESTA DE CREACIÓN

3.1 Diseño de la propuesta

Título: GUÍA DIDÁCTICA DE VALORES HUMANOS QUE MEJORAN EL CLIMA LABORAL EN LOS DOCENTES.

3.2 Antecedentes

La propuesta es diseñar una guía didáctica de los valores humanos, como estos influyen en el clima laboral, mejorándolo hasta el punto que cada uno de los valores aplicados en la formación de esta propuesta son de índole laboral con sus respectivas ilustraciones también cuenta con actividades y talleres que el docente podrá desarrollar sin ninguna complicación.

La propuesta ayudará a resolver los problemas que se presenten en el trabajo de manera positiva con la ayuda de los valores humanos, la aplicación de esta guía, creando un clima laboral adecuado en la institución. Es verdad, la capacitación en muchas áreas son necesarias, pero descuidamos al individuo como parte de una comunidad, un ser social que tiene una formación adecuada en lo académico. Sin embargo, se deja a un lado la esencia del ser humano, en las instituciones.

Cuando se evalúan los comportamientos de los docentes, también se tiene que evaluar la parte humana, el medio familiar donde fue formado, sus costumbres y la manera de responder frente a conflictos que se pueden presentar dentro de la institución con sus compañeros.

3.2 Diagnóstico

El clima laboral de la institución presenta serias dificultades para la administración por la ausencia de liderazgo, pero sobre todo, por la ausencia de valores laborales y la práctica de los mismos por tal motivo es importante que la propuesta sea aplicada en el plantel.

3.3 Fundamentos Teóricos de la Propuesta

3.3.1 Fundamentación Pedagógica

Actualmente la pedagogía está considerada como la ciencia de la educación, abarca los niveles tanto primario, secundario y superior. Esta guía trata de inducir al docente en el amplio campo educativo de los valores humanos, establecer su influencia en la sociedad, su importancia en el mundo globalizado, en el actual desarrollo del proceso educativo.

3.3.2 Fundamentación Psicológica

Se va a producir un cambio de conducta y un desarrollo de la personalidad. Un enriquecimiento en el plano intelectual se va a elevar la autoestima del docente. Se aplicará un proceso de intervención libre y voluntario para nuevas formas de resolver conflictos. La adaptación del docente su inserción en el mundo de los valores, del futuro requiere de una personalidad abierta, creativa, potenciada.

3.3.3 Fundamentación Sociológica:

Esta guía está dirigida a la sociedad, a la familia y a sus integrantes. La puesta en práctica de los conocimientos donde también desarrolla un papel importante el educador. Los patrones de conducta del docente definen una cultura que se transmiten unos a otros, la sociedad se desarrolla en forma colectiva conforme avanza el desarrollo socioeconómico, político, moral y educacional.

3.3.4 Fundamentación Legal

El artículo 326 numeral 5 de la Constitución de la República, determina que: “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”; y, el numeral 6 dice que: “Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley”.

3.4 Justificación e Importancia

El sistema educativo debe de tener en cuenta que la educación integral para la formación de los docentes, poseer una planificación seria, con un concepto humanístico muy amplio debido a que cada individuo es un mundo diferente con distintas costumbres, formación, pero con un mismo objetivo; servir de la mejor manera, con el ejemplo a la comunidad y sus compañeros, es por eso, que es muy importante que cada uno pueda aplicar los valores en su entorno inmediato como la tolerancia, el respeto, la paciencia, la puntualidad, la responsabilidad entre otros .

Los conflictos que se puedan desarrollar en un lugar de trabajo son muy diversos entre líder y liderado, pero tiene que predominar siempre la buena administración basada en valores tratando a los demás con respeto en igualdad de condiciones. El clima laboral es el resultado de un conjunto de decisiones que promuevan el buen vivir y el desarrollo de cada individuo.

Este trabajo de investigación les va a servir a que todos los que forman la comunidad educativa para que trabajen de una forma más eficaz y eficiente, para de esta manera alcanzar un objetivo común, como lo esperan las nuevas propuestas educativa en los nuevos cambios para la educación ecuatoriana. Con las experiencias recogidas durante este tiempo de investigación, me di cuenta que hay docentes que no aplican los valores en sus vidas ni en la de los demás, causando un clima laboral contrario al que se debe generar.

3.5 Objetivos

3.5.1 Objetivo General

Diseñar la guía didáctica a través de la comprensión de los valores humanos, como herramienta para el mejoramiento del clima laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica “Trece de Abril”, año lectivo 2015-2016.

