



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
Sede Santo Domingo

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y NEGOCIOS
CARRERA DE INGENIERÍA DE EMPRESAS Y NEGOCIOS

Trabajo de Titulación previo a la obtención del título de:
INGENIERA DE EMPRESAS

**“ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD EDUCATIVA (U.E)
JULIO MORENO ESPINOSA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTE.”**

Estudiante:
VERÓNICA VIOLETA MIÑACA AGUILAR

Director de Trabajo de Titulación:
ECO. OSCAR MORALES

Santo Domingo – Ecuador
Febrero, 2016

**ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD EDUCATIVA (U.E)
JULIO MORENO ESPINOSA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTE.**

Eco. Oscar Morales _____

DIRECTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN

APROBADO

Ing. Patricio Pérez, Mge.

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL _____

Ing. Gelmar García PhD.

MIEMBRO DEL TRIBUNAL _____


Ing. Rodobaldo Martínez PhD.

MIEMBRO DEL TRIBUNAL _____

Santo Domingo.....de.....2016.

Autor:	VERÓNICA VIOLETA MIÑACA AGUILAR
Institución:	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL.
Título:	“ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD EDUCATIVA (U.E) JULIO MORENO ESPINOSA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTE.”
Fecha:	FEBRERO, 2016

El contenido del presente trabajo, está bajo la responsabilidad de la autora y no ha sido plagiado.



Verónica Violeta Miñaca Aguilar
C.I. 1723102933

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
Sede Santo Domingo

INFORME DEL DIRECTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN

Santo Domingo, 10 de febrero de 2016

Ing. Patricio Pérez Mge.

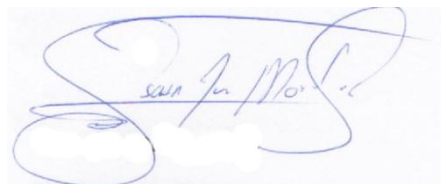
**COORDINADOR DE LA CARRERA DE INGENIERÍA DE EMPRESAS Y
NEGOCIOS
UTE- Santo Domingo**

Estimado Ingeniero,

Mediante la presente tengo a bien informar que el trabajo de titulación realizado por la Señorita: **VERÓNICA VIOLETA MIÑACA AGUILAR**, cuyo título es: **“ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD EDUCATIVA (U.E) JULIO MORENO ESPINOSA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTE”**, ha sido elaborado bajo mi supervisión y revisado en todas sus partes, el cual no ha sido plagiado por lo cual autorizo su respectiva presentación.

Particular que informo para fines pertinentes.

Atentamente.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Oscar Morales', is written over a horizontal line.

Eco. Oscar Morales
DIRECTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	i
SUSTENTACIÓN Y APROBACIÓN DE LOS INTEGRANTES DEL TRIBUNAL ...	ii
RESPONSABILIDAD DEL AUTOR	iii
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN	iv
ÍNDICE DE CONTENIDOS	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	x
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xvii
RESUMEN EJECUTIVO	xii
ABSTRACT	xiv

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

1.1. Título de la Investigación.....	1
1.2. Planteamiento y formulación de la Investigación	1
1.2.1. Planteamiento del Problema	1
1.2.2. Formulación del problema.....	2
1.2.3. Sistematización del problema	3
1.3. Justificación de la Investigación	3
1.3.1. Impacto social	4
1.3.2. Impacto teórico.....	4
1.3.3. Implicancia práctica.....	4
1.4. Objetivos	5
1.4.1. Objetivo general	5
1.4.2. Objetivos Específicos	5

CAPÍTULO II MARCO DE REFERENCIA

2.1. Marco Teórico	6
--------------------------	---

2.1.1.	Características del clima organizacional	6
2.1.2.	Dimensiones del clima organizacional.....	7
2.1.2.1.	Estructura	7
2.1.2.2.	Remuneración	7
2.1.2.4.	Riesgos y toma de decisiones	8
2.1.2.5.	Cooperación	8
2.1.2.6.	Conflictos.....	8
2.1.3.	Resultados que se obtienen de un diagnóstico de clima organizacional.	8
2.1.3.1.	Retroalimentación.....	9
2.1.3.2.	Conciencia de las normas socioculturales cambiantes o de las normas disfuncionales actuales.	9
2.1.3.3.	Confrontación.	9
2.1.3.4.	Educación.....	10
2.1.3.5.	Responsabilidad creciente.....	10
2.1.3.6.	Energía y optimismo crecientes.....	10
2.1.4.	Determinantes del Clima Organizacional	11
2.1.5.	Beneficios positivos del Clima Organizacional satisfactorio.	11
2.1.6.	Resultados de un Clima Organizacional negativo.	11
2.1.7.	Teoría del Clima Organizacional de Likert.....	12
2.1.7.1.	Variables causales	12
2.1.7.2.	Variables Intermedias.....	12
2.1.7.3.	Variables finales	12
2.1.8.	Tipos de fuerzas de Cambio.....	13
2.1.9.	Proceso de Cambio Organizacional	13
2.1.10.	Importancia.....	14
2.1.11.	Elementos del clima organizacional	14
2.1.12.	Beneficios de la evaluación del desempeño.....	15
2.1.12.1.	Beneficios para el gerente:	15
2.1.12.2.	Beneficios para el empleado:	15
2.1.12.3.	Beneficios para la organización:.....	15
2.2.	Marco Conceptual	17
2.3.	Otros Marcos: temporal, espacial, legal.	18

CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.	Hipótesis.....	21
3.1.1.	Formulación de hipótesis.....	21
3.2.	Operacionalización de las variables.	21
3.3.	Estrategia Metodológica	25
3.3.1.	Diseño de la investigación	25
3.3.2.	Métodos de investigación a estudiar	25
3.3.2.1.	Método inductivo.	25
3.3.2.2.	Método deductivo.	25
3.3.2.3.	Método analítico	26
3.3.3.	Fuentes de información y técnicas para la captación de datos.	26
3.3.4.	Población y muestra	27
3.4.	Unidad de Análisis.....	27

CAPÍTULO IV RESULTADO Y DISCUSIÓN

4.1.	Caracterización del campo de acción.....	28
4.2.	Diagnóstico.....	28
4.3.	Situación actual en la U. E. Julio Moreno Espinosa referente al clima organizacional del personal docente y administrativo.	74
4.4.	Factores en los cuales incide el clima organizacional en el desempeño laboral dentro de la U. E. Julio Moreno Espinosa.....	76
4.5.	Influencia del clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral de docentes y personal administrativo.	78
4.6.	Estrategias metodológicas para que el desempeño laboral del personal docente y administrativo se lo realice de forma eficiente y eficaz.	80

CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1.	Conclusiones.....	83
5.2.	Recomendaciones.....	84

BIBLIOGRAFÍA	85
--------------------	----

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Operacionalización de las Variable	22
Tabla N° 2 Técnicas e instrumentos utilizados.....	26
Tabla N° 3 Población total del personal Administrativo y docente	27
Tabla N° 4 Visión y Misión.....	29
Tabla N° 5 Innovación Tecnológica – Pedagógica	30
Tabla N° 6 Comportamiento Laboral	31
Tabla N° 7 Desempeño y Contribución Institucional	32
Tabla N° 8 Labores ejecutadas Bajo presión	33
Tabla N° 9 Ética Laboral.....	34
Tabla N° 10 Cumplimiento de Reglas y Normas Institucionales.....	35
Tabla N° 11 Cualidades Personales.....	36
Tabla N° 12 Problemas Comportamentales Estudiantiles	37
Tabla N° 13 Facilidad de Recursos en la Institución	38
Tabla N° 14 Ambiente Físico.....	39
Tabla N° 15 Servicios Básicos	40
Tabla N° 16 Esfuerzo Laboral	41
Tabla N° 17 Importancia del Perfil Profesional	42
Tabla N° 18 Ambiente Laboral	43
Tabla N° 19 Amistad Laboral.....	44
Tabla N° 20 Valores Personales	45
Tabla N° 21 Actividades Institucionales.....	46
Tabla N° 22 Planificación Pedagógica	47
Tabla N° 23 Nivel de Participación en Solución de Problemas	48
Tabla N° 24 Solución de Conflictos en Reunión de Área	49
Tabla N° 25 Evaluación Continua.....	50
Tabla N° 26 Tipos de Capacitación	51
Tabla N° 27 Evaluación.....	52
Tabla N° 28 Visión y Misión	53
Tabla N° 29 Innovación Tecnológica – Pedagógica	54
Tabla N° 30 Comportamiento Laboral.....	55
Tabla N° 31 Desempeño y contribución institucional	56
Tabla N° 32 Labores Ejecutadas Bajo Presión	57
Tabla N° 33 Ética Laboral	58
Tabla N° 34 Cumplimiento de Reglas y Normas Institucionales	59
Tabla N° 35 Cualidades Personales.....	60
Tabla N° 36 Problemas Comportamentales Estudiantiles.....	61
Tabla N° 37 Ambiente Físico.....	62
Tabla N° 38 Servicios Básico	63
Tabla N° 39 Esfuerzo Laboral	64
Tabla N° 40 Ambiente Laboral	65

Tabla N° 41 Amistad Laboral	66
Tabla N° 42 Valores Personales	67
Tabla N° 43 Actividades Institucionales	68
Tabla N° 44 Nivel de Participación en Solución de Problemas	69
Tabla N° 45 Solución de Conflictos en Reunión de Área	70
Tabla N° 46 Evaluación Continua.....	71
Tabla N° 47 Tipos de Capacitación	72
Tabla N° 48 Evaluación.....	73
Tabla N° 49 Análisis y Estrategias del Desempeño Laboral	80

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1 Visión y Misión	29
Gráfico N° 2 Innovación Tecnológica - Pedagógica	30
Gráfico N° 3 Comportamiento Laboral	31
Gráfico N° 4 Desempeño y Contribución Institucional.....	32
Gráfico N° 5 Labores ejecutadas Bajo presión.....	33
Gráfico N° 6 Ética Laboral.....	34
Gráfico N° 7 Cumplimiento de Reglas y Normas Institucionales	35
Gráfico N° 8 Cualidades Personales	36
Gráfico N° 9 Problemas Comportamentales Estudiantiles	37
Gráfico N° 10 Facilidad de Recursos en la Institución.....	38
Gráfico N° 11 Ambiente Físico	39
Gráfico N° 12 Servicios Básicos.....	40
Gráfico N° 13 Esfuerzo Laboral	41
Gráfico N° 14 Importancia del Perfil Profesional	42
Gráfico N° 15 Ambiente Laboral.....	43
Gráfico N° 16 Amistad Laboral	44
Gráfico N° 17 Valores Personales.....	45
Gráfico N° 18 Actividades Institucionales	46
Gráfico N° 19 Planificación Pedagógica	47
Gráfico N° 20 Nivel de Participación en Solución de Problemas.....	48
Gráfico N° 21 Solución de Conflictos en Reunión de Área.....	49
Gráfico N° 22 Evaluación Continua	50
Gráfico N° 23 Tipos de Capacitación	51
Gráfico N° 24 Evaluación	52
Gráfico N° 25 Visión y Misión.....	53
Gráfico N° 26 Innovación Tecnológica - Pedagógica	54
Gráfico N° 27 Comportamiento Laboral	55
Gráfico N° 28 Desempeño y Contribución Institucional.....	56
Gráfico N° 29 Labores ejecutadas Bajo presión.....	57
Gráfico N° 30 Ética Laboral.....	58
Gráfico N° 31 Cumplimiento de Reglas y Normas Institucionales	59
Gráfico N° 32 Cualidades Personales	60
Gráfico N° 33 Problemas Comportamentales Estudiantiles	61
Gráfico N° 34 Ambiente Físico	62
Gráfico N° 35 Servicios Básicos.....	63
Gráfico N° 36 Esfuerzo Laboral	64
Gráfico N° 37 Ambiente Laboral.....	65
Gráfico N° 38 Amistad Laboral	66
Gráfico N° 39 Valores Personales.....	67
Gráfico N° 40 Actividades Institucionales	68

Gráfico N° 41 Nivel de Participación en Solución de Problemas.....	69
Gráfico N° 42 Solución de Conflictos en Reunión de Área.....	70
Gráfico N° 43 Evaluación Continua	71
Gráfico N° 44 Tipos de Capacitación	72
Gráfico N° 45 Evaluación	73
Gráfico N° 46 Encuesta Aplicada al Personal Administrativo	92
Gráfico N° 47 Encuesta Aplicada al Personal Docente	92

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo N° 1.Encuesta realizada al personal docente y Administrativo	89
Anexo N°2.Aplicación de las Encuestas al Personal Docente y Administrativo ...	92

RESUMEN EJECUTIVO

El clima organizacional en una institución es muy importante, porque éste puede ayudar a disminuir o aumentar el rendimiento laboral de las personas que trabajan en la organización.

Como objetivo general analizaremos el clima organizacional del personal administrativo y docente de la Unidad Educativa Julio Moreno Espinosa y su incidencia en el desempeño laboral, Determinando las variables que influyen en el clima laboral, en los elementos del clima organizacional se toma en cuenta el aspecto individual de los empleados como los valores, actitudes, la motivación, el liderazgo, los procesos organizacionales, la comunicación, el esfuerzo, etc.

Según los datos finales el personal administrativo y docente considera que tienen una buena relación de trabajo, pues su aporte y desempeño profesional ayuda a mejorar el desarrollo de la institución para el bienestar social. Además la mayoría de los colaboradores ejecutan bajo presión las labores desempeñadas en la institución, y esto hace que el logro de metas sea consecuencia de un desgaste personal y emocional.

El clima organizacional, incide de manera positiva en el desempeño laboral del personal docente y administrativo, pues cada trabajador entrega lo mejor de sí en sus actividades diarias, ya que las labores y tareas se cumplen de manera planificada cumpliendo cronogramas y actividades dispuestos por el Ministerio de Educación.

Para mejorar el clima organizacional hacia la excelencia institucional, es aconsejable que las autoridades realicen las gestiones necesarias para repotenciar la infraestructura para brindar un mejor servicio a la comunidad. El personal docente y administrativo se debe mantener actualizado a través de capacitaciones en función de su perfil profesional y utilizar las TICS para que su desempeño se realice de manera más eficaz.

ABSTRACT

The organizational climate in an institution is very important because it can help decrease or increase the working efficiency of people working in the organization.

The general objective is to analyze the organizational climate of the administrative and teaching staff of the Julio Moreno Espinosa High School and its impact on job performance, identifying variables that influence the work environment, in the elements of organizational climate is taken into account the individual aspects of each employee such as values, attitudes, motivation, leadership, organizational processes, communication, effort, etc.

According to the final data administrative and teaching staff has a good working relationship, as their contribution and professional performance help improve the development of the institution to social welfare. In addition, most of the collaborators execute the work performed under pressure, which makes goal achievement be the result of a personal and emotional exhaustion.

The organizational climate, impacts positively on job performance of teaching and administrative staff, as each worker delivers the best in their daily activities, as the work and tasks are met in a planned way fulfilling schedules and activities arranged by the Ministry of Education.

To improve the organizational climate to organizational excellence, it is advisable for the authorities to do a good management in order to refurbish infrastructure to provide better service to the community. The academic and administrative staff must be kept updated through training according to their professional profile and use ICTs so that their performances perform more efficiently,

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Título de la Investigación

Análisis del clima organizacional en la Unidad Educativa (U.E) Julio Moreno Espinosa y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y docente.

1.2. Planteamiento y formulación de la Investigación

1.2.1. Planteamiento del Problema

En la actualidad el déficit en el rendimiento laboral es un problema recurrente y delicado, esto debido a que si el ambiente donde una persona desempeña su trabajo no tiene un clima agradable, seguramente los colaboradores no podrán desempeñarse de manera eficiente en sus tareas, el ambiente laboral no contribuirá a mejorar su rendimiento, hechos que en conjunto hace que la organización posiblemente no cumpla con los objetivos que se desea alcanzar.

El clima organizacional es importante en todas las organizaciones que están buscando mejorar su ambiente laboral dentro de su organización, para alcanzar los objetivos deseados, aumentando así el rendimiento y la productividad sin descuidar el recurso humano (Guillermo de Haro, 2005).

En la realidad ecuatoriana un clima organizacional agradable, es una inversión a largo plazo. Las personas aprecian el lugar de trabajo ya que le brinda espacios de realización y sana convivencia, donde son valorados y mantienen relación satisfactoria con compañeros que buscan los mismos objetivos: aportar sus talentos, crecer como personas y también como profesionales y obtener mejoras

en el ámbito académico, asumiendo retos y logrando objetivos que permitan desempeñarse eficientemente.

A nivel académico el personal docente en una institución generalmente lo hace por convicción debido a que brinda servicios enmarcados en contribuir al conocimiento científico y eficaz de quienes lo reciben.

En La Provincia Tsáchila las instituciones educativas, cumpliendo con la nueva normativa de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), en varios casos tuvieron que reorganizarse para brindar una mejor calidad de aprendizaje a los estudiantes, algunos aspectos de cambio fueron la movilidad al personal docente, con lo cual el clima organizacional de algunas instituciones educativas se vieron afectadas, mismas que influyeron también en el aspecto anímico y en muchos casos con cierta incertidumbre de no saber a qué institución educativa les iban a reubicar.

Ante este reto, el clima organizacional será analizado en la unidad educativa Julio Moreno Espinosa para conocer sus posibles dificultades y su incidencia en el desempeño, la estabilidad laboral y por otro lado, el reajuste constante con las diferentes asignaturas y cargas horarias se tornaron complicadas, ya que el perfil de los docentes a contrato y con nombramiento definitivo que fueron adjudicados durante todo el año lectivo 2014-2015 no cubría la oferta educativa.

1.2.2. Formulación del problema

¿Cuál es el clima laboral en el personal administrativo y docente en la Unidad Educativa Julio Moreno Espinosa y su incidencia en el desempeño laboral?

1.2.3. Sistematización del problema

¿Es posible determinar las variables que influyen teóricamente en el clima laboral?

¿El clima organizacional de la Unidad Educativa Julio Moreno Espinosa influye positivamente en el desempeño laboral del personal docente y administrativo?

¿El elaborar estrategias para que el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Julio Moreno Espinosa contribuirá a una mejora eficiente y eficaz personal e institucional?

1.3. Justificación de la Investigación

En el ámbito educativo el clima organizacional, juega un papel importante por cuanto el personal docente y administrativo de la U.E Julio Moreno Espinosa conlleva a cambios en el desempeño laboral, ya que se pone en juego la capacidad profesional ante una nueva normativa que exige mejoras en la calidad de educación. Por consiguiente al hacer un estudio sobre este tema, los resultados que se obtendrán, serán un componente para medir las reacciones positivas o negativas ante la implementación de la Ley Orgánica De Educación Intercultural, (LOEI) que determina mayor preparación y capacitación académica en todos los niveles de formación.

En consecuencia el personal docente y administrativo ante los cambios establecidos por el Ministerio de Educación y con una nueva forma de gestión administrativa adquiere mayor compromiso y esfuerzo para mejorar e innovar una educación de calidad y calidez, ya que basados en el principio del buen vivir y con una educación inclusiva que son notorios en todos los ámbitos, el docente desarrollará nuevas actitudes y aptitudes en beneficio de la juventud estudiosa.

1.3.1. Impacto social

En una institución educativa el impacto social, radica fundamentalmente en cómo la sociedad califica y valora el desempeño del docente ecuatoriano y a su vez como repercute en el nombre de una institución. Por tal razón el prestigio se logra en base a la constancia, responsabilidad, esfuerzo, que son los valores que el docente pone en práctica en el accionar de las relaciones interpersonales, por cuanto se constituyen en ejemplos de vida para los estudiantes.

1.3.2. Impacto teórico

Con la investigación que se va a realizar a la U.E Julio Moreno Espinosa, me permitirá dar a conocer a la institución y a sus docentes sobre los efectos que conlleva la aplicación de la nueva normativa, con la cual se pretende incentivar al cambio de actitud tanto personal como profesional, por tal razón la educación que se brindara a los estudiantes estará encaminada a fortalecer los estándares de calidad educativa y a su vez cumplir con eficiencia la normativa en el campo educativo.

1.3.3. Implicancia práctica

Al hablar de un clima organizacional en la institución educativa, todos los docentes serán capaces de mantenerse abiertos al cambio de actitudes, porque solo así estarán dispuestos a asumir los retos que la nueva Ley de Educación determina con lo cual se mejorará día a día la calidad de educativa y, consecuentemente, concienciar en los estudiantes para que sean capaces de vivir en un ambiente de paz y armonía tanto con la naturaleza como en la sociedad misma que requiere cambios hacia una cultura del buen vivir.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Analizar el clima organizacional en el personal administrativo y docente de la Unidad Educativa Julio Moreno Espinosa y su incidencia en el desempeño laboral.

