

INTRODUCCIÓN

En Este trabajo investigativo se encuentra organizado en tres capítulos el capítulo I diseño de la investigación; el capítulo II contiene el análisis, presentación de resultados y diagnóstico y el capítulo III Propuesta de creación. Cada ser humano tendrá una definición diferente a lo que es el clima organizacional en una institución educativa pero lo en que coincidimos es que un clima armónico y buen trato al talento humano aplicando un manual de procesos permitiendo el desarrollo de habilidades y destrezas en cada uno de los integrantes de la comunidad educativa.

El capítulo I contiene el proceso de investigación donde se pudo determinar los factores que afectan el clima organizacional del Colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI” el mismo que nos indica su principales causas que han determinado un resultado que se deben superar a futuro para poder otorgar un servicio educativo municipal de calidad y calidez tal como exige el estado ecuatoriano a través de sus respectivos ministerios y autoridades.

El capítulo II mediante la aplicación de entrevistas y encuestas a las autoridades, directivos, docentes, padres de familia y estudiantes, se a realizado el respectivo análisis de los resultados los cuales nos permiten ratificar la formulación de nuestra hipótesis, es decir con los resultados obtenidos se a determinado la realidad Institucional y con ello se tomarán acciones que se deben considerar a futuro para mejorar el clima organizacional de la Institución

El capítulo III la idea de capacitar con talleres a los directivos, docentes, padres de familia y estudiantes, será brindar ayuda a los integrantes que desempeñan el ámbito de educación a convivir el clima organizacional dentro del establecimiento educativo y llegar hacer unos de los centros educativos con mejor organización, dispuesto a impartir un ambiente laboral favorable donde se viva en armonía

CAPÍTULO I

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Antecedentes de la Investigación

Considerando que la educación debe responder a las necesidades, haberes y dificultades del educando, la comunidad en general. Siendo la educación un pilar básico para las personas a lo largo de su vida y un derecho irrenunciable e inexcusable en la formación profesional. En la actualidad la educación se ha constituido un área estatal, garantía de igualdad e inclusión social como condiciones indispensable para el buen vivir. La comunidad en general tienen el derecho como también la responsabilidad de participar en la educación.

Entonces la educación es indispensable para el conocimiento, ejercicio de los derechos y la constitución de un país soberano que constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional. Por tal razón el ilustre concejo cantonal de Salinas mediante las resoluciones # 17-01-2002-2006 y la # 25-01-2002-034 del 17 y 25 de enero del 2002 respectivamente expidió la ordenanza de creación del COLEGIO MUNICIPAL TÉCNICO AGROPECUARIO Y TURÍSTICO SALINAS, actualmente COLEGIO MUNICIPAL TÉCNICO SALINAS SIGLO XXI (Salinas, 2002)

Desde el año 2009 a la presente fecha los servidores públicos que se han desempeñado en la formación docente más las autoridades han demostrado descontento con la armonía de los puestos de trabajo en la institución educativa convirtiéndose en un factor de preocupación en la administración del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Salinas, donde el talento humano resulta de vital importancia para el funcionamiento de una institución educativa considerada valorando el patrimonio intelectual del personal.

La descripción de funciones en los puestos de trabajo más el recurso humano son los problemas que enfrenta una organización donde el talento humano es una parte fundamental de la solución. Otro de los factores considerados es la parte económica que genera necesidades de participación de los involucrados en la toma de decisiones, para generar oportunidades de realización personal. El clima laboral, influye en forma determinante en diferentes aspectos como: bienestar, psicológico, productividad, satisfacción, rotación, adaptación convirtiéndose en variables indispensable para el buen funcionamiento de la institución educativa.

Los cambios que se presentan en el área administrativa afecta la base económico, administrativo, tecnológico y educativo de toda institución, obligando a los administradores a proporcionar herramientas necesarias para enfrentar nuevos procesos en los análisis de puestos y que estos deben ser sumamente competitiva, debiendo implementar constantemente métodos que mejoren el desempeño del personal en este caso servidores públicos para lograr ser productivos y ofertar una educación de calidad y calidez.

1.2. Problema de la investigación

El presente trabajo investigativo permitirá sacar algunas variables a través de los factores que afectan el ambiente organizacional y su influencia en la labor del desempeño en la comunidad educativa del colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI”; el comportamiento organizacional en el campo educativo está relacionado de forma directa entre administradores municipales y directivos de la institución, promoviendo un clima de trabajo armónico para el grupo de docentes, identificando conflictos laborales que permitirá satisfacer expectativas y necesidades del personal subalterno, así como de la comunidad educativa, sin causar distorsiones ni precisiones perturbadoras que desvirtúen el real sentido de los objetivos y metas en el campo educativo de la institución.

Dentro del proceso de investigación uno de los factores es el cambio de los señores docentes puesto que cada "GAD Municipal" trabaja con su propio personal identificado en sus partidos políticos, trae como efecto baja calidad de enseñanza aprendizaje, permitiendo el cambio de estudiantes a otras Instituciones educativas provocando la deserción estudiantil Además hay docentes que no conocen métodos para que exista la excelente comunicación, el desacato a las autoridades educativas y esto se debe a que no se ha generado empatía dentro de la Comunidad Educativa.

En razón de que un buen profesional no solo debe tener conocimientos, sino que debe reunir un cúmulo de valores como: la puntualidad, ordena, honestidad, respeto, responsabilidad, sensibilidad con el medio ambiente, son necesarias para una convivencia armónica. De esta manera terminar con los factores que afectan al inadecuado clima organizacional del Colegio "Municipal Técnico Salinas Siglo XXI", a través del fortalecimiento del proceso de enseñanza aprendizaje y evitando las deserciones escolares aumentando la credibilidad y confianza en esta noble institución educativa.

1.2.1.Planteamiento Del Problema

En el colegio "Municipal Técnico Salinas Siglo XXI" ubicado en la Parroquia de José Luis Tamayo Barrio el Paraíso Avda.18 y Calle 10 institución educativa con sostenimiento municipal desde su creación según el Acuerdo Ministerial N. 1130 de fecha 7 de octubre del2002 otorgado por el Ministerio de Educación y Cultura Subsecretaria regional de Educación y Cultura del Litoral se ha venido observando según lo que indican miembros de la comunidad educativa que uno de los principales factores el cambio de personal administrativo, docentes y de servicios generales el mismo que no ha permitido una continuidad en lo que respecta al fortalecimiento Institucional.

Esto se debe a la indiferencia de las Autoridades del “Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Salinas”, de las autoridades del plantel y de los docentes de la institución que han prestado sus labores profesionales por un tiempo determinado, en algunos casos, muchos docentes no llegan a culminar el periodo lectivo, siendo una de las causas principales la cancelación de sus haberes e incumplimiento de su remuneración tal como está establecido en un contrato de trabajo inconvenientes provocando la renuncia o abandono de las funciones encomendadas que han laborado en esta institución educativa.

Otros de los factores que ha afectado esta institución educativa municipal en 12 años de creación han existido 8 rectores y en algunos casos puestos por las autoridades sin reunir los requisitos y el perfil que se requiere de acuerdo a las normativas de la ley orgánica de educación intercultural (LOEI) de manera que según la información obtenida por parte de la Secretaria del Plantel 7 de los rectores no han sido reconocidos por los Distritos, lo cual ha ocasionado la falta de liderazgo y aplicación de valores de la comunidad educativa, además el no contar con un manual de intervención en procesos humanos.

1.2.2. Formulación del problema de investigación

¿En qué medida el clima organizacional afecta en el desempeño de la comunidad educativa en el Colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI” en el año 2014-2015?

1.2.3. Sistematización del problema de investigación

- ¿De qué manera el clima organizacional afecta al desempeño de la comunidad educativa?

- ¿Cómo afecta el pago de la remuneración en el desempeño de la comunidad educativa?
- ¿En qué medida incide el liderazgo y aplicación de valores en el desempeño de la comunidad educativa?
- ¿En qué medida contribuye un manual de intervención en procesos humanos en el desempeño de la comunidad educativa?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Analizar la incidencia del clima organizacional mediante un diagnóstico situacional de la institución que mejore el desempeño de la comunidad educativa en Colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI en el periodo lectivo 201-2015”.

1.3.2. Objetivos específicos

- Establecer como el clima organizacional afecta al desempeño de la comunidad educativa Colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI”
- Determinar como la comunicación afecta al desempeño de la comunidad educativa Colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI”.
- Establecer la incidencia de liderazgo afecta al desempeño de la comunidad educativa Colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI”

- Diseñar un manual que mejore el clima organizacional mediante la capacitación de valores en el personal docente y de servicio de la comunidad educativa “Colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI”.

1.4 Justificación de la investigación

El clima organizacional del Colegio” Municipal Técnico Salinas Siglo XXI,”ha presentado varios indicios en el campo laboral considerado en la presente investigación, la institución merece especial atención en el desempeño laboral, docente y de servicio; variable que viabiliza ser atendida para el correcto desarrollo de las actividades educativas de la institución; por tal razón, el estudio tiene como objetivo fundamental mejorar el entorno social y laboral motivando a los servidores públicos al momento de consagrar sus servicios a la sociedad peninsular.

El estudio de los factores que afectan el clima organizacional en el desempeño de la comunidad educativa del Colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI” se fundamenta, en ausencia de actitud positiva que influyen en el comportamiento de sus colaboradores, por medio de planteamientos que garanticen la realidad del ambiente laboral sin condicionar los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional en el medio educativo.

El reconocimiento del clima organizacional permitirá a los directivos gestionar procesos Institucionales favorables para mejorar las estructuras en los puestos de trabajo, la planeación estratégica, los cambios en el entorno son parte de la gestión de programas en el departamento de consejería estudiantil, la gestión de desempeño docente, la comunicación interna y externa forman parte del éxito en los procesos educativos, para fortalecer los procesos educativos .

Razones que justifican la necesidad de proponer un modelo de desarrollo en el clima organizacional que incentive y motive a cada una de los servidores públicos que forman parte de esta prestigiosa institución educativa, de esta manera contribuir al excelente desarrollo y desenvolvimiento que sean favorables para los servidores públicos del “Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Salinas”.

1.5 MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Marco teórico

Revisando los registros de la Universidad “Tecnológica Empresarial de Guayaquil” que nos brindó la oportunidad de construir el tema: clima organizacional en las Instituciones educativas en la cual nos dio la pauta para plantear el contenido de Factores que afectan el Clima Organizacional en el desempeño de la comunidad educativa del Colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI” de tal forma que esto sirva para una mejor organización dentro de la institución creando un ambiente armónico en la comunidad educativa.

La creación de esta Institución Educativa se basa en la Ley Orgánica de Régimen Municipal estableciendo las funciones en materia de educación y cultura donde la administración municipal cooperará en el desarrollo y mejoramiento cultural y educativo; coadyuvando al progreso cultural fomentando la educación pública de acuerdo con las leyes de educación vigentes.

(Nacional, 1993) en la Ley de Modernización del estado, publicado en el registro oficial número 349 del 31 de Diciembre del 1993 en su artículo 62, destino de los recursos, en el último párrafo dice:

“Los valores que se recaude por los procesos mencionados por esta ley no podrán destinarse a gastos corrientes, ni al pago de la deuda externa. Tales recursos serán destinados a proyectos de desarrollo social a fin de mejorar la educación , salud pública, los programas de vivienda electrificación rural, agua potable, alcantarillado y servicios básicos; la construcción de carreteras y caminos vecinales así como obras de inversión o financiamiento de gastos de capital” (1993:pág. 15)..

Creando de esta manera la primera Institución Educativa Municipal de nivel medio en la parroquia de José Luis Tamayo del Cantón Salinas la misma que hoy en día se constituye en un gran aporte al desarrollo educativo no solo por su infraestructura y desarrollo científico, por lo que es necesario impulsar la calidad y calidez educativa, cumpliendo de esta manera con la reforma educativa y de la aplicación del nuevo currículo nacional.

Por ello es necesario que la institución debe contar con personal docente capacitado y formado para el desempeño eficiente del rol que les compete, mediante un programa de capacitación continua en el desarrollo de estándares a la calidad educativa, del sistema de evaluación, del Colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI”, a través de la elaboración de un manual Institucional, el mismo que permite encaminar a la ciencia y tecnología en diferentes campos relacionados con la educación.

Se puede entender un modelo como una propuesta o perfil o más general un concepto proposicional o metodológico acerca de un asunto prodigio .Como en otras disciplinas los modelos son en general representaciones ideales o simplificadas, que ayudan a la comprensión de sistemas reales y complejos.

Según (Kahr, Universidad Abierta Interamericana, 2010) en la investigación del clima y comportamiento organizacional institucional manifiesta:

"... El clima organizacional es proporcionado por varios autores; al ámbito generado por las emociones de los integrantes de un grupo u organización, el cual está relacionado con la superación y motivación de los servidores públicos. Se hace referencia a la parte física como la emocional. En la actualidad de acuerdo a testimonios informales relevados en docentes en servicio activo se evidencia que producto del agotamiento, malestar, con estrés del docente, el clima relacional presenta alteraciones y que a la vez influyen de manera específica, en la salud mental de los distintos actores Institucionales..." (2010:pág.12).



Por lo expuesto el clima y comportamiento organizacional se debe de tomar en cuenta el estado de ánimo, la parte emocional para el buen desempeño y este depende del grado de responsabilidades que se asumen en el área en función del puesto de trabajo.

Clima laboral organizacional

(Robbins, 2012) en la investigación del Libro Comportamiento organizacional, en el clima organizacional, se extrae:

“El clima laboral es el medio ambiente humano y físico donde se realiza un trabajo común. Influye en la satisfacción y por tanto en el rendimiento eficiente . El administrador educativo interviene en la toma de decisiones que delinear el comportamiento de las personas, su forma de laboral y de relacionarse, con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad que cada uno desarrolla en su puesto de trabajo ...”. (2012: pág.36).

El clima laboral es considerado el medio armónico según Robbins de decisiones que induce el respeto, la tolerancia y consideraciones, determinando un medio Ambiente de trabajo donde el comportamiento humano forma parte del trabajo diario logrando en si la satisfacción de compartir con el equipo de trabajo que se esfuerza por alcanzar los objetivos y metas planteados creando un ambiente positivo.

Condiciones para un buen clima laboral

(Baguer, 2010) En el Libro “Un timón en la tormenta” expone:



Efectos del clima organizacional Institucional

Aspectos positivos o negativos en la estructura organizacional Institucional, más la existencia de los involucrados, expresando sentimientos de gratitud o

falta de respeto en la comunicación entre los miembros de la institución educativa donde la influencia del clima organizacional suele tornarse diferentes en la organización: Ambiente físico comprende las instalaciones, equipos instalados, color de paredes de la infraestructura, el cuidado del medio ambiente, áreas verdes, señaléticas dentro de la Institución.

Modelos para analizar el clima Institucional.

En el transcurso de los años se ha estudiado a grandes pedagogos que a través de investigaciones, han realizado aportes significativos en el avance educativo. En el presente trabajo mencionaremos a Decroly, pedagogo de origen Belga que implemento una pedagogía para la vida, aplicándola metodología Holística: así como también abordaremos de los postulados de la teoría del aprendizaje significativo de Ausubel y el rol de la comunidad educativa en la Zona de Desarrollo próximo defendida por Vigotsky.

Desde la perspectiva de pedagogos como Decroly, Ausubel y Vigotsky; un pensamiento celebre de Pitágoras dice que “Educar no es dar carrera para vivir, sino templar el alma para las dificultades de la vida “quienes hacemos labor educativa, sabemos que el compromiso de cada docente es dotar efectivamente de las herramientas necesarias que permitan al niño y al joven enfrentarse de manera positiva en la sociedad, la teoría del aprendizaje es un pensamiento que nos explica y predice como aprende el ser humano. Y bajo esta perspectiva los docentes estamos llamados a descubrir y aplicar un ambiente armónico dentro de la comunidad educativa.

Al analizar los lineamientos pedagógicos de grandes hombres que dedicaron su vida al campo de esta investigación nos encontramos con el Dr. Ovide Decroly (1871-1932) quien funda una escuela experimental, donde se plantea “la tesis que la escuela es la educación para la vida”. Cimentada en base a políticas educativas que favorecen la maduración de la inteligencia, del

potencial personal, de la inteligencia social, de las capacidades individuales y sensibilidades.

David Ausubel, Dr. En Psicología y creador de la teoría del aprendizaje significativo, también nos invita a analizar el rol donde los docentes forman parte del factor preponderante en el aprendizaje de los jóvenes que se educan en las Instituciones educativas y por consiguiente se convierten en un punto fundamental dentro del clima Institucional. Lo cual fortalece el ámbito que se percibe dentro de una institución educativa.

(Pereira, 2011) En el repositorio de la Universidad Andina Simón Bolívar la expositora hace énfasis en las teorías de Vigotsky quien señala que el conjunto de capacidades cognoscitivas no avanza representando formas alternativas de razonamiento las “herramientas de adaptación, que han evolucionado debido a que permiten a los niños adaptarse con éxito a los valores y tradiciones culturales”; razón que deja entrever la importancia de la escuela en bienestar de cada estudiante desde el punto de vista actitudinal en el medio organizacional.

Cultura organizacional

El medio social en la actualidad se enfrenta a una serie de cambios paradigmáticos de entorno familiar, Institucional, empresarial, etc. Estos obligan a los individuos a prepararse cada vez a fin de asumir nuevos retos en los puestos de trabajo, con el propósito de alcanzar los objetivos personales y organizacionales, que enmarcados en una cultura de valores y principios éticos dan como beneficio un ambiente propicio para el trabajo.

Fundamento filosófico

Según (Jarach, 1996) del libro Administración públicas y derecho laboral responde al fundamento filosófico del clima organizacional, indica:

Según Ferrara hay dos concepciones de la administración: la filosófica y la histórica. La administración es la concepción filosófica no es sino la contraprestación de los servicios que el Estado presta a los ciudadanos, por lo cual, mejor que análisis de puesto debería denominárselo “contribución en el puesto de trabajo”. Pero este concepto, está destinado a quedarse en el campo de las abstracciones. Ferrera conoce, en cambio, un concepto muy diferente como concepto histórico. En virtud de este, mejor que el nombre ya odioso de “Trabajo”, debería emplearse el de “plaga”, esto es, de una destrucción de riquezas por voluntad de los gobernantes sin compensación para los gobernados (1996:pág. 14).

Por tal motivo el derecho público contrarresta las obligaciones económicas, laborales, de incentivo emocional en función de la jerarquía de los puestos involucrando normas, principios que deben de cumplirse en determinados puntos de trabajo.

Fundamento administrativo

Frederick W. Taylor.

Lo más importante que resalta en su libro “Principios de Administración Moderna”; afirma Taylor que:”La administración es una ciencia, basada en principios, normas y leyes claramente estipuladas, que le sirven de cimientos. Tales principios son aplicables, para indicar , las clases de actividades humanas, desde nuestras acciones más sencillas hasta las más grandes empresas ...”. por lo que sin principios en gestiones de administración no se puede gerenciar en armonía.

Henry Fayol.

Fayol sostenía que la administración en el clima organizacional se lograría llegar a una tecnificación y al fortalecimiento de principios que la hicieran más efectivos y menos empírica e improvisada. Con esta finalidad, Fayol propone

el “Método Científico” como un medio para acumular conocimientos que irán integrando la teoría administrativa, por lo tanto según Fayol administrar es preveer, organizar, dirigir, coordinar y controlar en función del campo administrativo.

Normas de programa de personal

(Aponte, 2010) En el libro Administración de personal “Un enfoque hacia la calidad” expresa:

“Con el fin de asegurar la disciplina necesaria para su normal funcionamiento, las empresas establecen una serie de reglas que por disposición legal deben integrar el reglamento interno de trabajo, pero además de este conjunto de reglas disciplinarias que son obligatorias para todos los integrantes de una organización, los programas de personal contienen normas que permiten anticipar las decisiones que tomarán los directivos de la empresa para algunas situaciones específicas, relacionadas con su responsabilidad de administrar la fuerza laboral”. (2010:pág. 55).

Por tal razón las normas Institucionales operacionalizarán las políticas de trabajo buscando la elaboración de guías o manuales de fuerza laboral detallando los requerimientos que vayan en función de la organización, los puestos de trabajo y los colaboradores describiendo las actividades a realizar, indicando el responsable directo y el tiempo establecido que se toman para realizar tal acción en el puesto de trabajo.

Desarrollo organizacional

(Benjamin, 2012) En el libro “Organización de empresa, análisis, diseño y estructura” indica: que el desarrollo organizacional se aplica como una necesidad de intervención directa por parte de los directivos para lograr cambios significativos en la organización y poder ser útiles para la solución de los problemas, que afecta el clima organizacional involucrando los valores, actitudes, creencias, capacidades estructurales de la organización, con los

conocimiento de la ciencia y con la ayuda de nuevas tecnologías lograr los cambios interno y externos de la empresa.

Comportamiento organizacional

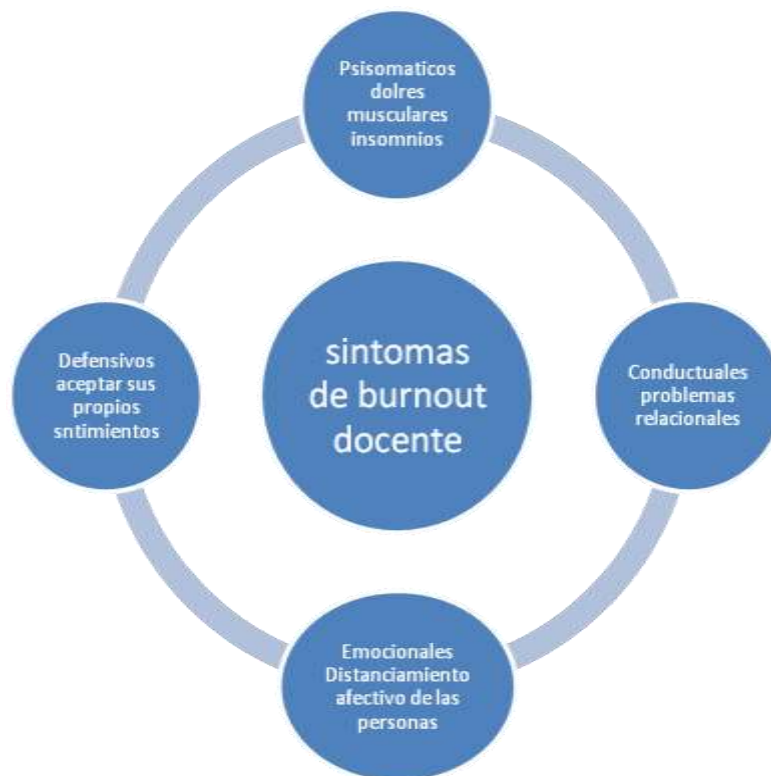
Según (Tobar, 2010) Del libro “Administración pública en Ecuador” establece que el estudio sistemático del comportamiento individual, grupal y organizacional que busca la conducta del individuo en el ambiente de trabajo mediante el la aplicación de conocimientos y metodologías relativas ayudará a comprender la conducta de la persona en las organizaciones, buscando el aumento de la efectividad, bienestar individual y colectivo para conseguir el éxito de la institución.

Fundamento psicológico

El burnout síndrome de stress Laboral

La psicóloga Cristina Maslach definió al Burnout como:

Como un síntoma de cansancio emocional que lleva a la pérdida de la motivación aumentando sentimientos inadecuados y fracasos.



http://orientacion.educa.aragon.es/admin/admin_1/file/Materiales - Trab_investigaciones/contador_articulo_3030.pd

“El Bunout” es el problema que se presenta en los profesionales en el ámbito educativo ya que con la aplicación de nuevas leyes que el docente debe laborar 8 horas diarias 40 semanales elaboración de informes reuniones extraordinarias disposiciones inmediatas .