3.5.2 Objetivos Específicos

- Ofrecer a las docentes un instrumento innovador, que ayude en la práctica de valores, a través de la compilación de textos.
- Concienciar a los docentes a la práctica de valores, mediante la observación de los videos en esta guía.
- Capacitar al docente permitiendo la práctica de valores, para el desarrollo de la administración aplicando en situaciones de la vida cotidiana.

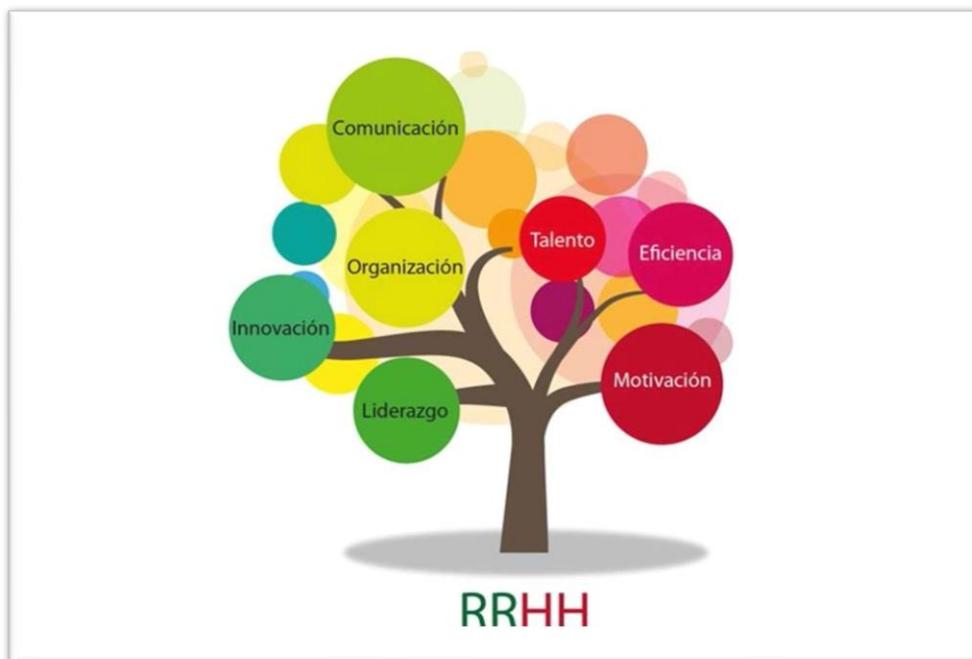
3.6 Descripción de la Propuesta

Para analizar el clima laboral como factor en la administración de la Escuela de Educación Básica “Trece de Abril”, se diseñará la guía didáctica que motiva la comprensión de valores en los docentes. Para fortalecer el clima laboral y desarrollar una correcta administración en beneficio de los maestros.

Con el fin de fortalecer el clima laboral de la institución, concientizar a la autoridad respectiva para que autorice; se ejecute y se sociabilice esta guía entre estas guías para que sean ejecutadas de la forma correcta con efectividad para lograr un mejor desarrollo administrativo y funcional.

**GUÍA DIDÁCTICA QUE MEJORAN EL CLIMA LABORAL
PARA LA COMPRENSIÓN DE VALORES HUMANOS**

Gráfico 11: Valores Humanos



Fuente: PSICO 360. EMPRESA Y RECURSO
Elaborado por: Lcda. Yesenia Isabel Pizarro García

I.- Introducción

Esta propuesta, está dirigida a los docentes de la Escuela de Educación Básica “Trece de Abril”, que tiene la misión de incorporar esta guía como un recurso o herramienta profesional para que los docentes apliquen en su entorno la misma que servirá en el mejoramiento del clima laboral de la institución y una administración cada vez más humana, progresiva.

Es importante de involucrar en la educación, pensar que la responsabilidad de los docentes para un clima laboral acorde a nuestra profesión, siendo nosotros el ejemplo con conocimientos científicos, pero también humanísticos, formado en valores para que sean estos los que fomenten el desarrollo de la administración, porque toda acción educativa debe ser dirigida, orientada a la calidad y la calidez de todos sus componentes.

El papel que debe desempeñar el docente es estimularlo, motivarlo y no olvidar que a medida que la vida se hace más compleja el docente se hace más indispensable en su función como orientador para que los que aprenden desarrollen su propia personalidad, esta guía sirva para que los docentes mejoren sus reacciones ante un aparente conflicto, pudiendo alcanzar el rendimiento laboral que se espera.