1.4.2. Objetivos Específicos

Determinar las variables que influyen teóricamente en el análisis del clima laboral.

Analizar el clima organizacional en el personal docente y administrativo en la Unidad Educativa Julio Moreno Espinosa.

Determinar la incidencia del clima organizacional de la Unidad Educativa Julio Moreno Espinosa en el desempeño laboral del personal docente y administrativo.

Elaborar estrategias para que el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Julio Moreno Espinosa contribuya a una mejora eficiente y eficaz personal e institucional.

CAPÍTULO II

MARCO DE REFERENCIA

2.1. Marco Teórico

2.1.1. Características del clima organizacional

A fin de comprender mejor el concepto de clima organizacional es necesario resaltar las siguientes características (Goncalvez 1997).

- ❖ El clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo estas pueden ser internas o externas.
- ❖ Se distinguen de manera directa o indirecta por parte de los colaboradores que trabajan en ese medio ambiente.
- ❖ El clima tiene efectos en el comportamiento laboral.
- ❖ Estas características en la organización son parcialmente intactas en el tiempo, varían de una organización a otra y de un equipo a otro dentro de la propia empresa.
- ❖ El clima en conjunto con las estructuras, características organizacionales e individuos que forman parte de ella, comprenden un medio interdependiente altamente dinámico.

Un clima organizacional, tendrá consecuencias para la organización a nivel positivo y negativo, definidas por la percepción que los miembros tienen de la institución. Entre las consecuencias positivas, podemos nombrar los siguientes:

Logro, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación e innovación.

Entre las consecuencias negativas, podemos señalar las siguientes: inadaptación, alta rotación, ausentismo, poca innovación y baja productividad.

2.1.2. Dimensiones del clima organizacional

Consta de seis dimensiones Litwin y Stringer (1998).

2.1.2.1. Estructura:

Nos ayuda a definir qué se debe hacer y quién debe hacerlo. La estructura es una de las bases de la organización en las actividades de una empresa. Una buena estructura permitirá una mejor integración y coordinación de todos los integrantes de una empresa. Al estar mejor organizados se logrará un mejor aprovechamiento de los recursos lo que a la larga puede hacer una empresa más eficiente (Guillermo de Haro, 2005).

2.1.2.2. Remuneración:

Deben ser apropiados, equívocos, eficientemente elaborados en los costos y seguros, aceptables para los trabajadores. De este modo se puede alcanzar el equilibrio y éxito en la organización en lo referente a las políticas de remuneración y métodos de incentivos; el cual se podrán ver fortalecidos cuando se considere al trabajador como el pilar fundamental de la empresa. Chiavenato (2000, p. 446).

2.1.2.3. Responsabilidad:

Toda organización tiene responsabilidad con la sociedad en general que la crea y la apoya Robbins y Coulter (2000), pues se traduce en adelantarse a cubrir las necesidades de los agentes sociales, a su vez, implica el compromiso de no dañar con su accionar, de colaborar con el desarrollo de la sociedad. Todo esto, dentro de un marco ético Diez, García, Martín y Periañez (2001).

2.1.2.4. Riesgos y toma de decisiones:

Las empresas deben evaluar continuamente su exposición al riesgo, identificar sus fuentes y desarrollar estrategias para minimizar esa exposición.

Además la toma de decisiones es fundamental para el organismo y la conducta de la organización. La toma de decisión suministra los medios para el control y permite la coherencia en los sistemas Fremont Kast (2003).

2.1.2.5. Cooperación:

La cooperación, colaboración y las sinergias son fundamentales entre personas de un equipo en la empresa, pues ésta es una de las estrategias que permite obtener el éxito organizacional Chiavenato (1990).

2.1.2.6. Conflictos:

Desde esta óptica, cualquier conflicto puede ser visualizado como una ocasión potencial para que las personas fortalezcan su capacidad humana para manejar dificultades de todo tipo a través de un proceso consciente de reflexión y acción. De este modo, enfocar al conflicto como una experiencia de aprendizaje, y explotarlo en todas sus dimensiones para desarrollar competencias en las personas que favorezcan su crecimiento personal (Núñez 2002).

El valor de esta investigación se basa en la demostración de que el Clima Organizacional influye en el comportamiento notorio de los miembros mediante las apreciaciones fijadas que traspasan la realidad y restringen los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional.

2.1.3. Resultados que se obtienen de un diagnóstico de clima organizacional.

La lista siguiente muestra algunos de los resultados que se pueden esperar de las diferentes intervenciones del Diagnostico Organizacional Litwin y Stringer (1998).

2.1.3.1. Retroalimentación.

Se refiere al aprendizaje de nuevos datos acerca de uno mismo, de los demás, de los procesos de grupo o de la dinámica organizacional. Datos que antes la persona no tomaba en cuenta en una forma activa. Así mismo se refiere a las actividades y los procesos que reflejan una imagen objetiva del mundo real. La conciencia de esa nueva información puede ser conducente al cambio si la forma que en que se brinda a las personas no es amenazadora. La retroalimentación es prominente en intervenciones como consultoría de procesos, reflejo de la organización, capacitación en sensibilidad, orientación y consejo, y retroalimentación de encuestas.

2.1.3.2. Conciencia de las normas socioculturales cambiantes o de las normas disfuncionales actuales.

A menudo las personas modifican su conducta, actitudes, valores, etcétera, cuando se percatan de los cambios en las normas que están ayudando a determinar su conducta. Por consiguiente, la definición de la nueva norma tiene un potencial de cambio, porque el individuo ajustará su conducta para alinearla con los nuevos reglamentos. Además, el origen de las normas disfuncionales actuales puede servir como un incentivo para el cambio. Cuando las personas ven una discrepancia entre los resultados que están produciendo sus reglas actuales y los resultados deseados, esto puede conducir al cambio. Este mecanismo causal probablemente está operando en la formación de equipos y en las actividades intergrupales de formación de equipos, en el análisis de la cultura y en los programas de sistemas socios técnicos.

2.1.3.3. Confrontación.

El término se refiere a sacar a la superficie y abordar las diferencias en creencias, sentimientos, actitudes, valores o normas, con el fin de eliminar los obstáculos para una interacción efectiva. La confrontación es un proceso que trata en forma activa de discernir las desigualdades reales que se están "interponiendo en el

camino", de hacer salir a la superficie esos problemas y trabajar en ellos de una manera constructiva.

2.1.3.4. Educación.

Esto se refiere a las actividades diseñadas para mejorar:

- a) El conocimiento y los conceptos
- b) Las creencias y actitudes anticuadas
- c) Las habilidades.

En el desarrollo organizacional, la educación puede estar dirigida hacia el entendimiento de estos tres componentes en varias áreas de contenido: logro de la tarea, relaciones y conductas humanas y sociales, dinámica de procesos de la organización, y procesos de administración y control del cambio. Desde hace mucho tiempo, la educación ha sido una técnica de cambio aceptada. Esta es el principal mecanismo causal en el modelamiento de la conducta, el análisis del campo de fuerzas, y la planificación de la vida y carrera.

2.1.3.5. Responsabilidad creciente.

Esto se refiere a que aclaran quién es responsable de qué, y que vigilan el desempeño relacionado con dichas responsabilidades. Estos dos aspectos deben estar presentes para que la responsabilidad mejore el desempeño.

2.1.3.6. Energía y optimismo crecientes.

Esto se refiere a las actividades que proporcionan energía a las personas y las motivan por medio de visiones de nuevas posibilidades o de nuevos futuros deseados. El futuro debe ser deseable, de mérito y alcanzable. La energía y el optimismo crecientes a menudo son los resultados directos de intervenciones tales como la indagación apreciativa, la visión, "reunir a todo el sistema en la habitación", los programas de calidad de vida en el trabajo, las conferencias de

búsqueda futura, los programas de calidad total, los equipos auto dirigido, etc.

Estas son algunas de las áreas que se deben considerar cuando se realiza el Diagnostico Organizacional. Se aprende mediante la experiencia, lecturas, talleres, maestros, y reflexionando acerca de los éxitos y fracasos.

2.1.4. Determinantes del Clima Organizacional

Los determinantes del clima organizacional son:

Litwin y Stringer (1998).

- Relaciones Gerente-subalterno
- Incentivos
- Participación
- Políticas
- Procedimientos
- Normas
- Seguridad
- Servicios
- Sueldos y salarios
- Naturaleza del trabajo
- Condiciones de trabajo

2.1.5. Beneficios positivos del Clima Organizacional satisfactorio.

- Satisfacción general de los trabajadores
- Mejor comunicación
- Positivización de las actitudes
- Favorece la detección de necesidades de capacitación.
- Facilita el planeamiento y seguimiento de los cambios.

2.1.6. Resultados de un Clima Organizacional negativo.

Los resultados de un clima organizacional negativo son:

- Ausentismo
- Pérdidas de tiempo
- Quejas
- Mayor tiempo extra
- Calidad deficiente
- Demoras
- Interrupciones constantes en el proceso de trabajo.

2.1.7. Teoría del Clima Organizacional de Likert.

Crea tres ejemplos de variables que detallan las características adecuadas de una organización e influyen en la percepción individual del clima. Likert Brunet (1999).

2.1.7.1. Variables causales:

Son especificadas como variables independientes las cuales están creadas para decir el sentido en el que una organización está prosperando y obteniendo resultados. Entre las variables causales se señalan la estructura organizativa y administrativa, los decretos o decisiones, la competitividad y actitudes.

2.1.7.2. Variables Intermedias:

Estas variables están diseñadas para medir el estado interno de la organización manifestado en aspectos como: la motivación, utilidad o rendimiento, comunicación y la toma de decisiones. Estas variables son de gran importancia pues forman los procesos organizacionales como tal de la empresa.

2.1.7.3. Variables finales:

Estas nacen como consecuencia del efecto de las variables causales y las intermedias, ya que éstas, están dirigidas a establecer los resultados alcanzados por la organización como: la productividad, ganancia y pérdida.

2.1.8. Tipos de fuerzas de Cambio

Internas: son aquellas que provienen dentro de la organización, surgen como consecuencia del análisis del comportamiento organizacional y se presentan como alternativas de solución, representando condiciones de equilibrio, creando la necesidad de cambio de orden estructural; es ejemplo de ellas las adecuaciones tecnológicas, cambio de estrategias metodológicas y cambios de directivas.

Externas: son aquellas que provienen de afuera de la organización, creando la necesidad de cambios de orden interno, son muestras de esta fuerza: Los decretos gubernamentales, las normas de calidad, limitaciones en el ambiente tanto físico como económico Kurt Lewin (1998).

2.1.9. Proceso de Cambio Organizacional

Estructuró un proceso en la tentativa de tomar un cambio efectivo y duradero. Básicamente, la idea es de descongelar valores antiguos, cambiar y, re congelar estos nuevos valores Kurt Lewin (1998).

A. Descongelar implica tornar obvia la necesidad de cambio tanto del individuo, del grupo o de la organización, para poder fácilmente verla y aceptarla.

B. El cambio implica incorporar un agente de cambio entrenado, que ira a liderar a los individuos, los grupos o toda la organización durante el proceso. Los miembros de la organización se irán identificando con los valores, aptitudes y comportamientos del agente de cambio, internalizándolos en la medida que percibieren su eficacia en el desempeño.

C. Re congelar significa transformar en regla general un nuevo patrón de comportamiento, usando para esto mecanismos de apoyo o refuerzo, de modo que se tome una nueva norma.

2.1.10. Importancia

En una forma global, el clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, que debido a su naturaleza, se transforma a su vez, en elementos del clima. Así se vuelve importante para un administrador el ser capaz de analizar y diagnosticar el clima de su organización por tres razones Chiavenato (1994).

- 1.- Evaluar las fuentes de conflicto, de estrés o de insatisfacción que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización.
- 2.- Iniciar y sostener un cambio que indique al administrador los elementos específicos sobre los cuales debe dirigir sus intervenciones.
- 3.- Seguir el desarrollo de su organización y prever los problemas que pueden surgir.

2.1.11. Elementos del clima organizacional

Castillo, del Pino y Espinoza (2000), consideran los siguientes elementos en el clima organizacional:

- El aspecto individual de los empleados en el que se consideran actitudes, percepciones, personalidad, los valores, el aprendizaje y el estrés que pueda sentir el empleado en la organización
- Los grupos dentro de la organización, su estructura, procesos, cohesión y normas.
- La motivación, necesidades, esfuerzo y refuerzo
- Liderazgo, poder, políticas, influencia.
- La estructura con sus macro y micro dimensiones
- Los procesos organizacionales, evaluación, sistema de remuneración, comunicación y el proceso de toma de decisiones.

2.1.12. Beneficios de la evaluación del desempeño.

Según Chiavenato (2007, p.248-249) “Cuando un programa de evaluación desempeño se ha planeado, coordinado y desarrollado bien, trae beneficios a corto, mediano y largo plazo. Los principales beneficios son: el individuo, el gerente, la organización”. A continuación se mencionan beneficios señalados por el referido autor.

2.1.12.1. Beneficios para el gerente:

- ❖ Evaluar mejor el desempeño y el comportamiento de los subordinados, en base a las variables y los factores de evaluación y sobre todo, contando con un sistema de medición capaz de neutralizar la subjetividad.
- ❖ Proponer medios y disposiciones orientadas a mejorar el estándar de desempeño de sus subordinados.
- ❖ Comunicarse con sus subordinados para que comprendan la mecánica de la evaluación de desempeño como un sistema objetivo, y que mediante ese sistema pueda conocer cuál es su desempeño.

2.1.12.2. Beneficios para el empleado:

- ❖ Conocer las reglas del juego, es decir los objetivos de comportamiento y desempeño de los empleados que la empresa valora.
- ❖ Conocer cuáles son las expectativas del jefe.
- ❖ Saber que disposiciones y medidas toma el jefe para mejorar su desempeño y las que el propio subordinado deberá tomar por su cuenta.
- ❖ Autoevaluar y autorizar su desarrollo y autocontrol.

2.1.12.3. Beneficios para la organización:

- ❖ Tiene la oportunidad de evaluar su potencial humano en corto, media y largo plazo y definir la contribución de cada empleado.

- ❖ Puede identificar a los individuos que requieran perfeccionamiento o determinadas áreas de actividad, seleccionar a los que tienen condiciones de promoción o transferencias.
- ❖ Dinamiza su política de recursos humanos, al ofrecer oportunidades a los empleados (promociones, crecimiento y desarrollo personal), con el estímulo a la productividad y la mejora de las relaciones humanas en el trabajo.

En sí, la evaluación del desempeño permite que todos los que conforman la organización se involucren en ella, permitiendo lograr de mejor manera sus actividades y tareas en la organización.

Para el Gerente: Permite a los jefes tener información de datos pasados y presentes sobre el desempeño de sus empleados con el fin de ayudar en la toma de decisiones, mejorando los resultados del capital humano en la organización.

Para el Empleado: El beneficio consiste en dar a conocer periódicamente a los empleados el nivel de resultados alcanzados así como aquellos aspectos en los cuales se espera una mejoría de su parte. El trabajador entonces puede perfeccionarse, porque estimula además su esfuerzo, ya que lo ve recompensado.

Para el empleado cuando su evaluación de desempeño se realiza periódica y sistemáticamente tiende a esmerarse, pues sabe que está siendo observado y calificado, pues su esfuerzo no pasa inadvertido.

Para la Organización: Una evaluación permite conocer en el momento necesario a quienes debe darse preferencia en ascensos, a quienes rechazar fundamentalmente en los periodos de prueba, que trabajadores pueden

seleccionarse para que ocupen puestos de confianza y que cualidades pueden ser aprovechadas y desarrolladas en el personal

2.2. Marco Conceptual

Clima Organizacional.- Se refiere al clima organizacional como el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo. Méndez Álvarez, (2006)

Desempeño: Es el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea, (Chiavenato, 2.000).

Evaluación de desempeño: La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto y de su potencial de desarrollo. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, excelencia y cualidades de una persona. (Chiavenato, 2011).

Evaluación del docente: Es la valoración que se hace a partir de la reconstrucción de su práctica pedagógica. El estudio sistemático permite construir evidencias sobre su incidencia en los procesos de transformación individual y social, tanto de sí mismo como de sus alumnos, y dentro de una intencionalidad preestablecida. (Alves y Acevedo, 1999)

2.3. Otros Marcos: temporal, espacial, legal.

La investigación se realizará en la Unidad Educativa Julio Moreno Espinosa, ubicado en la Av. Quito 1222 Y Chorrera del Napa. Santo Domingo, provincia de los Tsáchilas, Ecuador 2014 – 2015.

- **Constitución de la República**

Que, en artículo 349 de la Constitución de la República, establece que el Estado garantizara al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente.

- **Ley de educación**

Art, 2.- Principios.- La actividad educativa se desarrolla atendiendo a los siguientes principios generales, que son los fundamentos filosóficos, conceptuales y constitucionales que sustentan, definen y rigen las decisiones y actividades en el ámbito educativo:

k. Enfoque en derechos.- La acción, práctica y contenidos educativos deben centrar su acción en las personas y sus derechos. La educación deberá incluir el conocimiento de los derechos, sus mecanismos de protección y exigibilidad, ejercicio responsable, reconocimiento y respeto a las diversidades, en un marco de libertad, dignidad, equidad social, cultural e igualdad de género.

Art, 10.-Derechos.- las y los docentes del sector público tienen los siguientes derechos:

p.- acceder a comisión de servicios con sueldo para perfeccionamiento profesional que sea en beneficio de la educación, previa autorización de la autoridad competente.

Art.11.- Obligaciones.- Las y los docentes tienen las siguientes obligaciones.

k.- Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes,

- **Reglamento de la LOEI**

Art, 9.- Contenido: El currículo nacional contienen los conocimientos básicos obligatorios para los estudiantes del Sistema Nacional de Educación y los lineamientos técnicos y pedagógicos para su aplicación en el aula, así como los ejes transversales, objetivos de cada asignatura y el perfil de salida de cada nivel y modalidad.

Art, 19.- Componentes del sistema educativo que serán evaluados: Los componentes del Sistema Nacional de Educación que serán evaluados por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, de conformidad con lo establecido en el artículo 68 de la Ley Organiza de Educación Intercultural, son los siguientes:

Desempeño de profesionales de la educación, que incluye el desempeño de docentes y de autoridades educativas y directivos (rectores, vicerrectores, directores, subdirectores, inspectores, subinspectores y otras autoridades de establecimientos educativos).

Art, 44.- Atribuciones del Director o Rector. Son atribuciones del Rector o Director las siguientes:

10. fomentar, autorizar y controlar la ejecución de los procesos de evaluación de los aprendizajes de los estudiantes.

12. Aprobar el distributivo de trabajo de docentes, dirigir y orientar permanentemente su planificación y trabajo y controlar la puntualidad, disciplina y cumplimiento de las obligaciones de los docentes.

15. establecer canales de comunicación entre los miembros de la comunidad educativa para crear y mantener tanto las buenas relaciones entre ellos como en ambiente de comprensión y armonía, que garantice el normal desenvolvimiento de los procesos educativos.

▪ **Código de convivencia.**

Fundamentos:

Buen Vivir.- auspiciar el mejoramiento de las capacidades y potencialidades de la comunidad educativa en un ambiente de igualdad, cohesión e integración social para mejorar la calidad de vida de las personas y garantizando los derechos de la naturaleza.

Cultura del Buen Trato.- promover el respeto y el reconocimiento a niños, niñas, adolescentes, educadores/as y a sus familias como ciudadanos/as en sus individualidades y en sus expresiones culturales.

Valores.- Vivenciar los valores de responsabilidad, respeto, solidaridad, honestidad, justicia y amor, entre otros, como fundamentos de la nueva cultura escolar en áreas de convivencia armónica.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Hipótesis

3.1.1. Formulación de hipótesis

Hi: Si se analiza el clima organizacional en el personal administrativo y docente de la Unidad Educativa Julio Moreno Espinosa, entonces se podrá valorar su incidencia en el desempeño laboral.