Desde el nivel psicosomático las principales causas son:

Fatiga crónica, trastornos del sueño , pérdida de peso , dolores al cuerpo. Desde el punto de vista conductual se hace notorio el ausentismo laboral incapacidad de vivir día a día relajadamente superficialidad en la comunicación con los demás aumenta el índice de violencia .

No haya clima adecuado puede afectar a los integrantes de la Instituciones stress laboral.

repositorio.utm.edu.ec/.

Clima laboral

(Luna, 2010) Del libro “Clima Laboral” se plantea definiendo que clima laboral es el medio donde se desarrolla el trabajo cotidiano convirtiéndose en el factor importante de toda empresa que busca lograr el éxito para desarrollarse para hacerse una empresa más competitiva.

En muchas empresas y organizaciones el clima laboral se ve afectado por diferentes factores: La administrativa donde, el jefe o gerente es una persona autoritaria y trata mal a sus empleados; otro punto son los empleados que entre ellos se tratan mal donde hay críticas, señalamientos, rivalidad y todo esto termina afectando el clima laboral. También la empresa comete errores o fallas cuando no tiene los equipos necesarios para que las personas o los empleados desarrollen el trabajo de la mejor manera, esto hace que los empleados trabajen incómodamente generando un mal clima laboral.

Para mejorar el clima laborar de una empresa hay que tener en cuenta; un buen liderazgo un líder que motive a los empleados que los guie, que los direcciona que siempre este motivándolos e inclusive en un tiempo determinado también le puede dar un consejo.

La motivación es otro factor importante para tener un buen clima laboral y la comunicación con los colaboradores que para cuando los individuos tengan una queja, cuando tengan una buena idea o para cuando sea de informar alguna cosa. Es importante la comunicación y la motivación definiendo responsabilidades y funciones evitando caos en la institución donde los clientes

se darán cuenta y saldrán afectados de estas situaciones que no ayudaran el trabajo.

El incentivo a los empleados resaltando su labor haciéndoles sentir bien, satisfechos e importantes dando un mejor resultado para la empresa haciendo sentir bien a ellos mismos como trabajadores; resaltando estas actividades para lograr un buen clima laboral en la empresa. En el ámbito educativo es importante la motivación laboral ya que motiva al docente a efectuar sus actividades en un ambiente armónico y eleva su autoestima.

Fundamento sociológico

NeuroCoaching

(Gaviria, 2011) Transformación cultural enmarca elementos básicos donde una organización es un pueblo, una familia que tiene varias costumbres, creencias y formas de ver las cosas, es decir tiene su propia liturgia afronta situaciones maneja conflictos y ve como se interrelaciona las persona, cómo el que hacer del líder con sus colaboradores es de puertas cerradas o de puertas abiertas convirtiéndose en una persona que derrama su experiencia, su bondad a las personas que le rodean, todo esto forma parte no solamente del individuo sino del conglomerado con una cantidad de estrategias que la organización ha ido desarrollando en el tiempo dada muchas veces desde los antiguos jefes o fundadores con modificaciones en el tiempo estableciendo unas normas.

Establece unos valores y esa forma de actuar le ha funcionado; pero los tiempos cambian entonces nos encontramos que cuando una organización se va tornando más global empieza a competir en un mercado global y lo que funcionaba hacia veinte o treinta años no necesariamente todo funciona en el día de hoy y es necesario hacer ajustes donde los ajusten tienen todo un quehacer abordando toda esta fenomenología de la cultura organizacional.

Entonces, se puede comprender el fenómeno con el cambio no solo a nivel individual sino a nivel de todo un grupo en el cambio para hacer las cosas, cambio de la forma de ver la organización, cambio en la forma como la organización ve al individuo y cómo ve el mundo a la organización; todo esto puede ayudar para que una empresa sea mucho más exitosas. En el ámbito educativo es importante que se den cambios que beneficien a todos los integrantes de la educación.

El clima social del centro educativo

El clima social del aula es la síntesis del conjunto de relaciones socio comunicativas generadas en este ámbito, la identificación de estas relaciones facilita al docente reconocer el clima relacional de aula. El profesor ha de investigar el clima que promueve al investigar sobre su propio trabajo relacionan es estado relacional más pertinente para el desarrollo de la tarea educativa

(Rivilla, 2013) El clima socio relacional en el aula identifica el proceso sustantivo de la enseñanza aprendizaje refiriéndose al clima social, porque cada clase es un eco sistema relacional definido por el conjunto de normas, de roles de relaciones profundas que se establece entre el profesor y sus alumnos; por ello definimos al problema social como el micro sistema que se configura en cada una de las aulas y a su vez el aula como el conjunto y sistema de relaciones que se van construyendo como fruto de la realización de la tarea concreta. La instrucción formativa que tiene que realizar cada profesor en cada alumno en función del objetivo de realización humana, aspecto esencial de cada docente en el proceso de cambio permanente.

(García, 2013) Las relaciones constituye el marco en que se producen los procesos de comunicación e interacción de las persona; se considera relaciones humanas positivas aquellas que se basan en el deseo del encuentro con los otros, en el habitual consenso entre los participantes produciéndose una comprensión empática y una valoración positiva de los demás. La relación educativa se desarrolla en el proceso enseñanza aprendizaje en distintas dimensiones él profesor con los alumnos, los alumnos con el profesor, los alumnos entre sí, los profesores con otros profesores, los profesores con el equipo directivo y en general la escuela con el entorno familiar y el entorno Institucional.

Deberes y derechos de los directivos, docentes, padres de familias y estudiantes en el clima laboral

Las actividades que realizan los directivos y van en función del órgano regular dependiendo de las obligaciones y responsabilidades del personal administrativo, debe cumplir con lo siguiente.

- Pensar como líder positivamente
- Planificar, organizar y tomar decisiones acertadas en beneficio de la institución
- Planeación y organización para establecer metas en beneficio de la institución
- Comunicar y socializar los deberes, derechos y obligaciones de su competencia, en el ámbito educativo
- Establece relaciones con sus colaboradores
- Previene y resuelve conflictos

- Promover un ambiente agradable de trabajo
- Generar oportunidades
- Capacitar a sus colaboradores
- Hacer eventos fuera de la rutina

Deberes: son responsabilidades que tenemos los seres humanos con los otros tantos como personas naturales, jurídicas incluso con un país. El deber continuamente es establecido de manera precedente a reducir el trabajo, y confianza en el individuo como una guía o una labor que ayude a su desempeño.

Derechos: es la libertad que tiene todo ciudadano en la sociedad, basado en los principios y normativas establecido en la constitución política del Ecuador estos derechos pueden ser:

- Derecho a la salud
- Derecho a la educación
- Derechos a la libertad de expresión derecho al buen vivir
- Y otros.

En los docentes

- Pensar como líder para laborar en un ambiente armónico
- Planificar, organizar y tomar decisiones acertadas en beneficio de la institución

- Planeación y organización para establecer metas y objetivos
- Comunicar y socializar los deberes, derechos y obligaciones de su competencia.
- Establece relaciones con sus directivos, padres de familias y estudiantes
- Previene y resuelve conflictos mediante la comunicación y el dialogo
- Promover un ambiente agradable de trabajo
- Generar oportunidades
- Capacitar a sus estudiantes y padres de familia
- Hacer eventos fuera de la rutina mediante dinámicas

En los Padres de Familia

- Pensar como líder y guiar a sus representados
- Tomar decisiones acertadas en el hogar
- Planeación y organización para establecer metas alcanzables
- Hacer respetar los deberes, derechos y obligaciones de su representados y de la comunidad educativa.
- Establece relaciones con sus directivos, docentes y estudiantes
- Previene y resuelve conflictos dentro y fuera de la Institución educativa
- Promover un ambiente agradable de su hogar

- Generar oportunidades de comunicación con los miembros de la comunidad educativa.

En los estudiantes

- Pensar como líder y cumplir con sus obligaciones asignadas
- Tomar decisiones acertadas en la institución y fuera de esta
- Planeación y organización para establecer metas que conlleven a un buen clima organizacional
- Hacer respetar los deberes, derechos y obligaciones de sus compañeros y de la comunidad educativa.
- Establece relaciones con sus directivos, docentes, padres de familias y compañeros
- Previene y resuelve conflictos dentro y fuera de la Institución educativa mediante el dialogo
- Promover un ambiente agradable dentro de la institución y en su hogar
- Generar oportunidades de comunicación con los miembros de la comunidad educativa.
- Participar en los programas educativos que se le asigne en la institución dentro y fuera de ella.

Responsabilidad de los directivos, docentes, padres de familia y estudiantes en el clima organizacional

La aplicación del valor de la responsabilidad en los directivos se ha convertido en un papel muy primordial puesto que es importante, para desarrollar el clima organizacional y ellos a la vez antes de exigir responsabilidad a los docentes, padres de familia y estudiantes, el papel importante es cumplir con ahínco en todas las actividades que realizan ya que van en función del órgano regular dependiendo de las obligaciones que debe cumplir.

- Responder con ahínco en todas sus actividades
- Cuidar su ética profesional
- Atender con respeto y amor a padres familias, estudiantes y docentes
- Asistir a los llamados de los Distrito
- Cumplir y hacer cumplir disposiciones de los integrantes educativos
- Tomar decisiones acertadas en beneficio de la institución
- Llevar información socitada en el Distrito
- Comunicar y socializar las disposiciones del Distrito
- Establece relaciones con sus colaboradores
- Previene y resuelve conflictos
- Promover un ambiente agradable de trabajo

En los docentes

- Responder con ahínco en todas sus actividades
- Cuidar su ética profesional

- Atender con respeto y amor a padres familias, estudiantes y directivos
- Asistir a los llamados de las autoridades, padres de familia y directivos
- Cumplir y hacer cumplir disposiciones de los integrantes educativos
- Tomar decisiones acertadas en beneficio de la institución
- Llevar información solicitada en la Institución
- Comunicar y socializar las disposiciones de los directivos
- Establece relaciones con los integrantes educativos
- Previene y resuelve conflictos
- Promover un ambiente agradable de trabajo
- Fortalecer compañerismo en la Institución

En los Padres de Familia

- Responder con ahínco en todas sus actividades dentro de la institución y en su hogar
- Conocer el código de convivencia armónica inclusiva de la institución
- Atender con respeto y amor a docentes y directivos
- Asistir a los llamados de las autoridades de la Institución
- Cumplir y hacer cumplir las actividades educativas
- Tomar decisiones acertadas en beneficio de la institución
- Llevar información solicitada en la Institución
- Comunicar y socializar las disposiciones de los directivos

- Establece buenas relaciones con los integrantes educativos
- Previene y resuelve conflictos de su representado
- Promover un ambiente agradable con los integrantes educativos

En los estudiantes

- Responder con ahínco en todas sus actividades dentro de la institución y en su hogar
- Conocer el código de convivencia armónica inclusiva de la institución
- Atender con respeto y amor a docentes y directivos
- Asistir a los llamados de las autoridades de la Institución
- Cumplir con las actividades educativas
- Tomar decisiones acertadas en beneficio de la institución
- Llevar información solicitada en la Institución
- Comunicar las disposiciones de los directivos y docentes
- Establece buenas relaciones con los integrantes educativos
- Previene y resuelve conflictos de sus compañeros
- Promover un ambiente agradable con los integrantes educativos

Responsabilidad: es responder con ahínco en todas las funciones y tareas encomendadas, aplicando principios éticos y morales de toda persona.

La comunicación en directivos, docentes, padres de familia y docentes

Hablar de comunicación es recordar que hasta los animales se comunican entre sí, antiguamente los indígenas tenían una forma diferente de comunicarse por ejemplo lo hacían por medio de señales de humo.

En la actualidad existen muchos medios de comunicación (celular, videos llamadas, aulas virtuales, facebook, twitter, etc.) que son fuentes muy interesantes y significa una ayuda inmediata para los seres humanos.

Para hablar de la comunicación en los directivos es recordar que significa la armonía para relacionarse con los demás.

Pero primero tenemos que conocer cuales son los elementos importantes para que exista una buena comunicación:



Fuente: Google explorer
Elaborado por: Lic. Aurelio Parrales - Ing. Antonio Rosales

Emisor: Es la persona que escribe o habla algo para enviar

Mensaje: Puede ser un código o un canal que utiliza el emisor para enviar su mensaje.

Receptor: Es el que recibe, oye y lee el mensaje.

Calidad de vida laboral

(Josep María, María Espuny, Carolina Gala y Antonio Martín, 2010) Del Libro "Teorías de las relaciones laborales" se extrajo el siguiente planteamiento:

"Grado de satisfacción y bienestar físico, psicológico , social experimentado por las personas en su puesto de trabajo. Abarca doble dimensión: Objetiva, relacionada con las condiciones de trabajo (ecológicas, materiales técnicas,

contractuales, salariales, de seguridad e higiene, de protección social, estabilidad en el trabajo, de estructura organizacional, de diseño de `puestos, etc.); subjetiva, asociada a las percepciones y valoraciones sobre la mejora de las condiciones laborales". (2010:pág. 344).

Exponiendo la calidad de vida laboral, se liga al desenvolvimiento del individuo en la sociedad encuadrando ejes prioritarios de convivencia y estabilidad laboral en una relación directa con las condiciones del puesto, más las percepciones se visualiza el horizonte de oportunidades personal e Institucional. Por lo tanto es importante mantener un ambiente armónico en el campo de la educación estableciendo excelentes relaciones humanas.

Fundamentación legal

La presente investigación se sustenta en las siguientes Normas Legales

La Constitución Política de la República del Ecuador

Establece que el régimen administrativo debe regirse; entre otros, por los principios de progresividad, eficiencia, equidad, transparencia y suficiencia en las dependencias públicas y privadas. También se resalta que se priorizarán el análisis de los puestos en las diferentes áreas de administración.

(Montecristi, 2008)La Constitución de la República del Ecuador en sus artículos expresa:

“Art 227.- La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se dirige por los principios de eficacia, eficiencia jerarquía desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia, evaluación.

Art 325.- El estado garantizara el derecho al trabajo. Se reconocen las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o independencia, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano: y como actores sociales productivos, a las trabajadoras y trabajadores del sector público o privado .

Art 326. El derecho a su trabajo y sus principios. Numerales del 1 al 16.

Art 327. La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa”.

En la Ley se prohíbe toda forma de abuso, maltrato como la intermediación laboral y el incumplimiento de obligaciones laborales, el fraude en los haberes y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizaran de acuerdo con la ley.

1.5.2 Marco conceptual (Glosario de términos)

Factores: Son los elementos que ayudan a realizar las actividades junto a otras cosas a obtener resultados.

Ambiente organizacional.- Es un conjunto de influencias que recibe la institución de factores internos como también otros que son externos.

Desempeño: Es la función Es la función, ejecución que realiza una o varias personas en las actividades a ellas encomendadas.

Comunicación: Es un proceso en el que el emisor transmite información o mensaje a un receptor.

Convivencia armónica: Es la forma de relacionarse con los demás mediante la práctica de valores que permite convivir y compartir en armonía.

Procesos Humanos: Son aquellos que enfocan aspectos humanos en actividades de interacción tales como la comunicación, solución o problemas, liderazgo hasta dinámica con los demás

Clima Organizacional: Es un ambiente generado por las emociones físicas emocionales de un grupo de personas que pertenecen a una institución pública o privada.

Clima laboral: Es el medio público o privado donde se desarrolla una actividad de trabajo cotidiano, el mismo que influye directamente en la satisfacción de todo el entorno del recurso humano con el que cuenta una institución.

Metodología Holística: Es una filosofía basada en que cada persona encuentra su identidad a través de nexos con la comunicación valores humanos entre otros.

Aprendizaje Significativo: El tipo de aprendizaje que un educando relaciona la información que investiga con la que ya conoce .ocurre cuando una nueva información se relaciona con un significado relevante existente.

Fundamento Administrativo: Son los procesos de aplicación de las teorías administrativas aplicada por varios autores aplicamos la planeación organización control y dirección de una institución.

Desarrollo Organizacional: Proviene de las teorías del comportamiento humano hacia el enfoque sistemático además es una causa planificada en el que se utilizan los principios de las ciencias del comportamiento para incrementar la efectividad individual y la de la institución.

Comportamiento Organizacional: Es el campo que investiga a los individuos, grupos que tienen sobre el comportamiento de las Instituciones u organizaciones.

Fundamento sociológico: Son los pilares fundamentales para establecer la visión de desarrollo estamos viviendo.

Burnout: Conocido como el síndrome del stress laboral, ocasionado por el cansancio emocional que conlleva a la pérdida de motivación.

Centro educativo lugar o espacio físico donde se desarrollan las actividades que tienen que ver con los procesos de formación educativa.

Método teórico Aplicación de teorías científicas comprobadas y realizadas.

Método empírico son los hechos, las observaciones, las mediciones y la experimentación de casos reales.

Método estadístico: Es una secuencia de procedimientos de recopilación de información o datos sean estos cualitativos y cuantitativos.

Población es el conjunto universo de un país nación o región objeto de una investigación.

Muestra: Cantidad pequeña que se utiliza como muestreo para objeto de una investigación se separa de ella con ciertos métodos para someterla a estudio, o experiencia.

Manual de procedimientos: es un documento que contiene el diseño de actividades que deben aplicarse en la realización de las funciones de una unidad administrativa o de una institución educativa.

Metodología: Es un instrumento que vincula al individuo con el objeto de la investigación.

Plan de acción: es el que prioriza las iniciativas más importantes para alcanzar los objetivos y metas planteadas.

Liderazgo habilidades gerenciales o directivas: que tiene un individuo de influir positivamente en el grupo que dirige.

Deberes: responsabilidad de un individuo frente a los demás pueden ser personas naturales o jurídicas.

Derechos: son las "condiciones que le permiten a la persona su ejecución" en consecuencia a aquellas libertades, facultades, institución o reivindicaciones relativas a bienes primarios o básicos que incluyen a todos los seres humanos.

Responsabilidades.-es el valor que está en la conciencia de los seres humanos que les permite reflexionar y valorar las consecuencias de sus actos.

1.6 FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS Y VARIABLES

1.6.1 Hipótesis General

¿Si se genera un clima organizacional adecuado entonces mejorara el desempeño de la comunidad educativa de Colegio "Municipal Técnico Salinas Siglo XXI" en el periodo lectivo 2014 - 2015.?

1.6.2 Hipótesis particulares

- Si se da el clima organizacional adecuado entonces mejorara el desempeño de la comunidad educativa Colegio "Municipal Técnico Salinas Siglo XXI"
- Si se da una excelente comunicacion entonces mejorara el desempeño de la comunidad educativa Colegio "Municipal Técnico Salinas Siglo XXI"

- Potencializando el liderazgo entonces mejorara el desempeño de la comunidad educativa Colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI”
- Mediante la implementación de un manual de recursos humanos mejorara el desempeño de la comunidad educativa Colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI”

1.6.3 VARIABLES (INDEPENDIENTE Y DEPENDIENTE)

1.6.3.1 Variable Dependiente

Desempeño de la comunidad educativa

1.6.3.2 Variable Independiente

Clima organizacional

Tabla

Hipótesis y variables

HIPÓTESIS	Variables
HIPÓTESIS GENERAL	V.I. Clima Organizacional. V.D. Desempeño de la comunidad educativa”.
HIPÓTESIS PARTICULAR 1	V.I. El Clima Organizacional influirá en el desarrollo laboral educativo. V.D. desempeño de la comunidad educativa
HIPÓTESIS PARTICULAR 2	V.I. La comunicación V.D. Desempeño de la comunidad educativa.
HIPÓTESIS PARTICULAR 3	V.I. Potencialización de liderazgo.

	V.D. Desempeño de la comunidad educativa.
HIPÓTESIS PARTICULAR 4	V.I. Manual de recursos humanos. V.D. Desempeño de la comunidad educativa

OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICE
INDEPENDIENTE	Acciones organizacionales	Conocimientos Habilidades y Destrezas	Muy Bueno Muy Bueno
CLIMA ORGANIZACIONAL	Socialización del clima organizacional	Instrumentos aplicados en la armonía del clima organizacional	Excelente ambiente armónico
	Proceso de Talento Humano	Capacitación Socialización	Adaptación al clima organizacional
Dependiente Desempeño de la comunidad educativa	Desempeño de la comunidad	Adaptación al clima organizacional	Excelente

	Interna		
	Desempeño de la comunidad externa	Capacidad organizacional	Muy bueno
		Espiritu de comunicación	Muy Bueno
		Autosuperación de valores	Excelente
		Obtener superación	Muy Bueno
		Valoración ante la sociedad	
		Evitar la discriminación	Muy Bueno

1.7 ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.7.1 Tipo de Estudio

DISEÑO METODOLÓGICO

TIPOS DE INVESTIGACIÓN

La investigación que se pretende desarrollar clasifica como un estudio de tipo descriptivo que nos permitirá describir los factores que intervienen en la estructura organizacional de la institución; unos de los métodos que se utilizarán es de carácter explicativo, encargadas de validar las expresiones de

estudios o sucesos que evidencien el problema en función del clima organizacional.

ENFOQUE INSTITUCIONAL

Se determina en contexto teórico más la aplicación de modelos empíricos que viabilizan de forma cualitativa y cuantitativa de las variables que fundamentan la investigación del comportamiento organizacional dentro de la institución educativa.

1.7.2 Método de Investigación

Los métodos de investigación utilizados para el presente trabajo son los siguientes:

Método Teórico.- En nuestra investigación utilizaremos métodos del nivel teórico que nos servirán de orientación en el desarrollo del fenómeno o causa a estudiar.

Se emplearán el método análisis-síntesis y la inducción-deducción que posibilitarán hacer reflexiones teóricas y empíricas sobre el objeto de estudio analizando y conformar los fundamentos teóricos –conceptuales de la investigación.

Método Empírico

Entre los métodos empíricos a utilizar la encuesta de los cuales participarán directivos, docentes, estudiantes, padres de familia con el objetivo que aporten

información relevante factores que afectan el clima organizacional del Colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI”.

Método Estadístico

Para procesar la información cuantitativa se empleara la estadística descriptiva apoyándonos en el programa Microsoft Excel, para el cálculo de la media aritmética y el porcentaje. Con el objetivo de procesar la información cualitativa se procederá a realizar el análisis de contenido de las entrevistas que se realicen, el cual nos permitirá hacer la reducción de datos, la disposición y manejo de los mismos, para la obtención de los resultados su verificación y análisis.

1.7.3 FUENTES DE INFORMACIÓN

Las fuentes de información en este trabajo de investigación son:

Primarias

Se efectuó encuesta a los directivos, docentes, estudiantes y padres de familia de la comunidad educativa.

Secundarias

Para la realización de este trabajo se consiguió información de libros, leyes, reglamentos publicados, páginas web de tesis referenciales, acuerdos ministeriales y otras aportaciones referentes al tema.

Fuentes e Informantes

La comunidad educativa del Colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI”

POBLACIÓN Y MUESTRA

La muestra que hemos considerado del total de la población del Colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI” como objeto de nuestra investigación es la siguiente del total de la población de 8 directivos consideramos una muestra de 2 directivos es decir el 25%, del total de 26 docentes consideramos el 100% de la población, de un total de 466 estudiantes que conforman el Nivel de educación general básica y el bachillerato hemos tomado una muestra de 138 estudiantes que representan el 30 % y del total de 430 representantes legales se ha considerado 138 padres de familia que representan el 32% del total de la población de padres de familia.

La población de estudiantes y padres de familia es 466 razon por la cual aplicamos la siguiente formula:

Calculo de la muestra

$$n = \frac{N \cdot p \cdot q}{\frac{(N - 1) E^2}{Z^2} + pq}$$

Dónde:

n = Tamaño de la muestra.