Objetivo

Mejorar las relaciones entre los docentes, para conducirse en su trabajo con su compañero, con valores humanos, que cada uno de nosotros cultivemos en pro del desarrollo administrativo de la institución.

La misión de los docentes en esta institución es dirigir con ejemplo a sus compañeros y juntos lograr un clima laboral de calidad.

GUÍA 1

HUMANISMO “Aprendiendo crecemos valioso”

Inculcar en el desarrollo de la docencia, el sentir los problemas de los demás como propios. Brindar afecto, comprensión, mostrar interés, preocupación, colaboración y entrega generosa hacia nuestros compañeros mediante la demostración en la práctica asistencial.

Gráfico 12: Humanismo



Fuente: www.revistasomos.cl/.

Elaborado por: Lcda. Yesenia Isabel Pizarro García

Actividad 1

Recopilar textos sobre los valores humanos que existen en la escuela.

TALLER 1:

El taller para docentes puede ser llevado a cabo como un precursor de las actividades. El proceso de este taller está diseñado de manera que los docentes puedan:

- ❖ Evaluar qué valores son más importantes para ellos.

- ❖ Determinar qué valores desean encontrar en los compañeros.
- ❖ Elaborar consciencia acerca de cómo las personas aprende acerca de los valores.
- ❖ A los docentes se les pedirá que piensen, creen y ejemplifiquen los valores que les gustaría que sus compañeros practiquen.

Pasó Uno: Discutir el valor del humanismo

¿Qué es lo que el valor significa para Uds.?

- A medida que ellos compartan, registre en forma abreviada sus respuestas en el pizarrón o paleógrafo.

Pasó dos: Debatan cómo comunicamos ese valor, pregunte:

¿En qué forma comunicamos este valor?, ¿Cómo se lo enseñamos nuestros niños?, ¿Cómo incrementamos la experiencia de valores en nuestro hogar, en nuestra interacción con nuestros compañeros y en el medio ambiente de la escuela?

- Elaborar una lista de las personas a las que usted brindó su ayuda en el trabajo e intercambie su lista con la de su compañero.

Tabla 14: Guía 1

ACTIVIDAD	RECURSO	PARTICIPANTES
DINÁMICA TALLER.	MARCADORES BOLÍGRÁFOS TEXTOS PIZARRA MARCADORES	DIRECTOR DOCENTES
EVALUACIÓN	PRESUPUESTO	OBJETIVO
PASO 1 PASO 2	AUTOGESTIÓN	SENSIBILIZAR A LOS DOCENTES SOBRE LA IMPORTANCIA DE LOS VALORES

GUÌA 2

OPTIMISMO.

Demostrar en la práctica docente que hay que aprender a mantener una actitud positiva en tu vida y profesión para poder obtener buenos resultados como profesional, generando un buen clima laboral.

Gráfico 13: Optimismo



Fuente: psicologiayautoayuda.com

Elaborado por: Lcda. Yesenia Isabel Pizarro García

ACTIVIDAD 2

Dinámica de reflexión.

TALLER 2

Leer atentamente la siguiente historia:

EL CONSEJERO DEL REY.

Había un rey que tenía un consejero que ante circunstancias Complicadas siempre decía: "qué bien, que bien, que bien". Un día estando de cacería, el rey se cortó un dedo del pie y el consejero exclamó: "qué bien, que bien, que bien".

El rey, cansado de esta actitud, lo despidió, el consejero respondió: "qué bien, que bien, que bien". Tiempo después, el rey fue secuestrado por una tribu para sacrificarlo ante su dios. Cuando lo preparaban para el ritual, vieron que le faltaba un dedo del pie y decidieron que no era digno para su divinidad al estar incompleto, dejándolo en libertad.

El rey ahora entendía las palabras del consejero y pensó: "qué bien que haya perdido el dedo del pie, de lo contrario ya estaría muerto".

Gráfico 14: El consejero del rey



Fuente: eldiamantealdia.blogspot.com

Elaborado por: Lcda. Yesenia Isabel Pizarro García

Mandó llamar al palacio al consejero y le agradeció. Pero antes le preguntó por qué dijo "qué bien" cuando fue despedido. El consejero respondió: "si no me hubieses despedido, habría estado contigo y como a ti te habrían rechazado, a mí me hubieran sacrificado".