3.2. Operacionalización de las variables.

- **Variable dependiente:** Desempeño Laboral
- **Variable independiente:** Clima Organizacional

Tabla Nº 1
Operacionalización de las Variables

1/3

N.-	OBJETIVOS	VARIABLES	INDICADORES	PREGUNTAS	TIPO DE INSTRUMENTO Y RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN
1	<p align="center">Determinar las variables que influyen teóricamente en el análisis del clima laboral.</p>	<p align="center">a) Diagnosticar la situación actual</p>	<p align="center">Matriz de Diagnóstico</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conozco y entiendo la visión y misión de la organización 2. Considera usted que cumple su trabajo con responsabilidad y honestidad. 3. En su trabajo está capacitado para enfrentar conflictos comportamentales. 4. Cuento con todas las herramientas, equipos y material didáctico necesarios para llevar a cabo mi trabajo? 5. Cuento con espacio suficiente y cómodo para desarrollar mis actividades profesionales? 6. Como considera usted los servicios de la institución en cuanto a infraestructura, limpieza, olores, ruido, iluminación, etc.? 7. Conoce usted lo que la institución espera de su desempeño profesional? 8. Considera usted que en la institución donde labora existe un buen ambiente de trabajo? 9. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes? 	<p align="center">Encuesta</p>

2	<p>Analizar el clima organizacional en el personal docente y administrativo en la Unidad Educativa Julio Moreno Espinosa.</p>	<p>a) Factores en los cuales incide el clima organizacional</p>	<p>Matriz de análisis del Desempeño.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Usted Participa y colabora en la solución de problemas de la institución – comunidad. 2. Considera usted que las reuniones de área resultan de utilidad para mejorar su desempeño en la institución?. 3. Considera usted que en las reuniones de área se trabaja en conjunto, para resolver los problemas de carácter profesional y educativos? 4. Considera usted que tiene un entorno de amigos entre sus compañeros de trabajo? 5. Usted propicia un clima de confianza y comunicación con sus compañeros de trabajo? 6. Establece usted prioridades en función de las necesidades educativas de la institución? 7. Es puntual y organizado 8. Usted demuestra y manifiesta interés por las actividades ejecutadas en la institución? 9. Respeta las reglas y normas, Asumiendo compromisos y tareas. 10. Es, amable, tolerante antes situaciones de exigencias y presiones? 	<p>Encuesta</p>

3	<p>Determinar la incidencia del clima organizacional de la Unidad Educativa Julio Moreno Espinosa en el desempeño laboral del personal docente y administrativo.</p>	a) Clima Organizacional	Matriz de análisis	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Soy tratado(a) con respeto (por autoridades, compañeros de trabajo y estudiantes)? 2. ¿Considera usted que las labores desempeñadas se ejecutan bajo presión? 3. ¿En los últimos 2 años usted ha presenciado innovación tecnológica – pedagógicas que respondan a la misión y visión de la institución? 4. ¿Siente que logra sus metas con exceso de desgaste personal y emocional? 	Encuesta
4	<p>Elaborar estrategias para que el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Julio Moreno Espinosa contribuya a una mejora eficiente y eficaz personal e institucional.</p>	a) Desempeño Laboral	<p>Asesoría Pedagógica</p> <p>Grado de satisfacción de los empleados</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Está usted de acuerdo que al elaborar el distributivo de trabajo se tome en cuenta el perfil profesional? 2. Usted Recibe la capacitación adecuada para desarrollar su trabajo? 3. Cada que tiempo usted es evaluado en su desempeño profesional? 4. Usted considera que en el campo profesional la evaluación en forma continua sirve para mejorar y cambiar las estrategias metodológicas? 5. Usted Planifica y organiza día a día su actividad pedagógica. 	Encuesta

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

3.3. Estrategia Metodológica

3.3.1. Diseño de la investigación

Esta investigación se realizará desde un punto de vista crítico, ya que la información a obtenerse sobre el clima organizacional en la Unidad Educativa Julio Moreno Espinosa de la Provincia Tsáchila, del cantón Santo Domingo, y con la normativa vigente conlleva a cambio de actitudes tanto para el personal docente cuanto para el estudiante, ya que la educación en el siglo XXI busca mejorar la calidad educativa, aplicando estándares de calidad que implica una propuesta diferente para que los docentes logren brindar una educación de calidad.

Estas nuevas experiencias, radica fundamentalmente en un razonamiento crítico y la práctica transformadora con una activa participación de los involucrados con quienes se establecerá una relación Sujeto – Sujeto.

3.3.2. Métodos de investigación a estudiar

3.3.2.1. Método inductivo.

Se refiere al movimiento del pensamiento que va de los hechos particulares hacia afirmaciones de carácter general. Con los resultados de las observaciones y encuestas, se establecerá comparaciones entre los distintos grupos de docentes, años y paralelos, se cruzará datos e informaciones entre las variables, ello permitirá llegar a abstracciones sobre la realidad del problema; para luego establecer generalizaciones valederas para la institución y así emprender cambios en el proceso de evaluación.

3.3.2.2. Método deductivo.

Sabiendo que la deducción parte de afirmaciones de carácter general hacia afirmaciones particulares. En este caso, de las conclusiones generales que se establezcan, a través del análisis fundamentaremos ciertos principios o conceptos traducidos en hechos observables.

3.3.2.3. Método analítico

Se utilizó este método para realizar un análisis Del Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño del personal administrativo y docente de la Unidad Educativa Julio Moreno Espinosa, con toda la información recopilada a través de la aplicación de encuestas a los mismos.

3.3.3. Fuentes de información y técnicas para la captación de datos.

Para la recolección de datos me remito a la fundamentación teórica de la investigación de campo que corresponde a un tipo de diseño de investigación, que se basa en informaciones obtenidas directamente de la realidad, permitiéndole al investigador cerciorarse de las condiciones reales en que se han conseguido los datos.

Se utilizaron las siguientes técnicas:

Tabla N° 2
Técnicas e instrumentos utilizados

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Encuestas	Las encuestas serán dirigidas a los docentes y personal administrativo con la finalidad de identificar los problemas y así obtener una información veraz.
Entrevistas	Estas serán dirigidas a los docentes el cual consiste de un diálogo entre el entrevistador y el entrevistado con el fin de recopilar toda la información necesaria para el desarrollo del tema.
Revisión de Literatura	Se revisarán y consultarán los libros, tesis, folletos, etc., que proporcionen información acerca del clima y desempeño laboral.

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

3.3.4. Población y muestra

Nuestro objeto de estudio está constituido por los empleados de la Unidad Educativa “Julio Moreno Espinosa” el cual cuenta con un total de 84, de los cuales 74 son quienes conforman el personal docente y 10 el personal administrativo. Para la realización de la presente investigación, se tomara el total de la población para el proceso de investigación y aplicación de encuestas.

Población y Muestra:

Tabla N° 3
Población total del personal Administrativo y docente

ÍTEM	ESTRATO	POBLACIÓN
1	AUTORIDADES	10
2	DOCENTES	74
TOTAL		84

Fuente: Secretaría del Colegio “Julio Moreno Espinosa”
Elaborado por: Verónica Miñaca/2015.

3.4. Unidad de Análisis

La presente investigación se desarrolla en Ecuador, Provincia Santo Domingo de los Tsáchilas, cantón Santo Domingo, Unidad Educativa “Julio Moreno Espinosa” durante el periodo lectivo 2014 – 2015.

CAPITULO IV

RESULTADO Y DISCUSIÓN

En este capítulo se presenta el análisis de los resultados obtenidos una vez aplicadas las encuestas al personal docente y administrativo de la U.E Julio Moreno Espinosa. La información fue recolectada, organizada y tabulada en función del propósito de la investigación. De la misma forma se presenta a través de cuadros y gráficos estadísticos.

Esta información permitió dar respuestas a los objetivos planteados en la investigación así como también sugerir las conclusiones y recomendaciones que se ofrecen a fin de mejorar el rendimiento laboral del personal administrativo y docente en los colaboradores de la U.E. J.M.E.

4.1. Caracterización del campo de acción

La presente investigación fue efectuada en Santo Domingo de los Tsáchilas, Cantón Santo Domingo en la Unidad Educativa Julio Moreno Espinosa, con un total de 84 colaboradores quienes conforman el personal administrativo y docente.

4.2. Diagnóstico

Para beneficio de esta investigación se realizó una encuesta al personal administrativo y docente de la U.E. J.M.E, sobre el análisis del clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral.

Personal Docente

Área General

Pregunta N°1: ¿En su labor educativa la visión y misión en la institución cumple con los siguientes parámetros?

Marque con sólo una X la respuesta que usted cree más conveniente.

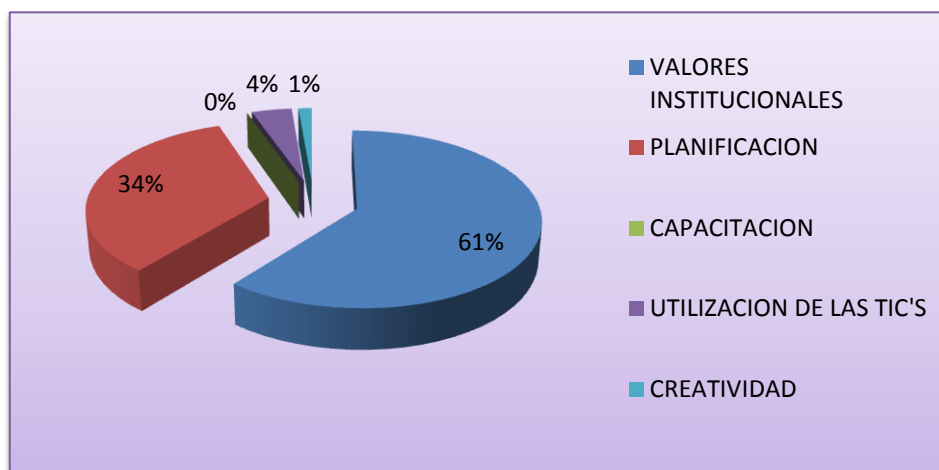
Tabla N° 4
Visión y Misión

Opciones	Nº de Encuestados	Porcentaje
VALORES INSTITUCIONALES	45	61%
PLANIFICACIÓN	25	34%
CAPACITACION	0	0%
UTILIZACION DE LAS TIC'S	3	4%
CREATIVIDAD	1	1%
TOTAL	74	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

Gráfico N° 1
Visión y Misión



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

En la investigación realizada al personal docente, el 61% de los encuestados, considera que la visión y misión de la organización cumple con los valores institucionales, el 34% considera que la organización cumple con la planificación, el 4% considera que la organización cumple con la utilización de las tics, y el 1% de considera que la visión y misión de la organización cumple con la creatividad.

Pregunta N°2: ¿En los últimos 2 años usted ha presenciado innovación tecnológica – pedagógicas que respondan a la misión y visión de la institución?

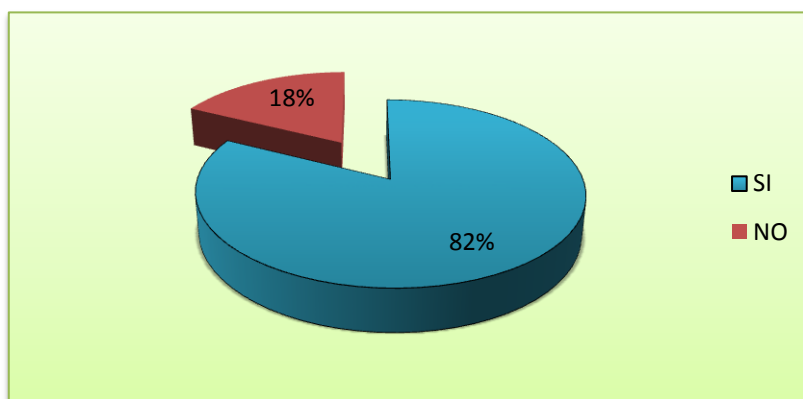
Tabla N° 5
Innovación Tecnológica – Pedagógica

Opciones	Nº de Encuestados	Porcentaje
SI	61	82%
NO	13	18%
TOTAL	74	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

Gráfico N° 2
Innovación Tecnológica – Pedagógica



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

De la investigación realizada al 100% de la población, el total del 79% de encuestados considera que en los 2 últimos años ha presenciado innovación tecnológica-pedagógica que responden a la misión y visión de la institución, y el 21% considera que no ha presenciado innovación tecnológica-pedagógica en la institución.

Pregunta N° 3: ¿Soy tratado(a) con respeto (por autoridades, compañeros de trabajo y estudiantes)?

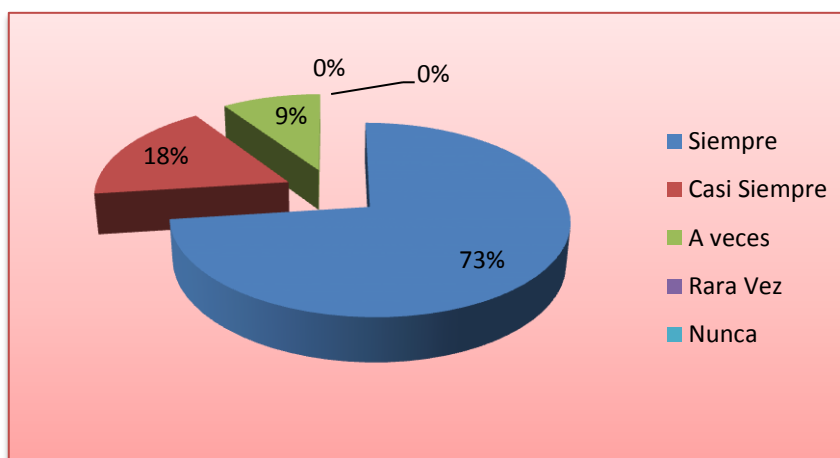
**Tabla N° 6
Comportamiento Laboral**

Opciones	Nº de Encuestados	Porcentaje
Siempre	54	73%
Casi Siempre	13	18%
A veces	7	9%
Rara Vez	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	74	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

**Gráfico N° 3
Comportamiento Laboral**



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

Del total de encuestados el 73% dice ser tratado con respeto por autoridades, compañeros de trabajo y estudiantes, el 18% considera que casi siempre es tratado con respeto, el 9% considera que a veces es tratado con respeto por autoridades, compañeros de trabajo y estudiantes.

Pregunta N° 4: ¿Considera usted que su desempeño profesional contribuye al desarrollo de la institución?

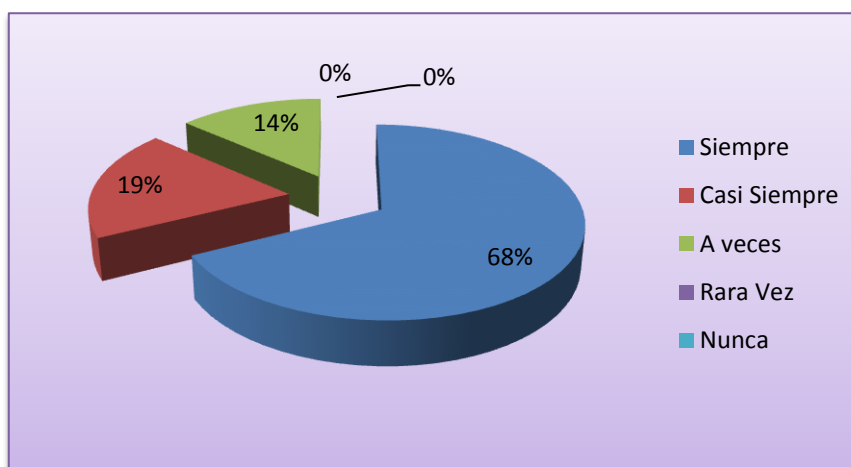
Tabla N° 7
Desempeño y Contribución Institucional

Opciones	Nº de Encuestados	Porcentaje
Siempre	50	68%
Casi Siempre	14	19%
A veces	10	14%
Rara Vez	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	74	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

Gráfico N° 4
Desempeño y Contribución Institucional



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

El 68% de los encuestados considera que su desempeño profesional contribuye al desarrollo de la institución, el 19% considera que casi siempre su desempeño profesional contribuye al desarrollo de la institución y el 14% considera que a veces su desempeño contribuye al desarrollo de la institución.

Pregunta N° 5: ¿Con que frecuencia considera usted que las labores desempeñadas se ejecutan bajo presión?

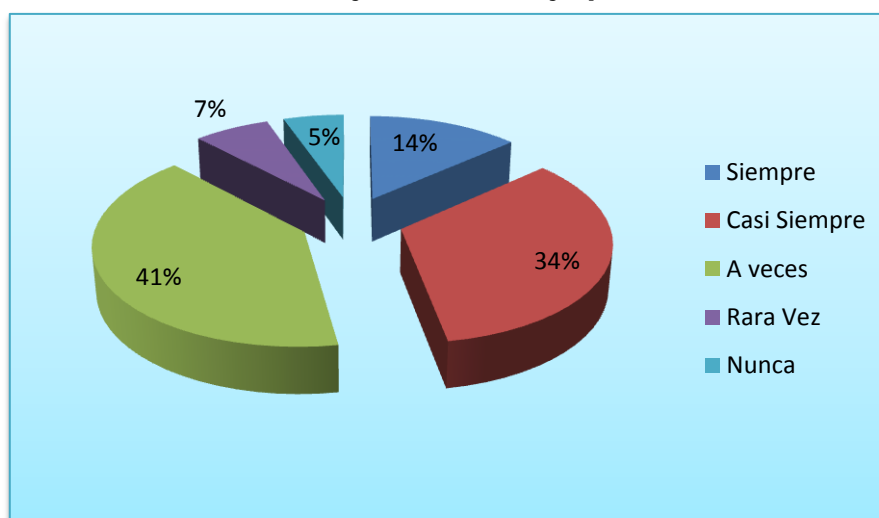
Tabla N° 8
Labores ejecutadas Bajo presión

Opciones	Nº de Encuestados	Porcentaje
Siempre	10	14%
Casi Siempre	25	34%
A veces	30	41%
Rara Vez	5	7%
Nunca	4	5%
TOTAL	74	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

Gráfico N° 5
Labores ejecutadas Bajo presión



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

El 41% de los encuestados consideran que las labores desempeñadas a veces son realizadas bajo presión, el 34% dice que casi siempre los trabajos se realizan bajo presión, el 14% considera que siempre se realizan los trabajos bajo presión. El 7% considera que rara vez se trabaja bajo presión, el 5% considera que nunca se trabaja bajo presión.

Área: Cualidades personales y habilidades interpersonales

Pregunta N°6: ¿Considera usted que cumple su trabajo con?

Marque solo con una x la respuesta que usted más aplica.

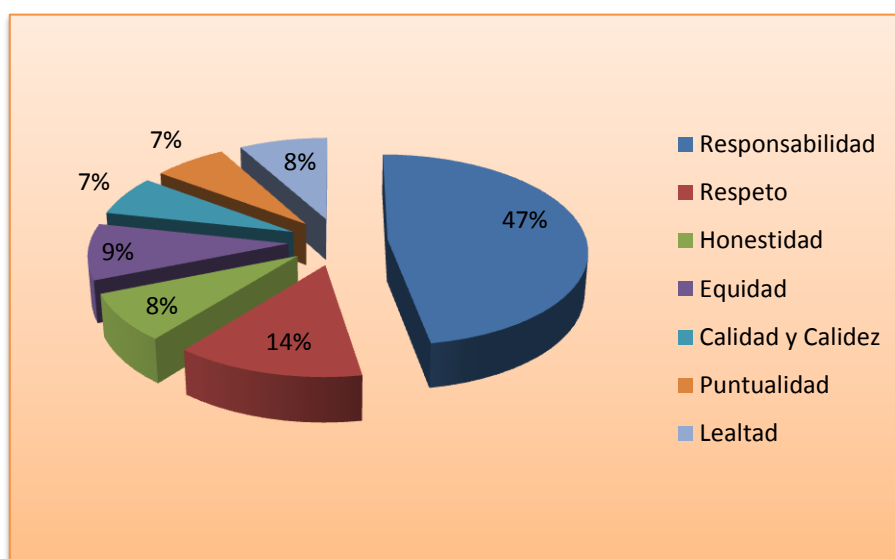
Tabla N° 9
Ética Laboral

Opciones	N° de Encuestados	Porcentaje
Responsabilidad	35	47%
Respeto	10	14%
Honestidad	6	8%
Equidad	7	9%
Calidad y Calidez	5	7%
Puntualidad	5	7%
Lealtad	6	8%
TOTAL	74	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

Gráfico N° 6
Ética Laboral



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

El 47% considera que cumple su trabajo con responsabilidad, el 14% considera que cumple su trabajo con respeto, el 9% considera que cumple su trabajo con equidad, el 8% cumple su trabajo con honestidad, el 7% cumple su trabajo con calidad y calidez, el 8% cumple su trabajo con lealtad y el 7% cumple su trabajo con puntualidad.