N= Tamaño de la población.

E= Error admisible que lo determina el investigador en cada estudio, 5% (0,05)

p= Posibilidad de que ocurra un evento $p = 0,5$

q = Posibilidad de no ocurrencia del evento $q = 0,5$

Z = Nivel de confianza, que para el 95% es de Z = 1,96

$$n = \frac{466(0.5)(0.5)}{(466 - 1) 0,05^2 + (0,5)(0,5)} \cdot 1,96$$

$$n = \frac{116.5}{0.59311224 + 0.25}$$

$$n = \frac{116.5}{0.84311224}$$

$$n = 138,51$$

Se van a encuestar a 138 estudiantes y padres de familia.

1.7.4 TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Para el presente trabajo de investigación, la población de estudio está integrada por un total de 304 personas .En cuanto al tratamiento de la información y una vez realizada la encuesta se procede de la siguiente forma.

1.- En primera instancia se solicitó los respectivos permisos a las autoridades de la institución educativa para poder desarrollar el respectivo trabajo de investigación y poder tener acceso a las instalaciones de la misma.

2.- Luego se procedió a realizar la respectiva observación tomando en cuenta los motivos del trabajo investigativo “Colegio Municipal Técnico Salinas Siglo XXI”.

3.- Se encontraron deficiencias en los procedimientos administrativos que no permiten el desarrollo de un adecuado clima organizacional en los integrantes de la comunidad educativa del “Colegio Municipal Técnico Salinas Siglo XXI”.

4.- Se hace la selección de posibles soluciones a las posturas negativas que se dan en el proceso educativo en la institución municipal.

Presentación de resultados: Una vez realizadas las encuestas a los miembros que son objeto de estudio de nuestra investigación se procede a realizar la respectiva tabulación, análisis necesario de los resultados y tomar las decisiones adecuadas para mejorar el clima organizacional de la comunidad educativa en nuestro tema de investigación.

Análisis de resultados: Luego de obtenido los porcentajes de cada una de las preguntas con su respectiva alternativa se procede a efectuar el respectivo análisis para tener una idea clara con los resultados de las encuestas aplicadas a los integrantes de la comunidad educativa.

1.8 RESULTADOS E IMPACTOS ESPERADOS

Los resultados esperados son los siguientes

Conocer los factores relativos al clima organizacional influirá en el desarrollo laboral educativo de los servidores públicos del Colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI”.

Determinar uno de los factores de mayor incidencia en el desarrollo Institucional del Colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI”.

Diseñar un modelo de Intervención en procesos Humanos se mejoraran los factores relativos al clima organizacional interno Colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI”.

Capacitación continua a los docentes, del Colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI” mejorara la empatía y el desenvolviendo profesional de la comunidad educativa municipal.

Tener un programa de monitoreo y evaluación, que ayudara a establecer el éxito del plan de mejoras propuesto.

CAPÍTULO II

2. ANÁLISIS, PRESENTACIÓN DE RESULTADOS Y DIAGNOSTICO

2.1. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Factores que afectan el clima Organizacional en el Colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI”.

Este capítulo nos permitirá Determinar los factores que afectan el clima organizacional en el colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI” mediante el uso y aplicación de métodos para ir mejorando el ambiente armónico de la institución.

El presente trabajo representa un ejercicio de autoevaluación el cual nos permite observar algunos factores que inciden en el funcionamiento y desarrollo de la planificación estratégica, planificación pedagógica curricular la convivencia escolar, vinculación con la comunidad y la gestión administrativa que en la actualidad son 5 dimensiones de la gestión educativa en las que se tiene que justificar inclusive con resultados de evidencias.

El objeto de nuestra investigación nos llevo a buscar información por parte de los funcionarios de la división de Apoyo seguimiento y regulación de la Dirección Distrital 24D02 La Libertad-Salinas para conocer cuál a sido el resultado de la autoevaluación educativa. Y así tener pautas para poder profundizar nuestra trabajo de investigación científica.

Pudimos conocer que con fecha 23 de Julio del presente año se culminó el proceso de autoevaluación cuyo objetivo fue la de realizar la visita a la

institución educativa cuyo objetivo fue la de aplicar el levantamiento de información, a través de matrices técnicas para diagnosticar y verificar el cumplimiento a las dimensiones de la gestión educativa.

De las actividades realizadas se procedió a la entrevista con el representante legal de la Institución y la constatación de la documentación de soporte de los indicadores relacionados a las dimensiones de la gestión.

De las recomendaciones de la situación actual por parte de los funcionarios del Distrito educativo, se obtuvo como resultado un porcentaje que corresponde al 55 % de la documentación y gestión de trabajo que se registran como evidencias. El 45 % registra no por no encontrarse los documentos de soporte. En la dimensión de planificación estratégica se deben cumplir con la ejecución del plan de mejoras en la dimensión pedagógica curricular se deben elaborar todos los métodos de capacitación y acompañamiento tutorial programas psicológicos, pedagógicos y para estudiantes con necesidades especiales , en la dimensión de convivencia escolar deben elaborar y socializar el código de honor.

Actualizar plan de contingencia y plan de formación integral de la comunidad educativa, en la dimensión de vinculación con la comunidad deben realizar proyectos que induzcan a involucrar a la comunidad que esta alrededor de la institución con los debidos convenios y acuerdos de trabajo, y en la dimensión gestión educativa deben actualizar la gestión de riesgo elaborar manuales en general y crear planes de inducción y capacitación para toda la comunidad educativa.

2.1.1 DATOS INFORMATIVOS:

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	:	COLEGIO “MUNICIPAL TÉCNICO SALINAS SIGLO XXI”
CODIGO AMIE	:	24H00325
FECHA DE CREACIÓN	:	07 DE ABRIL 2002
PARROQUIA	:	JOSÉ LUIS TAMAYO –BARRIO, EL PARAÍSO AVDA 18.Y CALLE 10
CANTON	:	SALINAS
PROVINCIA	:	SANTA ELENA
RÉGIMEN	:	COSTA
TIPO	:	EDUCACION REGULAR
SEXO	:	MASCULINO Y FEMENINO
JORNADA	:	MATUTINA
ZONA	:	5
ZONA INEC	:	RURAL
DISTRITO	:	24DO2 LA LIBERTAD-SALINAS
CIRCUITO	:	2
TIPO DE INSTITUCIÓN EDUCATIVA	:	MUNICIPAL
NIVELES EDUCATIVO QUE TIENE LA INSTITUCIÓN	:	EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA BACHILLERATO TÉCNICO
NÚMERO DE ESTUDIANTES	:	466
NÚMERO DE VARONES	:	251

NÚMERO DE MUJERES	:	215
NÚMERO DE DOCENTES	:	23
NÚMERO DE VARONES	:	15
NÚMERO DE MUJERES	:	8
INTEGRANTES DEL CONSEJO EJECUTIVO	:	9

VISIÓN

Nuestra institución se propone lograr, excelencia académica con docentes preparados profesionalmente, como apoyo al mejoramiento de la educación preparando estudiantes con una sólida formación integral y técnica, a fin de que eleven su autoestima, desarrollen su capacidad intelectual y sean innovadores de su propio estilo de vida; y lleguen a la culminación de sus estudios superior que correspondan a la realidad del entorno con éxito y desempeñarse en el mundo del trabajo con eficiencia, eficacia y equidad.

MISIÓN

Somos una institución educativa a nivel medio de la cabecera cantonal de Salinas de la Parroquia José Luis Tamayo, educamos para formar estudiantes íntegros, dinámicos, con juicio críticos a través de valores, brindamos una educación de calidad, mediante el desarrollo de competencias, nuestro propósito es ofertar bachilleres técnicos inmerso en el mundo del trabajo, formadores de su propia empresa, preparados en el tránsito de su vida y continúen estudios superiores.

IDEARIO

- ✓ Favorecemos la formación integral de las y los estudiantes, con aspectos cognitivos, reflexivos, amorosos.
- ✓ En Nuestra institución se muestra afecto y no discriminación, a través del dialogo, las relaciones interpersonales enmarcados en el buen vivir.
- ✓ Promovemos las prácticas individuales y grupales.
- ✓ PLAN DE MEJORA Nuestros estudiantes son el centro de nuestras actividades educativas, mediante la orientación, charlas les motivamos a continuar estudios superiores.
- ✓ Nuestros docentes crean ambiente de armonía y buen vivir. Mediante la comprensión, respeto y ética profesional con la comunidad educativa.
- ✓ Trabajamos con el modelo pedagógico de Paulo Freire centrado en el amor, mediante la acogida de los más necesitados.
- ✓ Los padres de familias brindan el apoyo condicional a los directivos, docentes y estudiantes, mediante la asistencia puntual a las diversas reuniones que realiza la institución.
- ✓ Nuestro código de convivencia es un documento público, construido por los actores educativos, mediante mesas de trabajos de acuerdos y compromisos.

**PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO
DE NOMBRAMIENTO Y DE CONTRATO**

No.	NOMBRE	FIRMA
1	Lcdo. Aurelio Parrales Pozo (Rector)	NOMBRAMIENTO
2	Lcda. María Eugenia Orrala Bazán (Vice-rectora)	NOMBRAMIENTO
3	Prof. Lidia Aracely Bejeguen Roca (Docente)	OBRERO
4	Ing. Julio Manuel Vera Tumbaco (Docente)	OBRERO
5	Prof. Carlos Alcívar Yagual Suárez (Docente)	NOMBRAMIENTO
6	Prof. Jorge Luis Salguero Amén (Docente)	CONTRATO EVENTUAL
7	Prof. María Belén Jácome Salazar (Docente)	CONTRATO EVENTUAL
8	Prof. Wilson Villamar Rizo (Docente)	CONTRATO EVENTUAL
9	Prof. Maritza Vera Perero (Docente)	CONTRATO EVENTUAL
10	Prof. Karina Cochea Panchana (Docente)	CONTRATO EVENTUAL
11	Prof. Lidia Palma Tircio (Docente)	CONTRATO EVENTUAL
12	Prof. Gabriel Matias Gabriel (Docente)	CONTRATO EVENTUAL
13	Prof. Francisco Bacilio Ponce (Docente)	CONTRATO EVENTUAL
14	Prof. Jonny Marín Menéndez (Docente)	CONTRATO EVENTUAL
15	Prof. Ronald Montenegro Panchana (Docente)	CONTRATO EVENTUAL
16	Sra. Paola Minaya Pincay (Consejería Estudiantil)	CONTRATO EVENTUAL
17	Ing. Patricia Paola Tigrero Alcívar (Docente)	CONTRATO EVENTUAL
18	Prof. Marjorie Villacís Solís (Docente)	CONTRATO EVENTUAL

19	Prof. Nidian Bodero Bravo (Docente)	NOMBRAMIENTO
20	Prof. Wilson Del Pezo Del Pezo (Docente)	CONTRATO EVENTUAL
21	Prof. Wilmer Lainez Del Pezo (Docente)	CONTRATO EVENTUAL
22	Prof. Angel Tomalá González (Docente)	CONTRATO EVENTUAL
23	Prof. Juan Méndez Rodríguez (Docente)	NOMBRAMIENTO
24	Prof. Daniel Rodríguez Carló (Docente)	CONTRATO EVENTUAL
25	Prof. Julio Tomalá González (Docente)	CONTRATO EVENTUAL
26	Sr. Carlos González Torres (Inspector)	CONTRATO EVENTUAL
27	Prof. Luis Lozada Perero (Docente)	NOMBRAMIENTO
28	Sr. Alejandro Tigrero Malavé (Inspector General)	NOMBRAMIENTO
29	Lcdo. Wilson Lindao Flores (Secretario General)	NOMBRAMIENTO
30	Lcda. Maira Posligua Chica (Administrativo)	CONTRATO EVENTUAL
31	Ing. Karina Chalén Torres (Administrativo)	CONTRATO EVENTUAL
32	Sra. Grace Franco Roca (Administrativo)	CONTRATO EVENTUAL
33	Srta. Diana Tomalá Torres (Administrativo)	CONTRATO EVENTUAL
34	Sra. Monserratte Solórzano Cedeño (Administrativo)	NOMBRAMIENTO
35	Sr. Christian Correa Correa (Inspector)	NOMBRAMIENTO
36	Prof. Juan Carlos Parrales Catuto	CONTRATO EVENTUAL

Actualizado al 5 de Enero del 2015

2.2. ANÁLISIS COMPARATIVO, EVOLUCIÓN, TENDENCIAS Y PERSPECTIVAS

Para obtener información pertinente a un análisis comparativo se ha realizado una revisión de documentos auscultando información desde el año 2002 en que inicio a funcionar esta Institución Educativa en el que se puede observar que hasta el año 2008 la densidad de población estudiantil se dio en aumento, así también en este lapso de tiempo, se creó la oferta educativa en bachillerato técnico según resolución **N° 021 del 10 de enero del año 2006.**

Comparación

Desde el año 2009 hasta el año 2013 se puede apreciar que la densidad poblacional ha ido disminuyendo, si citamos a manera de ejemplo que en el periodo lectivo 2009 – 2010 existían 445 estudiantes varones y 355 estudiantes mujeres de un total de 800 educandos al comparar con el actual periodo lectivo 2014 – 2015 existen 262 estudiantes varones y 230 estudiantes mujeres de un total de 492 educandos.

Tendencia

Es decir hemos realizados entrevistas y observaciones directas y con el fin de conocer cuáles son los factores que afectan el Clima organizacional y su influencia en el desempeño de la comunidad educativa en el colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI”, poseemos información obtenida por parte de los señores directivos, docentes, estudiantes y representantes legales gracias a las encuestas realizadas que nos han permitidos procesar la información y recopilar las evidencias necesarias para la satisfacción de concluir a obtener una valoración significativa.

A esto también podemos agregar que en la evolución del campo educativo durante sus 12 años de creación se sigue manteniendo el bachillerato técnico que fue creado en el año 2006 y desde su creación durante el año 2002 al 2008 tuvo un crecimiento de infraestructura en donde se puede observar la construcción de un cerramiento perimetral de todo el predio de la institución, la construcción de aulas que permiten el correcto funcionamiento de una Institución educativa municipal en cuanto al personal docente y administrativo se observa que ha existido cambios constantes como también se nos ha indicado que por falta de recursos económicos por parte del “Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Salinas” muchas veces no se ha cumplido con la cancelación oportuna de sueldos y salarios, ocasionando un malestar que en algunos de los casos se da por finiquitado la estadía laborar de los señores docentes, otro de los factores que ha afectado el clima organizacional se debe a circunstancia de los constantes cambios de representante legal, la administración ha sido variante en su directorio.

Perspectivas

Dentro de la perspectiva según la opinión del señor Wiltón Pozo Miraba Presidente del Gobierno Escolar periodo lectivo 2014 -2015.

“... se nos ha dado a conocer que el actual Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Salinas” ha tomado la firme decisión de solicitar la fiscalización de esta Institución Educativa al Gobierno Nacional por medio del Ministerio de educación razón por la cual en el mes de Julio del presente año se ha procedido a entregar toda la documentación requerida por los funcionarios de la Dirección Distrital 24D02 La Libertad – Salinas cuya información ha sido remitida por parte de las autoridades municipales como también por los integrantes de la comunidad educativa del Colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI”.Razón por la cual las perspectivas para el próximo periodo lectivo es de que esta Institución educativa pase a ser parte del Ministerio de Educación en donde las autoridades

educativas revisaran el curriculum vitae y el perfil profesional de los docentes y administrativos con el fin de invitarlos a participar en el concurso de meritos y oposición a fin de garantizar una educación de calidad y calidez...”

Por tal motivo se debe de acentuar las direcciones que tomara la administración del colegio, el personal docente y el personal de servicio que por varios años ha dado servicios profesionales en función de la población educativa; llenando para ello un espacio del personal técnico calificado al campo laboral en el cantón Salinas en la provincia de Santa Elena.

2.3 Presentación de resultados y diagnósticos

Análisis de resultados

En el presente capítulo podemos evidenciar al análisis e interpretación de la información obtenida durante las entrevistas realizadas a la directora de educación del GAD del Cantón Salinas y a la vicerrectora de la Institución Educativa así como también las deducciones que han arrojados las encuestas realizadas a los señores docentes, padres de familia y estudiantes del Colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI”, proceso que nos ha permitido conocer los factores que inciden en el clima organizacional de esta Institución Educativa.

Las entrevistas realizadas fueron elaboradas con preguntas abiertas y fácil de responder obteniéndose respuestas en el que se determina que existen ciertos factores que inciden como factores que se deben superar para lograr una convivencia armónica entre todos los integrantes de la comunidad educativa ubicada en la parroquia de José Luis Tamayo, el mismo que permitirá el prestigio y desarrollo Institucional.

Durante el proceso técnico que se utilizaron en las encuestas a los señores docentes, padres de familia y estudiantes, fueron elaborada mediante la aplicación de la Escala de Likert, cuestionarios que fueron elaborados de manera sencilla y de fácil comprensión para los participantes del respectivo proceso, la información obtenida se proceso aplicando los software de Microsoft Office Excel y Microsoft Office Word 2010, programas que permitieron la elaboración de gráficos y cuadros estadísticos, los mismos que permitieron resultados planteadas en nuestras hipótesis.

Análisis e interpretación a la entrevista realizada a los directivos del colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI”.

1.- ¿La institución que usted dirige cuenta con el personal capacitado para realizar un análisis de puestos?

Entrevistado	Variable
A	El departamento de talento humano con sus respectivos funcionarios de la administración del GAD "Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Salinas" responsables de la contratación del talento humano siempre ha mantenido una política de evaluación de puestos que garantice el mejor desempeño de sus colaboradores.
B	Las Instituciones educativas encargadas de fortalecer el vínculo de afectividad y trabajo entre directivos, padres de familia y estudiantes en la actualidad no cuenta con el personal idóneo en las áreas de administración, docente y de servicio que ofrezcan un ambiente de trabajo acogedor en función de los principios Institucionales y de la formación en valores.

Cuadro No. 1 ¿La institución que usted dirige cuenta con el personal capacitado para realizar un análisis de puestos?
Fuente: Entrevista a Directivos
Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

2.- ¿En qué aspectos considera usted que el personal que presta los servicios directivos, educativos y de servicio requiere capacitarse?

Entrevistado	Variable
A	En aspectos de mantener buenas relaciones humanas, una adecuada organización de trabajo y sus actividades que permitan brindar un servicio de calidad para todos los miembros que conforman la institución Municipal .
B	Cada miembro de la comunidad educativa del "Colegio Municipal Técnico Salinas Siglo XXI" debe estar preparado para asumir nuevos retos que se presentaren en el campo educativo donde se considere aspectos como conocimientos especializados en el ámbito de la educación, habilidades, destrezas, valores y actitudes que permitan brindar una educación de calidad y calidez.

Cuadro No. 2 ¿En qué aspectos considera usted que el personal que presta los servicios directivos, educativos y de servicio requiere capacitarse?

Fuente: Entrevista a Directivos

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

3.- ¿Durante el presente periodo académico, se han presentado dificultades en relación al clima organizacional entre directivos, docentes y estudiantes?

Entrevistado	Variable
A	En cuanto a la administración del talento humano se observa la inestabilidad profesional del personal docente, administrativo y de servicio, debido a problemas en la comunicación de los miembros de la comunidad educativa municipal, poco trabajo en equipo que incide en el desarrollo eficiente del docente y por consiguiente con los estudiantes
B	Procesos y códigos impuestos, sin tomar en cuenta la opinión de cada uno de los integrantes de la comunidad educativa donde se ha reflejado la baja autoestima y genera un ambiente de trabajo inestable ocasionando una inestabilidad.

Cuadro No. 3 ¿Durante el presente periodo académico, sean presentado dificultades en relación al clima organizacional entre directivos, docentes y estudiantes?

Fuente: Entrevista a Directivos

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

4.- ¿Considera usted que el pago de la remuneración oportuna permitirá un excelente clima organizacional en el desempeño de docentes y directivos?

Entrevistado	Variable
A	El pago del sueldo de manera oportuna incide positivamente generando un gran porcentaje de rendimiento y armonía en cada uno de los miembros de la comunidad educativa.
B	Este principio si es retribuido en el tiempo estipulado hace que cada directivo, docente y personal de servicio cumpla de una manera adecuada y eficiente las actividades asignadas.

Cuadro No. 4 ¿Considera usted que el pago de la remuneración oportuna permitirá un excelente clima organizacional en el desempeño de docentes y directivos?

Fuente: Entrevista a Directivos

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

5.- ¿Qué considera usted que el personal que labora en el colegio “Salinas Siglo XXI”, deberá mejorar para cumplir con su rol ?

Entrevistado	Variable
A	En gestionar y buscar los medios para brindar programas de capacitación, reconocer de manera pública cuando los integrantes de la comunidad educativa efectuan un trabajo encomendado de manera eficiente, y demostrar buenas relaciones humanas al momento de tratar con los padres de familia estableciendo un ambiente armonico . El personal de servicio deben mejorar la forma de organizar sus actividades que permitan realizarlo en el tiempo oportuno.
B	Comunicar de manera oportuna y en el tiempo establecido para tomara decisiones que permitirán llevar el buen

	funcionamiento de la institución escolar.
--	---

Cuadro No. 5 ¿Qué considera usted que el personal que labora en el colegio "Salinas Siglo XXI", deberá mejorar para cumplir con su rol ?

Fuente: Entrevista a Directivos

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

6.- ¿Si se diseñara un manual de intervención en procesos humanos en la institución, este mejoraría el clima organizacional?

Entrevistado	Variable
A	Con la aplicación de un manual de procesos humanos en donde estén contemplados los procedimientos para cada uno de los miembros que conforman la comunidad educativa, genera proyectos innovadores que permitan mejorar la creatividad de los educandos.
B	Con la aplicación de un manual de intervención el personal humano que labora en el Colegio "Municipal Técnico Salinas Siglo XXI" podrá realizar de una manera positiva cada actividad en las áreas asignadas las que permitan optimizar tiempo y un trabajo eficiente.

Cuadro No. 6 ¿Si se diseñara un manual de intervención en procesos humanos en la institución, este mejoraría el clima organizacional?

Fuente: Entrevista a Directivos

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

7.¿Piensa que un buen directivo debe ser ejemplo de valores?

Entrevistado	Variable
A	Quienes dirijan una institución educativa deben demostrar ética profesional valores y principios al momento de organizar el personal para cada puesto de trabajo
B	Cada directivo debe ser imparcial demostrando principios de valores y ejecutar capacidad adecuada en la administración de cada uno de los recursos sean estos humanos, materiales y financieros demostrando transparencia del trabajo realizado .

Cuadro No. 7¿Piensa que un buen directivo debe ser ejemplo de valores

Fuente: Entrevista a Directivos

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

**Análisis e interpretación de la encuesta a estudiantes del Colegio
“Municipal Técnico Salinas Siglo XXI”.**

Tabla N°1 ¿Considera que las clases que imparten los maestros son interesantes?

Items	Opción	Frecuencia	Porcentaje
	Siempre	55	39,86%
	A veces	66	47,83%
	Nunca	17	12,31%
Total		138	100,00%

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

Gráfico N°1 : Considera que las clases que imparten los maestros son

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

Análisis e interpretación de los resultados

Del total de los estudiantes considerados en la investigación en relación, a la pregunta nos dio como resultado que el 39,86% siempre considera que las clases que imparten los maestros son interesantes, el 47,83% indico que esta actividad es a veces interesante y la diferencia el 12,31 indico que no son interesante las clases de los maestros.

Tabla N^o2 ¿Considera que los maestros dominan los contenidos que imparten en la clase?