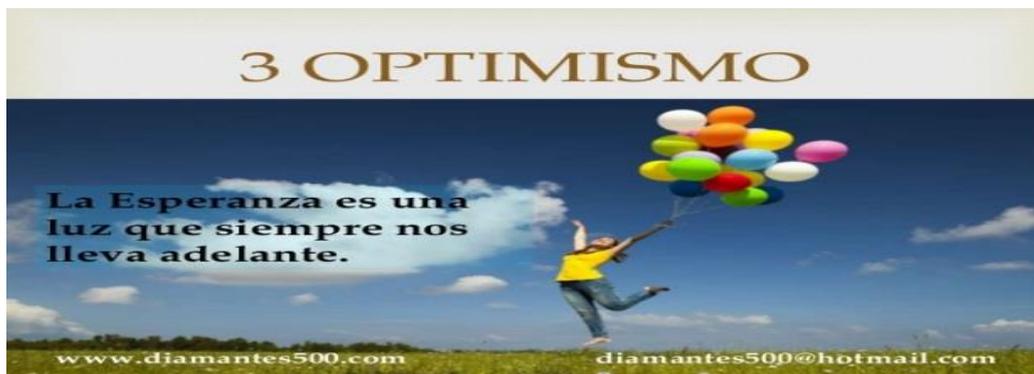
La vida es como un laberinto, con muchos caminos por tomar. En el diario caminar podemos estrellarnos contra las paredes cuando las circunstancias son difíciles.

Pero hay que tomar una actitud positiva como la del consejero de la historia. Para cualquier dificultad en la vida existe una razón que muchas veces escapa a nuestra perspectiva y no entendemos en el momento.

Reflexione y responda.

- 1.- ¿Cuál era la frase del consejero, usted la usaría? ¿Por qué?
 - 2.- ¿Qué le sucedió al rey en su pie?
 - 3.- Explique cómo se salvó el rey de morir.
 - 4.- ¿Qué significa para usted tomar una actitud positiva?
 - 5.- ¿Qué valor se presenta en este dilema?
 - 6.- ¿Cómo aplicarías este valor en el trabajo?
- Comentar grupalmente las respuestas y los argumentos ofrecidos por los compañeros.

Gráfico 15: Frase del optimismo



Fuente: www.diamantes500.com

Elaborado por: Lcda. Yesenia Isabel Pizarro García

Tabla 15: Guía 2

ACTIVIDAD	RECURSO	PARTICIPANTES
Dinámica de reflexión.	Infocus Hojas Plumas	Director Personal Docente
EVALUACIÓN	PRESUPUESTO	OBJETIVO
Cuestionario	Autogestión	Fortalecer al docente con el valor del optimismo.

Elaborado por: Lcda. Yesenia Isabel Pizarro García

GUÍA 3

PERSEVERANCIA.

El docente siempre tiene que procurar conseguir la fuerza necesaria para lograr sus metas y objetivos ante adversidad esto ayudara a la administración, al correcto funcionamiento de la institución.

Gráfico 16: Perseverancia



Fuente: desmotivaciones.es

Elaborado por: Lcda. Yesenia Isabel Pizarro García

ACTIVIDAD 3

Observar un video titulado el que persevera alcanza.

TALLER 3

Los docentes siempre debemos actuar con el ejemplo, mantener una buena conducta, sin olvidar practicar los valores sobre todo el de la perseverancia frente a nuestros compañeros ya que sin querer podemos

causar un desánimo colectivo, puede ser que al enfrentar alguna situación difícil de superar se desmoye en el intento, esto produce frustración en cada individuo.

Este video tiene los siguientes contenidos:

- La relación que existe entre el docente y los valores.
- El papel de los docentes.

Gráfico 17: Video



Fuente: desmotivaciones.es

Elaborado por: Lcda. Yesenia Isabel Pizarro García

Tabla 16: Guía 3

ACTIVIDAD	RECURSO	PARTICIPANTES
OBSERVAR UN VIDEO	INFOCUS COMPUTADOR HOJAS BOLÍGRAFOS	DIRECTOR PERSONAL DOCENTE COMISIÓN PEDAGÓGICA
EVALUACIÓN	PRESUPUESTO	OBJETIVO
ELABORAR UN ENSAYO DE UNA CARILLA.	AUTOGESTIÓN	POTENCIAR LA PARTE EMOCIONAL EN EL DOCENTE.

Elaborado por: Lcda. Yesenia Isabel Pizarro García

GUÌA 4

LABORIOSIDAD.

Exigirnos en la actividad docente en la realización siempre de nuestro trabajo con espíritu de perfección con actitud positiva.

Gráfico 18: Laboriosidad



Fuente: www.waece.org

Elaborado por: Lcda. Yesenia Isabel Pizarro García

ACTIVIDAD 4

Formar grupos y elaborar papelógrafos.