Pregunta N°7: ¿Respeto usted las reglas y normas, Asumiendo compromisos y tareas?

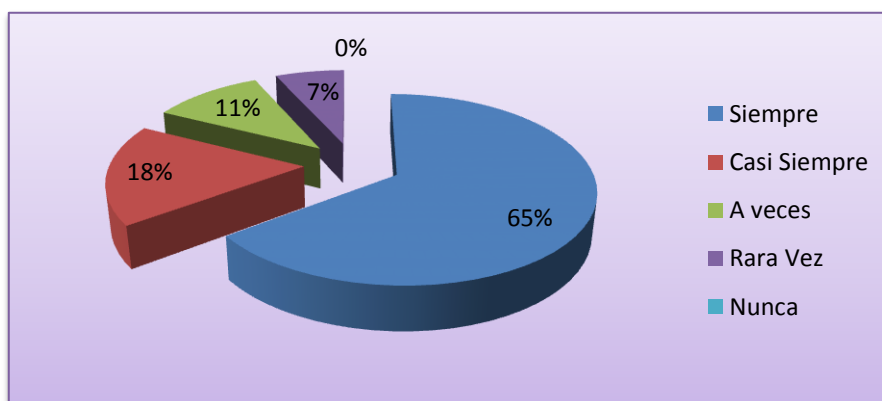
Tabla N° 10
Cumplimiento de Reglas y Normas Institucionales

Opciones	Nº de Encuestados	Porcentaje
Siempre	48	65%
Casi Siempre	13	18%
A veces	8	11%
Rara Vez	5	7%
Nunca	0	0%
TOTAL	74	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

Gráfico N° 7
Cumplimiento de Reglas y Normas Institucionales



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

Las encuestas en estas preguntas permiten establecer que el 65% siempre respeta las reglas y normas asumiendo compromisos y tareas, el 18% casi siempre respeta las reglas y normas, el 11% a veces respeta las reglas y normas, el 7% considera que rara vez respeta las reglas y normas.

Pregunta N°8: ¿Es usted, amable, tolerante ante situaciones de exigencias y presiones?

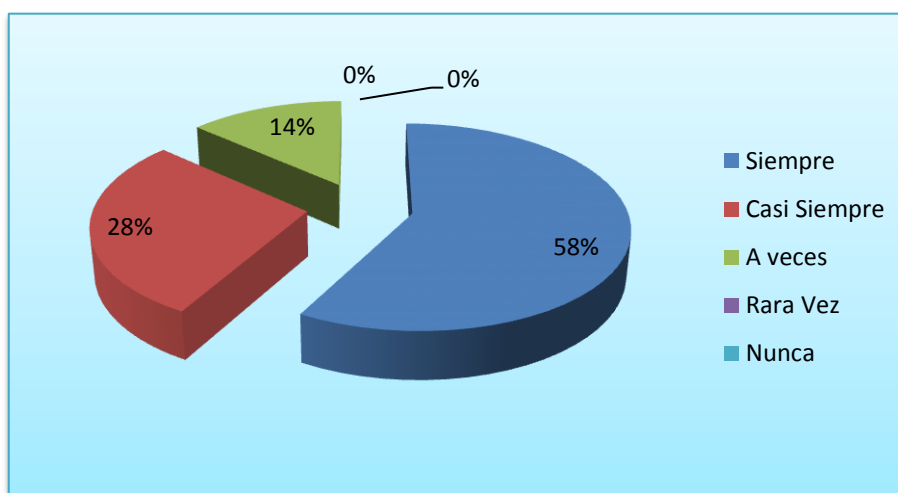
Tabla N° 11
Cualidades Personales

Opciones	Nº de Encuestados	Porcentaje
Siempre	43	58%
Casi Siempre	21	28%
A veces	10	14%
Rara Vez	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	74	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

Gráfico N° 8
Cualidades Personales



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

Del total de encuestados el 58% es amable y tolerante ante situaciones de exigencia, el 28% casi siempre es amable y tolerante, el 14% considera que a veces es amable y tolerante ante situaciones de exigencias y presiones.

Pregunta N° 9: ¿En su trabajo está capacitado para enfrentar en los estudiantes problemas comportamentales?

Marque solo con una X la respuesta que usted aplica más en su labor diaria.

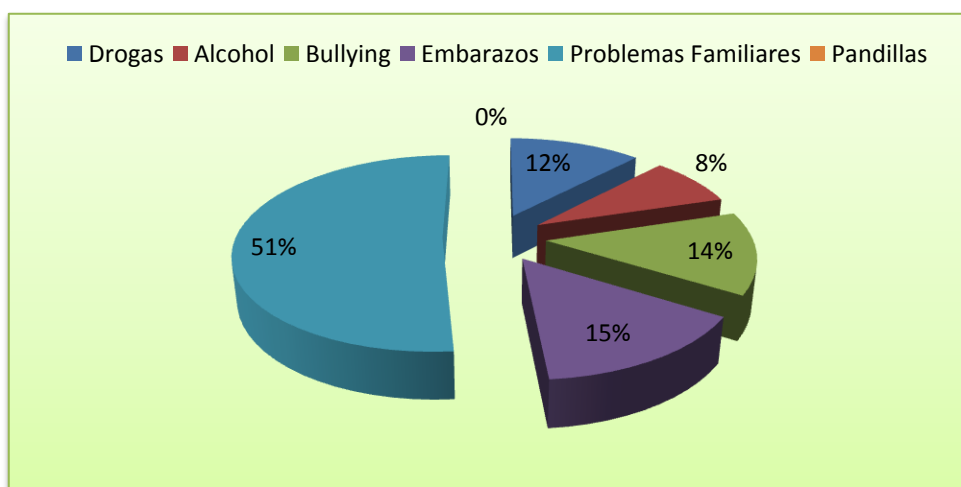
Tabla N° 12
Problemas Comportamentales Estudiantiles

Opciones	N° de Encuestados	Porcentaje
Drogas	9	12%
Alcohol	6	8%
Bullying	10	14%
Embarazos	11	15%
Problemas Familiares	38	51%
Pandillas	0	0%
TOTAL	74	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

Gráfico N° 9
Problemas Comportamentales Estudiantiles



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

El 51% de los encuestados está capacitado para enfrentar problemas familiares, el 12% considera que está capacitado para enfrentar problemas de drogas, el 15% considera estar capacitado para enfrentar embarazos, el 14% considera estar capacitado para enfrentar problemas de bullying, el 8% está capacitado para enfrentar problemas de alcohol.

Área: Condiciones de trabajo y recursos:

Pregunta N° 10: ¿Con qué tipo de herramienta, equipo y material didáctico dispone la institución para realizar su trabajo?

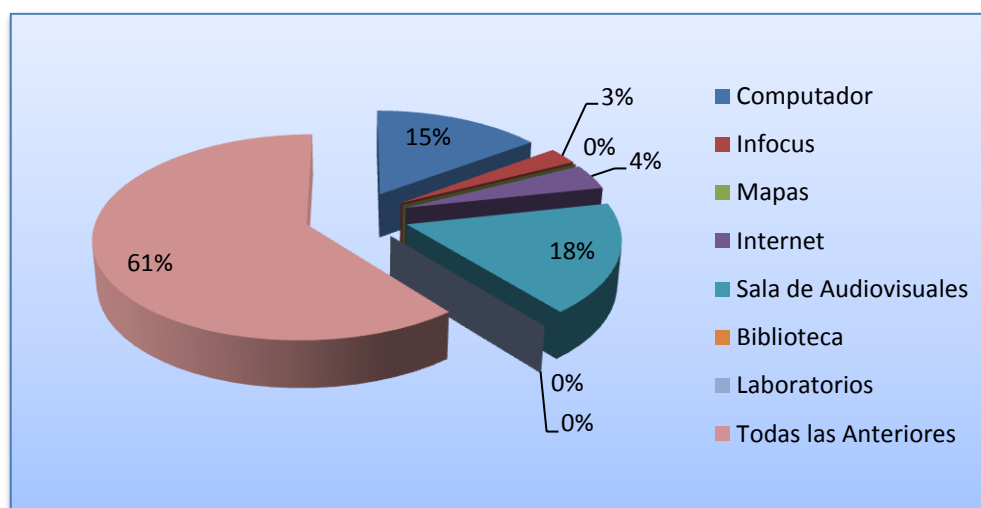
Tabla N° 13
Facilidad de Recursos en la Institución

Opciones	N° de Encuestados	Porcentaje
Computador	11	15%
Infocus	2	3%
Mapas	0	0%
Internet	3	4%
Sala de Audiovisuales	13	18%
Biblioteca	0	0%
Laboratorios	0	0%
Todas las Anteriores	45	61%
TOTAL	74	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

Gráfico N° 10
Facilidad de Recursos en la Institución



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

El 61% de los encuestados consideran que la institución cuenta con todas las herramientas, equipo y material didáctico como computador, infocus, mapas, internet, sala de audiovisuales, biblioteca, laboratorios. El 18% considera que solo existe sala de audiovisuales. El 15% considera que existen computadoras, el 4% considera que solo hay internet y finalmente el 3% considera que existe infocus.

Pregunta N° 11: ¿Cómo considera usted el ambiente físico que le proporciona la institución para realizar su trabajo?

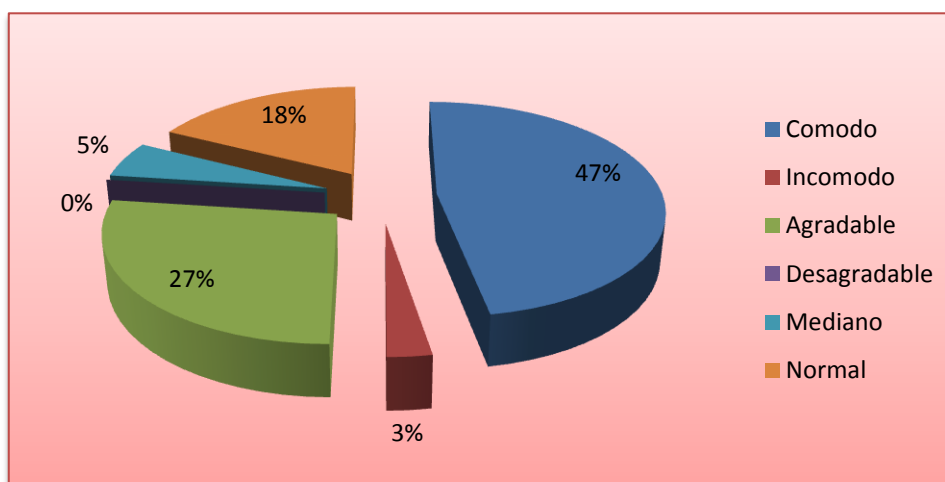
**Tabla N° 14
Ambiente Físico**

Opciones	N° de Encuestados	Porcentaje
Cómodo	35	47%
Incomodo	2	3%
Agradable	20	27%
Desagradable	0	0%
Mediano	4	5%
Normal	13	18%
TOTAL	74	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

**Gráfico N° 11
Ambiente Físico**



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

El 47% de los encuestados considera que existe un ambiente físico cómodo para realizar su trabajo, el 27% considera que es agradable el ambiente físico, el 18% nos dice que es normal el ambiente físico y el 5% considera que el ambiente físico que la institución proporciona para realizar su trabajo es mediano, además el 3% que el ambiente físico para labora es incómodo.

Pregunta N° 12: ¿Cómo considera usted los servicios que la institución presta en base a la infraestructura, limpieza, olores, ruido, iluminación, etc.?

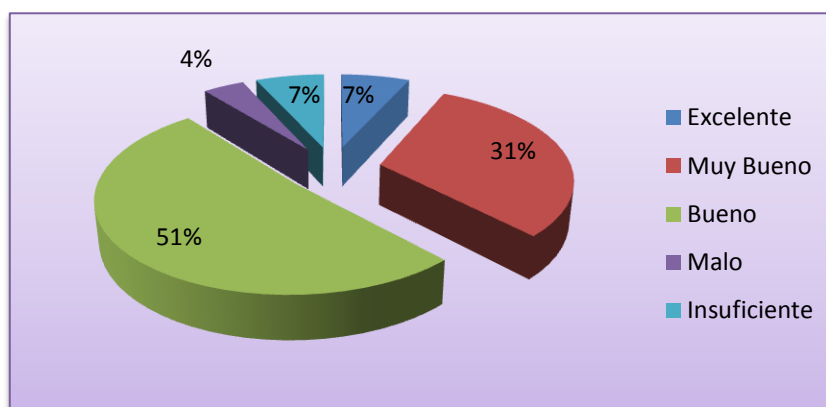
**Tabla N° 15
Servicios Básicos**

Opciones	Nº de Encuestados	Porcentaje
Excelente	5	7%
Muy Bueno	23	31%
Bueno	38	51%
Malo	3	4%
Insuficiente	5	7%
TOTAL	74	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

**Gráfico N° 12
Servicios Básicos**



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

Los resultados obtenidos demuestran que el 51% de los colaboradores, consideran bueno los servicios que cuenta la institución, mientras que el 31% de muy bueno, sin embargo el 7% considera excelente los servicios como infraestructura, limpieza iluminación etc., aunque el 7% cree que son insuficientes y el 4% los considera de malos.

Pregunta N° 13: ¿Siente que logra sus metas con exceso de desgaste personal y emocional?

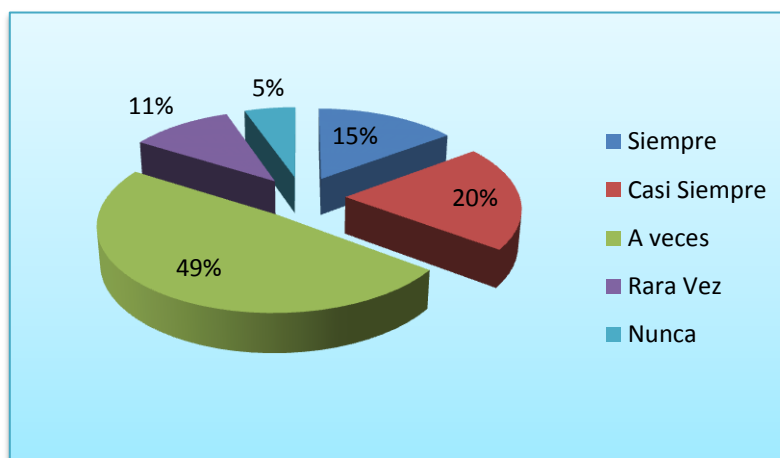
**Tabla N° 16
Esfuerzo Laboral**

Opciones	N° de Encuestados	Porcentaje
Siempre	11	15%
Casi Siempre	15	20%
A veces	36	49%
Rara Vez	8	11%
Nunca	4	5%
TOTAL	74	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

**Gráfico N° 13
Esfuerzo Laboral**



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

Según los resultados obtenidos el 49% de los encuestados manifiesta que a veces logran sus metas con desgaste personal y emocional, el 20% casi siempre lo hace, mientras que el 15% siempre lo hace, sin embargo el 11% rara vez logra sus metas con desgaste personal y emocional, en cambio el 5% nunca lo hace.

Pregunta N° 14: ¿Está usted de acuerdo que al elaborar el distributivo de trabajo se tome en cuenta el perfil profesional?

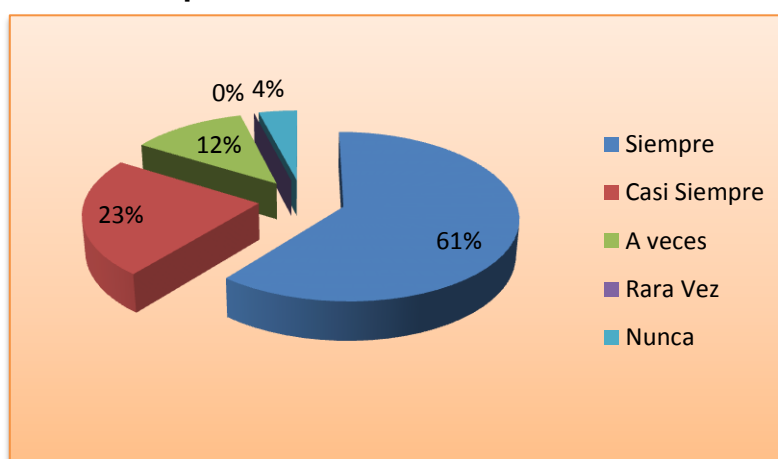
Tabla N° 17
Importancia del Perfil Profesional

Opciones	N° de Encuestados	Porcentaje
Siempre	45	61%
Casi Siempre	17	23%
A veces	9	12%
Rara Vez	0	0%
Nunca	3	4%
TOTAL	74	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

Gráfico N° 14
Importancia del Perfil Profesional



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

De acuerdo a los resultados obtenidos el 61% siempre está de acuerdo que al elaborar el distributivo de trabajo que tome en cuenta su perfil profesional, mientras que el 23% casi siempre está de acuerdo, en cambio el 12% a veces lo está, sin embargo el 4% considera que nunca se tome en cuenta el distributivo con su perfil profesional.

Área: Compañerismo y espíritu de trabajo

Pregunta N° 15: ¿Considera usted que la relación de trabajo que tiene con sus compañeros es?

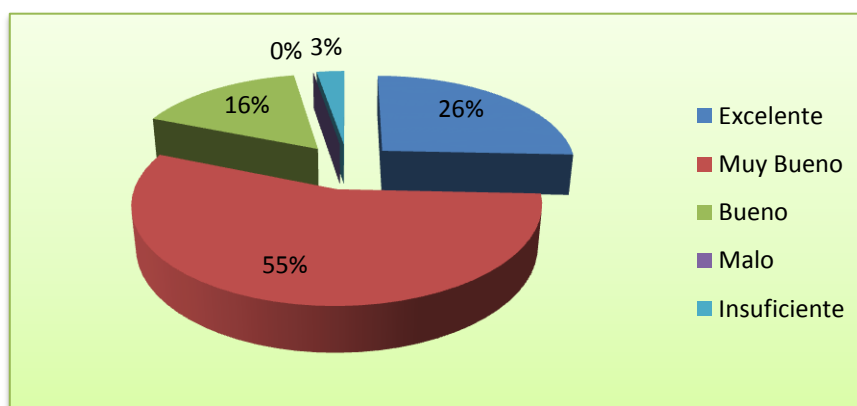
**Tabla N° 18
Ambiente Laboral**

Opciones	N° de Encuestados	Porcentaje
Excelente	19	26%
Muy Bueno	41	55%
Bueno	12	16%
Malo	0	0%
Insuficiente	2	3%
TOTAL	74	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

**Gráfico N° 15
Ambiente Laboral**



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

Según los resultados obtenidos el 55% de los encuestados tienen una muy buena la relación de trabajo con sus compañeros, el 26% lo considera excelente, mientras que el 16% dice que es buena la relación de trabajo, sin embargo el 3% cataloga de insuficiente la relación de trabajo con sus compañeros.

Pregunta N° 16: ¿Considera usted que tiene un entorno de amigos en su lugar de trabajo?

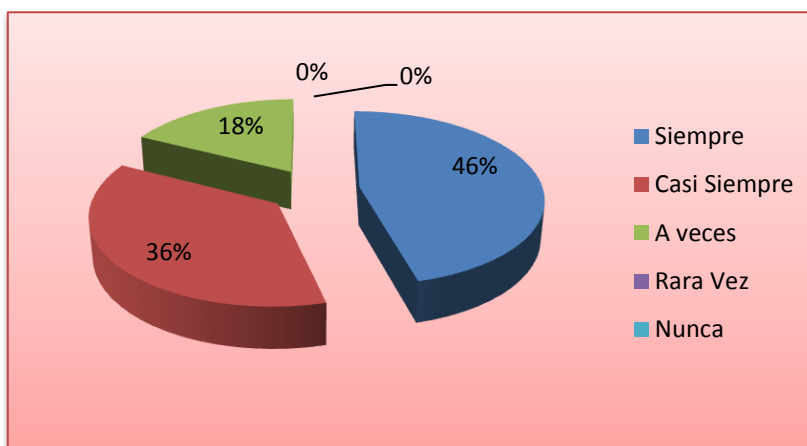
**Tabla N° 19
Amistad Laboral**

Opciones	N° de Encuestados	Porcentaje
Siempre	34	46%
Casi Siempre	27	36%
A veces	13	18%
Rara Vez	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	74	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

**Gráfico N° 16
Amistad Laboral**



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

De acuerdo a los resultados obtenidos el 46% de la población manifiesta que siempre tiene un entorno de amigos en su lugar de trabajo, mientras que el 36% casi siempre lo tiene, sin embargo el 18% a veces tiene un entorno de amigos en su lugar de trabajo.