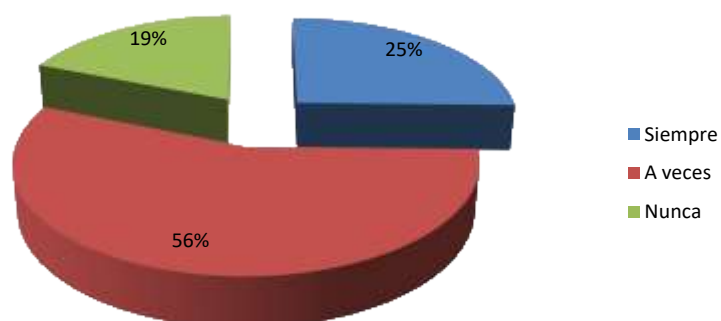
Items	Opción	Frecuencia	Porcentaje
	Siempre	35	25,36%
	A veces	77	55,80%
	Nunca	26	18,84%
Total		138	100,00%

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

Tabla

que imparten



Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

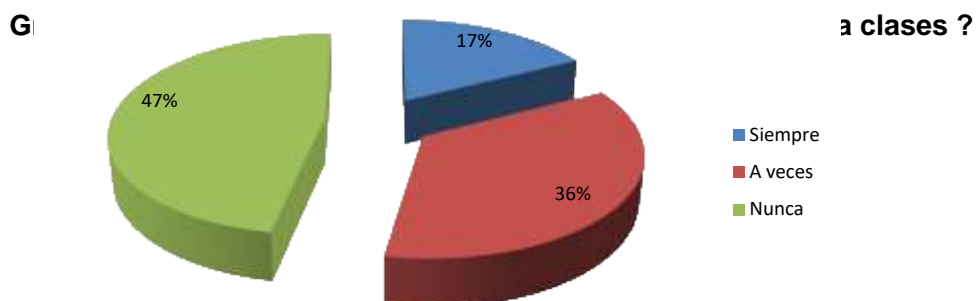
Del total de las encuestas aplicadas 138 estudiantes el 56% consideran que a veces los maestros dominan los contenidos que se imparten en las clases, el 25% opinó que siempre dominan las clases y el 19% consideran que nunca dominan los contenidos que se imparten en la clase.

Tabla N°3 ¿Considera que los maestros llegan puntual a clases ?

Items	Opción	Frecuencia	Porcentaje
	Siempre	24	17,39%
	A veces	49	35,51%
	Nunca	65	47,10%
Total		138	100,00%

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales



Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

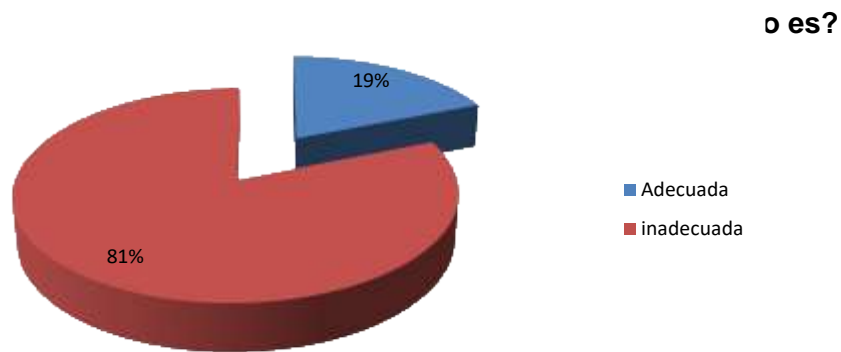
De los 138 estudiantes encuestados, el 47% considera que nunca los maestros llegan puntual a las clases, el 36% considera que a veces los maestros llegan puntual a las clases y la diferencia que es el 17% indicó que siempre los maestros llegan puntual a la clase

Tabla N° 4 ¿Considera que la forma que viste su maestro es?

Items	Opción	Frecuencia	Porcentaje
	Adecuada	26	18,84%
	inadecuada	112	81,16%
Total		138	100,00%

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales



Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

Los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a 138 estudiantes el 81% considera que la forma que viste el maestro es inadecuada y el 19% indicó es adecuada la forma que viste el maestro de la comunidad educativa del Colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI”

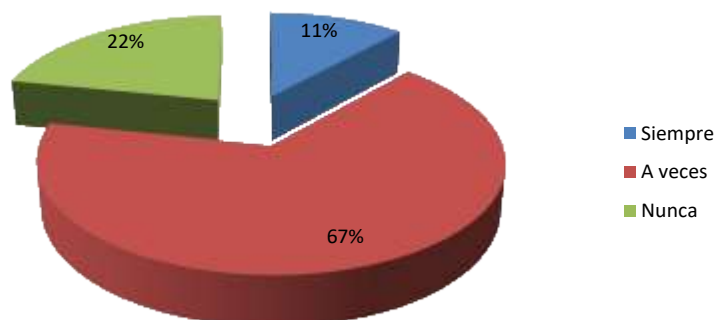
Tabla Nº 5 ¿Considera que los miembros de la comunidad educativa tienen vocación en el desempeño de sus funciones?

Items	Opción	Frecuencia	Porcentaje
	Siempre	16	11,59%
	A veces	92	66,67%
	Nunca	30	21,74%
Total		138	100,00%

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

Gráfico



¿ativa tienen

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

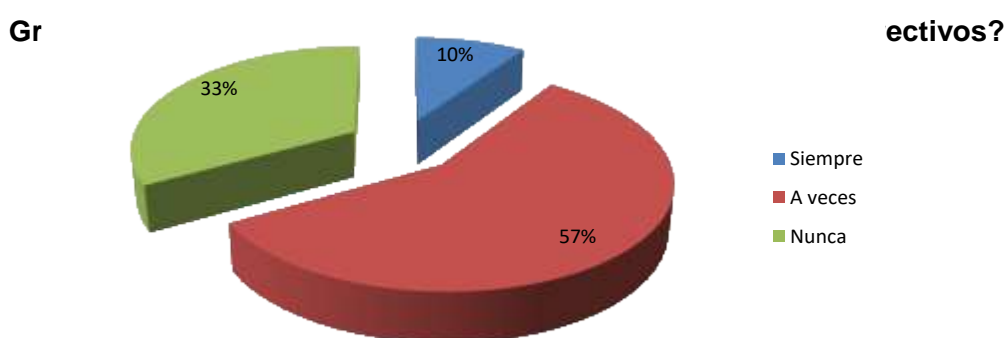
De los resultados obtenidos en esta pregunta del total de las encuestas aplicadas a los 138 estudiantes, el 67% considera que los miembros de la comunidad educativa a veces demuestran vocación en el desempeño de sus funciones, el 22% consideran que nunca tiene vocación en el desempeño de sus funciones y el 11% considera que los docentes siempre demuestran vocación en el desempeño de sus funciones

Tabla Nº 6 ¿Piensas que tus maestros cooperan con los directivos?

Items	Opción	Frecuencia	Porcentaje
	Siempre	13	9,42%
	A veces	79	57,25%
	Nunca	46	33,33%
Total		138	100,00%

Fuente: Encuesta a Estudiantes

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales



Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

Los resultados obtenidos en esta pregunta de los 138 estudiantes encuestados el 57% opina que a veces los maestros cooperan con los directivos, el 33% opina que nunca los maestros cooperan con los directivos y el 10% opina que siempre los maestros cooperan con los miembros de la comunidad educativa

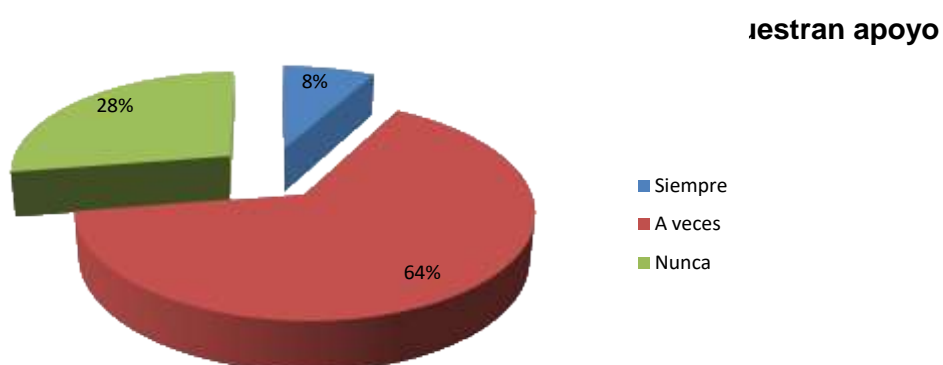
Tabla N°7 ¿Puede indicar si en su institución los directivos muestran apoyo a los docentes?

Items	Opción	Frecuencia	Porcentaje
	Siempre	11	7,97%
	A veces	89	64,49%
	Nunca	38	27,54%
Total		138	100,00%

Fuente: Encuesta a Estudiantes

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

Gráfico



Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

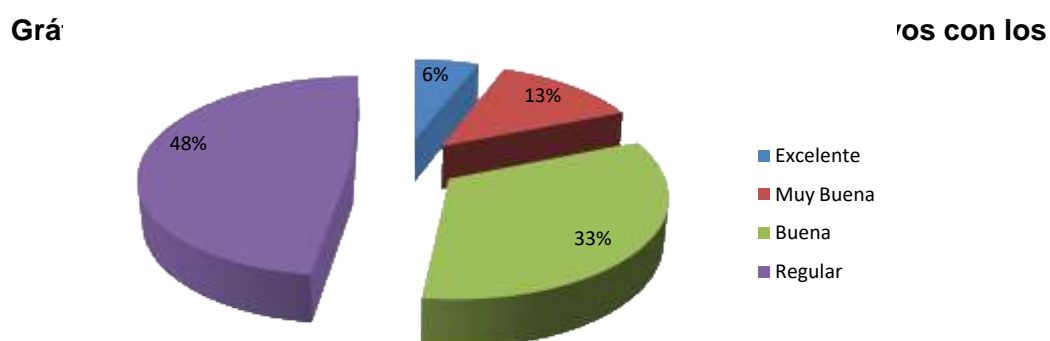
Del total de las encuestas aplicadas a los estudiantes del Colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI”, el 64% considera que a veces los directivos muestran apoyo a los docentes, el 28% considera que nunca los directivos muestran apoyo a los docentes y el 8% considera que siempre los directivos muestran apoyo a los docentes de la comunidad educativa.

Tabla Nº 8 ¿Cómo son las relaciones que tienen los directivos con los maestros en su institución educativa?

Items	Opción	Frecuencia	Porcentaje
	Excelente	8	5,80%
	Muy Buena	18	13,04%
	Buena	46	33,33%
	Regular	66	47,83%
Total		138	100,00%

Fuente: Encuesta a Estudiantes

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales



Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

Del total de las investigaciones realizada a los estudiantes del Colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI”, el 48% considera que las relaciones que tienen los directivos con los maestros es regular, el 33% indico que la relación de los directivos con los maestros es buena, el 13% considera que es muy buena y el 6% considera que las relaciones que tienen los directivos con los maestros es excelente

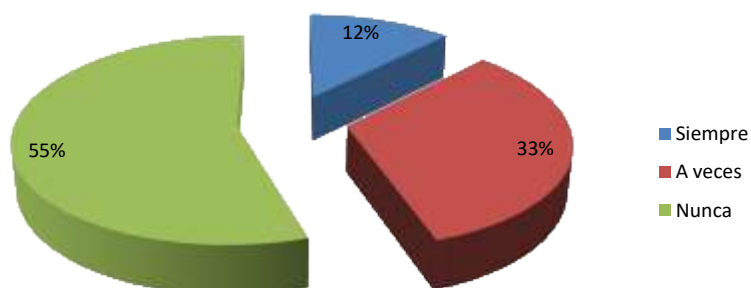
Tabla N° 9 ¿Considera que las actividades que realizan los directivos son organizadas?

Items	Opción	Frecuencia	Porcentaje
	Siempre	17	12,32%
	A veces	45	32,61%
	Nunca	76	55,07%
Total		138	100,00%

Fuente: Encuesta a Estudiantes

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

Gráfi



rectivos son

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

De las encuestas aplicadas a 138 estudiantes del Colegio "Municipal Técnico Salinas Siglo XXI", el 55% considera que nunca las actividades que realizan los directivos son organizadas, el 33% considera que a veces las actividades son organizadas y el 12% considera que siempre las actividades que realizan los directivos son organizadas.

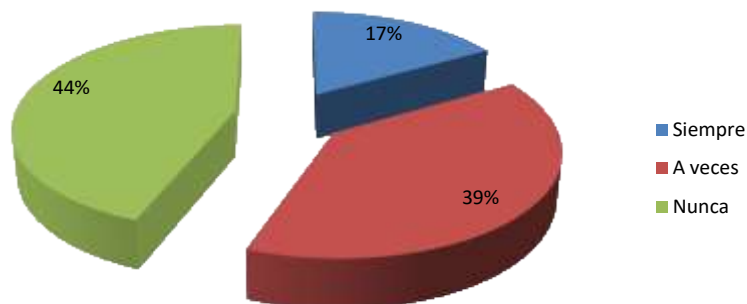
Tabla N° 10 ¿Considera usted que el directivo genera actividades que promuevan la armonía?

Items	Opción	Frecuencia	Porcentaje
	Siempre	23	16,67%
	A veces	54	39,13%
	Nunca	61	44,20%
Total		138	100,00%

Fuente: Encuesta a Estudiantes

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

Grá



dades que

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

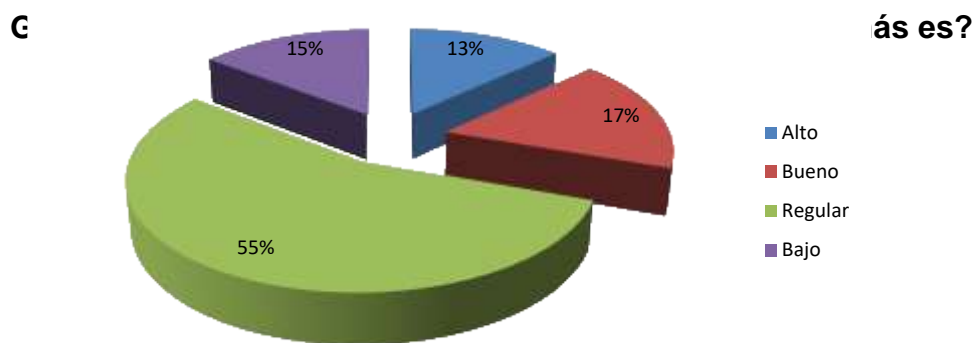
De las 138 encuestas aplicadas a los estudiantes el 44% considera que las actividades generadas por los directivos nunca promueven la armonía, el 39% considera que las actividades que generan los directivos a veces promueven la armonía y el 17% considera que las actividades generadas por los directivos siempre promueven armonía

Tabla N° 11.-¿La actitud de tu maestro frente a los demás es?

Items	Opción	Frecuencia	Porcentaje
	Alto	18	13,05%
	Bueno	24	17,39%
	Regular	76	55,07%
	Bajo	20	14,49%
Total		138	100,00%

Fuente: Encuesta a Estudiantes

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales



Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

De los 138 encuestas aplicadas a los estudiante del Colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI”, el 55% considera que la actitud de los maestros hacia los demás es regular, el 17% considera que la actitud de los maestros frente a los demás es bueno, el 15% considera que la actitud de los maestros frente a los demás es bajo y el 13% considera que la actitud de los maestros frente a los demás es alto

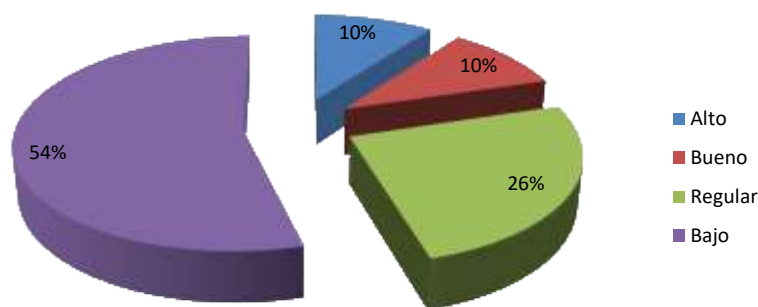
Tabla N° 12 ¿Cuál es el interés de participación de los padres de familia en la institución educativa?

Items	Opción	Frecuencia	Porcentaje
	Alto	14	10,15%
	Bueno	14	10,14%
	Regular	35	25,36%
	Bajo	75	54,35%
Total		138	100,00%

Fuente: Encuesta a Estudiantes

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

Gráfico



e familia en la

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

De las 138 encuestas aplicadas a los estudiantes del Colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI”, el 54% considera que es bajo el interés de participación de los padres de familia en la institución educativa, el 26% indicó que es regular el interés de participación de los padres de familia en la institución, el 10% indicó que es bueno y la diferencia que es el 10% indicó que es alto el interés de participación de los padres de familia en la institución Educativa “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI”.

Padres de Familia

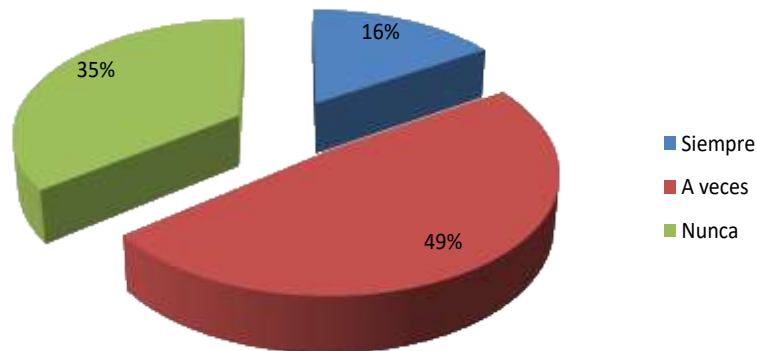
Tabla N° 13.-¿Considera que las clases que imparten los maestros son interesantes?

Items	Opción	Frecuencia	Porcentaje
	Siempre	22	15,94%
	A veces	67	48,55%
	Nunca	49	35,51%
Total		138	100,00%

Fuente: Encuesta a Estudiantes

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

Gráfico No. 13 ¿ Considera que las clases que imparten los maestros son



Fuente: Encuesta a Padres de Familia

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

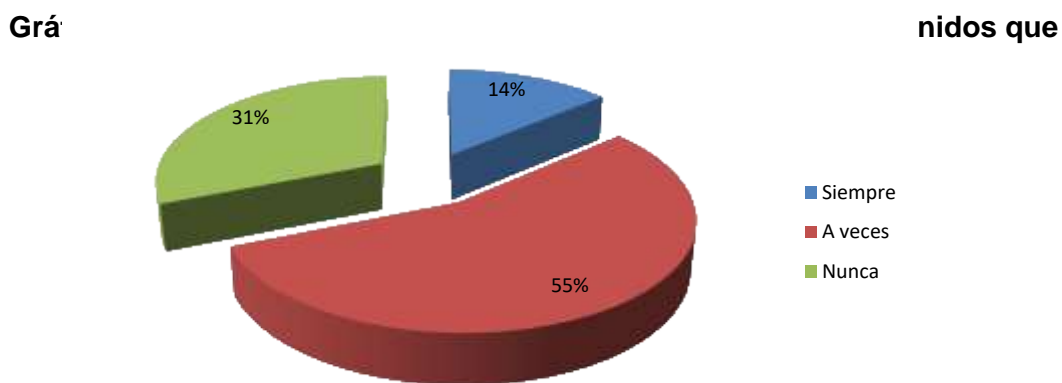
Del total de las encuestas aplicadas a los padres de familia, el 49% considera que las clases que imparten los maestros a veces son interesantes, el 35% considera que las clases que imparten los maestros nunca son interesantes, el 16% considera que las clases que imparten los maestros siempre son interesantes.

Tabla N° 14 ¿Considera que los maestros dominan los contenidos que imparten en la clase?

Items	Opción	Frecuencia	Porcentaje
	Siempre	19	13,77%
	A veces	76	55,07%
	Nunca	43	31,16%
Total		138	100,00%

Fuente: Encuesta a Estudiantes

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales



Fuente: Encuesta a Padres de Familia

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

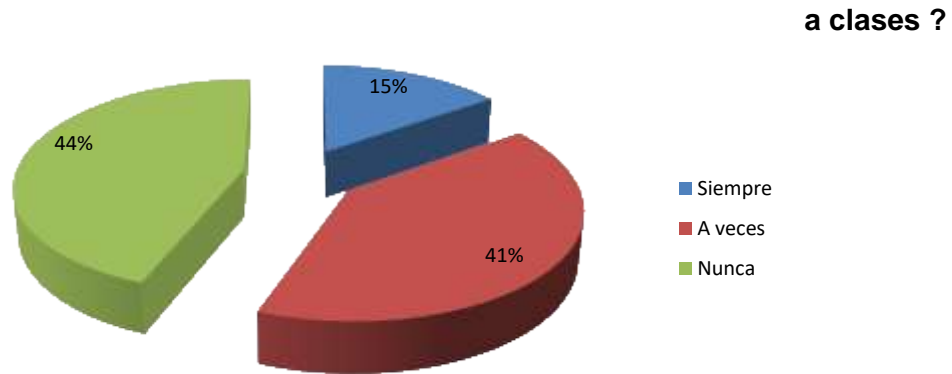
Del total de las encuestas aplicadas a los padres de familia, el 55% considera que los maestros a veces dominan los contenidos que imparten en la clase, el 31% considera que los maestros nunca dominan los contenidos que imparten en la clase y el 14% considera que los maestros siempre dominan los contenidos que imparten en las clase.

Tabla N°15 ¿Considera que los maestros llegan puntual a clases ?

Items	Opción	Frecuencia	Porcentaje
	Siempre	21	15,22%
	A veces	56	40,58%
	Nunca	61	44,20%
Total		138	100,00%

Fuente: Encuesta a Estudiantes

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales



Fuente: Encuesta a Padres de Familia

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

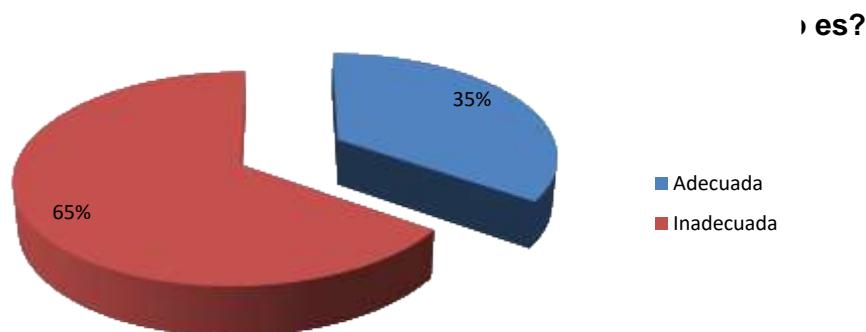
Del total de las encuestas aplicadas a los padres de familia del Colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI”, el 44% considera que los maestros nunca llegan puntual a la clase, el 41% considera que los maestros a veces llegan puntual a la clase y el 15% considera que los maestros siempre llegan puntual a clase.

Tabla N° 16 ¿Considera que la forma que viste el maestro es?

Items	Opción	Frecuencia	Porcentaje
	Adecuada	48	34,78%
	Inadecuada	90	65,22%
Total		138	100,00%

Fuente: Encuesta a Estudiantes

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales



Fuente: Encuesta a Padres de Familia

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

Del total de las encuestas aplicadas a los padres de familia del Colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI”, el 65% considera que la forma que viste el maestro es inadecuada y el 35% considera que la forma que viste el maestro es adecuada.

Tabla N°17 ¿Considera que los miembros de la comunidad educativa tienen vocación en el desempeño de sus funciones?