TALLER 4

Leer la siguiente historia : “La cigarra y la hormiga”

Había una vez una cigarra, que cómodamente, reposando bajo la sombra de un árbol, cantaba y cantaba con alegría durante todo el verano. En cambio, su vecina, la hormiga laboriosa, trabajaba sin descanso bajo el ardiente sol, transportando semillas y granos.

Entre una canción y otra, la cigarra le preguntaba a la hormiga: “¿Por qué no dejas de trabajar? ¡Canta conmigo!”

La hormiga le respondió incansable: -“No puedo; ¡estoy agrupando las provisiones para el invierno porque hará mucho frío y entonces no habrá nada que comer!”

El verano es todavía muy largo y hay mucho tiempo suficiente para agrupar provisiones.

¡Con este calor es cansadísimo trabajar!”, reía la cigarra. La cigarra cantó todo el verano hasta que llegó el otoño y luego con el frío invierno vino la nieve, encontrándose con que no tenía nada para comer.

Una noche, la cigarra, hambrienta, tocó a la puertita de la casa de la hormiga:

-“¡Ábreme, te lo suplico, dame de comer lo que sea!”, le rogó, hundiéndose en la nieve. La puertecilla se abrió y se asomó la hormiga: -“Ahora te reconozco. Tú eres la cigarra. ¿Qué hiciste durante todo el verano, mientras yo trabajaba?”

-“¡Cantaba!”, respondió la cigarra.

La hormiga cerró la puerta y dijo:

-“¿Estuviste cantando? Bueno, ¡pues ahora baila!”

Comentar y elaborar en un papelote el resumen de cada grupo

Gráfico 19: “La cigarra y la hormiga”



Fuente: cuentodemivida.blogs.charhadas.com

Elaborado por: Lcda. Yesenia Isabel Pizarro García

Tabla 17: Guía 4

Actividad	Recurso	Participantes
Formar grupos Elaborar papelógrafos.	Marcadores Papelotes Cintas	Director Docentes
Evaluación	Presupuesto	Objetivo
Exposición	Autogestión	Incentivar con armonía y esmero el trabajo de las persona.

Elaborado por: Lcda. Yesenia Isabel Pizarro García

GUÌA 5

RESPONSABILIDAD.

Educar en la práctica docente a aceptar las consecuencias de sus actos y responder por ellos en todo momento.

Gráfico 20: RESPONSABILIDAD



Fuente: www.dircommx.com

Elaborado por: Lcda. Yesenia Isabel Pizarro García

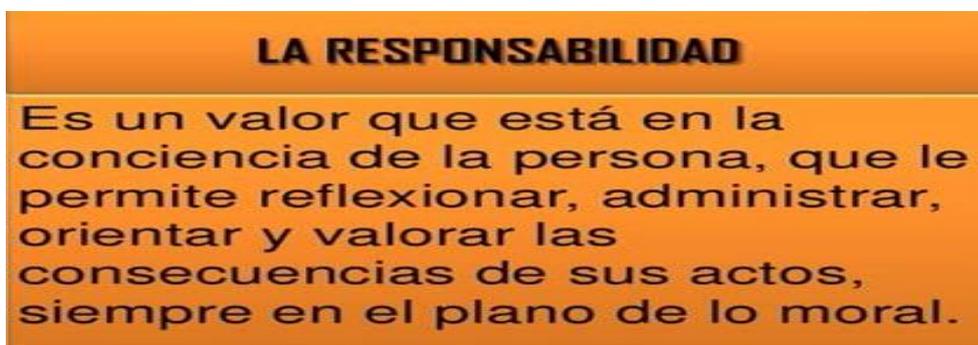
ACTIVIDAD 5

Elaborar un acróstico sobre el tema del valor después de observar imágenes en la pantalla, entonar el poema sobre la responsabilidad.

TALLER 5

De manera individual el docente en una diapositiva creará un acróstico con el tema del valor de la responsabilidad y socializará su trabajo en el aula.

Gráfico 21: FRASE DE LA RESPONSABILIDAD



Fuente: Docentes de Escuela de Educación Básica "Trece de Abril".