Pregunta N° 17: ¿Propicia usted un clima de confianza entre sus compañeros de trabajo?

Marque sólo con una X la respuesta que usted más aplica en su labor diaria.

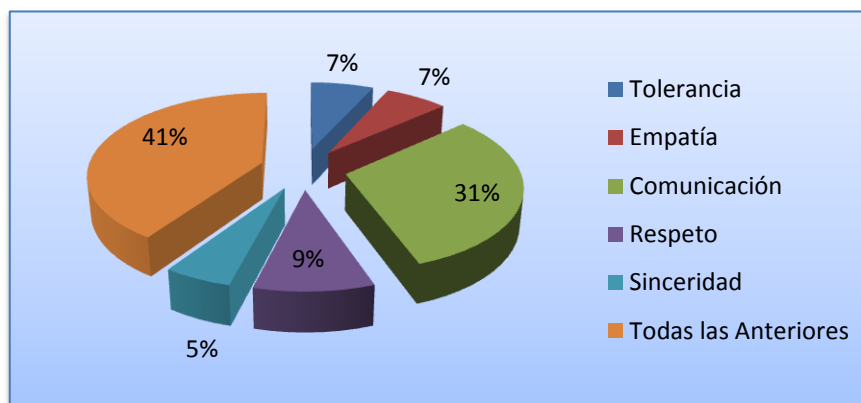
Tabla N° 20
Valores Personales

Opciones	N° de Encuestados	Porcentaje
Tolerancia	5	7%
Empatía	5	7%
Comunicación	23	31%
Respeto	7	9%
Sinceridad	4	5%
Todas las Anteriores	30	41%
TOTAL	74	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

Gráfico N° 17
Valores Personales



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

Según los datos obtenidos el 41% de los encuestados propician un clima de confianza entre sus compañeros de trabajo mediante: tolerancia, empatía, comunicación, respeto y sinceridad. Mientras que el 31% propicia solamente la comunicación, el 9% propicia el respeto entre sus compañeros, el 7% demuestra tolerancia, el 7% de los colaboradores tiene empatía con sus compañeros, sin embargo el 5% demuestra sinceridad hacia sus compañeros.

Pregunta N° 18: ¿En qué actos institucionales usted demuestra mayor interés por participar?

Marque con una X la respuesta que usted crea conveniente.

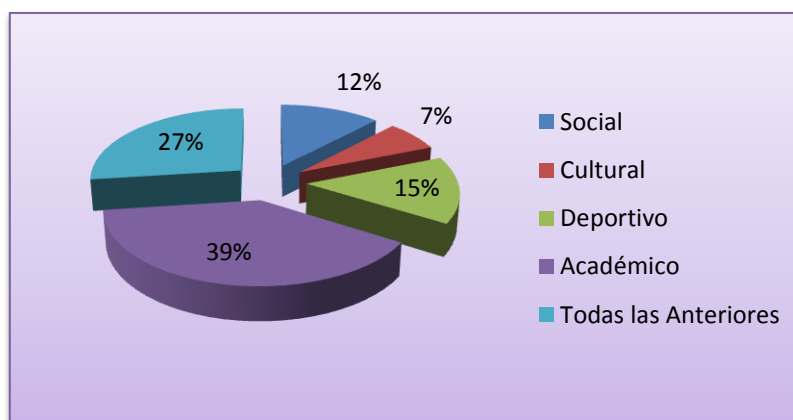
Tabla N° 21
Actividades Institucionales

Opciones	N° de Encuestados	Porcentaje
Social	9	12%
Cultural	5	7%
Deportivo	11	15%
Académico	29	39%
Todas las Anteriores	20	27%
TOTAL	74	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

Gráfico N° 18
Actividades Institucionales



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

Según los resultados obtenidos el 39% de la población prefieren participar en actos académicos, el 27% le gusta participar en todos los actos como social, cultural, deportivo y académico, el 12% prefiere participar solo en actos sociales, mientras que el 15% participa en actos deportivos, sin embargo el 7% de los encuestados les gusta participar en actos culturales.

Pregunta N° 19: ¿Planifica Usted y organiza día a día su actividad pedagógica en base a?:

Marque con una X la respuesta que usted crea más conveniente.

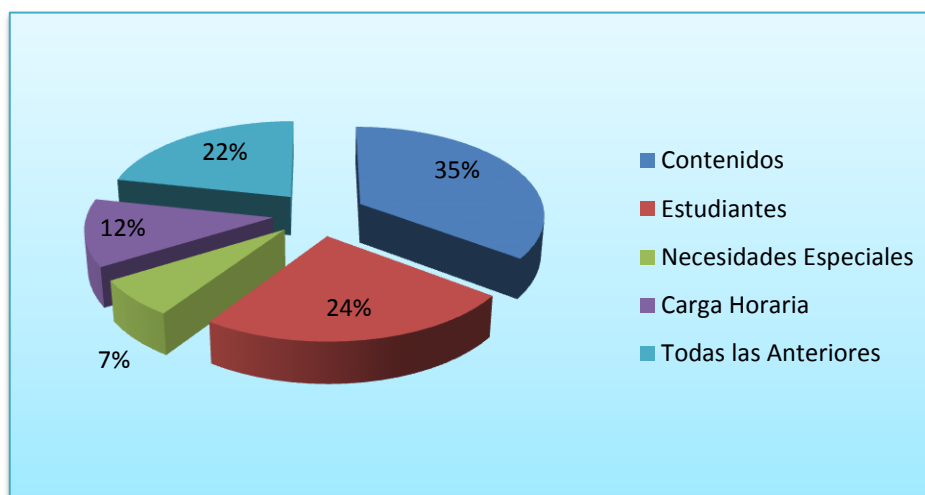
Tabla N° 22
Planificación Pedagógica

Opciones	Nº de Encuestados	Porcentaje
Contenidos	26	35%
Estudiantes	18	24%
Necesidades Especiales	5	7%
Carga Horaria	9	12%
Todas las Anteriores	16	22%
TOTAL	74	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

Gráfico N° 19
Planificación Pedagógica



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

Del total de los encuestados el 35% planifica su actividad pedagógica en base a contenidos, mientras que el 25% planifica en base a los estudiantes, sin embargo el 22% planifica tomando en cuenta: contenidos, estudiantes, necesidades especiales y carga horaria para su actividad pedagógica. Aunque el 12% planifica en base a la carga horaria y el 7% lo hace en base a necesidades especiales.

Área: Trabajo en equipo y desarrollo profesional

Pregunta N° 20: ¿Cuán a menudo usted participa y colabora en la solución de problemas de la institución – comunidad?

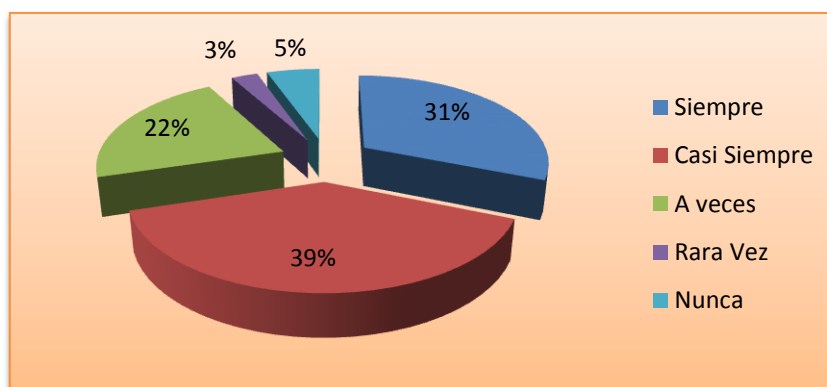
Tabla N° 23
Nivel de Participación en Solución de Problemas

Opciones	Nº de Encuestados	Porcentaje
Siempre	23	31%
Casi Siempre	29	39%
A veces	16	22%
Rara Vez	2	3%
Nunca	4	5%
TOTAL	74	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

Gráfico N° 20
Nivel de Participación en Solución de Problemas



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

Según los datos obtenidos el 39% de la población casi siempre participa y colabora en la solución de problemas, el 31% siempre participa en la solución de problemas, mientras que el 22% solamente a veces participa en la solución de problemas, sin embargo el 5% dice nunca participar en la solución de problemas, aunque el 3% considera rara vez solucionar problemas de la institución-comunidad.

Pregunta N° 21: ¿Considera usted que en las reuniones de área se trabaja en conjunto, para resolver los problemas de carácter profesional y educativo?

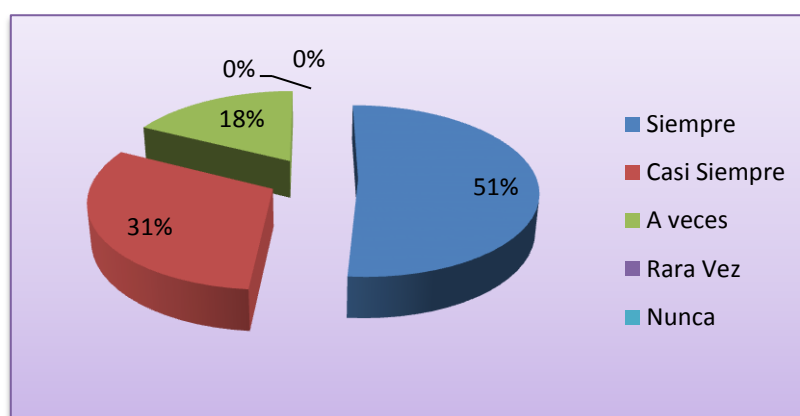
Tabla N° 24
Solución de Conflictos en Reunión de Área

Opciones	N° de Encuestados	Porcentaje
Siempre	38	51%
Casi Siempre	23	31%
A veces	13	18%
Rara Vez	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	74	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

Gráfico N° 21
Solución de Conflictos en Reunión de Área



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

De acuerdo a los resultados obtenidos el 51% de los encuestados trabajan siempre en conjunto para resolver problemas de carácter profesional y educativo, el 31% casi siempre lo hace. Mientras que el 18% a veces solucionan los problemas de carácter profesional y educativo.

Pregunta N° 22: ¿Usted considera que en el campo profesional la evaluación en forma continua sirve para mejorar y cambiar las estrategias metodológicas?

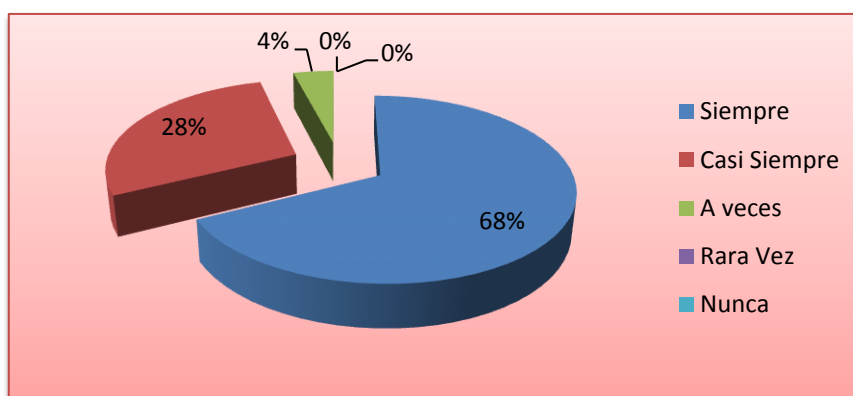
Tabla N° 25
Evaluación Continua

Opciones	N° de Encuestados	Porcentaje
Siempre	50	68%
Casi Siempre	21	28%
A veces	3	4%
Rara Vez	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	74	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

Gráfico N° 22
Evaluación Continua



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

El 68% de los encuestados considera que siempre la evaluación continua sirve para mejorar y cambiar estrategias metodológicas, aunque el 28% casi siempre lo hace, mientras que el 4% a veces lo considera.

Pregunta N° 23: ¿Qué tipo de capacitación usted recibe para realizar su labor diaria?

Marque con una X la respuesta que usted crea más conveniente.

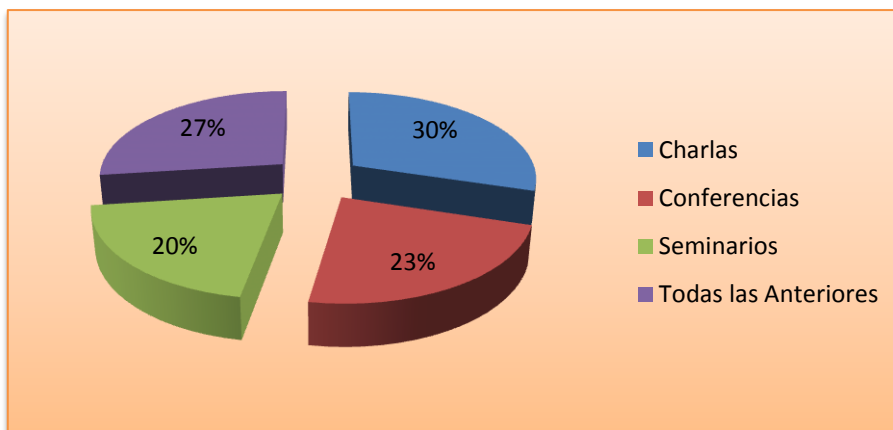
Tabla N° 26
Tipos de Capacitación

Opciones	Nº de Encuestados	Porcentaje
Charlas	22	30%
Conferencias	17	23%
Seminarios	15	20%
Todas las Anteriores	20	27%
TOTAL	74	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

Gráfico N° 23
Tipos de Capacitación



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

De los datos obtenidos el 30% de los encuestados afirman recibir charlas para realizar su trabajo, el 23% se capacita mediante conferencias, sin embargo el 27% de la población afirma recibir, charlas, conferencias y seminarios para capacitarse en cuanto al desarrollo de su trabajo, y un 20% considera que se capacitan mediante seminarios.

Pregunta N° 24: ¿Cada que tiempo usted es evaluado por los directivos en su desempeño profesional?

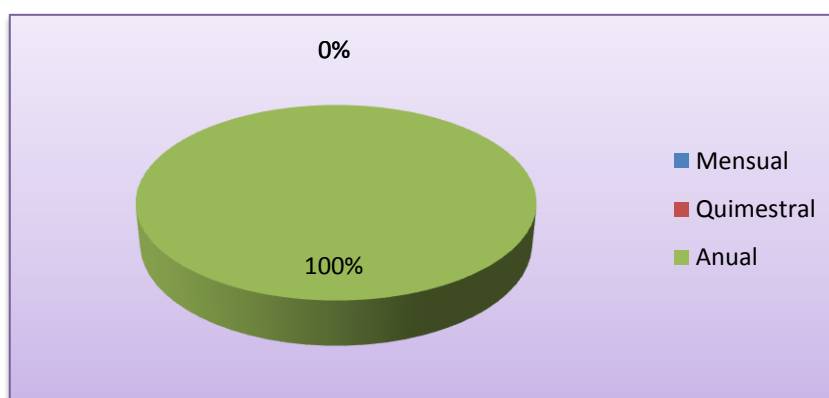
**Tabla N° 27
Evaluación**

Opciones	N° de Encuestados	Porcentaje
Mensual	0	0%
Quimestral	0	0%
Anual	74	100%
TOTAL	74	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

**Gráfico N° 24
Evaluación**



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

Del total de la población el 100% de los encuestados son evaluados anualmente.

Personal Administrativo

Área General

Pregunta N°25: ¿En su labor administrativa la visión y misión en la institución cumple con los siguientes parámetros?

Marque sólo con una X la respuesta que usted crea más conveniente.

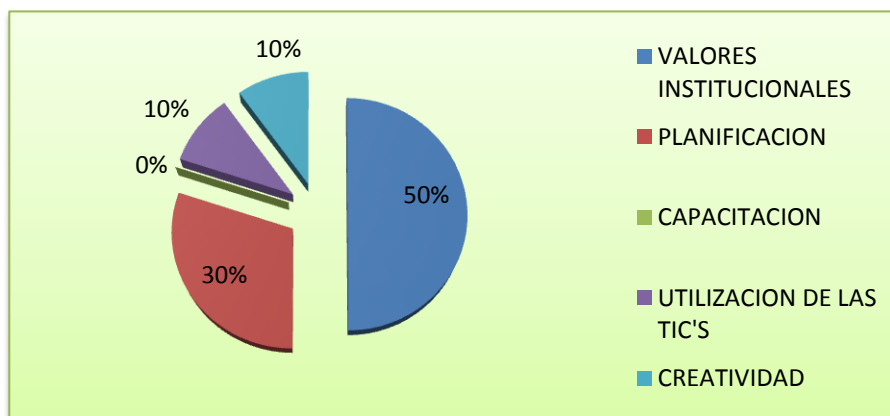
Tabla N° 28
Visión y Misión

Opciones	Nº de Encuestados	Porcentaje
Valores Institucionales	5	50%
Planificación	3	30%
Capacitación	0	0%
Utilización De Las Tic's	1	10%
Creatividad	1	10%
TOTAL	10	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

Gráfico N° 25
Visión y Misión



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

Encuesta realizada a personal administrativo.

El 50% de los encuestados consideran que la misión y visión de la organización cumple con valores institucionales, el 30% nos dice que cuenta con planificación, el 10% considera que cumple con la utilización de las Tic's y el 10% restante considera que la misión y visión de la organización con la creatividad.

Pregunta N°26: ¿En los últimos 2 años usted ha presenciado innovación tecnológica – pedagógicas que respondan a la misión y visión de la institución?

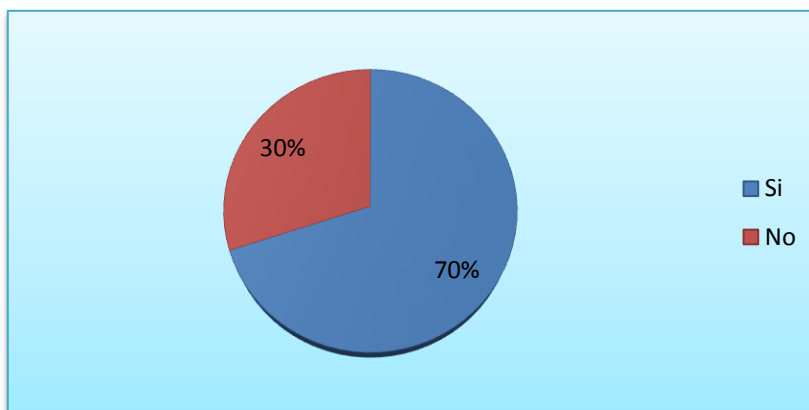
Tabla N° 29
Innovación Tecnológica – Pedagógica

Opciones	Nº de Encuestados	Porcentaje
Si	7	70%
No	3	30%
TOTAL	10	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

Gráfico N° 26
Innovación Tecnológica – Pedagógica



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

De la investigación realizada al 100% de la población, el total del 70% de encuestados considera que en los 2 últimos años ha presenciado innovación tecnológica-pedagógica que responden a la misión y visión de la institución, y el 30% considera que no ha presenciado innovación tecnológica-pedagógica en la institución.

Pregunta N° 27: ¿Soy tratado(a) con respeto (por autoridades, compañeros de trabajo y estudiantes)?

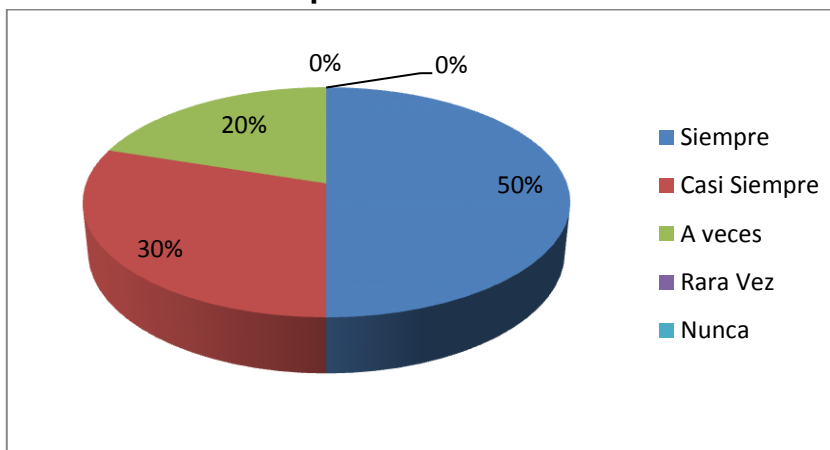
**Tabla N° 30
Comportamiento Laboral**

Opciones	N° de Encuestados	Porcentaje
Siempre	5	50%
Casi Siempre	3	30%
A veces	2	20%
Rara Vez	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

**Gráfico N° 27
Comportamiento Laboral**



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

Del total de encuestados el 50% dice ser tratado con respeto por autoridades, compañeros de trabajo y estudiantes, el 30% considera que casi siempre es tratado con respeto, el 20% considera que a veces es tratado con respeto por autoridades, compañeros de trabajo y estudiantes.