Items	Opción	Frecuencia	Porcentaje
	Siempre	21	15,22%
	A veces	56	40,58%
	Nunca	61	44,20%
Total		138	100,00%

Fuente: Encuesta a Estudiantes

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

Gráfico

¿ativa tienen

Fuente: Encuesta a Padres de Familia

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

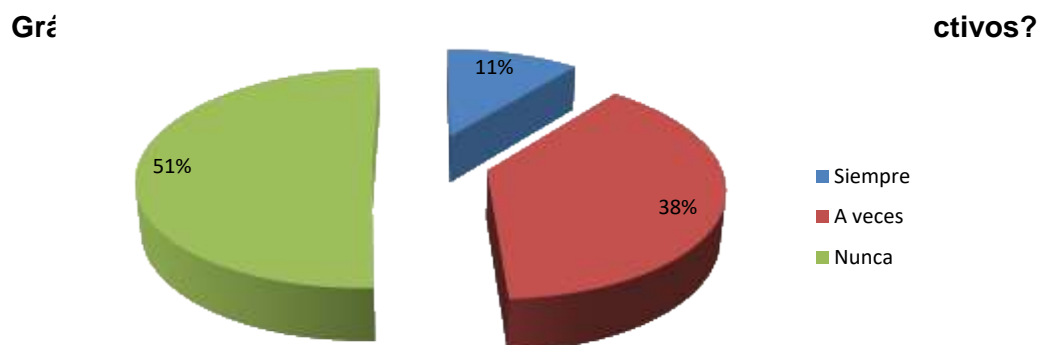
Del total de las encuestas aplicadas a los padres de familia del Colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI”, el 44% considera que los miembros de la comunidad educativa nunca tienen vocación en el desempeño de sus funciones, el 41% considera que los miembros de la comunidad educativa a veces tienen vocación en el desempeño de sus funciones y el 15% considera que los miembros de la comunidad educativa siempre tiene vocación en el desempeño de sus funciones

Tabla N°18 ¿Piensa que los maestros cooperan con los directivos?

Items	Opción	Frecuencia	Porcentaje
	Siempre	15	10,87%
	A veces	53	38,41%
	Nunca	70	50,72%
Total		138	100,00%

Fuente: Encuesta a Estudiantes

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales



Fuente: Encuesta a padres de Familia

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

Del total de las encuestas aplicadas a los padres de familia del Colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI”, el 51% opina que los maestros nunca cooperan con los directivos, el 38% opina que los maestros a veces cooperan con los directivos y el 11% opina que los maestros siempre cooperan con los directivos de la comunidad educativa.

Tabla N°19 ¿Puede indicar si en la institución los directivos muestran apoyo a los docentes?

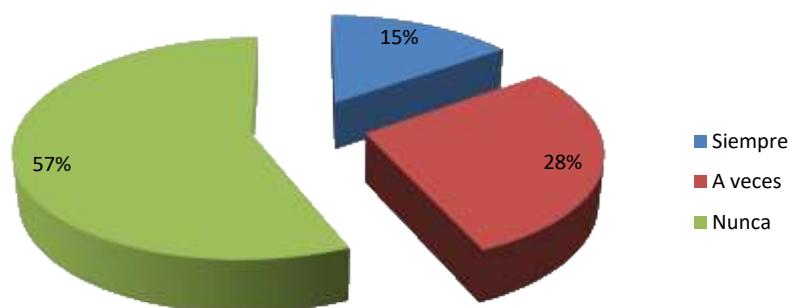
Items	Opción	Frecuencia	Porcentaje
	Siempre	21	15,22%
	A veces	39	28,26%
	Nunca	78	56,52%
Total		138	100,00%

Fuente: Encuesta a Estudiantes

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

Gráf

muestran



Fuente: Encuesta a Padres de Familia

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

Del total de las encuestas aplicadas a los padres de familia, el 57% indicó que los directivos de la institución educativa nunca muestran apoyo a los docentes, el 28% indicó que los directivos de la institución educativa a veces muestran apoyo a los docentes y el 15% indicó que los directivos siempre muestran apoyo a los docentes de la institución educativa,

Tabla N° 20 ¿Cómo son las relaciones que tienen los directivos con los maestros en la institución educativa?

	Opción	Frecuencia	Porcentaje
Items	Excelente	23	16,67%
	Muy Buena	25	18,12%
	Buena	25	18,11%
	Regular	65	47,10%
Total		138	100,00%

Fuente: Encuesta a Estudiantes

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

Gráf

os con los

Fuente: Encuesta a Padres de Familia

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

Del total de las encuestas aplicadas a los padres de familia, el 47% considera que es regular las relaciones que tienen los directivos con los maestros en la institución educativa, el 18% considera que es buena las relaciones que tienen los directivos con los maestros en la institución educativa, el 18% considera que es muy buena las relaciones y el 17% considera que es excelente las relaciones que tienen los directivos con los maestros en la institución educativa

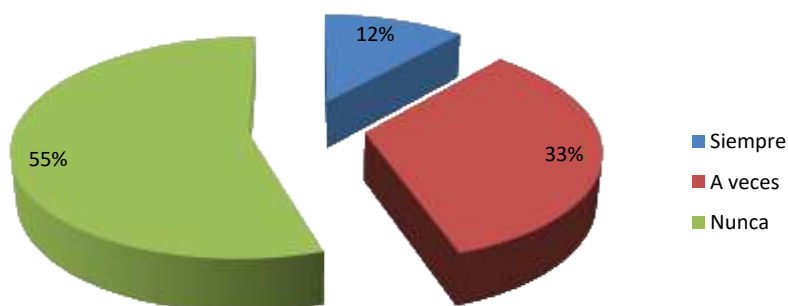
Tabla Nº 21 ¿Considera que las actividades que realizan los directivos son organizadas?

Items	Opción	Frecuencia	Porcentaje
	Siempre	16	11,59%
	A veces	46	33,33%
	Nunca	76	55,07%
Total		138	99,99%

Fuente: Encuesta a Estudiantes

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

Gráfico



ctivos son

Fuente: Encuesta a Padres de Familia

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

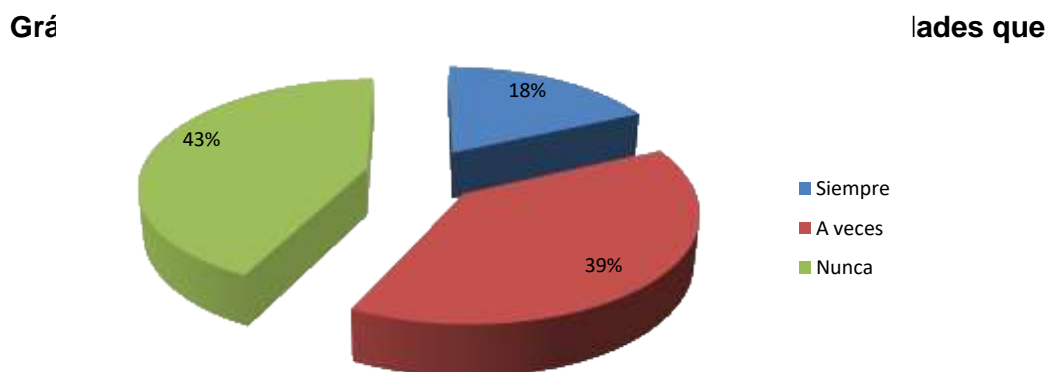
De las 138 encuestas aplicadas a los padres de familia del Colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI”, el 55% considera que las actividades que realizan los directivos nunca son organizadas, el 33% considera que las actividades que realizan los directivos a veces son organizadas y el 12% considera que las actividades que realizan los directivos siempre son organizadas.

Tabla N° 22 ¿CÓNSIDERA USTED QUE EL DIRECTIVO GENERA ACTIVIDADES QUE PROMUEVAN LA ARMONÍA?

Items	Opción	Frecuencia	Porcentaje
	Siempre	25	18,12%
	A veces	54	39,13%
	Nunca	59	42,75%
Total		138	100,00%

Fuente: Encuesta a Estudiantes

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales



Fuente: Encuesta a Padres de Familia

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

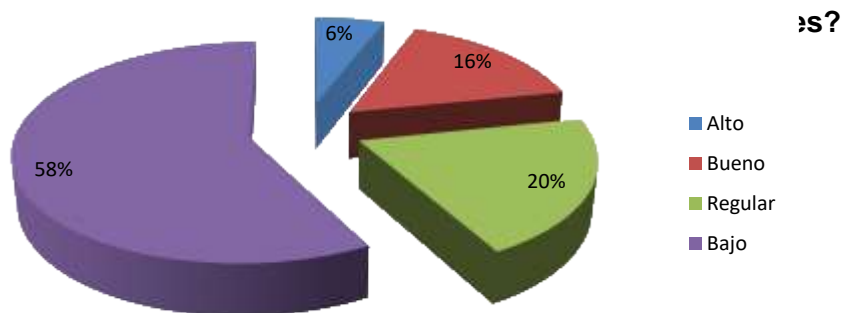
De las 138 encuestas aplicadas a los padres de familia, el 43% considera que los directivos nunca generan actividades que promuevan la armonía, el 39% considera que los directivos a veces generan actividades que promuevan armonía y el 18% considera que los directivos siempre generan actividades que promuevan armonía.

Tabla N° 23 ¿La actitud del maestro frente a los demás es?

Items	Opción	Frecuencia	Porcentaje
	Alto	8	5,80%
	Bueno	22	15,94%
	Regular	28	20,29%
	Bajo	80	57,97%
Total		138	100,00%

Fuente: Encuesta a Estudiantes

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales



Fuente: Encuesta a Padres de Familia

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

De las 138 encuestas aplicadas a los padres de familia del Colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI”, el 58% opinó que la actitud del maestro frente a los demás es bajo, el 20% opina que es regular la actitud del maestro frente a los demás, el 16% opina que es buena la actitud del maestro frente a los demás y el 6% opina que es alta la actitud del maestro frente a los demás.

Tabla N° 24 ¿Cuál es el interés de participación de los docentes en la institución educativa?

Items	Opción	Frecuencia	Porcentaje
	Alto	7	5,07%
	Bueno	12	8,70%
	Regular	30	21,74%
	Bajo	89	64,49%
Total		138	100,00%

Fuente: Encuesta a Estudiantes

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

Grá

tes en la

Fuente: Encuesta a Padres de Familia

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

De las 138 encuestas aplicadas a los padres de familia del Colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI”, el 64% considera que es bajo el interés de participación de los docentes en la institución educativa, el 22% considera que es regular el interés de participación de los docentes , el 9% considera que es bueno el interés de participación y el 5% considera que es alto el interés de participación de los docentes en la institución educativa.

Docentes

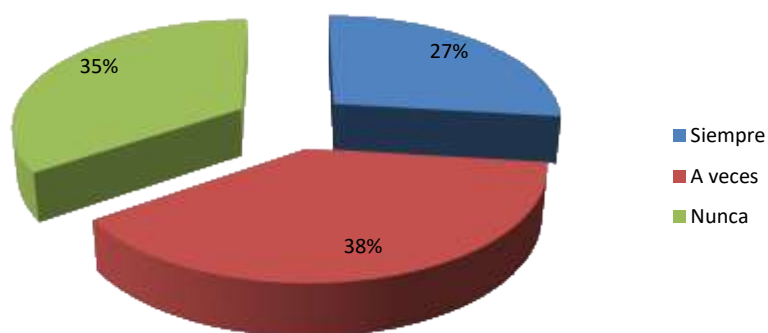
Tabla N°25 ¿Consideras que las charlas que imparten los directivos son interesantes?

Items	Opción	Frecuencia	Porcentaje
	Siempre	7	26,92%
	A veces	10	38,46%
	Nunca	9	34,62%
Total		26	100,00%

Fuente: Encuesta a Estudiantes

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

Gráfi



ctivos son

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

De las 26 encuestas aplicadas a los docentes de la institución educativa, el 38% considera que las charlas que imparten los directivos a veces son interesantes, el 35% considera que las charlas que imparten los directivos nunca son interesantes y el 27% considera que siempre son interesantes las charlas de los directivos.

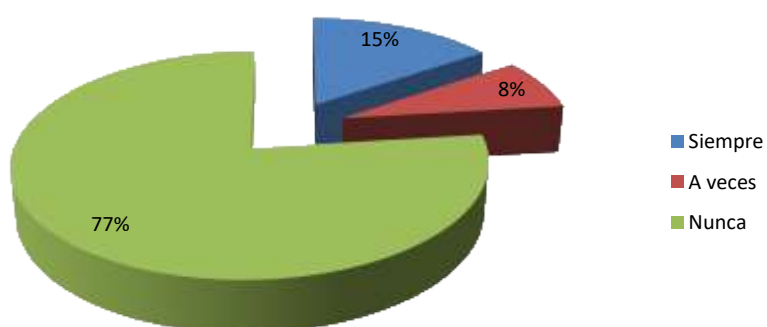
Tabla N° 26 ¿Considera Ud. Que los directivos socializan los contenidos curriculares?

Items	Opción	Frecuencia	Porcentaje
	Siempre	4	15,38%
	A veces	2	7,69%
	Nunca	20	76,93%
Total		26	100,00%

Fuente: Encuesta a Estudiantes

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

Gráfico



Contenidos

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

De las encuestas aplicadas a los docentes, el 77% considera que los directivos nunca socializan los contenidos curriculares, el 15% piensa que los directivos siempre socializan los contenidos curriculares y el 8% medita que los directivos a veces socializan los contenidos curriculares.

Tabla N° 27 ¿Consideras que los compañeros maestros llegan puntual a clases ?

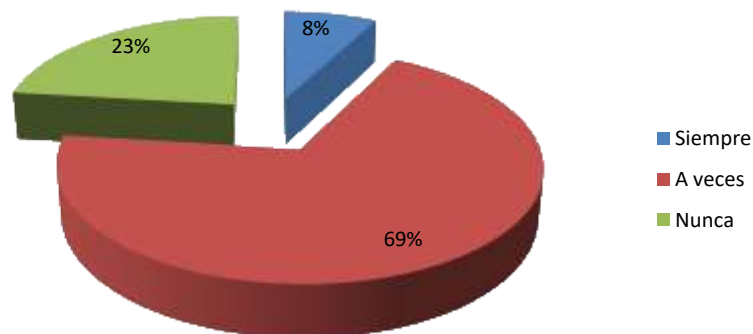
Items	Opción	Frecuencia	Porcentaje
	Siempre	2	7,69%
	A veces	18	69,23%
	Nunca	6	23,08%
Total		26	100,00%

Fuente: Encuesta a Estudiantes

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

Gráfico

puntual a



Fuente: Encuesta a Docentes

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

Del total de las encuestas realizadas a los docentes, el 69% considera que los compañeros maestros a veces llegan puntual a clases, el 23% piensa que los compañeros maestros nunca llegan puntual a clase y el 8% medita que los compañeros maestros siempre llegan puntual a clases.

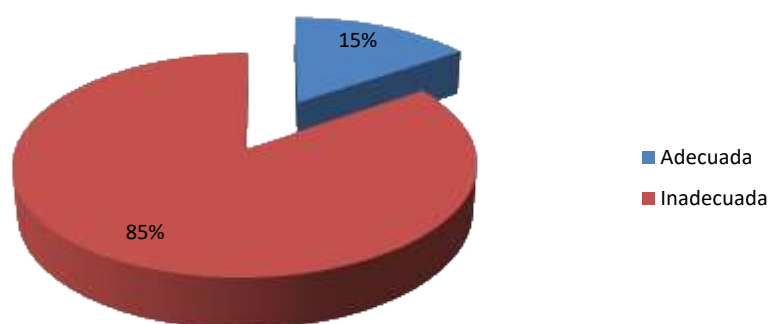
Tabla N° 28 ¿Consideras que la forma que visten tus compañeros maestros es?

Items	Opción	Frecuencia	Porcentaje
	Adecuada	4	15,38%
	Inadecuada	22	84,62%
Total		26	100,00%

Fuente: Encuesta a Estudiantes

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

Gráfico N° 28 ¿Consideras que la forma que visten tus compañeros maestros es?



Fuente: Encuesta a Docentes

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

Del total de las encuestas aplicadas a los docentes, el 85% considera que la forma en que visten los compañeros docentes es inadecuada y el 15% considera que la forma en que visten los compañeros es adecuada.

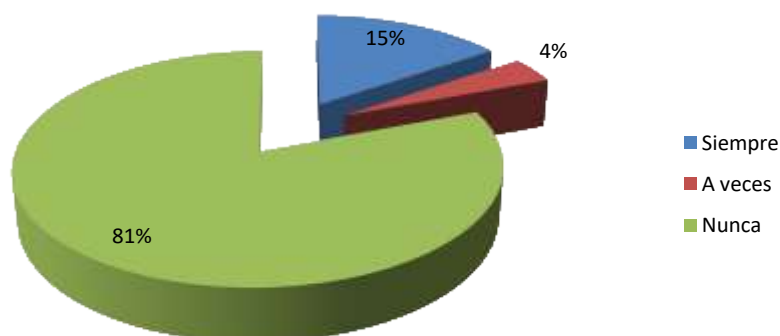
Tabla Nº 29 ¿Considera que los miembros de la comunidad educativa tienen vocación en el desempeño de sus funciones?

Items	Opción	Frecuencia	Porcentaje
	Siempre	4	15,38%
	A veces	1	3,85%
	Nunca	21	80,77%
Total		26	100,00%

Fuente: Encuesta a Estudiantes

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

Gráfico Nº 29 ¿Considera que los miembros de la comunidad educativa tienen



Fuente: Encuesta a Docentes

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

Del total de las encuestas aplicadas a los docentes del Colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI”, el 81% considera que los miembros de la comunidad educativa nunca demuestran vocación en el desempeño de sus funciones, el 15% considera que los miembros de la comunidad educativa siempre demuestran vocación en el desempeño de sus funciones y el 4% considera que los miembros de la comunidad educativa a veces tienen vocación en el desempeño de sus funciones.

Tabla Nº 30 ¿Piensa que sus compañeros maestros cooperan con los directivos?

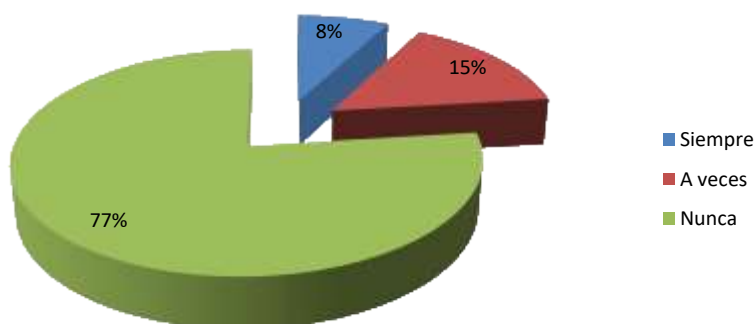
Items	Opción	Frecuencia	Porcentaje
	Siempre	2	7,69%
	A veces	4	15,38%
	Nunca	20	76,93%
Total		26	100,00%

Fuente: Encuesta a Estudiantes

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

Gráfico

an con los



Fuente: Encuesta a Docentes

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

Del total de las encuestas aplicadas, el 77% de los docentes piensa que nunca sus compañeros maestros cooperan con los directivos del Colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI”, el 15% piensa que a veces los compañeros docentes cooperan con los directivos y el 8% considera que los compañeros profesores siempre cooperan con los directivos de la comunidad educativa.

Tabla N° 31 ¿Puede indicar si en su institución los directivos muestran apoyo a los docentes?

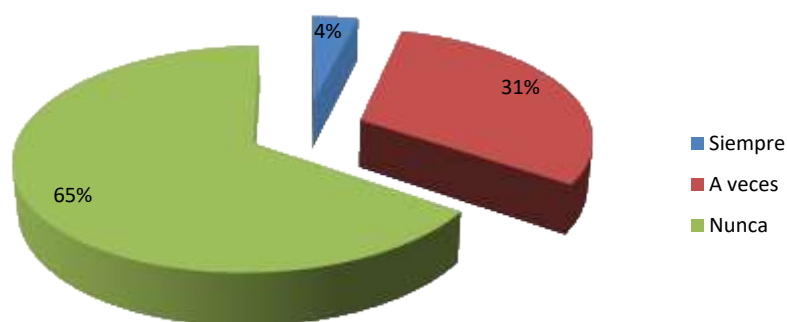
Items	Opción	Frecuencia	Porcentaje
	Siempre	1	3,85%
	A veces	8	30,77%
	Nunca	17	65,38%
Total		26	100,00%

Fuente: Encuesta a Estudiantes

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

Gráf

muestran



Fuente: Encuesta a Docentes

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

Del total de las encuestas aplicadas a 26 docentes del Colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI”, el 65% indicó que los directivos nunca muestran apoyo a los docentes, el 31% indicó que los directivos a veces muestran apoyo a los docentes y el 4% indicó que los directivos siempre muestran apoyo a los docentes de la comunidad educativa.

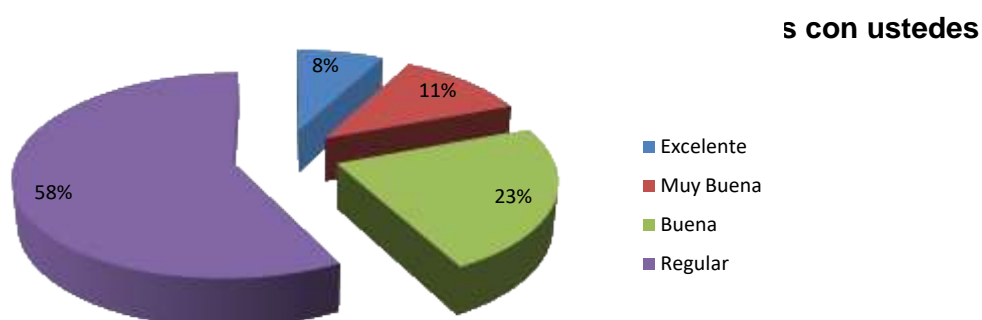
Tabla Nº 32 ¿Cómo son las relaciones que tienen los directivos con ustedes como maestros en su institución educativa?

Items	Opción	Frecuencia	Porcentaje
	Excelente	2	7,69%
	Muy Buena	3	11,54%
	Buena	6	23,08%
	Regular	15	57,69%
Total		26	100,00%

Fuente: Encuesta a Estudiantes

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

Gráfico



Fuente: Encuesta a Docentes

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

Del total de las encuestas aplicadas a 26 docentes del Colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI”, el 58% considera que las relaciones que tienen los directivos con los maestros en la institución es regular, el 23% supone que es buena la relación que tiene los directivos con los docentes, el 11% piensa que es muy buena las relaciones que tienen los directivos con los docentes y el 8% considera que es excelente las relaciones que tiene los directivos con los señores maestros.

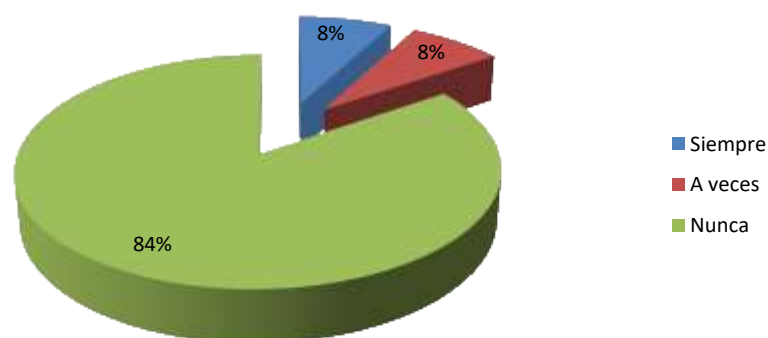
Tabla Nº 33 ¿Considera que las actividades que realizan los directivos son organizadas?