Elaborado por: Lcda. Yesenia Isabel Pizarro García

Gráfico 22: EL Poema de la Responsabilidad



Fuente: es.slideshare.net

Elaborado por: Lcda. Yesenia Isabel Pizarro García

Gráfico 23: Imagen de la responsabilidad



Fuente: www.dreamstime.com
Elaborado por: Lcda. Yesenia Isabel Pizarro García

Tabla 18: Guía 5

ACTIVIDAD	RECURSO	PARTICIPANTES
OBSERVAR IMÁGENES DE LA RESPONSABILIDAD.	PAPELÓGRAFO MARCADORES BORRADOR	DIRECTOR DOCENTES
EVALUACIÓN	PRESUPUESTO	OBJETIVO
ACRÓSTICO	AUTOGESTIÓN	INCENTIVAR AL DOCENTE AL CUMPLIMIENTO DE SUS LABORES.

Elaborado por: Lcda. Yesenia Isabel Pizarro García

3.7 Factibilidad de la Propuesta.

La propuesta es factible puesto que existe una eminente falencia de valores humanos dentro del clima laboral de las instituciones educativas en general, además de contar con la aprobación de la autoridad del plantel y del apoyo de los docentes en busca de un cambio. Es factible por qué no necesita de recursos de costos elevados sino accesibles para todos, los implementos a utilizar son parte de los materiales de trabajo que encontramos en la escuela.

3.7.1 Financiero

La institución en la que se ejecutará el proyecto financiará la propuesta y la de la aplicación del mismo a través de la autogestión, puesto que la administración se muestra a favor de un cambio en el clima laboral.

3.8 Impacto de la propuesta.

Diseñar e implementar una guía para la comprensión de valores dentro del clima laboral de la Escuela de Educación Básica “Trece de Abril”, sin duda influirá positivamente en el mismo, convirtiendo el trato interpersonal en una herramienta agradable efectiva dentro de la administración de la institución, además de repercutir en los procedimientos administrativos y docentes esta guía ayudara en gran medida mejorar el clima laboral institucional.

3.8.1 En lo social.- Es importante saber lo necesario que es para el educador tener una visión clara, ética de las necesidades sociales que

tiene la nación, la religión, las razas y hasta la profesión. La aplicación cotidiana de valores dentro del clima laboral genera una operatividad agradable, esta satisfacción repercute en la pacificación de la sociedad, desde el individuo hasta el grupo.

3.8.2 En lo educativo.- El diseño e implementación de una guía para la comprensión de valores, también beneficiará el ambiente educativo, mejorando el trato entre docentes, docentes-autoridades, mejorando la ética laboral, motivando a la comunidad educativa.

3.9 Beneficiarios

Los beneficiarios directos serán los docentes, autoridades y los estudiantes de la escuela de educación Básica “Trece de Abril”, que es la institución donde realizará la aplicación de la guía didáctica para la comprensión de valores y esto mejorará el clima laboral del plantel.

3.10 Ejecución de la propuesta

Esta propuesta de ejecución se pondrá en práctica de una manera inmediata para mejorar el clima laboral de todos los docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal “Trece de Abril”, a partir del segundo quimestre y que se la seguirá aplicando en los próximos años e incluso se podrá promover a otros establecimientos donde se detecten este tipo de problema, ya que la misión importante de todos los docentes es orientar la calidad y calidez de los valores.

Cronograma:

Tabla 19: Cronograma

VALORES	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO	MARZO
HUMANISMO	TALLERES EN PAPELO GRÁFOS				
OPTIMISMO		RESPONDER CUESTIONARIO			
PERSEVERANCIA			ELABORAR UN ENSAYO		
LABORIOSIDAD				REALIZAR EXPOSI- CIONES	
RESPONSABILIDAD					ELABORAR UN ACRÓSTICO

Elaborado por: Lcda. Yesenia Isabel Pizarro García

3.11.- Evaluación de la propuesta

La evaluación de la propuesta de esta investigación va a ser tomada de los resultados que se irán obteniendo posteriormente a la aplicación de la guía de comprensión de valores en la institución cada valor tiene su respectiva evaluación sea esta práctica o escrita.

La misma que será de gran interés ya que se debe conquistar avances significativos dentro del clima laboral en la administración de la Escuela de Educación Básica “Trece de Abril”, los que se tomarán para evaluar los resultados de la implementación de la guía.

La propuesta abarca una gran importancia en todos los niveles sean estos culturales, sociales debido a que esta tesis de investigación servirá para beneficiar a las futuras generaciones de docentes para que en adelante se pueda desenvolverse en un contexto administrativo de humanismo, perseverancia, optimismo, laboriosidad, responsabilidad y paciencia

3.12.- Validación de la propuesta

Esta propuesta es válida ya que uno de los mayores problemas al tratar de cambiar radicalmente el clima laboral en una institución se presenta en los mismos docentes, puesto que toda la información obtenida se dio por medio de las encuestas que realice, donde pudimos analizar la poca importancia que le dan al tema de los valores humanos muchos piensan que no son necesarios, es por eso que esta guía didáctica sensibilizará al profesional a la práctica educativa.