Pregunta N° 28: ¿Considera usted que su desempeño profesional contribuye al desarrollo de la institución?

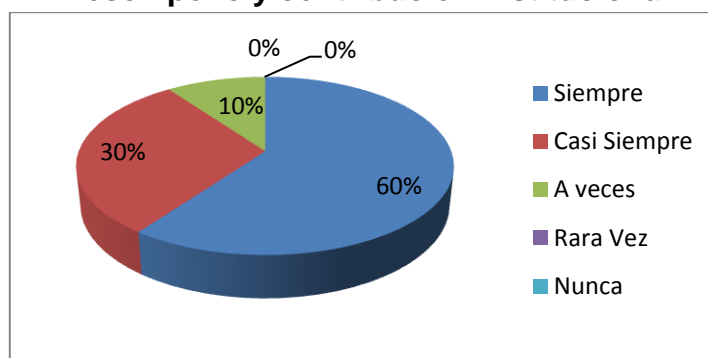
Tabla N° 31
Desempeño y contribución institucional

Opciones	N° de Encuestados	Porcentaje
Siempre	6	60%
Casi Siempre	3	30%
A veces	1	10%
Rara Vez	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

Gráfico N° 28
Desempeño y contribución institucional



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

El 60% de los encuestados considera que su desempeño profesional contribuye al desarrollo de la institución, el 30% considera que casi siempre su desempeño profesional contribuye al desarrollo de la institución y el 10% considera que a veces su desempeño contribuye al desarrollo de la institución.

Pregunta N° 29: ¿Con que frecuencia considera usted que las labores desempeñadas se ejecutan bajo presión?

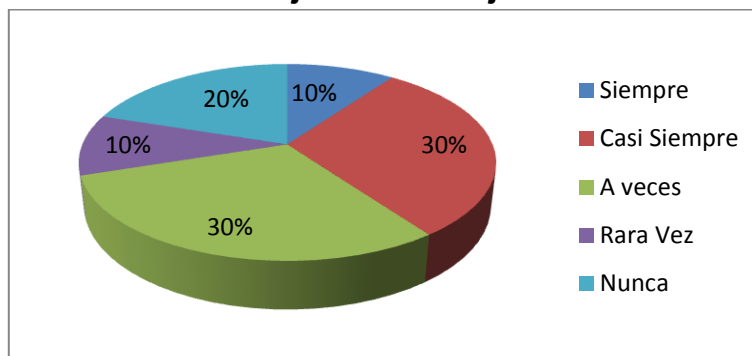
Tabla N° 32
Labores Ejecutadas Bajo Presión

Opciones	N° de Encuestados	Porcentaje
Siempre	1	10%
Casi Siempre	3	30%
A veces	3	30%
Rara Vez	1	10%
Nunca	2	20%
TOTAL	10	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

Gráfico N° 29
Labores Ejecutadas Bajo Presión



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

El 30% de los encuestados consideran que las labores desempeñadas a veces son realizadas bajo presión, el 30% dice que casi siempre los trabajos se realizan bajo presión, el 20% considera que nunca se realizan los trabajos bajo presión. El 10% considera que rara vez se trabaja bajo presión, el 10% considera que nunca se trabaja bajo presión.

Área: Cualidades personales y habilidades interpersonales:
Pregunta N° 30: ¿Considera usted que cumple su trabajo con?

Marque sólo con una X la respuesta que usted más aplica en su labor diaria.

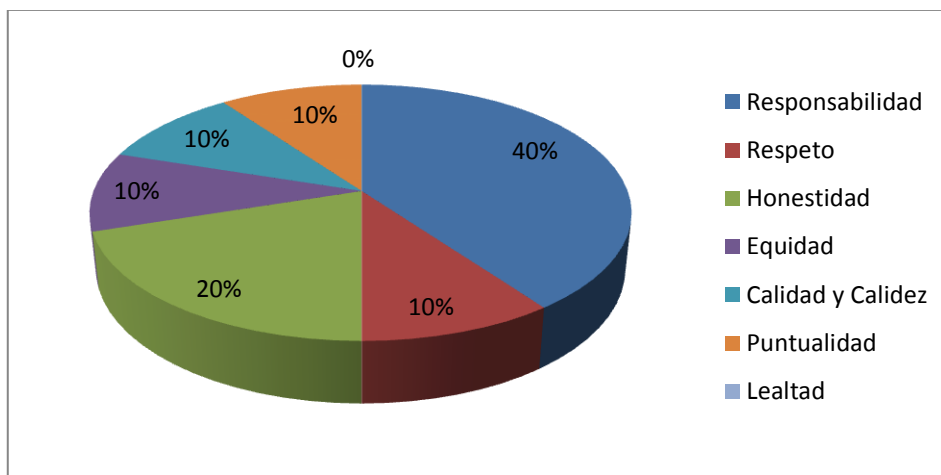
Tabla N° 33
Ética Laboral

Opciones	N° de Encuestados	Porcentaje
Responsabilidad	4	40%
Respeto	1	10%
Honestidad	2	20%
Equidad	1	10%
Calidad y Calidez	1	10%
Puntualidad	1	10%
Lealtad	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

Gráfico N° 30
Ética Laboral



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

El 40% considera que cumple su trabajo con responsabilidad, el 10% considera que cumple su trabajo con respeto, el 10% considera que cumple su trabajo con equidad, el 20% cumple su trabajo con honestidad, el 10% cumple su trabajo con calidad y calidez, el 10% cumple su trabajo con puntualidad.

Pregunta N°31: ¿Respeto usted las reglas y normas, asumiendo compromisos y tareas?

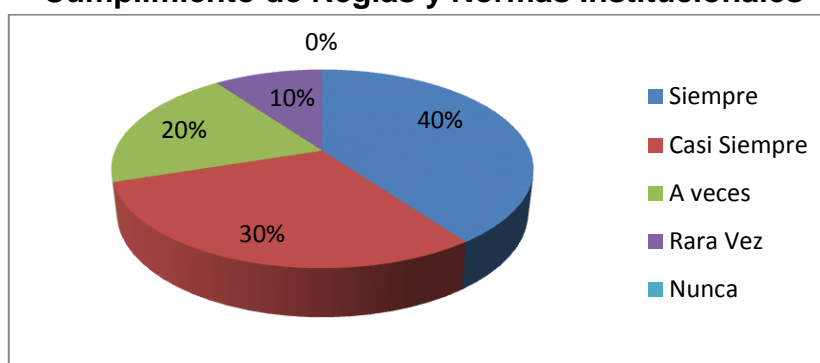
Tabla N° 34
Cumplimiento de Reglas y Normas Institucionales

Opciones	N° de Encuestados	Porcentaje
Siempre	4	40%
Casi Siempre	3	30%
A veces	2	20%
Rara Vez	1	10%
Nunca	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

Gráfico N° 31
Cumplimiento de Reglas y Normas Institucionales



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

Las encuestas en estas preguntas permiten establecer que el 40% siempre respeta las reglas y normas asumiendo compromisos y tareas, el 30% casi siempre respeta las reglas y normas, el 20% a veces respeta las reglas y normas, el 10% considera que rara vez respeta las reglas y normas

Pregunta N°32: ¿Es usted, amable, tolerante ante situaciones de exigencias y presiones?

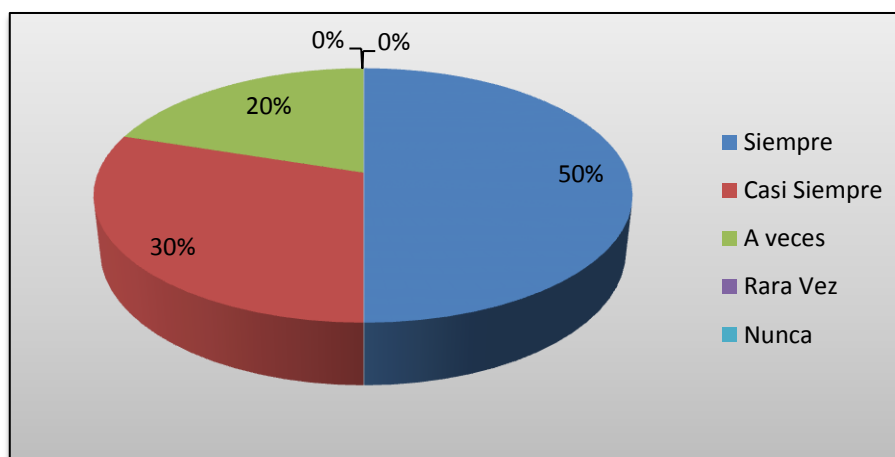
Tabla N° 35
Cualidades Personales

Opciones	Nº de Encuestados	Porcentaje
Siempre	5	50%
Casi Siempre	3	30%
A veces	2	20%
Rara Vez	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

Gráfico N° 32
Cualidades Personales



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

Del total de encuestados el 50% siempre es amable y tolerante ante situaciones de exigencia, el 30% casi siempre es amable y tolerante, el 20% considera que a veces es amable y tolerante ante situaciones de exigencias y presiones.

Pregunta N° 33

¿En su trabajo está capacitado para enfrentar en los estudiantes problemas comportamentales cómo?:

Marque con sólo una X la respuesta que usted más aplique en su labor diaria.

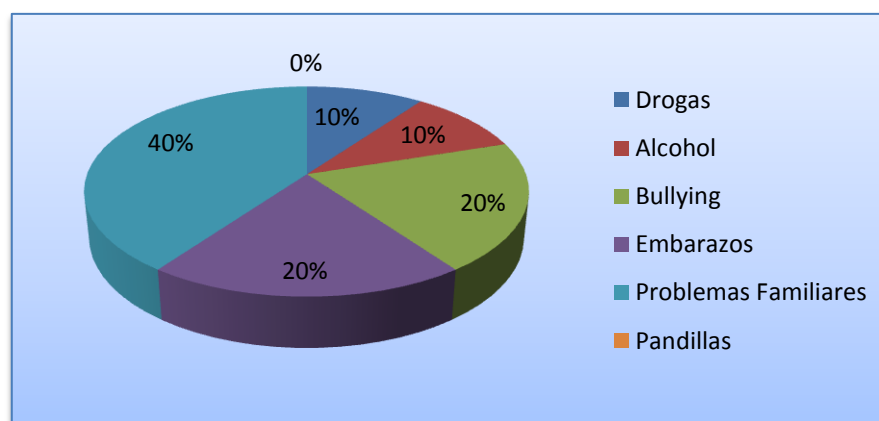
Tabla N° 36
Problemas Comportamentales Estudiantiles

Opciones	Nº de Encuestados	Porcentaje
Drogas	1	10%
Alcohol	1	10%
Bullying	2	20%
Embarazos	2	20%
Problemas Familiares	4	40%
Pandillas	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

Gráfico N° 33
Problemas Comportamentales Estudiantiles



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

El 40% de los encuestados está capacitado para enfrentar problemas familiares, el 20% considera que está capacitado para enfrentar problemas de embarazos en adolescentes, el 20% considera estar capacitado para enfrentar bullying, el 10% considera estar capacitado para enfrentar problemas de alcohol, el 8% está capacitado para enfrentar problemas de drogas.

Área: Condiciones de trabajo y recursos:

Pregunta N° 34: ¿Cómo considera usted el ambiente y espacio físico que le proporciona la institución para realizar su trabajo: ?

Marque con sólo una X la respuesta que usted crea más conveniente.

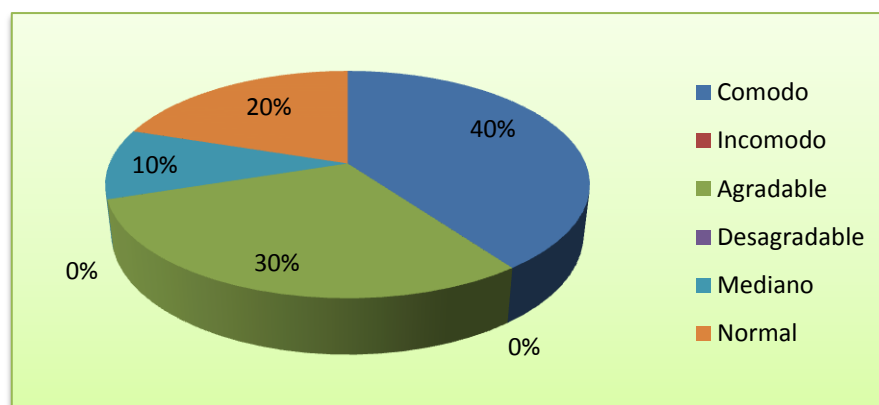
Tabla N° 37
Ambiente Físico

Opciones	N° de Encuestados	Porcentaje
Cómodo	4	40%
Incomodo	0	0%
Agradable	3	30%
Desagradable	0	0%
Mediano	1	10%
Normal	2	20%
TOTAL	10	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

Gráfico N° 34
Ambiente Físico



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

El 40% de los encuestados considera que existe un ambiente físico cómodo para realizar su trabajo, el 30% considera que es agradable el ambiente físico, el 20% nos dice que es normal el ambiente físico y el 10% considera que el ambiente físico que la institución proporciona para realizar su trabajo es mediano.

Pregunta N° 35: ¿Cómo considera usted los servicios que le brinda la institución en su trabajo en cuanto a infraestructura, limpieza, ventilación, ruido, iluminación, etc.?

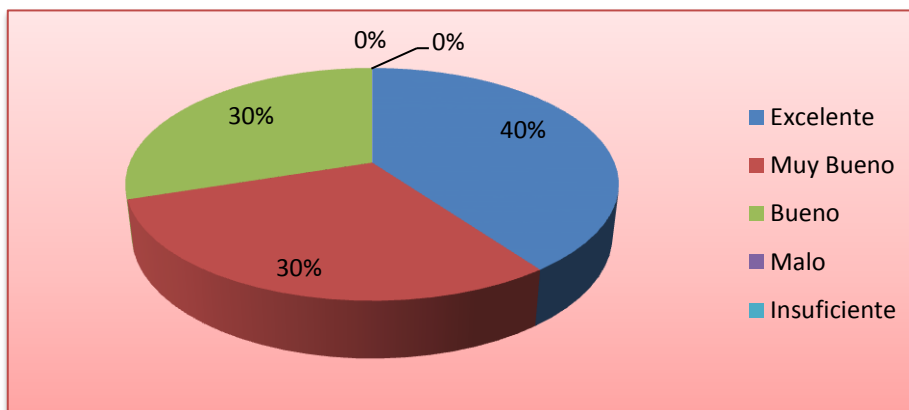
Tabla N° 38
Servicios Básicos

Opciones	N° de Encuestados	Porcentaje
Excelente	4	40%
Muy Bueno	3	30%
Bueno	3	30%
Malo	0	0%
Insuficiente	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

Gráfico N° 35
Servicios Básicos



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

Los resultados obtenidos demuestran que el 40% de los colaboradores, consideran excelente los servicios que cuenta la institución, mientras que el 30% de muy bueno, sin embargo el 30% considera bueno los servicios como infraestructura, limpieza iluminación etc.

Pregunta N° 36: ¿Siente que logra sus metas con exceso de desgaste personal y emocional?

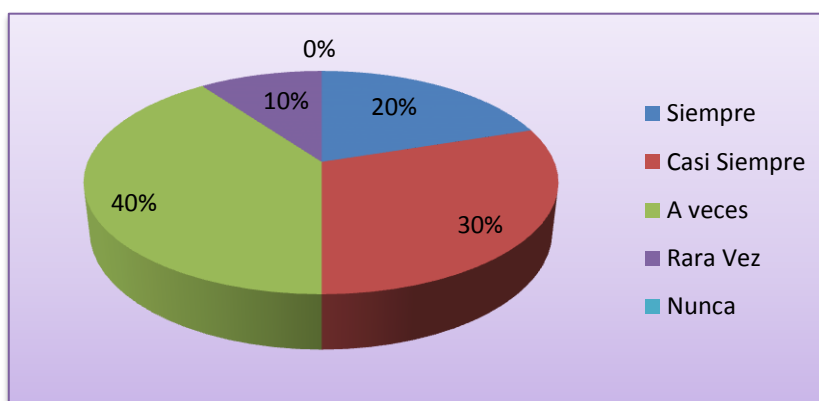
Tabla N° 39
Esfuerzo Laboral

Opciones	N° de Encuestados	Porcentaje
Siempre	2	20%
Casi Siempre	3	30%
A veces	4	40%
Rara Vez	1	10%
Nunca	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

Gráfico N° 36
Esfuerzo Laboral



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

Según los resultados obtenidos el 40% de los encuestados manifiesta que a veces logran sus metas con desgaste personal y emocional, el 30% casi siempre lo hace, mientras que el 20% siempre lo hace, sin embargo el 11% rara vez logra sus metas con desgaste personal y emocional.

Área: Compañerismo y espíritu de trabajo:

Pregunta N° 37: ¿Considera usted que la relación de trabajo que mantiene con sus compañeros es?:

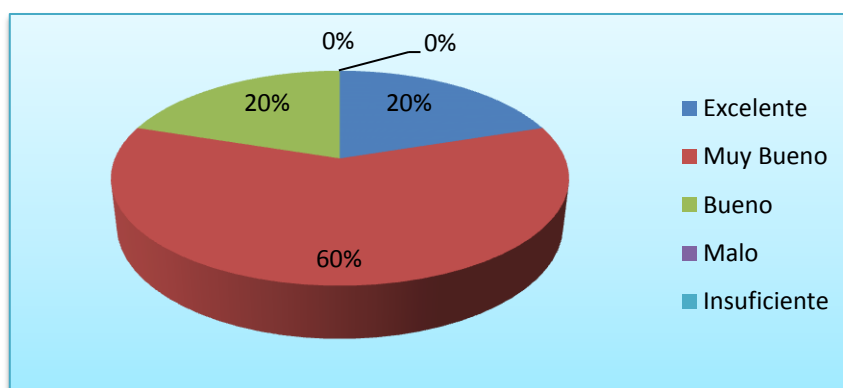
Tabla N° 40
Ambiente Laboral

Opciones	N° de Encuestados	Porcentaje
Excelente	2	20%
Muy Bueno	6	60%
Bueno	2	20%
Malo	0	0%
Insuficiente	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

Gráfico N° 37
Ambiente Laboral



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

Según los resultados obtenidos el 60% de los encuestados tienen una muy buena la relación de trabajo con sus compañeros, el 20% lo considera excelente, mientras que el 20% dice que es buena la relación de trabajo,

Pregunta N° 38: ¿Considera usted que tiene un entorno de amistad y compañerismo en su lugar de trabajo?

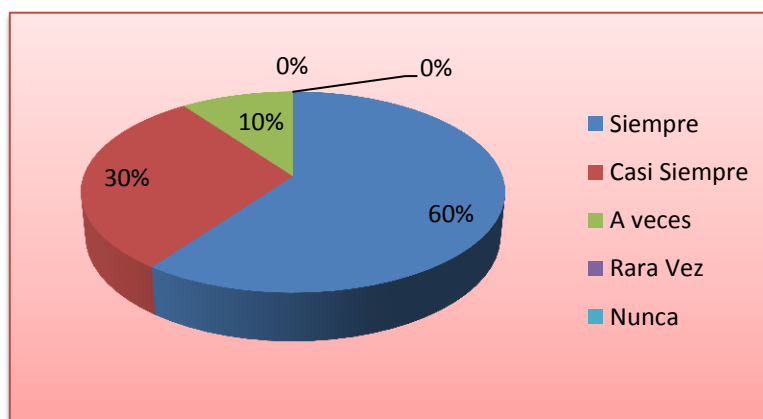
**Tabla N° 41
Amistad Laboral**

Opciones	N° de Encuestados	Porcentaje
Siempre	6	60%
Casi Siempre	3	30%
A veces	1	10%
Rara Vez	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

**Gráfico N° 38
Amistad Laboral**



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

De acuerdo a los resultados obtenidos el 60% de la población manifiesta que siempre tiene un entorno de amigos en su lugar de trabajo, mientras que el 30% casi siempre lo tiene, sin embargo el 10% a veces tiene un entorno de amigos en su lugar de trabajo.