Items	Opción	Frecuencia	Porcentaje
	Siempre	2	7,69%
	A veces	2	7,69%
	Nunca	22	84,62%
Total		26	100,00%

Fuente: Encuesta a Estudiantes

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

Gráfico



ctivos son

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

Los resultados de las encuestas aplicadas a 26 docentes del Colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI”, el 84% considera que las actividades que realizan los directivos nunca son organizadas, el 8% considera que a veces las actividades que realizan los directivos son organizadas y el 8 % considera que las actividades que realizan los directivos siempre son organizadas.

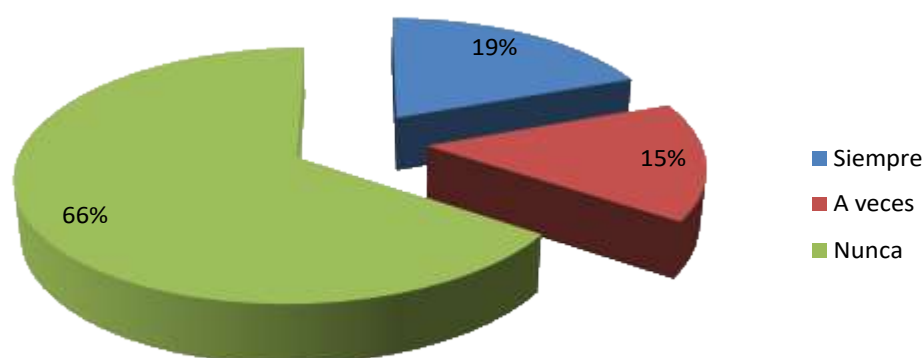
Tabla N° 34 ¿Considera usted que el directivo genera actividades que promuevan la armonía?

Items	Opción	Frecuencia	Porcentaje
	Siempre	5	19,23%
	A veces	4	15,38%
	Nunca	17	65,38%
Total		26	100,00%

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

Gráfico No. 34 ¿Cónsidera usted que el directivo genera actividades que promuevan la armonía?



Fuente: Encuesta a Docentes

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

Los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a 26 docentes del Colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI”, el 66% considera que los directivos nunca generan actividades que promuevan armonía, el 19% considera que los directivos siempre generan actividades que promuevan armonía y el 15% considera que los directivos a veces generan actividades que promuevan armonía.

Tabla N° 35 ¿La actitud de los directivos frente a los demás es?

	Opción	Frecuencia	Porcentaje
Items	Alto	2	7,69%
	Bueno	5	19,23%
	Regular	5	19,23%
	Bajo	14	53,85%
Total		26	100,00%

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

¿La actitud de los directivos frente a los demás es?

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

Los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a 26 docentes del Colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI”, el 54% considera que la actitud de los directivos es bajo frente a los demás, el 19% considera que la actitud de los directivos es regular frente a los demás, el 19 % medita que es buena y el 8 % razona que es alta la actitud de los directivos frente a los demás.

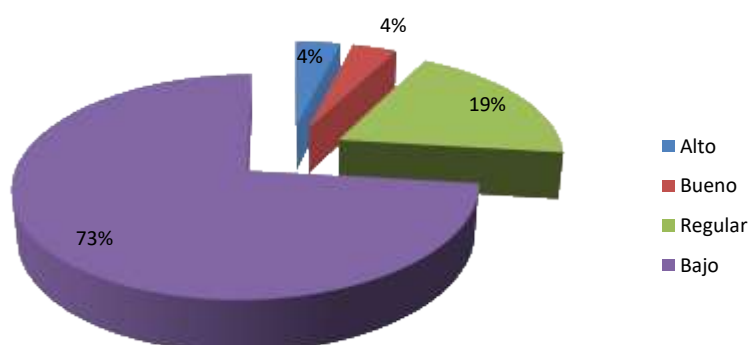
Tabla N°36 ¿Cuál es el interés de participación de los padres de familia en la institución educativa?

Items	Opción	Frecuencia	Porcentaje
	Alto	1	3,85%
	Bueno	1	3,85%
	Regular	5	19,23%
	Bajo	19	73,08%
Total		26	100,00%

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

Gráfico No. 36 : ¿Cuál es el interés de participación de los padres de familia en la



Fuente: Encuesta a Docentes

Elaborado por: Aurelio Parrales y Antonio Rosales

Los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a 26 docentes del Colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo 21”, el 73% indicó que es bajo el interés de participación de los padres de familia en la institución, el 19% indicó que es regular la participación de los padres de familia, el 4% reveló que es buena la contribución de los padres en la institución y el 4% opinó que es alto el interés de cooperación de los padres de familia en la institución educativa .

2.4 Verificación de hipótesis

2.4.1 Hipótesis General

¿Si se genera un clima organizacional adecuado entonces mejorara el desempeño de la comunidad educativa de Colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI” en el periodo lectivo 2014 - 2015?}

Con la aplicación de los Factores que afectan el clima organizacional en el desempeño de la comunidad educativa del Colegio Municipal Técnico Salinas Siglo XXI mediante la implementación de un manual de talento humano se fortalecerá el buen ambiente laboral y mejorara el proceso y desarrollo de la institución educativa disminuirá la inconformidad de cada uno de los miembros de la institución, se dará mayor seguridad y estabilidad mejorara la comunicación, la responsabilidad, la puntualidad.

2.4.2 Hipótesis particulares

- Si se da el clima organizacional adecuado entonces mejorara el desempeño de la comunidad educativa Colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI”
- Esta variable se relaciona con la pregunta numero 1 de los docentes De las 26 encuestas aplicadas a los docentes de la institución educativa, el 38% considera que las charlas que imparten los directivos a veces son interesantes, el 35% considera que las charlas que imparten los directivos nunca son interesantes y el 27% considera que siempre son interesantes las charlas de los directivos que con la implantación de un clima organizacional armónico mejorara la labor educativa de los miembros de la comunidad educativa, tomando en cuenta estos aspectos se puede decir se cumple con la hipótesis planteada.

- Si se da una excelente comunicación entonces mejorara el desempeño de la comunidad educativa Colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI”
- Esta hipótesis se relaciona con la pregunta numero 2 de los docentes de las encuestas empleadas a los docentes, el 77% considera que los directivos nunca socializan los contenidos curriculares, el 15% piensa que los directivos siempre socializan los contenidos curriculares y el 8% medita que los directivos a veces socializan los contenidos curriculares dando como pauta que se cumple con la hipótesis planteada que se debe mejorar la comunicación los miembros de la comunidad educativa.
- Potencializando el liderazgo entonces mejorara el desempeño de la comunidad educativa Colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI”
- La hipótesis se relaciona con la pregunta numero 8 a los padres de familia del total de las encuestas aplicadas a los padres de familia, el 47% considera que es regular las relaciones que tienen los directivos con los maestros en la institución educativa, el 18% considera que es buena las relaciones que tienen los directivos con los maestros en la institución educativa, el 18% considera que es muy buena las relaciones y el 17% considera que es excelente las relaciones que tienen los directivos con los maestros en la institución educativa, por la tanto es importante potencializar el liderazgo mediante talleres de capacitación que fortalezcan el trabajo en equipo .
- Mediante la implementación de un manual de recursos humanos mejorara el desempeño de la comunidad educativa Colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI”

- Es importante señalar que los talleres de capacitación de un manual de recursos humanos se presenta como una opción para mejorar el desempeño de la comunidad educativa Colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI” generando una gran expectativa en los miembros de la institución.
- Mediante la socialización de los deberes derechos y obligaciones aplicando talleres se fortalecerá el clima organizacional mediante un ambiente armónico y comunicación constante con cada uno de los miembros de la institución mejorando algunos aspectos como la vestimenta, la puntualidad, aplicación de dinámicas de trabajo en equipo.

CAPÍTULO III

PROUESTA: MANUAL PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO EDUCATIVO DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA DEL COLEGIO “MUNICIPAL TÉCNICO SALINAS SIGLO XXI” EN EL AÑO 2014-2015

3.1. Introducción

Las Instituciones públicas o privadas que tengan como finalidad fortalecer al talento humano, lograr la atención, con calidad y calidez en aspectos humanos y tecnológicos. Por lo que se requiere contar con el respectivo manual de procedimientos para mejorar el clima organizacional en el desempeño educativo de tal manera que exista un grado de eficiencia logrando un manejo adecuado del talento humano, que ofertan servicios educativos en el colegio "Municipal Técnico Salinas Siglo XXI", que permita obtener información real de tal forma de como el departamento administrativo,

docente y de servicio; responde a las necesidades de la población educativa de la institución.

El manual de procedimientos renovara el clima organizacional en el desempeño educativo que constituye la base para el sistema de información que captura, emite y almacena información, siendo actualmente uno de los procesos de mayor responsabilidad y dedicación administrativa en la institución. Por tal razón el clima organizacional en cualquier institución requiere ofertar un servicio de calidad y de calidez; el cual constituye un conjunto de normas, pautas, procedimientos, a fin de controlar las acciones académicas.

3.2. Datos Informativos

3.3. Objetivos

3.3.1 Objetivo general.

Diseñar un manual de clima organizacional en el desempeño educativo, mediante la aplicación de talleres de capacitación y reflexión que permitirá la convivencia en armonía de los integrantes de la comunidad educativa del colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI” en el año 2014-2015.

3.3.2 Objetivos específicos.

- Establecer los principios éticos y morales en el establecimiento y aplicación del proceso administrativo en el ámbito laboral de la comunidad educativa del colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI”.

- Realizar el análisis del desempeño docente mediante la atención personalizada a los estudiantes y padres de familia de la comunidad educativa del colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI”.
- Socializar los deberes y derechos de los directivos, estudiantes y padres de familia, en los procedimientos administrativos , gestión e inspección en la comunidad educativa del colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI”

3.4 Justificación e importancia

3.4.1 Importancia

El Clima organizacional tiene una relevante importancia en el desarrollo y la credibilidad de una Institución, sea pública o privada, en este caso se trata de una Institución educativa municipal, muchas veces como ciudadanos hemos catalogados que todo servicio de gobierno seccional es malo o mediocre, sin importar el sitio donde esté ubicado un gobierno autónomo y descentralizado que brinde un servicio educativo en la parroquia de José Luis Tamayo en un populoso sector como el Barrio El Paraíso del Cantón Salinas.

Durante el proceso de investigación se ha determinado desde sus inicio desde el año 2002, tiempo de su creación hasta el periodo lectivo 2009 – 2010 el archivo maestro muestra una tendencia de aumento sin embargo el actual código AMIE 24H00325 nos demuestra que a partir del periodo lectivo 2010 hasta el periodo 2012 – 2013 se evidencia una tendencia a la baja con un 40% menor a la que reflejaba en el periodo lectivo 2009 – 2010.

Por tal motivo es de suma importancia que en este centro educativo se fomente una organización acorde como solicita el Ministerio de Educación donde se refleje una enseñanza aprendizaje de calidad y calidez, tal como establece la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), así como también la aplicación del Código de Convivencia Armónico Inclusivo de manera que esto

permitiría que el clima organizacional de la Institución refleje un servicio que justifique el gasto corriente de una Institución pública

La capacitación de los talleres a los directivos, docentes, padres de familia y estudiantes ayudara a mejorar el clima organizacional y nos permitirá relacionarnos unos a otros, en las jornadas de trabajo dentro y fuera de la Institución, esto dara realce al centro educativo y nos conducirá hacer una de las mejores Instituciones Educativas a nivel medio que ofertan figuras profesiones a nivel de bachillerato técnico.

3.4.2 Factibilidad

Este trabajo de investigación ha sido factible gracias a predisposición que nos han brindado las autoridades del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Salinas así como también los señores que conforman el consejo ejecutivo del plantel, su cuerpo de docentes, padres de familia y estudiantes, los mismos que están consientes de que nuestras sugerencias y recomendaciones serán de vital importancia para la Institución educativa siempre, cuando se aplique y se practique todo cuanto se ha socializado en los talleres de capacitación dados a los señores integrantes de la comunidad educativa.

4 Involucrados

Son aquellos que realizan y brindan un servicio educativo, es decir toda persona natural y jurídica obligada a cumplir y hacer cumplir los deberes formales según lo establece el Plan Operativo Institucional y sirve como código de identificación en las actividades académicas fiscales en base al control de la administración Institucional para dar seguimiento al cumplimiento de los derechos y deberes del personal en la comunidad educativa del colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI”.

3.4.1. Beneficiario

Personal administrativo

Personal docente

Personal de servicio

Padres y madres de familia

Estudiantes

5 Diseño de la propuesta

Desarrollo del manual para mejorar el clima organizacional en el desempeño académico de la comunidad educativa en el colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI” en el año 2014-2015

3.5.1. Estrategias aplicadas para el manual de clima organizacional en el desempeño educativo.

La elaboración del manual de procedimientos para clima organizacional en el desempeño educativo, busca implementar una acción de Formación y Cultura de trabajo en el colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI”, basado en técnicas, estrategias de información y motivación, con el objetivo de moldear los hábitos de comportamiento permitiendo así un mayor conocimiento a los integrantes de la comunidad educativa.

Para el desarrollo del manual se manejara la información que esta contemplada en el Plan Operativo Anual de la institución, facilitando el proceso del clima organizacional.

3.6. Elementos que contiene el manual de clima organizacional

3.6.1. Docentes desigandos en grupos de trabajo en la comunidad educativa del colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI”

Con los docentes asignados se establecerán grupos de trabajos con el fin de dar cumplimiento efectivo de los objetivos planteados para llevar a cabo el manual de procesos humanos, considerando que no se puede trabajar con de manera individual.

3.6.2. Se asignara líderes de grupos para dar a conocer el manual que permitirá mejorar el clima organizacional en el desempeño docente en la comunidad educativa del colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI”.

Para poder alcanzar el número significativo de participantes en la capacitación de manual para mejorar el clima organizacional es muy importante solicitar apoyo Gobierno Autónomo Descentralizado de Salinas (GAD) que sustenta la comunidad educativa del colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI”, debido a que estos tienen una gran influencia en la población, y son los que velan por solucionar las problemáticas de los directivos, docentes y estudiantes, por ende son los interesados en ayudar en la administración de la comunidad educativa del colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI”.

3.6.2.1. La institución cuenta con una infraestructura y herramientas tecnológicas que permtra la aplicación del manual para mejorar el clima organizacional en el desempeño docente en la comunidad educativa del colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI”

Es necesario indicar que la institución educativa cuenta con los espacios que permitan la facilidad de transmisión de la información, brindando las facilidades de participación de la comunidad educativa del colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI” se cuenta con espacios disponibles que cumplen

satisfactoriamente con las condiciones para la aplicación y socialización del Manual.

3.6.2.2. Designacion de grupos de trabajo en jornada matutina y vespertina para socializar el manual , para mejorar el clima organizacional en el desempeño docente en la comunidad educativa del colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI”

El Manual propuesto, se elaboró para mejorar el clima organizacional en el desempeño docente en la comunidad educativa del colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI” , para ello se recomienda integrar a todos los directivos, docentes, padres de familia y estudiantes que realizan actividades académicas, a fin de lograr un manejo adecuado del proceso organizacional y así lograr los objetivos establecidos.

3.6.2.3. Instructores y profesionales.

La capacitación del manual estará a cargo del Licenciado Aurelio Crisanto Parrales Pozo ,Ingeniero Antonio Benito Rosales Beltrán quienes serán los facilitadores del manual; contando además con la disponibilidad del personal administrativo, docente, de servicio y padres de familia, a fin de que sirva como agente multiplicador de la información recibida, para hacerles llegar a aquellas personas las cuales no fueron capacitadas dentro del proceso.

3.6.2.4. Material didáctico del manual.

El material didáctico que se distribuya en la capacitación al personal administrativo, docente, de servicio y padres de familia, mejorará la cultura organizacional de la institución educativa y con esto afianzar los conocimientos básicos de las buenas costumbres y buen trato.

El material didáctico se entregara a cada participante que trabaja en la comunidad educativa del colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI”; estos serán financiados por la aportación individual, tendrá como fin incentivar y favorecer la aplicación de los procesos organizacionales, para esto se debe recolectar toda la información posible relacionada a esta actividad.

Las capacitaciones se realizaran con los integrantes de la comunidad educativa del colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI”, donde se va suministrar, diversos materiales que utilizara el instructor o facilitador; sugiriendo para su aplicación manuales, afiches, trípticos, murales, folletos, presentación de un video educativo , hojas y formatos de recopilación de opiniones; estos se desarrollaran con un lenguaje sencillo y claro , para que los mensajes sean captados de la mejor manera por cada uno de los participantes.

3.6.2.5. Confección de instrumentos para el manual en el desempeño docente en al ámbito educativo

Para el logro de los objetivos del manual se contará con una serie de instrumentos de información, comunicación y procesos didácticos que faciliten la enseñanza de los medios en relación a clima organizacional.

Para la selección de estos insumos se tomará en cuenta la población que labora en la institución educativa; donde se presentará la información básica en un lenguaje sencillo y claro, para que los participantes puedan interpretar el contenido que a continuación citamos:

- Libro sobre clima organizacional y su importancia en una insitución
- Tríptico sobre desempeño docente en la actualidad.

- Escrito sobre los diferentes conceptos de clima organizacional.
- Afiches de la importancia de poseer conocimientos en cultura organizacional.
- Procedimientos para el desempeño laboral educativo
- Procedimiento para un excelente comportamiento organizacional.

3.6.2.6. Capacitación del personal que labora en la comunidad educativa del colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI”.

La socialización del manual para mejorar el clima organizacional; se aplicaran técnicas de información y motivación en el marco del proceso de socialización, los que facilitarían la enseñanza-aprendizaje entre los participantes. Estas consistirán en la aplicación de charlas y talleres.

3.6.3. Estrategia de evaluación de conocimientos en clima organizacional

Con la finalidad de medir y evaluar los resultados de la implementación del manual para mejorar el clima organizacional en el desempeño docente en la comunidad educativa del colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI” se van a llevar a cabo las siguientes evaluaciones:

- Diagnóstico de conocimientos.
- Evaluación de conocimientos.
- Expectativas de los participantes en términos organizacional.

- Desempeños Individuales mediante intervenciones en la identificación de comportamiento organizacional.
- Opinión personal de los participantes al finalizar la socialización del manual.

3.6.4. Certificación.

A todas aquellas personas que reciban la capacitación en el manejo del manual y que cumplan con las horas establecidas en esta actividad, se les otorgará un certificado en donde se expresará la participación activa de los participantes de los talleres para fortalecer el clima organizacional en el desempeño docente de la comunidad educativa del colegio "Municipal Técnico Salinas Siglo XXI".

3.6.5. Seguimiento y control.

El manual para mejorar el clima organizacional en el desempeño docente en la comunidad educativa del colegio "Municipal Técnico Salinas Siglo XXI" para aquello se llevará control de registros periódicos y sistemáticos de las actividades y novedades que vayan surgiendo en la ejecución del manual.

3.7. Manual de procedimientos del "Clima organizacional en el desempeño de la comunidad educativa en el Colegio Municipal Técnico Salinas Siglo XXI"

METODOLOGIA .PLAN DE TALLERES DIRIGIDO A LOS DIRECTIVOS

Enunciados	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
Fin Capacitación a los directivos con el objetivo que se interesen sobre los factores que afectan al clima organizacional	Lograr en un 90% el cambio de actitud en los directivos aplicando un nuevo clima organizacional	Realización de talleres de capacitación y reflexión	¿Existe los medios y logística necesaria para la socialización de los talleres?
Propósito Realizar talleres de capacitación y reflexión dirigido a los directivos	Obtener un 90%de aprendizaje del clima organizacional en los directivos	Preparación de materiales para dar a conocer los factores que influyen en el clima organizacional	¿Existe el apoyo de la administración de la institución educativa y del Gad Municipal de Salinas?
Sala de audiovisuales Lugar donde se desarrollara el taller	Lograr mas del 95% de ambientación de la sala de audiovisuales	Administración educativa y directivos	¿El Gad Municipal de Salinas proporcionan recursos para ejecutar el presente taller
Actividades Adecuar la sala de audivisual para socializar el taller	Efectuar en más de un 95 % las actividades planificadas	Preparar el lugar donde se imparta el taller de capacitación	¿Asignan las autoridades los recursos económicos para la adecuación de la sala de audiovisuales

Fuente: Colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI”

Elaborado por: Lic Aurelio Parrales Ing. Antonio Rosales

METODOLOGIA .PLAN DE ACCIÓN DE TALLERES DOCENTES

Enunciados	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
Fin Socialización a los docentes con el fin de que conozcan sobre los factores que afectan al clima organizacional	Conseguir en un 90% el cambio de actitud en los docentes empleando un nuevo clima organizacional	Ejecución de talleres de capacitación y reflexión	¿Existe los medios y logística necesaria para la socialización de los talleres?
Propósito Ejecutar talleres de capacitación y reflexión dirigido a los docentes	Obtener un 90%de aprendizaje del clima organizacional en los docentes	Preparación de materiales para dar a conocer los factores que influyen en el clima organizacional	¿Existe el apoyo de la administración de la institución educativa y del Gad Municipal de Salinas?
Sala de audiovisuales Lugar donde se desarrollara el taller	Alcanzar más del 95% de ambientación de la sala de audiovisuales	Administración educativa y docentes	¿El Gad Municipal de Salinas proporcionan recursos para elaborar el presente taller
Actividades Adecuar la sala de audiovisual para socializar el clima organizacional	Efectuar en más de un 95 % las actividades proyectadas	Arreglar el lugar donde se imparta el taller de capacitación	¿Asignan las autoridades y docentes los recursos económicos para la adecuación de la sala de audiovisuales

Fuente: Colegio “Municipal Técnico Salinas Siglo XXI”
 Elaborado por: Lic Aurelio Parrales Ing. Antonio Rosales

METODOLOGIA .PLAN DE ACCIÓN DE TALLERES PADRES DE FAMILIA

Enunciados	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
Fin Capacitación a los representantes legales con el fin de que se informe sobre los factores que afectan al clima organizacional	Obtener en un 90% el cambio de actitud en los representantes legales aplicando el nuevo clima organizacional	Aplicación de talleres de capacitación y motivación	¿Existe el espacio físico y logística necesaria para la ejecución de los talleres?
Propósito Efectuar talleres de capacitación y reflexión dirigido a los padres de familia	Conseguir un 90%de conocimiento del clima organizacional en los padres de familia	Elaboración de materiales para dar a conocer los factores que influyen en el clima organizacional	¿Existe el apoyo de los administradores de la institución educativa y de los representantes legales?
Sala de eventos Lugar donde se efectuara el taller	Lograr mas del 95% de ambientación de la sala de eventos educativos	Administradores educativos y padres de familia	¿El Gad Municipal de Salinas proporcionan recursos para ejecutar el presente taller
Actividades Adecuar la sala de audiovisual para socializar el taller	Efectuar en más de un 95 % las actividades planeadas	Preparar el lugar donde se imparta el taller de capacitación	¿Asignan las autoridades los recursos económicos necesarios para la adecuación de la sala de audiovisuales

Fuente: Colegio "Municipal Técnico Salinas Siglo XXI"

Elaborado por: Lic Aurelio Parrales Ing. Antonio Rosales

Metodología .Plan de acción de talleres Estudiantes

Enunciados	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
Fin Socialización a los estudiantes con el fin de que se interesen sobre los factores que afectan al clima organizacional	Adquirir en un 90% el cambio de actitud en los estudiantes aplicando un nuevo "clima organizacional"	Realización de talleres de capacitación y reflexión	¿Existe los medios y logística necesaria para la "socialización de los talleres"?
Propósito Realizar talleres de capacitación y reflexión dirigido a los estudiantes	Obtener un 90%de aprendizaje del clima organizacional en los estudiantes	Preparación de materiales para impartir los factores que influyen en el clima organizacional	¿Existe el apoyo de la administración de la institución educativa y de los estudiantes?
Sala de audiovisuales Lugar donde se desarrollara el taller	Lograr más del 95% de ambientación de la sala de audiovisuales	Administración educativa y estudiantes	¿El Gad Municipal de Salinas proporcionan recursos para ejecutar el presente taller
Actividades Adecuar la sala de audiovisual para socializar el taller a los estudiantes	Efectuar en más de un 95 % las actividades planificadas	Preparar el lugar donde se imparta el taller de capacitación	¿Asignan las autoridades los recursos económicos para la adecuación de la sala de audiovisuales