Esto se basa en fortalecer la visión educativa, mejorar las relaciones interpersonales entre los educadores generando un impacto positivo, motivador entre los que conforman la institución, la práctica de los valores laborales, mejorando al docente en su trabajo.

Tabla 20: Validación de la propuesta

FUNCIÓN	OBJETIVOS	OBJETIVOS OPERATIVOS	PROGRAMAS, PROYECTOS, ACCIONES Y ACTIVIDADES	META DE GESTIÓN	INDICADOR DE GESTIÓN	FECHA PROGRAMADA DE EJECUCIÓN		PROGRAMACIÓN MENSUAL POR TALLERES			RESPONSABLES	MEDIO DE VERIFICACIÓN
						DESDE	HASTA	I	II	III		
Académica	Diseñar guía didáctica que mejoran el clima laboral para la comprensión de valores humanos de los docentes de la Escuela de Educación Básica "Trece de Abril".	Hasta marzo del 2016 , capacitar al docente permitiendo la práctica de valores, para el desarrollo de la administración haciendo de estos periodos momentos innovadores en situaciones de la vida cotidiana	Actividad: 1 HUMANISMO	100%	Porcentaje de registro de respuesta	09/11/2015	12/11/2015	100%	0%	0%	Director y Personal Docente.	Informe de Resultados de los papelógrafos.
			Actividad 2: OPTIMISMO	100%	Porcentaje del personal docente sobre la historia "El consejero del rey"	14/12/2015	18/12/2015	10%	90%	0%	Director Personal Docente	Informe de resultados y hoja de cuestionario, evidencia (fotos, videos)
			Actividad 3: PERSEVERANCIA	100%	Porcentaje del video "El que persevera alcanza"	04/01/2016	07/01/2016	0%	100%	0%	Director Personal Docente Comisión Pedagógica	Informe de elaboración de ensayo sobre el video
			Actividad 4: LABORIOSIDAD	100%	Porcentaje y seguimiento de los grupos de la historia "La cigarra y la hormiga"	01/02/2015	05/02/2015	0%	30%	70%	Director Docentes.	Documento de las exposiciones en grupos.
			Actividad 5: RESPONSABILIDAD	100%	Porcentaje de actividades	01/03/2015	04/03/2015	0%	10%	90%	Director, Personal Docente.	Informe de resultados de acrósticos, fotos y videos de las presentaciones

Elaborado por: Lcda. Yesenia Isabel Pizarro García

APLICACIÓN DE LA GUÍA

Gráfico 24: Aplicación de la Guía



Elaborado por: Lcda. Yesenia Isabel Pizarro García

CONCLUSIONES

La Guía didáctica para la comprensión de valores de los docentes de la Escuela de Educación Básica Físcal “Trece de Abril” es de gran ayuda porque permite mejorar el clima laboral administrativo del año 2015-2016.

-  Que el clima laboral actual de las instituciones educativas en general presenta numerosas deficiencias favorables y satisfactoria.

-  La institución educativa presenta poca motivación en el desarrollo en la administración lo cual fue evidente en el proceso de investigación de campo realizada.

-  La aplicación de este grupo de valores en el ámbito laboral inevitablemente va a mejorar el clima que es un factor de desarrollo en las administraciones.

-  Los administradores y docentes son a quienes beneficiará la implementación de la guía didáctica en valores con el clima laboral.

RECOMENDACIONES

Al término de este informe se deja las siguientes recomendaciones:

-  Los docentes deben ser los primeros en implementar esta guía para la comprensión de valores en las instituciones educativas.

-  Que se gestione por parte de las autoridades educativas la implementación de una “ Guía Didáctica que mejoran el clima laboral .

-  El clima laboral permite que el docente sea más afectivo, aplicar esta guía para la comprensión de valores en la institución, para darle confianza y liderazgo al docente como factor de desempeño que beneficiará también a toda la comunidad.

-  Que se implemente esta guía constantemente durante todos los años lectivos, para alcanzar un buen clima laboral y convertirlos en fortaleza a la mayor brevedad posible en la sociedad

BIBLIOGRAFÍA

ALLES, M. (2007). *5 pasos para transformar una oficina de personal en un Área de Recursos Humanos*. México: Granica.