Pregunta N° 39: ¿Propicia usted un clima agradable y de confianza entre sus compañeros de trabajo a través de?:

Marque sólo con una X la respuesta que usted más aplique en su labor diaria.

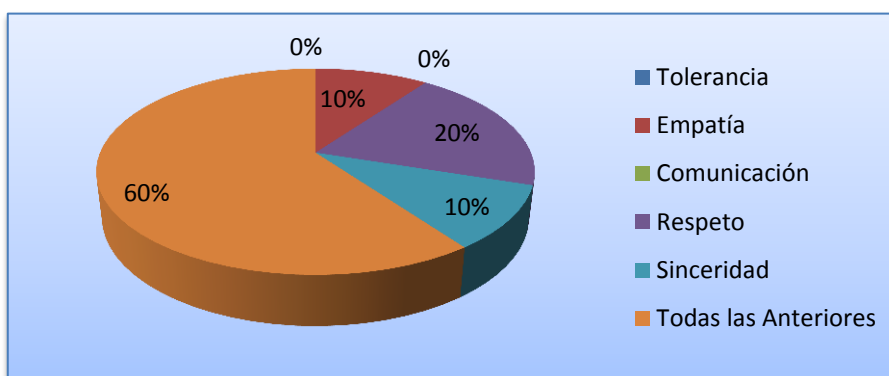
Tabla N° 42
Valores Personales

Opciones	N° de Encuestados	Porcentaje
Tolerancia	0	0%
Empatía	1	10%
Comunicación	0	0%
Respeto	2	20%
Sinceridad	1	10%
Todas las Anteriores	6	60%
TOTAL	10	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

Gráfico N° 39
Valores Personales



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

Según los datos obtenidos el 60% de los encuestados propician un clima de confianza entre sus compañeros de trabajo mediante: tolerancia, empatía, comunicación, respeto y sinceridad. Mientras que el 20% propicia el respeto entre sus compañeros, el 10% de los colaboradores tiene empatía con sus compañeros, sin embargo el 10% demuestra sinceridad hacia sus compañeros.

Pregunta N° 40: ¿En qué actos institucionales usted demuestra mayor interés por participar?

Marque sólo con una X la respuesta que usted más aplique en su labor diaria.

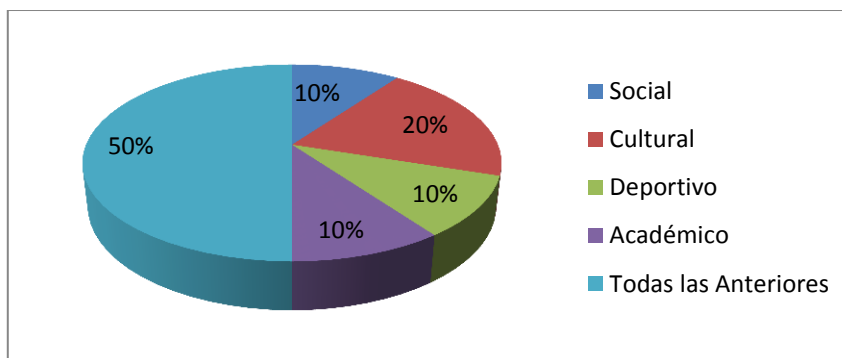
Tabla N° 43
Actividades Institucionales

Opciones	N° de Encuestados	Porcentaje
Social	1	10%
Cultural	2	20%
Deportivo	1	10%
Académico	1	1%
Todas las Anteriores	5	6%
TOTAL	10	47%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

Gráfico N° 40
Actividades Institucionales



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

Según los resultados obtenidos el 50% de la población le gusta participar en todos los actos como social, cultural, deportivo y académico, el 10% prefiere participar solo en actos sociales, mientras que el 20% participa en actos culturales, sin embargo el 10% de los encuestados les gusta participar en actos deportivos y el 10% prefiere los actos académicos.

Área: Trabajo en equipo y desarrollo profesional:

Pregunta N° 41: ¿Cuán a menudo usted participa y colabora en la solución de problemas de la institución – comunidad?

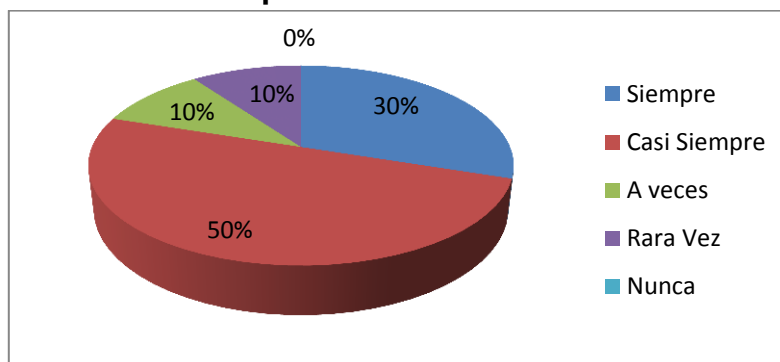
Tabla N° 44
Nivel de Participación en Solución de Problemas

Opciones	Nº de Encuestados	Porcentaje
Siempre	3	30%
Casi Siempre	5	50%
A veces	1	10%
Rara Vez	1	10%
Nunca	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

Gráfico N° 41
Nivel de Participación en Solución de Problemas



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

Según los datos obtenidos el 50% de la población casi siempre participa y colabora en la solución de problemas, el 30% siempre participa en la solución de problemas, mientras que el 10% solamente a veces participa en la solución de problemas, aunque el 10% considera rara vez solucionar problemas de la institución-comunidad.

Pregunta N° 42: ¿Considera usted que en las reuniones de área se trabaja en conjunto, es para resolver los problemas de carácter profesional y educativo?

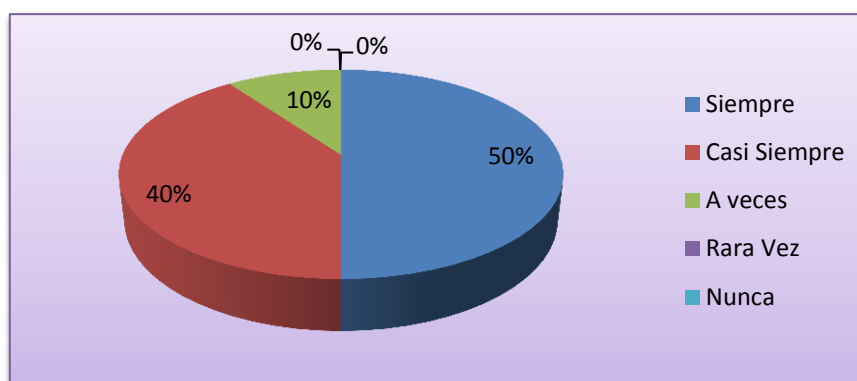
Tabla N° 45
Solución de Conflictos en Reunión de Área

Opciones	N° de Encuestados	Porcentaje
Siempre	5	50%
Casi Siempre	4	40%
A veces	1	10%
Rara Vez	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

Gráfico N° 42
Solución de Conflictos en Reunión de Área



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

De acuerdo a los resultados obtenidos el 50% de los encuestados trabajan siempre en conjunto para resolver problemas de carácter profesional y educativo, el 40% casi siempre lo hace. Mientras que el 10% a veces solucionan los problemas de carácter profesional y educativo.

Pregunta N° 43: ¿Usted considera que en el campo profesional la evaluación del desempeño sirve para mejorar su rendimiento laboral?

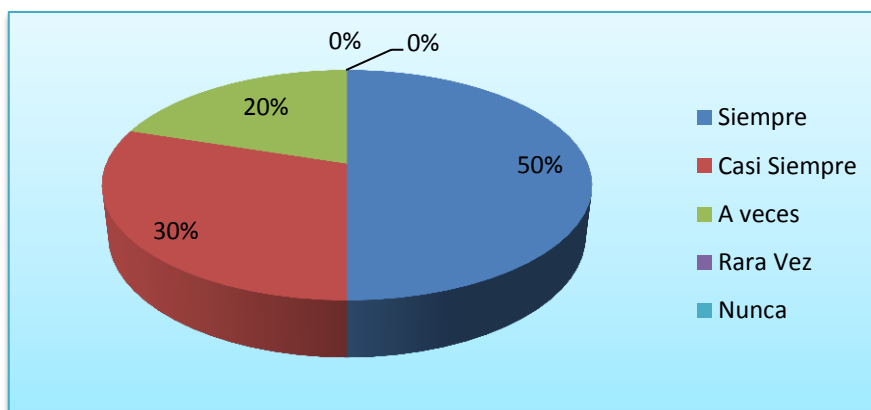
Tabla N° 46
Evaluación Continua

Opciones	N° de Encuestados	Porcentaje
Siempre	5	50%
Casi Siempre	3	30%
A veces	2	20%
Rara Vez	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

Gráfico N° 43
Evaluación Continua



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

El 50% de los encuestados considera que siempre la evaluación continua sirve para mejorar y cambiar estrategias metodológicas, aunque el 30% casi siempre lo hace, mientras que el 20% a veces lo considera.

Pregunta N° 44: ¿Qué tipo de capacitación usted recibe para realizar su trabajo?

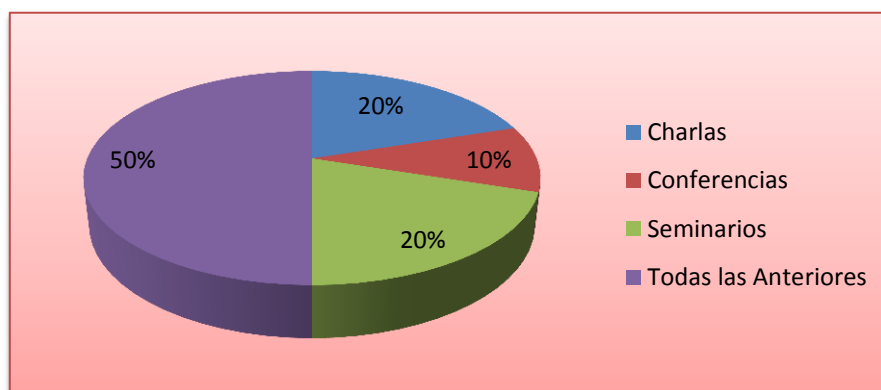
Tabla N° 47
Tipos de Capacitación

Opciones	Nº de Encuestados	Porcentaje
Charlas	2	20%
Conferencias	1	10%
Seminarios	2	20%
Todas las Anteriores	5	50%
TOTAL	10	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

Gráfico N° 44
Tipos de Capacitación



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

De los datos obtenidos el 50% de los encuestados afirman recibir charlas, conferencias y seminarios para capacitarse en cuanto al desarrollo de su trabajo, el 20% se capacita mediante charlas, un 20% considera que se capacitan mediante seminarios, sin embargo el 10% de la población afirma recibir conferencias.

Pregunta N° 45: ¿Cada que tiempo usted es evaluado por los directivos en su desempeño profesional?

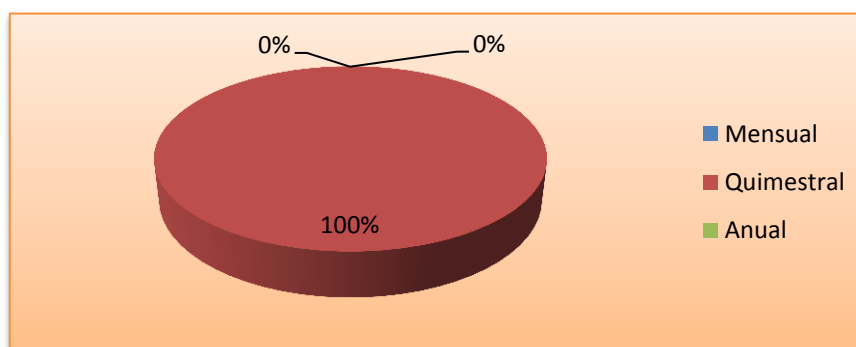
**Tabla N° 48
Evaluación**

Opciones	N° de Encuestados	Porcentaje
Mensual	0	0%
Quimestral	10	100%
Anual	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

**Gráfico N° 45
Evaluación**



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

Del total de la población el 100% de los encuestados son evaluados quimestral.

4.3. Situación actual en la U. E. Julio Moreno Espinosa referente al clima organizacional del personal docente y administrativo.

- ❖ Considerando la pregunta número 4, el 60% del personal Administrativo y 68% del personal Docente, de la U.E JME está consiente que su aporte y desempeño profesional contribuye y ayuda a mejorar el desarrollo de la institución para el bienestar social. Realizando su trabajo con mucha responsabilidad. Ya que su aporte constituye el pilar fundamental para la institución pues con la experiencia y conocimientos profesionales hacen que la atención a los estudiantes, padres de familia y comunidad en general logren contribuir al desarrollo de la educación y el bienestar de la colectividad, por cuanto la normativa que se encuentra en vigencia exige un trabajo en equipo, lo que demuestra la absoluta seriedad y compromiso por mejorar la calidad de educación.

- ❖ Es evidente que como institución educativa referente de la provincia se ve reflejada por sus estudiantes que su anhelo es estudiar y continuar con el prestigio a través de trabajo y dedicación, sabiendo que los compromisos adquiridos son enfrentar retos con juventudes que cada día exigen más atención y que los profesionales de la educación que prestan sus servicios deben estar siempre capacitados y actualizados en todas las áreas del conocimiento que se imparte en la institución.

- ❖ Tomando en cuenta la pregunta número 10, tanto el personal Administrativo como docente, consideran que la institución cuenta con todas las herramientas, equipo y material didáctico como computador, proyectores, mapas, internet, sala de audiovisuales, biblioteca, laboratorios para realizar su trabajo, este aspecto es importante debido a que la tecnología juega un papel importante en las ramas del conocimiento humano, es imprescindible que tantos docentes, personal administrativo se vincule directamente con las TIC'S, puesto que estas herramientas permiten desarrollar con mayor claridad

y rapidez los contenidos científicos, y sobre todo se comparten experiencias con casos actuales y en muchas ocasiones con la realidad.

- ❖ De las encuestas realizadas un total del 70% del personal administrativo y 74% del personal docente, consideran que los ambientes con que cuenta la institución han sido un aporte importante para desempeñarse y poder cumplir con eficiencia la labor educativa en todas sus instancias. Esto se debe a que el presupuesto que se han destinado ha sido utilizado en adecuar de manera que su función cumpla con los objetivos prioritarios, brindando así las oportunidades a docentes, estudiantes y comunidad en general espacios dignos de trabajo y compartir las experiencias en el campo educativo.

- ❖ Haciendo referencia a la pregunta número 15, tanto personal Administrativo como Docente considera que tienen una buena relación de trabajo con sus compañeros. Esto se debe a que en la organización, se respetan las individualidades, se trabaja en equipo, esto basado en principios de cooperación, colaboración y acatando disposiciones reglamentarias, los docentes y personal administrativo demuestran relaciones interpersonales de compañerismo y solidaridad ya que en la institución se establece como política la familiaridad, y esto hace que la relación de afecto mutuo se vea reflejada en las diferentes reuniones sociales, culturales o deportivas.

- ❖ En los resultados obtenidos en la pregunta número 19, el personal administrativo y docente dice planificar y organizar su actividad pedagógica tomando en cuenta los contenidos, a los estudiantes, necesidades especiales y la carga horaria. Esta tendencia está basados en la normativa institucional vigente, además que pedagógicamente en todas las actividades se deben ejecutar; siendo la planificación la base principal para desarrollar contenidos científicos que son compartidos con los estudiantes.

4.4. Factores en los cuales incide el clima organizacional en el desempeño laboral dentro de la U. E. Julio Moreno Espinosa.

- ❖ En los resultados obtenidos, considerando la pregunta 7, la mayoría los colaboradores de la institución tanto personal docente como administrativo, labora respetando las reglas y normas de la institución asumiendo compromisos y tareas. El personal docente y administrativo está comprometido a mejorar la calidad de educación, ya que el trabajo y la labor desplegada son arduos por cuanto existe una nueva normativa que exige mucha dedicación y un constante accionar en beneficio de los estudiantes.

- ❖ De acuerdo a los resultados en la institución, el 82% del personal docente y 90% del personal administrativo cuenta con un entorno de amigos en su lugar de trabajo, este hecho se da al compartir experiencias en la institución, lo que permite a su vez mantener un ambiente de trabajo agradable. Se genera este ambiente porque entre los colaboradores se respeta las características individuales.

- ❖ Tomando en cuenta la pregunta número 20, tanto el personal administrativo como docente, participan y colaboran en la solución de problemas de la institución, esto lo confirma debido a que cuando existen problemas o dificultades que se presentan en la institución, los docentes y directivos son quienes con actividades diferentes se responsabilizan de estos hechos. Esto se da especialmente cuando hay casos especiales de comportamientos o aprendizajes, estas decisiones ayudan a mantener ciertas expectativas que a futuro pueden darse, y que ayudarán a mejorar el rendimiento académico y superar de esta manera alguna dificultad que se presentare.

- ❖ La investigación demuestra que el 79% del personal docente y 70% del Administrativo en los 2 últimos años ha presenciado innovación tecnológica-pedagógica, esto debido al compromiso asumido por los actores de la educación institucional, compromiso que está orientado a las diferentes

innovaciones tanto tecnológicas como pedagógicas, puesto que en los actuales momentos todos quienes hacen la profesión de educadores, deben garantizar una educación de calidad y calidez, esto conlleva a que el docente se actualice y se capacite a través de programas virtuales o en plataformas que el mismo Ministerio de Educación ofrece a los maestros del sector público.

- ❖ Las preguntas 5 y 13 de la encuesta, permiten determinar que la mayoría de los colaboradores ejecutan bajo presión las labores desempeñadas en la institución, y esto hace que el logro de metas sea consecuencia de un desgaste personal y emocional. Esto se debe a que el trabajo del docente, por lo general requiere de mucho esfuerzo y dedicación, un aspecto evidente de este hecho se da por la cantidad de estudiantes (40 – 46) asignados a un curso o paralelo y una asignación de carga horaria en un promedio de seis a diez paralelos; esto se complementa con que los docentes deben planificar para estudiantes con necesidades educativas especiales y eso conlleva a personalizar la educación inclusiva que es parte de la política de la nueva Ley de Educación.

- ❖ Según la pregunta 14, tanto personal administrativo como docente manifiestan estar de acuerdo en elaborar el distributivo de trabajo tomando en cuenta el perfil profesional de cada uno, pues lo consideran muy importante para el desarrollo de su trabajo. Esta actividad curricular debe estar acorde al perfil profesional, por cuanto garantiza que los contenidos a desarrollarse en los aprendizajes con los estudiantes serán los mejores, esto se logra ya que se pone en juego las capacidades y potencialidades de los docentes para compartir las experiencias con profesionalismo y eficiencia en bien de la comunidad educativa en general.

- ❖ El personal docente y administrativo considera que la evaluación continua sirve para mejorar y cambiar estrategias metodológicas, en las evaluaciones

de las actividades se viene reflejados los niveles de rendimiento, esto significa que el personal debe cumplir con ciertos objetivos y metas trazadas por la institución. Para tal efecto se diseñan cuestionarios que permitan valorar el proceso de enseñanza-aprendizaje por las autoridades así como también por los estudiantes. Estos resultados sirven para rediseñar métodos y técnicas de aprendizajes, con lo cual se garantice que la educación que reciban en esta institución se ajuste a las exigencias establecidas por El Ministerio de Educación.

- ❖ Según los resultados de la pregunta número 23, tanto personal administrativo como docente, afirman recibir capacitación por parte de la institución. Si se considera que toda capacitación se preocupa por el bienestar profesional como personal, se puede mencionar que la institución cumple con este aspecto, pues realiza charlas, conferencias y seminarios en función de las necesidades que se presenten, esto ocurre con frecuencia en cuanto a los casos que ameriten dar prioridad.

4.5. Influencia del clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral de docentes y personal administrativo.

El distributivo de trabajo tiene una influencia positiva en la institución, porque permite distribuir una carga horaria al docente con asignaturas en base a una malla curricular que debe ser acorde a su perfil profesional. También tiene una influencia negativa debido a que en algunas ocasiones se distribuye una carga horaria mayor a la exigida en una normativa, ocasionando un exceso de trabajo y desgaste emocional e intelectual.