Fuente: Colegio "Municipal Técnico Salinas Siglo XXI"

Elaborado por: Lic Aurelio Parrales Ing. Antonio Rosales

Cronograma Del Plan De Acción

ACTIVIDADES	CUMPLIMIENTOS	RESPONSABLES	FECHAS			
			NOVIEMBRE			
			1	2	3	4
Incentivar a los integrantes de la comunidad educativa a participar de los talleres de capacitación de los factores que afectan el “clima organizacional en la institución educativa “	Integrar a los miembros de la comunidad educativa a los talleres de capacitación	Lic. Aurelio PARRALES	X			
Realizar el taller N°1 Con el tema clima organizacional	Motivarlos a asistir a los talleres de los miembros de la comunidad educativa	Ing. Antonio ROSALES		X		
Analizar los intereses y capacidades de los docentes	Comprobar el nivel de conocimientos adquiridos por los miembros de la comunidad educativa sobre el	Lic. Aurelio PARRALES			X	

	clima organizacional					
Realizar taller N° 2 Condiciones y efectos del buen clima organizacional	Conocer cuales son las condiciones para buen clima organizacional en la institución	Ing. Antonio Rosales	DICIEMBRE			
			1	2	3	4
			X			
Realizar taller N°3 Modelos para analizar el clima organizacional	Analizar los modelos sobre el clima organizacional	Lic. Aurelio Parrales		X		
Formalizar el taller N°4 Clima social del centro educativo	Inducir a la aplicación del clima social del centro educativo	Lic. Aurelio Parrales			X	
Efectuar el taller N°5 Deberes y derechos de	Verificar el nivel de conocimientos de los directivos sobre deberes y	Ing. Antonio Rosales Lic. Aurelio Parrales	ENERO			
			1	2	3	4
			x			

directivos	derechos					
Efectuar el taller N° 6 Deberes y derechos de los docentes	Comprobar el nivel de conocimientos de los docentes sobre deberes y derechos	Ing. Antonio Rosales Lic. Aurelio Parrales	X			
Efectuar el taller N°7 Deberes y derechos de padres de familia	Identificar el nivel de conocimientos de los padres de familia sobre deberes y derechos	Ing. Antonio Rosales Lic. Aurelio Parrales		X		
Efectuar el taller N°8 Deberes y derechos de los y las estudiantes	Verificación del nivel de conocimientos de los y las estudiantes sobre deberes y derechos	Ing. Antonio Rosales Lic. Aurelio Parrales		X		
Efectuar el taller N°9 Responsabilidad de los directivos	Inducir a la práctica de la responsabilidad a través de los talleres	Ing. Antonio Rosales Lic. Aurelio Parrales	FEBRERO			
			1	2	3	4
Efectuar el taller N°10 Responsabilidad de	Inducir a la práctica de la responsabilidad a través de los	Ing. Antonio Rosales Lic. Aurelio	X			

los docentes	talleres	Parrales				
Efectuar el taller N°11 Responsabilidad de los padres de familia	Inducir a la práctica de la responsabilidad a través de los talleres	Ing. Antonio Rosales Lic. Aurelio Parrales		X		
Efectuar el taller N°12 Responsabilidad de los y las estudiantes	Inducir a la práctica de la responsabilidad a través de los talleres	Ing. Antonio Rosales Lic. Aurelio Parrales		X		
Efectuar el taller N° 13 La comunicación en los directivos	Promover a la práctica de la comunicación y trabajar en un ambiente laboral de comprensión	Lic. Aurelio Parrales		X		
Efectuar el taller N° 14 La comunicación en los docentes	Promover a la práctica de la comunicación y trabajar en un ambiente laboral de comprensión	Ing. Antonio Rosales			X	
Efectuar el taller N° 15	Promover a la práctica de la	Lic. Aurelio Parrales			X	

La comunicación en los padres de familia	comunicación y trabajar en un ambiente laboral de comprensión					
Efectuar el taller N° 16 La comunicación en los y las estudiantes	Promover a la práctica de la comunicación y trabajar en un ambiente laboral de comprensión	Ing. Antonio Rosales			X	
Evaluación de los talleres de capacitación	Comprensión de la importancia de los talleres	Ing. Antonio Rosales				X

Fuente: Colegio "Municipal Técnico Salinas Siglo XXI"
Elaborado por: Lic. Aurelio Parrales – Ing. Antonio Rosales

TALLER DE CAPACITACIÓN #1

Titulo del taller: El clima organizacional

Objetivo: Identificar la importancia del clima organizacional, mediante el análisis de la forma como se esta conviviendo para vivir en armonía con los integrantes de la Institución.

LOGROS	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	EVALUACIÓN
Comprender la importancia del clima organizacional en la actualidad y la manera como la aplicamos	El clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Observar la reflexión de el docente frente a los educandos • Dialogar acerca de la reflexión en la actualidad • Realizar charlas sobre el clima organizacional • Hacer la dinámica “La Batalla del calentamiento” 	<ul style="list-style-type: none"> • Pizarra • Papelotes • Marcadores • Proyector • Computadoras • Marcadores 	<ul style="list-style-type: none"> • Preparación de carteles con ideas principales sobre importancia del clima organizacional en la vida diaria . • Confirmar el

		<ul style="list-style-type: none"> • Descubrir la importancia del clima organizacional • Escribir las ideas en papelografos y debatir en una plenaria • Realizar prácticas básicas mediante participación grupal acerca del clima organizacional • Conclusiones y recomendaciones sobre el tema planteado 		<p>uso que los integrantes de la comunidad educativa le proporcionan al clima organizacional</p>
--	--	---	--	--

Fuente: Colegio "Municipal Técnico Salinas Siglo XXI"
 Elaborado por: Lic. Aurelio Parrales – Ing. Antonio Rosales

TALLER DE CAPACITACIÓN #2

Titulo del taller: Condiciones y efectos del buen clima organizacional

Objetivo: Determinar las condiciones y los efectos de los factores que inciden en el clima organizacional mediante el análisis y meditación para mejorar el buen vivir de los miembros de la institución educativa.

LOGROS	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>Determinar condiciones y efectos de los factores que afectan el clima organizacional</p>	<p>Condiciones y efectos del buen clima organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Presentar un video acerca de la “Educación prohibida”, un breve extracto • Reflexión a cerca del video • Elaborar la charla acerca de las condiciones y los efectos que tiene el clima organizacional mediante el análisis y 	<ul style="list-style-type: none"> • Sala de audiovisuales • Pizarra • Papelografos • Marcadores • Proyector • Computador 	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de plenaria de cada grupo sobre preguntas planteadas. • Realizar sociodrama sobre tema tratado

		<p>reflexión para fortalecer el buen vivir de los miembros de la institución educativa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en grupo sobre temas tratados • Plenaria y presentación de respuestas a preguntas planteadas • Conclusiones y recomendaciones 		
--	--	--	--	--

Fuente: Colegio "Municipal Técnico Salinas Siglo XXI"
 Elaborado por: Lic. Aurelio Parrales – Ing. Antonio Rosales

TALLER DE CAPACITACIÓN #3

Título del taller: Modelos para analizar el clima organizacional

Objetivo: Establecer la importancia de los modelos para analizar el clima organizacional mediante el estudio de grandes pensadores para vivir en armonía dentro y fuera de la Institución.

LOGROS	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>Concienciar la importancia de los modelos del clima organizacional durante el desarrollo del taller</p>	<p>Modelos para analizar el clima organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar dinámica “La mar” • Dialogar a cerca de la dinámica • Realizar la charla sobre los modelos del buen clima organizacional • Trabajo en grupo 	<ul style="list-style-type: none"> • Sala de audiovisuales • Pizarra • Papelografos • Marcadores • Proyector • Computador 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar carteles sobre tema tratados • Verificar la comprensión de los modelos del buen clima organizacional

		<ul style="list-style-type: none"> • Analizar y reflexionar sobre tema tratado • Anotar criterios de los miembros de los grupos • Plenaria sobre tema tratado • Conclusión y recomendación 		
--	--	--	--	--

Fuente: Colegio "Municipal Técnico Salinas Siglo XXI"
 Elaborado por: Lic. Aurelio Parrales – Ing. Antonio Rosales

TALLER DE CAPACITACIÓN #4

Título del taller: Clima social del centro educativo

Objetivo: Conocer el clima social del centro educativo para relacionarlos con todos los miembros de la Institución Educativo, mediante la asistencia a los talleres.

LOGROS	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>Conocer sobre el clima social del centro educativo como motivación escolar en el taller ejecutado</p>	<p>Clima social del centro educativo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Observar video sobre el medio ambiente laboral • Indicar los aspectos mas relevantes del video • Reflexionar a cerca de nuestro rol frente al video observado 	<ul style="list-style-type: none"> • Sala de audiovisuales • Pizarra • Papelografos • Marcadores • Proyector • Computador 	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de carteles del tema tratado • Verificar en pareja la comprensión del tema

		<ul style="list-style-type: none">• Iniciar debate sobre el medio ambiente laboral• Anotar en la pizarra, ideas principales• Realizar plenarias sobre temas tratados• Conclusiones y recomendaciones		
--	--	---	--	--

Fuente: Colegio "Municipal Técnico Salinas Siglo XXI"
Elaborado por: Lic. Aurelio Parrales – Ing. Antonio Rosales

TALLER DE CAPACITACIÓN # 5

Título del taller: Deberes y derechos de los directivos

Objetivo: Socializar los Deberes y derechos, mediante el análisis del manual de los directivos para mejorar la convivencia en la comunidad educativa

LOGROS	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>Generalizar deberes, derechos y responsabilidades, en la actualidad y darle el uso conveniente.</p>	<p>Deberes, derechos y responsabilidades de los directivos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dinámica de la "Comunicación" • Dialogar sobre la dinámica • Ejecutar charla • División de grupos de trabajos • Entregas de preguntas a los 	<ul style="list-style-type: none"> • Sala de audiovisuales • Manual de directivos • Papelografos • Marcadores • Proyector • Computador 	<ul style="list-style-type: none"> • Exposición de anuncios del tema tratado • Identificar en grupo de trabajo la comprensión del tema

		<p>grupos</p> <ul style="list-style-type: none">• Plenarias de ideas principales del trabajo de grupo• Conclusión y recomendaciones		
--	--	--	--	--

Fuente: Colegio "Municipal Técnico Salinas Siglo XXI"
Elaborado por: Lic. Aurelio Parrales – Ing. Antonio Rosales

TALLER DE CAPACITACIÓN # 6

Título del taller: Deberes y derechos de los docentes

Objetivo: Dar a conocer los Deberes y derechos, mediante el análisis del manual de los docentes para mejorar la convivencia en la comunidad educativa.

LOGROS	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>Generalizar deberes, derechos y responsabilidades, en la actualidad y darle el uso conveniente.</p>	<p>Deberes, derechos y responsabilidades de los directivos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dinámica de la “Comunicación” • Dialogar sobre la dinámica • Ejecutar charla • División de grupos de trabajos • Entregas de 	<ul style="list-style-type: none"> • Sala de audiovisuales • Manual de docentes • Papelografos • Marcadores • Proyector 	<ul style="list-style-type: none"> • Exposición de anuncios del tema tratado • Identificar en grupo de trabajo la comprensión del tema

		<p>preguntas a los grupos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plenarias de ideas principales del trabajo de grupo • Conclusión y recomendaciones 	<ul style="list-style-type: none"> • Computador 	
--	--	---	--	--

Fuente: Colegio "Municipal Técnico Salinas Siglo XXI"
 Elaborado por: Lic. Aurelio Parrales – Ing. Antonio Rosales

TALLER DE CAPACITACIÓN # 7

Titulo del taller: Deberes y derechos de los padres de familia

Objetivo: Indicar los Deberes y derechos, mediante el estudio del manual de los padres de familia para mejorar la convivencia en la comunidad educativa.

LOGROS	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>Difundir los deberes, derechos y responsabilidades, en la actualidad y darle el uso conveniente.</p>	<p>Deberes, derechos y responsabilidades de los dirigentes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dinámica de la “Comunicación” • Dialogar sobre la dinámica aplicada . • Ejecutar charla de análisis del tema • División de grupos de trabajos de 2 a 6 personas 	<ul style="list-style-type: none"> • Sala de audiovisuales con proyector • Manual de los padres de familia, folleto • Papelografos • Marcadores • Proyector 	<ul style="list-style-type: none"> • Exposición de anuncios del tema tratado • Identificar en grupo de trabajo la comprensión del tema

		<ul style="list-style-type: none"> • Entregas de preguntas a los grupos • Plenarias de ideas principales del trabajo de grupo • Conclusiones y recomendaciones 	<ul style="list-style-type: none"> • Computador 	
--	--	---	--	--

Fuente: Colegio "Municipal Técnico Salinas Siglo XXI"
 Elaborado por: Lic. Aurelio Parrales – Ing. Antonio Rosales

TALLER DE CAPACITACIÓN # 8

Título del taller: Deberes y derechos de los y las estudiantes

Objetivo: Comunicar los Deberes y derechos, mediante el análisis del manual de los y las estudiantes para mejorar la convivencia en la comunidad educativa

LOGROS	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>Generalizar deberes, derechos y responsabilidades, en la actualidad y darle el uso conveniente.</p>	<p>Deberes, derechos y responsabilidades de los directivos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dinámica de la "Comunicación" • Dialogar sobre la dinámica • Ejecutar charla • División de grupos de trabajos • Entregas de 	<ul style="list-style-type: none"> • Sala de audiovisuales • Manual de los y las estudiantes • Papelografos • Marcadores • Proyector 	<ul style="list-style-type: none"> • Exposición de anuncios del tema tratado • Identificar en grupo de trabajo la comprensión del tema

		<p>preguntas a los grupos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plenarias de ideas principales del trabajo de grupo • Conclusión y recomendaciones 	<ul style="list-style-type: none"> • Computador 	
--	--	---	--	--

Fuente: Colegio "Municipal Técnico Salinas Siglo XXI"
 Elaborado por: Lic. Aurelio Parrales – Ing. Antonio Rosales

TALLER DE CAPACITACIÓN # 9

Título del taller: Responsabilidad de los directivos

Objetivo: Identificar la importancia de la responsabilidad en los directivos actuales mediante el análisis y reflexión del tema para cambiar el clima organizacional

LOGROS	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>Generalizar responsabilidades, en la actualidad y darle sentido a nuestras labores</p>	<p>Responsabilidad de los directivos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dinámica “Peripecias del caballo” • Conversar sobre la dinámica • Ejecutar charla • División de grupos de trabajos • Entregas de 	<ul style="list-style-type: none"> • Sala de audiovisuales • Hojas • Bolígrafos • Marcadores • Proyector • Computador 	<ul style="list-style-type: none"> • Exposición de anuncios del tema la responsabilidad • Equiparar en grupo de trabajo la apretura del tema

		<p>preguntas a los grupos</p> <ul style="list-style-type: none">• Plenarias de ideas principales del trabajo de grupo• Conclusión y recomendaciones		
--	--	--	--	--

Fuente: Colegio "Municipal Técnico Salinas Siglo XXI"
Elaborado por: Lic. Aurelio Parrales – Ing. Antonio Rosales

TALLER DE CAPACITACIÓN # 10

Título del taller: Responsabilidad de los docentes

Objetivo: Analizar la importancia de la responsabilidad en los docentes actuales mediante el análisis y reflexión del tema para cambiar el clima organizacional

LOGROS	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>Generalizar responsabilidades, en la actualidad y darle sentido a nuestras labores</p>	<p>Responsabilidad de los docentes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dinámica “Tipos de docentes” • Conversar sobre la dinámica • Ejecutar charla • División de grupos de trabajos • Entregas de preguntas a los 	<ul style="list-style-type: none"> • Sala de audiovisuales • Hojas • Bolígrafos • Marcadores • Proyector • Computador 	<ul style="list-style-type: none"> • Exposición de anuncios del tema la responsabilidad • Equiparar en grupo de trabajo la apretura del tema

		<p>grupos</p> <ul style="list-style-type: none">• Plenarias de ideas principales del trabajo de grupo• Conclusión y recomendaciones		
--	--	--	--	--

Fuente: Colegio "Municipal Técnico Salinas Siglo XXI"
Elaborado por: Lic. Aurelio Parrales – Ing. Antonio Rosales

TALLER DE CAPACITACIÓN # 11

Título del taller: Responsabilidad de los padres de familia

Objetivo: Analizar la importancia de la responsabilidad de los padres de familia actualmente mediante el análisis y reflexión del tema, el clima organizacional

LOGROS	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>Generar responsabilidades, en la actualidad y darle sentido a nuestras labores cotidianas .</p>	<p>Responsabilidad de los padres de familia con sus estudiantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dinámica “Peripesia del caballo” • Conversar sobre la dinámica • Ejecutar charla • División de grupos de trabajos • Entregas de preguntas a los 	<ul style="list-style-type: none"> • Sala de audiovisuales • Hojas • Bolígrafos • Marcadores • Proyector • Computador 	<ul style="list-style-type: none"> • Exposición de anuncios del tema la responsabilidad • Equiparar en grupo de trabajo la apretura del tema

		<p>grupos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plenarias de ideas principales del trabajo de grupo • Conclusión y recomendaciones 		
--	--	---	--	--

Fuente: Colegio "Municipal Técnico Salinas Siglo XXI"
 Elaborado por: Lic. Aurelio Parrales – Ing. Antonio Rosales

TALLER DE CAPACITACIÓN # 12

Título del taller: Responsabilidad de los y las estudiantes

Objetivo: Igualar la importancia de la responsabilidad en los y las estudiantes actuales mediante el análisis y reflexión del tema para cambiar el clima organizacional

LOGROS	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>Generalizar responsabilidades, en la actualidad y darle sentido a nuestras labores</p>	<p>Responsabilidad de los y las estudiantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dinámica “Peripeca del caballo” • Conversar sobre la dinámica • Ejecutar charla • División de grupos de trabajos • Entregas de preguntas a los 	<ul style="list-style-type: none"> • Sala de audiovisuales • Hojas • Bolígrafos • Marcadores • Proyector • Computador 	<ul style="list-style-type: none"> • Exposición de anuncios del tema la responsabilidad • Equiparar en grupo de trabajo la apretura del tema

		<p>grupos</p> <ul style="list-style-type: none">• Plenarias de ideas principales del trabajo de grupo• Conclusión y recomendaciones		
--	--	--	--	--

Fuente: Colegio "Municipal Técnico Salinas Siglo XXI"
Elaborado por: Lic. Aurelio Parrales – Ing. Antonio Rosales

TALLER DE CAPACITACIÓN # 13

Título del taller: La comunicación en los directivos

Objetivo: Dialogar sobre la importancia de la comunicación en los directivos, mediante el análisis y reflexión del taller para vivir en buen ambiente laboral.

LOGROS	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>La aplicación de la comunicación en la comunidad educativa dará como resultado un buen ambiente laboral</p>	<p>La comunicación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dinámica “La comunicación” • Dialogo sobre la dinámica • Ejecución del tema • Lluvias de ideas sobre el tema tratado 	<ul style="list-style-type: none"> • Sala de audiovisuales • Hojas • Bolígrafos • Marcadores • Proyector • Computador 	<ul style="list-style-type: none"> • Exposición de Lluvias de ideas • Identificar en grupo de trabajo la comprensión del tema

		<ul style="list-style-type: none">• Agrupación de ideas• Exposición de las ideas principales• Conclusión y despedida		
--	--	--	--	--

Fuente: Colegio "Municipal Técnico Salinas Siglo XXI"
Elaborado por: Lic. Aurelio Parrales – Ing. Antonio Rosales

TALLER DE CAPACITACIÓN # 14

Título del taller: La comunicación en los docentes

Objetivo: Conversar sobre la importancia de la comunicación en los docentes, mediante el análisis y reflexión del taller para vivir en buen ambiente laboral.

LOGROS	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>La aplicación de la comunicación en la comunidad educativa dará como resultado un buen ambiente laboral</p>	<p>La comunicación en los directivos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dinámica “La comunicación” • Dialogo sobre la dinámica • Ejecución del tema • Lluvias de ideas sobre el tema tratado 	<ul style="list-style-type: none"> • Sala de audiovisuales • Hojas • Bolígrafos • Marcadores • Proyector • Computador 	<ul style="list-style-type: none"> • Exposición de Lluvias de ideas • Identificar en grupo de trabajo la comprensión del tema

		<ul style="list-style-type: none">• Agrupación de ideas• Exposición de las ideas principales• Conclusión y despedida		
--	--	--	--	--

Fuente: Colegio "Municipal Técnico Salinas Siglo XXI"
Elaborado por: Lic. Aurelio Parrales – Ing. Antonio Rosales

TALLER DE CAPACITACIÓN # 15

Título del taller: La comunicación en los padres de familia

Objetivo: Platicar sobre la importancia de la comunicación en los padres de familia, mediante el análisis y reflexión del taller para vivir en buen ambiente laboral.

LOGROS	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>La aplicación de la comunicación en la comunidad educativa dará como resultado un buen ambiente laboral</p>	<p>La comunicación en los padres de familia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dinámica “La comunicación” • Dialogo sobre la dinámica • Ejecución del tema • Lluvias de ideas sobre el tema tratado 	<ul style="list-style-type: none"> • Sala de audiovisuales • Hojas • Bolígrafos • Marcadores • Proyector • Computador 	<ul style="list-style-type: none"> • Exposición de Lluvias de ideas • Identificar en grupo de trabajo la comprensión del tema

		<ul style="list-style-type: none">• Agrupación de ideas• Exposición de las ideas principales• Conclusión y despedida		
--	--	--	--	--

Fuente: Colegio "Municipal Técnico Salinas Siglo XXI"
Elaborado por: Lic. Aurelio Parrales – Ing. Antonio Rosales

TALLER DE CAPACITACIÓN # 16

Titulo del taller: La comunicación en los y las estudiantes

Objetivo: Interpretar sobre la importancia de la comunicación en los padres de familia, mediante el análisis y reflexión del taller para vivir en buen ambiente laboral.

LOGROS	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>La aplicación de la comunicación en la comunidad educativa dará como resultado un buen ambiente laboral</p>	<p>La comunicación en los y las estudiantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dinámica “La comunicación” • Dialogo sobre la dinámica • Ejecución del tema • Lluvias de ideas sobre el tema tratado 	<ul style="list-style-type: none"> • Sala de audiovisuales • Hojas • Bolígrafos • Marcadores • Proyector • Computador 	<ul style="list-style-type: none"> • Exposición de Lluvias de ideas • Identificar en grupo de trabajo la comprensión del tema

		<ul style="list-style-type: none">• Agrupación de ideas• Exposición de las ideas principales• Conclusión y despedida		
--	--	--	--	--

Fuente: Colegio "Municipal Técnico Salinas Siglo XXI"
Elaborado por: Lic. Aurelio Parrales – Ing. Antonio Rosales

TALLER DE CAPACITACIÓN # 17

Título del taller: Evaluación de talleres de capacitación

Objetivo: Informar de las actividades realizadas para que los miembros de la Institución se sientan incentivados al inicio del taller usando los recursos tecnológicos adecuados para su ejecución .