BITTEL, L. (2011). *Evaluación del desempeño de los trabajadores*. México: McGraw Hill. Segunda Edición.

BLANCHARD, K. (Rev. 2011). EL EJECUTIVO AL MINUTO. En K. BLANCHARD, *EL EJECUTIVO AL MINUTO* (pág. 192). Barcelona: Deboldillo.

Carnegie, D. (Rev. 2010). Como ganar amigos en influir sobre las personas. En D. Carnegie, *Como ganar amigos en influir sobre las personas* (pág. 95). Rosario.

Chiavenato, I. (Rev. 2012). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones, 8va Edición. En I. Chiavenato, *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones, 8va Edición* (pág. 81). Mexico D.F.: INTERAMERICANA EDITORES.

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. (2008). QUITO

Dessler, G. (2010). Administración de recursos humanos. En G. Dessler, *Administración de recursos humanos 11 Ed.* (pág. 832). México: Pearson Educación.

García Santillán, A., & Uscanga Guevara, M. (Rev. 2012). ESARROLLO Y COMPORTAMIENTO DE LA MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO. En A. García Santillán, & M. Uscanga Guevara, *ESARROLLO Y COMPORTAMIENTO DE LA MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO* (pág. 174). Veracruz: Universidad de Málaga.

García-Morato, M. V. (2012). Gestión de la Diversidad. En M. V. García-Morato, *Gestión de la Diversidad* (pág. 193). Barcelona: Fundación Bertelsmann.

Giraudier, M. (Rev. 2012). COMO GESTIONAR EL CLIMA LABORAL. En M. Giraudier, *COMO GESTIONAR EL CLIMA LABORAL* (pág. 22). Editorial Obelisco.

Godin, S. (Rev. 2010). Necesitamos que tú nos líderes. En S. Godin, *Tribus* (pág. 89). Ediciones Gestión.

Gómez López, E. (Rev. 2011). Un desafío de nuestro tiempo. En E. Gómez López, *El liderazgo ético* (pág. 176). Gestión.

GONZALEZ GALAN, A. (Rev. 2011). EVALUACION DEL CLIMA ESCOLAR COMO FACTOR DE CALIDAD. En A. GONZALEZ GALAN, *EVALUACION DEL CLIMA ESCOLAR COMO FACTOR DE CALIDAD* (pág. 336). LA MURALLA.

Mendoza, J. (2010). *Comunicación, clima laboral y desempeño profesional*. Nicaragua: Rimax.

NEWSTROM, J. (2011). COMPORTAMIENTO HUMANO EN EL TRABAJO 13 ed. En J. NEWSTROM, *COMPORTAMIENTO HUMANO EN EL TRABAJO 13 ed.* (pág. 548). Buenos Aires: MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA DE MEXICO.

OREALC/UNESCO. (2013). Análisis del clima escolar. En OREALC/UNESCO, *Análisis del clima escolar* (pág. 33). Ediciones UNESCO.

Robbins, S. (2010). Comportamiento Organizacional 13 ed. En S. Robbins, & T. Judge, *Comportamiento Organizacional 13 ed.* (pág. 752). México D.F.: Pearson Educación.

Savater, F. (Rev. 2012). El valor de educar. En F. Savater, *El valor de educar* (pág. 65). Barcelona: Editorial Ariel.

- Sirota, D. (Rev. 2010). El empleado entusiasta. En D. Sirotta, *El empleado entusiasta* (pág. 355). Wharton School Publishing.
- Skilbeck, M. (Rev. 2010). Estrategias Didácticas. En E. De Bono, & M. Skilbeck, *La enseñanza directa del pensamiento en la educación y el método CoRT* (pág. 325). Barcelona: Gedisa.
- Torres, E. (2010). *Ambiente Laboral*. Texas: Nueva edición.
- WAYNE, M. R. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson Educación.
- WERTHER William, D. K. (2006). *Administración de personal y recursos humanos*. México: McGraw Hill.
- WERTHER, W. D. (2006). *Administración de personal y recursos humanos*. México: McGraw Hill.
- Werther, W. (Rev. 2013). El capital humano en las empresas. En W. Werther, & K. Davis, *Administración de recursos humanos 6 ed.* (pág. 599). México D.F.: MACGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES.
- WHEELEN, T. L. (2007). *Administración Estratégica y Política de Negocios, Conceptos y Casos*. México: Editorial Pearson Educación Prentice Hall. Décima Edición.
- Whitmore, J. (2010). Coaching. En J. Whitmore, *Coaching* (págs. 122-125). Londres: Nicholas Brealey Publishing.