El ambiente laboral tiene una influencia positiva, pues el ambiente físico que proporciona la institución es cómodo y agradable en cuanto a los servicios que éste presta como la infraestructura, limpieza y la fácil disponibilidad que ofrece al personal de acceder a los equipos, herramientas y material didáctico con el fin de mejorar y facilitar su trabajo educativo. A más de sentirse a gusto ya que propician un clima de confianza, compañerismo y respeto mutuo, logrando así tener una buena relación de trabajo y entorno de amigos.

La planificación curricular tiene un impacto positivo en la institución ya que el proceso educativo requiere de una previsión, realización y control de los diversos componentes que intervienen en el proceso de implementación y desarrollo curricular. Entendiendo la planificación curricular como la plasmación de vivencias de enseñanza aprendizaje en los sujetos que intervienen en el proceso educativo por eso es necesaria determinar todos los procesos de planificación curricular.

El desempeño profesional en la institución tiene un impacto positivo, debido a que el desempeño pedagógico y metodológico impartido en la institución se ve plasmado en la calidad del estudiante, porque el personal administrativo y docente con su capacidad, conocimiento, experiencia, esfuerzo, dedicación y compromiso, se mantiene apto para el desempeño profesional, enfrentando las diferentes exigencias que la sociedad educativa requiera. Además aplican conocimientos técnicos que contribuyen al aprendizaje significativo, con una adecuada planificación y herramientas tecnológicas que dinamizan y diversifican las actividades de manera más ágil y precisa, logrando que el estudiante capte con mayor facilidad los conocimientos deseados, y esto se ve reflejado gracias a la evaluación continua que ha permitido que el personal de la institución mejore y perfeccione su labor técnico – pedagógica.

4.6. Estrategias metodológicas para que el desempeño laboral del personal docente y administrativo se lo realice de forma eficiente y eficaz.

**Tabla N° 49
Análisis y Estrategias del Desempeño Laboral**

1/3

FACTORES QUE INCIDEN EN EL CLIMA	TIPO DE INCIDENCIA	ANÁLISIS	ESTRATEGIA DE MEJORA	EJECUTOR	TIEMPO
Planificación Curricular	POSITIVO	Se detallan contenidos, estrategias métodos y técnicas de enseñanza que permiten a los docentes lograr los objetivos deseados en la educación.	Planificar acorde a las circunstancias y necesidades que los estudiantes requieren para captar de mejor manera su nivel de aprendizaje, considerando la inclusión de las diferentes capacidades.	Docentes	Aplicar Semanalmente según carga horaria.
Perfil del Docente	POSITIVO	Todo el personal docente y administrativo debe estar capacitado y actualizado a las necesidades y requerimientos para afrontar y cumplir con la oferta académica que la institución ofrece a la sociedad.	El personal docente y administrativo debe mantenerse capacitado y actualizado a través de cursos y seminarios, sean estos presenciales, semi-presenciales o virtuales.	Docente y Personal Administrativo	Aplicar durante todo el año lectivo.
Infraestructura	POSITIVO	La infraestructura es importante porque será el factor que permita disponer de espacios y ambientes que darán cabida al normal desarrollo y desarrollando de las actividades tanto de estudiantes, docentes y personal administrativo.	Dar mantenimiento periódico a las instalaciones para conservar los ambientes en óptimas condiciones, permitiendo que se cumplan los objetivos de brindar una educación de calidad.	Autoridades y Dirección Distrital de Educación 23D01	Aplicar cada 5 meses.

<p>Ambiente laboral</p>	<p>POSITIVO</p>	<p>Permite compartir experiencias con estudiantes, padres de familia y comunidad educativa en general, por cuanto la relación entre seres humanos se considera de vital importancia con una convivencia armónica y pacífica en donde se interrelacionan conocimientos para fomentar lazos de amistad y compañerismo en una sociedad donde las manifestaciones sociales, culturales, académicas entre otras deben ser de equidad y justicia.</p>	<p>Realizar eventos sociales y culturales que promuevan la interrelación entre docentes, administrativos y comunidad educativa en general, logrando de esta manera conservar hábitos, valores y costumbres que demuestren que se vive en una sociedad de paz y tranquilidad con justicia social.</p>	<p>Autoridades, Personal Docente Y Administrativo</p>	<p>Aplicar 2 veces al año.</p>
<p>Distributivo de trabajo</p>	<p>POSITIVO - NEGATIVO</p>	<p>Positivo: permite distribuir una carga horaria al docente con asignaturas en base a una malla curricular que debe ser acorde a su perfil profesional. Negativo: en algunas ocasiones se distribuye una carga horaria mayor a la exigida en una normativa, ocasionando un exceso de trabajo y desgaste emocional e intelectual.</p>	<p>Disponer del personal docente y administrativo que cubra en su totalidad las necesidades de la oferta educativa</p>	<p>Dirección Distrital De Educación 23d01</p>	<p>Aplicar al inicio del año lectivo</p>
<p>Desempeño profesional</p>	<p>POSITIVO</p>	<p>Los docentes y administrativos tienen la oportunidad de demostrar las capacidades profesionales para desempeñar su trabajo de forma eficiente y eficaz, lo que permite contribuir al desarrollo en el campo educativo.</p>	<p>Motivar y mantener el compromiso de servicio a la sociedad estudiantil a través de la evaluación profesional por parte de estudiantes y autoridades.</p>	<p>Autoridades y estudiantes</p>	<p>Aplicar al finalizar el período escolar.</p>

Trabajo en equipo	POSITIVO	Permite trabajar a los docentes y administrativos con conocimientos y experiencias en la solución de problemas de carácter personal e institucional.	Realizar reuniones de áreas para compartir relaciones interdisciplinarias de carácter metodológicas y pedagógicas.	Autoridades, docentes y Personal Administrativo	Aplicar 1 vez al mes.
Aplicabilidad de las TIC'S	POSITIVO	Estas herramientas de la tecnología, a nivel educativo e institucional, realizan actividades con mayor precisión y velocidad, facilitando el ahorro de tiempo y espacio en la labor diaria.	Capacitación constante a través de programas virtuales	Docentes y Ministerio de Educación	Aplicar cada 6 meses.
Ética Profesional	POSITIVO	Esta se manifiesta en la aplicación de los diferentes valores, permitiendo que el docente demuestre y practique de manera idónea, convirtiéndose en el ejemplo a seguir en la comunidad educativa.	Incentivar y aplicar determinados valores según la temática a estudiar.	AUTORIDADES, DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS	Aplicar en cada hora de clase.

Elaborado por: Verónica Miñaca/2015

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

1.- A través de la investigación realizada sobre el clima organizacional en la Unidad Educativa Julio Moreno Espinosa, se ha podido apreciar de su funcionamiento, el mismo que ha permitido obtener resultados positivos de su gestión administrativa, lo que conlleva a que la institución conjuntamente con todo el personal garanticen con eficiencia y calidad los servicios hacia la excelencia educativa, cumpliendo con la normativa y los estándares de calidad que para el efecto se determina.

2.- En base a la investigación realizada, tanto en el personal docente como administrativo se ha determinado que el clima organizacional en la Unidad Educativa Julio Moreno Espinosa, es muy bueno, ya que la institución cuenta con una infraestructura adecuada y funcional, pues los recursos tecnológicos que dispone ayuda y diversifica la labor de todo el personal.

3.- De acuerdo a la investigación realizada, en la Unidad Educativa Julio Moreno Espinosa, El clima organizacional, incide de manera positiva en el desempeño laboral del personal docente y administrativo, pues cada trabajador entrega lo mejor de sí en sus actividades diarias, ya que generan un ambiente de profesionalismo con capacidad y potencialidades en beneficio de la institución.

4.- En base a la investigación realizada, tanto en el personal docente como administrativo, las labores y tareas realizadas en la Unidad Educativa Julio Moreno Espinosa, se basan de manera planificada, cumpliendo cronogramas y actividades dispuestos por el Ministerio de educación, conjuntamente con la coordinación zonal y distrital como es; el cronograma de actividades para inicio y finalización del año lectivo. Además la distribución de la carga horaria con su respectivo horario de trabajo semanal y la planificación por asignatura.

5.2. Recomendaciones

1.- Analizado los resultados obtenidos en la investigación sobre el clima organizacional en la Unidad Educativa Julio Moreno Espinosa, se recomienda a las autoridades, mantener constantemente la comunicación con todos los actores del quehacer educativo y además realicen los trámites pertinentes para dotar de un equipo de trabajo y de una infraestructura acorde a las necesidades de la institución. Al personal docente y administrativo continuar con las capacitaciones virtuales y las respectivas maestrías que el Ministerio de Educación pone a consideración para que en base a su perfil profesional se adquiriera el conocimiento necesario y sea compartido con la comunidad educativa en general.

2.- Unidad Educativa Julio Moreno Espinosa se recomienda que, para mejorar el clima organizacional hacia la excelencia institucional, es necesario que las autoridades realicen las gestiones necesarias para repotenciar la infraestructura, misma que es prioritario para brindar un mejor servicio en base a la oferta educativa.

3.- Unidad Educativa Julio Moreno Espinosa se recomienda que el personal docente y administrativo se mantenga actualizado a través de capacitaciones en función de su perfil profesional para que su desempeño se realice de manera más eficaz, logrando de esta manera mantenerse a la vanguardia como referente institucional.

4.- Se recomienda a todo el personal de la institución utilizar las TICS en todas las planificaciones y cronogramas que deban cumplirse durante todo el año lectivo, con el fin de facilitar de manera más rápida el cumplimiento de las disposiciones por parte del ministerio y autoridades competentes, a su vez esto permite mejorar constantemente la comunicación a nivel institucional.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

1. Benalcazar, M. (2012). Guía para realizar Monografías, tesinas y tesis de grado, Primera Edición, Ibarra.
2. Brunet, L. (1999). El Clima de Trabajo en las Organizaciones Definiciones, Diagnósticos y Consecuencias. Editorial Trillas, México.
3. Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos. El Capital de las Organizaciones*.
4. Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos Humanos* (5ta, Ed.). Bogotá Colombia: McGraw-Hill.
5. Chiavenato, I. (2004). *Gestión del Talento Humano: El nuevo Papel de los recursos humanos en las organizaciones*. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
6. Chiavenato, I. (2009b). *Gestión del Talento Humano*. (3ra Ed.). Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
7. Chiavenato, I. (2009a). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las Organizaciones*. (2da Ed). México: McGraw-Hill.
8. Cuesta, A. (2011). *Gestión del Talento Humano y del Conocimiento*. Bogotá, Colombia: ediciones Ecoe.
9. Dessler. Gary. (1993). Organización y Administración. Prentice Hall Interamericana, (p. 181.) México.
10. Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC)*.
11. Goncalves, A. Artículo de Internet "Dimensiones del Clima Organizacional". Sociedad Latino Americana para la calidad (SLC), Internet, Diciembre 1997.
12. Gibson, J. (1996). *Comportamiento Organizacional*, (2ª ed.). México: McGraw-Hill.
13. Hampton, R. D. (1989). *Administración*. Mc Graw Hill.

14. Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ta Ed.). México: McGraw-Hill.
15. Herrera, L. (2014). *Tutoría de la Investigación Científica* (1era Ed.) Diemerino editores, Quito.
16. Litwin, G, Stringer, H, Organizational Climate. Documento de Harvard University Press. Boston, 1998.
17. Robbins, S. (1998). *Fundamentos del Comportamiento Organizacional*. Prentice Hall.
18. Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. Prentice Hall.
19. Robbins, S. (199). *Comportamiento Organizacional*. (8ª Ed). Editorial Prentice Hall México.

PÁGINAS WEB

20. Cabrera, G. Apuntes de Cátedra, Comportamiento Organizacional. Universidad Central de Chile, 1996.
<http://www2.uel.br/ccb/psicologia/revista/oclima.htm>.
21. Castillo, Carola, Del Pino, Nicole, Espinosa, Vita Cultura, Clima Organizacional, Documento de Internet, 2000,
<http://www.rrppnet.com.ar/culturaorganizacional.htm>
22. Clima Organizacional [n.d],
http://www.valorhumano.com.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=48&catid=35&Itemid=59.
23. Diagnóstico del clima organizacional [n. d], Enciclopedia Virtual,
http://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1158/diagnostico_de_clima_organizational.html.
24. Madrimasd.org [n.d.]. Evaluación de desempeño y desarrollo profesional.
<http://www.madrimasd.org/Empleo/ServicioEstrategiaProfesional/ManualOrientaciónProfesional/tema103.asp>

25. Martínez, L. [n.d]. Documento de Internet, <http://www.monografias.com/trabajos6/clior/clior.shtml>.
26. Psicología y Empresa. [n.d], <http://psicologiayempresa.com/el-ambiente-de-trabajo-influye-en-el-rendimiento-motivacion-y-lealtad-a-la-empresa.html>.
27. Reyes. J. L. [n.d]. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, http://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/tepeji/administracion/documentos/tema/Clima_Organizacional.pdf.
28. Rrhh-wed.com [n.d.]. Capacitación. <http://www.rrhh-wed.com/capacitacion.html>
29. Rivas, N. Gonzalez, M. Navarro9, M. [n.d.]. Gerencia de Recursos Humanos. <http://gerenciaderecursoshumanosipe.blogspot.com/2012/01/evaluacion-dedesempeno.html>
30. Reyes, Alejandro, Velásquez, José Ángel, El cambio Organizacional, Artículo de Internet, 1997. <http://www.monografias.com/trabajos13/cborgdef/cborgdef.shtml>

ANEXOS

Anexo N° 1. Encuesta realizada al personal docente y Administrativo



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL SEDE SANTO DOMINGO ENCUESTA

Objetivo: El presente instrumento está diseñado para realizar un diagnóstico de la situación actual del clima organizacional, con el objetivo de obtener información sobre el desempeño laboral en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Marque con una X el indicador que mejor refleje su opinión considerando lo siguiente:

1.-GENERALES:

1.- ¿En su labor educativa la visión y misión en la institución cumple con los siguientes parámetros?:

Valores Institucionales Capacitación Creatividad
Planificación Utilización de las TIC'S

2.- ¿En los últimos 2 años usted ha presenciado innovación tecnológica – pedagógicas que respondan a la misión y visión de la institución?

SI NO

3.- ¿Soy tratado(a) con respeto (por autoridades, compañeros de trabajo y estudiantes)?

Siempre A veces Nunca
Casi siempre Rara vez

4.- ¿Considera usted que su desempeño profesional contribuye al desarrollo de la institución?

Siempre A veces Nunca
Casi siempre Rara vez

5.- ¿Con que frecuencia Considera usted que las labores desempeñadas se ejecutan bajo presión?

Siempre A veces Nunca
Casi siempre Rara vez

2.- CUALIDADES PERSONALES Y HABILIDADES INTERPERSONALES:

1.- ¿Considera usted que cumple su trabajo con: ?

Responsabilidad Equidad Lealtad
Respeto Calidad y calidez
Honestidad Puntualidad

2.- ¿Respetan las reglas y normas, Asumiendo compromisos y tareas.

Siempre A veces Nunca
Casi siempre Rara vez

3.- ¿Es usted, amable, tolerante ante situaciones de exigencias y presiones?

Siempre A Veces Nunca
 Casi Siempre Rara Vez

4.- ¿En su trabajo está capacitado para enfrentar en los estudiantes problemas comportamentales cómo?:

Drogas Bullying Problemas familiares
 Alcohol Embarazos Pandillas

3. CONDICIONES DE TRABAJO Y RECURSOS

1.- ¿Con qué tipo de herramienta, equipo y material didáctico dispone la institución para realizar su trabajo?

Computador Internet Laboratorios
 Infocus Sala de audiovisuales
 Mapas Biblioteca

2.- ¿Cómo considera usted el ambiente físico que le proporciona la institución para realizar su trabajo?

Cómodo Agradable Mediano
 Incomodo Desagradable Normal

3.- ¿Cómo considera usted los servicios de la institución en cuanto a infraestructura, limpieza, olores, ruido, iluminación, etc.?

Excelente Bueno Insuficiente
 Muy bueno Malo

4.- ¿Siente que logra sus metas con exceso de desgaste personal y emocional?

Siempre A veces Nunca
 Casi siempre Rara vez

5.- ¿Está usted de acuerdo que al elaborar el distributivo de trabajo se tome en cuenta el perfil profesional?

Siempre A veces Nunca
 Casi siempre Rara vez

4. COMPAÑERISMO Y ESPIRITU DE TRABAJO

1.- ¿Considera usted que la relación de trabajo que tiene con sus compañeros es:

Excelente Bueno Regular
 Muy Bueno Malo

2.- ¿Considera usted que tiene un entorno de amigos en su lugar de trabajo?

Siempre A veces Nunca
 Casi siempre Rara vez

3.- ¿Propicia usted un clima de confianza entre sus compañeros de trabajo a través de:

Tolerancia Comunicación Sinceridad

Empatía Respeto

4.- ¿En qué actos institucionales usted demuestra mayor interés por participar?

Social Deportivo

Cultural Académico

5.- ¿Planifica Usted y organiza día a día su actividad pedagógica en base a? :

Contenidos Necesidades educativas especiales

Estudiantes Carga horaria

5. TRABAJO EN EQUIPO Y DESARROLLO PROFESIONAL

1.- ¿Cuán a menudo Usted Participa y colabora en la solución de problemas de la institución – comunidad.

Siempre A veces Nunca

Casi siempre Rara vez

2.- ¿Considera usted que en las reuniones de área se trabaja en conjunto, es para resolver los problemas de carácter profesional y educativo?

Siempre A veces Nunca

Casi siempre Rara vez

3.- ¿Usted considera que en el campo profesional la evaluación en forma continua sirve para mejorar y cambiar las estrategias metodológicas?

Siempre A veces Nunca

Casi siempre Rara vez

4.- ¿Qué tipo de capacitación usted recibe para realizar su trabajo?

Charlas Conferencias Seminarios

5.- ¿Cada que tiempo usted es evaluado por los directivos en su desempeño profesional?

Mensual Quimestral Anual

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

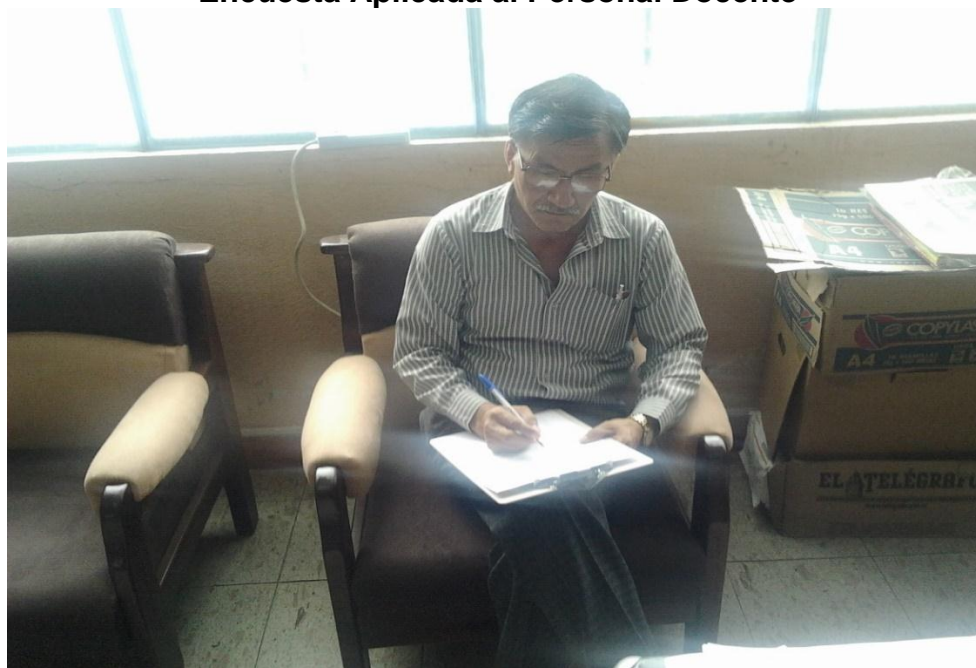
Anexo N°2.
Aplicación de las Encuestas al Personal Docente y Administrativo

Gráfico N° 46
Encuesta Aplicada al Personal Administrativo



Fuente: Investigación de Campo

Gráfico N° 47
Encuesta Aplicada al Personal Docente



Fuente: Investigación de Campo