LOGROS	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>Utilizar recursos tecnológicos para motivar los talleres a fin de buscar mejor atención de los miembros de la institución</p>	<p>Evaluación de talleres de capacitación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Observar los talleres • Dialogar a cerca de los talleres ejecutados • Analizar los recursos utilizados en los talleres • Dictar charlas de los recursos utilizados 	<ul style="list-style-type: none"> • Sala de audiovisuales • Pizarra • Papelografos • Marcadores • Proyector • Computador 	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de carteles del tema tratado • Verificar en pareja la comprensión del tema

		<p>en los talleres</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formar grupos y realizar presentaciones del talleres utilizados los recursos tecnológicos como motivación • Analizar la participación de cada grupo • Anotar conclusiones y recomendaciones 		
--	--	--	--	--

Fuente: Colegio "Municipal Técnico Salinas Siglo XXI"
 Elaborado por: Lic. Aurelio Parrales – Ing. Antonio Rosales

CONTENIDOS CIENTÍFICOS DE LOS TALLERES

TALLER N°1

Fecha:

Tema: Clima Organizacional

Objetivo: Identificar la importancia del clima organizacional, mediante el análisis de la forma como la estamos viviendo para vivir en armonía con los miembros de la Institución

CONTENIDO

Clima Organizacional: Es proporcionado por varios autores; al ámbito generado por las emociones sentimientos de los integrantes de un grupo u organización, el cual está relacionado con la superación y motivación de los servidores públicos. Se hace referencia a la parte física como la emocional. En la actualidad de acuerdo a testimonios informales relevados en docentes en servicio activo se evidencia que producto del agotamiento, malestar, con estrés del docente, el clima relacional presenta alteraciones y que a la vez influyen de manera específica, en la salud mental de los distintos actores Institucionales...”



Clima laboral organizacional

“El clima laboral es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo del diario vivir. Influye en la satisfacción y por tanto en la creación de calidad . El director interviene directamente al tomar decisiones que delinear el comportamiento de las personas, su forma de trabajar y relacionarse, su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad que cada uno desarrolla en su puesto de trabajo ...”.

El clima laboral es considerado como el medio armónico según Robbins de decisiones que induce el respeto, la tolerancia y consideraciones, determinando un medio Ambiente de trabajo donde el comportamiento humano forma parte del trabajo diario logrando en si la satisfacción de compartir con el equipo de trabajo que día a día se esfuerza por alcanzar los objetivos y metas planteados creando un ambiente positivo.



Actividades

- Observar la reflexión de el maestro frente a los estudiantes
- Dialogar acerca de la reflexión
- Realizar la charla acerca del clima organizacional
- Realizar la dinámica “La Batalla del calentamiento” como pauta de ambientación
- Descubrir la importancia del clima organizacional en una Institución
- Escribir las ideas en papelografos y debatir sobre las ideas planteadas
- Realizar prácticas básicas del clima organizacional mediante trabajo individual y grupal
- Conclusiones y recomendaciones

TALLER N°2

Fecha:

Tema: Condiciones y efectos del buen clima organizacional

Objetivo: Determinar condiciones y efectos de los factores que afectan el clima organizacional mediante el análisis y reflexión para mejorar el buen vivir de los miembros de la institución educativa.

CONTENIDO

Condiciones y efectos del buen clima organizacional:



Efectos del clima organizacional Institucional

Aspectos positivos o negativos en la estructura organizacional Institucional, más la existencia de los involucrados, expresando sentimientos de respeto o falta de respeto en la comunicación entre los miembros de la institución educativa donde la influencia del clima organizacional suele tornarse diferentes

en la organización: Ambiente físico comprende las instalaciones, equipos instalados, color de paredes de la infraestructura, el cuidado del medio ambiente, áreas verdes, señaléticas dentro de la Institución.



Actividades

- Presentar videos “Educación prohibida”, un breve extracto como motivación
- Reflexión a cerca del video y su importancia en la vida
- Ejecutar la charla a cerca de las condiciones y efectos que afectan el clima organizacional mediante el análisis y reflexión para mejorar el buen vivir de los miembros de la institución educativa
- Trabajo en grupo sobre temas tratados ideas principales
- Plenaria y presentación de respuestas a preguntas planteadas
- Conclusiones y recomendaciones

TALLER N°3

Fecha:

Tema: Modelos para analizar el clima organizacional

Objetivo: Determinar la importancia de los modelos para analizar el clima organizacional mediante el estudio de grandes pensadores para vivir en armonía dentro y fuera de la Institución.

CONTENIDO




Modelos para analizar el clima organizacional

En el transcurso de los años se ha estudiado a grandes pedagogos que a través de investigaciones, han realizado aportes significativos en el avance educativo. En el presenta trabajo mencionaremos a Decroly, pedagogo de origen Belga que implemento una pedagogía para la vida, aplicándola metodología Holística: así como también abordaremos de los postulados de la teoría del aprendizaje significativo de Ausubel y el rol de la comunidad educativa en la Zona de Desarrollo próximo defendida por Vigotsky.



Desde la perspectiva de pedagogos como Decroly, Ausubel y Vigotsky; un pensamiento celebre de Pitágoras dice que “Educar no es dar carrera para

vivir, sino temprar el alma para las dificultades de la vida “quienes hacemos labor educativa, sabemos que el compromiso de cada docente es dotar efectivamente de las herramientas necesarias que permitan al niño y al joven enfrentarse de manera positiva en la sociedad, la teoría del aprendizaje es un pensamiento que nos explica y predice como aprende el ser humano. Y bajo esta perspectiva los docentes estamos llamados a descubrir y aplicar un ambiente armónico dentro de la comunidad educativa.

		
Ovide Decroly	David Paul Ausubel	Lev Vigotsky

Al analizar los lineamientos pedagógicos de grandes hombres que dedicaron su vida al campo de esta investigación nos encontramos con el Dr. Ovide Decroly (1871-1932) quien funda una escuela experimental, donde se plantea “la tesis que la escuela es la educación para la vida”. Cimentada en base a políticas educativas que favorecen la maduración de la inteligencia, del potencial personal, de la inteligencia social, de las capacidades individuales y sensibilidades.

David Ausubel, Dr. En Psicología y creador de la teoría del aprendizaje significativo, también nos invita a analizar el rol donde los docentes forman parte del factor preponderante en el aprendizaje de los jóvenes que se educan

en las Instituciones educativas y por consiguiente se convierten en un punto fundamental dentro del clima Institucional. Lo cual fortalece el ámbito que se percibe dentro de una institución educativa.

(Pereira, 2011, p. 12; Pereira, 2011) En el repositorio de la Universidad Andina Simón Bolívar la expositora hace énfasis en las teorías de Vigotsky quien señala que el conjunto de capacidades cognoscitivas no avanza representando formas alternativas de razonamiento las “herramientas de adaptación, que han evolucionado debido a que permiten a los niños adaptarse con éxito a los valores y tradiciones culturales”; razón que deja entrever la importancia de la escuela en bienestar de cada estudiante desde el punto de vista actitudinal en el medio organizacional.

Actividades

- Realizar la dinámica “La mar”
- Dialogar a cerca de la dinámica y su importancia en la vida cotidiana
- Realizar la charla sobre los modelos del buen clima organizacional
- Trabajo en grupo 3 a 4 integrantes
- Analizar y reflexionar sobre tema tratado
- Anotar criterios de los miembros de los grupos
- Plenaria sobre tema tratado análisis y sugerencia
- Conclusión y recomendación

TALLER N°4

Fecha:

Tema: Clima social del centro educativo

Objetivo: Conocer el clima social del centro educativo para relacionarlos con todos los miembros de la Institución Educativa, mediante la asistencia a los talleres.

CONTENIDO

Clima social del centro educativo: El clima social del aula es la síntesis del conjunto de relaciones socio comunicativas generadas en este ámbito, la identificación de estas relaciones facilita al docente reconocer el clima relacional de aula. El profesor ha de investigar el clima que promueve al investigar sobre su propio trabajo relacionan es estado relacional más pertinente para el desarrollo de la tarea educativa



(Rivilla, 2013) El clima socio relacional en el aula identifica el proceso sustantivo de la enseñanza aprendizaje refiriéndose al clima social, porque

cada clase es un eco sistema relacional definido por el conjunto de normas, de roles de relaciones profundas que se establece entre el profesor y sus alumnos; por ello definimos al problema social como el micro sistema que se configura en cada una de las aulas y a su vez el aula como el conjunto y sistema de relaciones que se van construyendo como fruto de la realización de la tarea concreta. La instrucción formativa que tiene que realizar cada profesor en cada alumno en función del objetivo de realización humana, aspecto esencial de cada docente en el proceso de cambio permanente.

García, 2013) Las relaciones constituye el marco en que se producen los procesos de comunicación e interacción de las persona; se considera relaciones humanas positivas aquellas que se basan en el deseo del encuentro con los otros, en el habitual consenso entre los participantes produciéndose una comprensión empática y una valoración positiva de los demás. La relación educativa se desarrolla en el proceso enseñanza aprendizaje en distintas dimensiones él profesor con los alumnos, los alumnos con el profesor, los alumnos entre sí, los profesores con otros profesores, los profesores con el equipo directivo y en general la escuela con el entorno familiar y el entorno Institucional.



Actividades

- Observar video sobre el medio ambiente laboral
- Indicar los aspectos más relevantes del video
- Reflexionar a cerca de nuestro rol frente al video observado
- Iniciar debate sobre el medio ambiente laboral
- Anotar en la pizarra, ideas principales
- Realizar plenarias sobre temas tratados
- Conclusiones y recomendaciones

TALLER N° 5

Fecha:

Tema Deberes y derechos de los directivos

Objetivo: Socializar los Deberes y derechos, mediante el análisis del manual de los directivos para mejorar la convivencia en la comunidad educativa

Contenido

Deberes, derechos y responsabilidades de los directivos

Las actividades que realizan los directivos y van en función del órgano regular dependiendo de las obligaciones y responsabilidades del personal administrativo, debe cumplir con lo siguiente.



- Pensar como líder positivamente en un ambiente armónico
- Planificar, organizar y tomar decisiones acertadas en beneficio de la institución educativa.
- Planeación y organización para establecer metas en beneficio de la institución
- Comunicar y socializar los deberes, derechos y obligaciones de su competencia, en el ámbito educativo
- Establece relaciones con sus colaboradores de manera constante
- Previene y resuelve conflictos en conjunto
- Promover un ambiente agradable de trabajo
- Generar oportunidades de superación
- Capacitar a sus colaboradores
- Hacer eventos fuera de la rutina, mediante acciones creativas

Deberes: son responsabilidades que tenemos los seres humanos con los otros tantos como personas naturales, jurídicas incluso con un país. El deber continuamente es establecido de manera precedente a reducir el trabajo, y confianza en el individuo como una guía o una labor que ayude a su desempeño.

Derechos: es la libertad que tiene todo ciudadano en la sociedad, basado en los principios y normativas establecido en la constitución política del Ecuador estos derechos pueden ser:

- Derecho a la salud
- Derecho a la educación
- Derechos a la libertad de expresión derecho al buen vivir
- Y otros.

Actividades

- Dinámica de la “Comunicación”
- Dialogar sobre la dinámica aspectos positivos de la dinamica
- Ejecutar charla
- División de grupos de trabajos
- Entregas de preguntas a los grupos
- Plenarias de ideas principales del trabajo de grupo sugerencias
- Conclusiones y recomendaciones

TALLER N° 6

Fecha:

Tema: Deberes y derechos de los docentes

Objetivo: Socializar los Deberes y derechos, mediante el análisis del manual de los docentes para mejorar la convivencia en la comunidad educativa

Contenido

Deberes, derechos y responsabilidades de los docentes

Los deberes, derechos y reponsabilidades de los docentes, van en función de organos regular dependiendo de las obligaciones y además de los que contempla la LOEI (Ley Orgánica Educactiva Intercultural) debe cumplir con lo siguiente.



- Pensar como líder con ideas innovadoras
- Planificar, organizar y tomar decisiones acertadas en el campo educativo
- Planeación y organización para establecer metas alcanzables

- Comunicar y socializar los deberes, derechos y obligaciones de su competencia.
- Establece relaciones con sus directivos, padres de familias y estudiantes
- Previene y resuelve conflictos en conjunto
- Promover un ambiente agradable de trabajo y armónico
- Generar oportunidades de crecimiento
- Capacitar a sus estudiantes y padres de familia a crear un buen clima organizacional
- Hacer eventos fuera de la rutina cotidiana

Deberes: son responsabilidades que tenemos los seres humanos con los otros tantos como personas naturales, jurídicas incluso con un país. El deber continuamente es establecido de manera precedente a reducir el trabajo, y confianza en el individuo como una guía o una labor que ayude a su desempeño.

Derechos: es la libertad que tiene todo ciudadano en la sociedad, basado en los principios y normativas establecido en la constitución política del Ecuador estos derechos pueden ser:

- Derecho a la salud
- Derecho a la educación
- Derechos a la libertad de expresión derecho al buen vivir
- Y otros.

Actividades

- Dinámica de la “Comunicación”
- Dialogar sobre la dinámica realizada
- Ejecutar charla de reflexión
- División de grupos de trabajos
- Entregas de preguntas a los grupos
- Plenarias de ideas principales del trabajo en grupo
- Conclusiones y recomendaciones del tema

TALLER N° 7

Fecha:

Tema: Deberes y derechos de los padres de familia

Objetivo: Dar a conocer los Deberes y derechos, mediante el análisis del manual de los padres de familia, para mejorar la convivencia en la comunidad educativa

Contenido

Deberes, derechos y responsabilidades de los padres de familia

Los deberes, derechos y responsabilidades de los padres de familia, van en función de órganos regular dependiendo de las obligaciones y además de los que contempla la LOEI (Ley Orgánica Educativa Intercultural) debe cumplir con lo siguiente.



- Pensar como líder y guiar a sus representados en sus actividades
- Tomar decisiones acertadas en el hogar y convivir en armonía
- Planeación y organización para establecer metas
- Hacer respetar los deberes, derechos y obligaciones de su representados y de la comunidad educativa.
- Establece relaciones con sus directivos, docentes y estudiantes
- Previene y resuelve conflictos dentro y fuera de la Institución educativa manteniendo el buen clima organizacional.
- Promover un ambiente agradable de su hogar conviviendo en paz.
- Generar oportunidades de comunicación con los miembros de la comunidad educativa comunicación constante.

Deberes: son responsabilidades que tenemos los seres humanos con los otros tantos como personas naturales, jurídicas incluso con un país. El deber continuamente es establecido de manera precedente a reducir el trabajo, y confianza en el individuo como una guía o una labor que ayude a su desempeño.

Derechos: es la libertad que tiene todo ciudadano en la sociedad, basado en los principios y normativas establecido en la constitución política del Ecuador estos derechos pueden ser:

- Derecho a la salud
- Derecho a la educación
- Derechos a la libertad de expresión derecho al buen vivir
- Y otros.

Actividades

- Dinámica de la “Comunicación”
- Dialogar sobre la dinámica aplicada
- Ejecutar charla de dialogo
- División de grupos de trabajos
- Entregas de preguntas a los grupos de trabajo
- Plenarias de ideas principales del trabajo de grupo
- Conclusiones y recomendaciones

TALLER N° 8

Fecha:

Tema: Deberes y derechos de los y las estudiantes

Objetivo: Socializar los Deberes y derechos, mediante el análisis del manual de los y las estudiantes para mejorar la convivencia en la comunidad educativa

Contenido

Deberes, derechos y responsabilidades de los y las estudiantes

Los deberes, derechos y responsabilidades de los y las estudiantes, van en función del órgano regular dependiendo de las obligaciones y además de los que contempla la LOEI (Ley Orgánica Educativa Intercultural) debe cumplir con lo siguiente.



- Pensar como líder y cumplir con sus obligaciones
- Tomar decisiones acertadas en la institución y fuera de esta
- Planeación y organización para establecer metas que conlleven a un buen clima organizacional armónico

- Hacer respetar los deberes, derechos y obligaciones de sus compañeros y de la comunidad educativa.
- Establece relaciones con sus directivos, docentes, padres de familias y compañeros
- Previene y resuelve conflictos dentro y fuera de la Institución educativa
- Promover un ambiente agradable dentro de la institución y su hogar
- Generar oportunidades de comunicación con los miembros de la comunidad educativa.
- Participar en los programas educativos que se le asigne en la institución dentro y fuera de ella.

Deberes: son responsabilidades que tenemos los seres humanos con los otros tanto como personas naturales, jurídicas incluso con un país. El deber continuamente es establecido de manera precedente a reducir el trabajo, y confianza en el individuo como una guía o una labor que ayude a su desempeño.

Derechos: es la libertad que tiene todo ciudadano en la sociedad, basado en los principios y normativas establecido en la constitución política del Ecuador estos derechos pueden ser:

- Derecho a la salud
- Derecho a la educación
- Derechos a la libertad de expresión derecho al buen vivir

- Y otros.

Actividades

- Dinámica de la “Comunicación”
- Dialogar sobre la dinámica y su mensaje de reflexión
- Ejecutar charla de análisis
- División de grupos de trabajos
- Entregas de preguntas a los grupos
- Plenarias de ideas principales del trabajo de grupo
- Conclusiones y recomendaciones

TALLER N° 9

Fecha:

Tema: Responsabilidad de los directivos

Objetivo: Identificar la importancia de la responsabilidad en los directivos actuales mediante el análisis y reflexión del tema para cambiar el clima organizacional

Contenido

Responsabilidades de los directivos

La aplicación del valor de la responsabilidad en los directivos se ha convertido en un papel muy primordial puesto que es importante, para desarrollar el clima organizacional y ellos a la vez antes de exigir responsabilidad a los docentes,

padres de familia y estudiantes, el papel importante es cumplir con ahínco en todas las actividades que realizan ya que van en función del órgano regular dependiendo de las obligaciones que debe cumplir.



- Responder con ahínco en todas sus actividades realizadas
- Cuidar su ética profesional y los valores éticos
- Atender con respeto y amor a padres familias, estudiantes y docentes
- Asistir a los llamados de los Distritos
- Cumplir y hacer cumplir disposiciones de los integrantes educativos
- Tomar decisiones acertadas en beneficio de la institución educativa.
- Llevar información solicitada en el Distrito de Educación
- Comunicar y socializar las disposiciones del Distrito
- Establece relaciones con sus colaboradores de la comunidad educativa
- Previene y resuelve conflictos mediante el dialogo de los implicados
- Promover un ambiente agradable de trabajo en beneficio del buen clima organizacional.

Responsabilidad: es responder con ahínco en todas las funciones y tareas encomendadas, aplicando principios éticos y morales de toda persona.

Actividades

- Dinámica “Peripecias del caballo”
- Conversar sobre la dinámica
- Ejecutar charla
- División de grupos de trabajos
- Entregas de preguntas a los grupos
- Plenarias de ideas principales del trabajo de grupo
- Conclusión y recomendaciones

TALLER N° 10

Fecha:

Tema: Responsabilidad de los docentes

Objetivo: Identificar la importancia de la responsabilidad en los docentes actuales mediante el análisis y reflexión del tema para cambiar el clima organizacional

Contenido

Responsabilidades de los docentes

La aplicación del valor de la responsabilidad en los docentes se ha convertido en un papel muy primordial puesto que es importante, para desarrollar el clima organizacional y ellos a la vez antes de exigir responsabilidad a los padres de familia y estudiantes, el papel importante es cumplir con ahínco en todas las actividades que realizan ya que van en función del órgano regular dependiendo de las obligaciones que debe cumplir.



- Responder con ahínco en todas sus actividades asignadas
- Cuidar su ética profesional y estética.
- Atender con respeto y amor a padres familias, estudiantes y directivos
- Asistir a los llamados de las autoridades, padres de familia y directivos
- Cumplir y hacer cumplir disposiciones de los integrantes educativos
- Tomar decisiones acertadas en beneficio de la institución
- Llevar información solicitada en la Institución
- Comunicar y socializar las disposiciones de los directivos
- Establece relaciones con los integrantes educativos
- Previene y resuelve conflictos

- Promover un ambiente agradable de trabajo
- Fortalecer compañerismo en la Institución

Responsabilidad: es responder con ahínco en todas las funciones y tareas encomendadas, aplicando principios éticos y morales de toda persona.

Actividades

- Dinámica “Los tipos de docentes”
- Conversar sobre la dinámica
- Ejecutar charla
- División de grupos de trabajos
- Entregas de preguntas a los grupos
- Plenarias de ideas principales del trabajo de grupo
- Conclusión y recomendaciones

TALLER N° 11

Fecha:

Tema: Responsabilidad de los padres de familia

Objetivo: Identificar la importancia de la responsabilidad de los padres de familia en los actuales mediante el análisis y reflexión del tema para cambiar el clima organizacional

Contenido

Responsabilidades de los padres de familia

La aplicación del valor de la responsabilidad en los padres de familia se ha convertido en un papel muy primordial puesto que es importante, para desarrollar el clima organizacional y ellos a la vez antes de exigir responsabilidad a los directivos, docentes y estudiantes, es importante cumplir con ahínco en todas las actividades que realizan ya que van en función del órgano regular dependiendo de las obligaciones que deben cumplirse.



- Responder con ahínco en todas sus actividades dentro de la institución y en su hogar
- Conocer el código de convivencia armónica inclusiva de la institución educativa.
- Atender con respeto y amor a docentes y directivos y demás miembros de la comunidad educativa.
- Asistir a los llamados de las autoridades de la Institución
- Cumplir y hacer cumplir las actividades educativas planificadas

- Tomar decisiones acertadas en beneficio de la institución
- Llevar información solicitada en la Institución
- Comunicar y socializar las disposiciones de los directivos
- Establece buenas relaciones con los integrantes educativos y demás miembros de la sociedad.
- Previene y resuelve conflictos de su representado
- Promover un ambiente agradable con los integrantes educativos

Responsabilidad: es responder con ahínco en todas las funciones y tareas encomendadas, aplicando principios éticos y morales de toda persona.

Actividades

- Dinámica “Peripesia del caballo”
- Conversar sobre la dinámica
- Ejecutar charla
- División de grupos de trabajos
- Entregas de preguntas a los grupos
- Plenarias de ideas principales del trabajo de grupo
- Conclusión y recomendaciones

TALLER N° 12

Fecha:

Tema: Responsabilidad de los y las estudiantes

Objetivo: Identificar la importancia de la responsabilidad de los y las estudiantes en los actuales mediante el análisis y reflexión del tema para cambiar el clima organizacional

Contenido

Responsabilidades de los y las estudiantes

La aplicación del valor de la responsabilidad en los y las estudiantes se ha convertido en un papel muy primordial puesto que es importante, para desarrollar el clima organizacional y ellos a la vez antes de exigir responsabilidad a los directivos, docentes y padres de familias, es importante cumplir con ahínco en todas las actividades que realizan ya que van en función del órgano regular dependiendo de las obligaciones que deben cumplirse.



- Responder con ahínco en las actividades dentro de la institución y en su hogar .

- Conocer el código de convivencia armónico y educación inclusiva de la institución.
- Atender con respeto y amor a docentes y directivos.
- Asistir a los llamados de las autoridades de la Institución de forma oportuna.
- Cumplir con las actividades educativas que vayan en beneficio de la institución.
- Tomar decisiones acertadas en beneficio de la institución
- Llevar información solicitada en la Institución de forma ordenada.
- Comunicar las disposiciones a los directivos y docentes
- Establece buenas relaciones con los integrantes educativos
- Previene y resuelve conflictos de sus compañeros mediante el dialogo
- Promover un ambiente agradable con los integrantes educativos.

Responsabilidad: es responder con ahínco en todas las funciones y tareas encomendadas, aplicando principios éticos y morales de toda persona.

Actividades

- Dinámica “Peripesia del caballo”
- Conversar sobre la dinámica
- Ejecutar charla

- División de grupos de trabajos
- Entregas de preguntas a los grupos
- Plenarias de ideas principales del trabajo de grupo
- Conclusión y recomendaciones

TALLER N° 13

Fecha:

Tema: La comunicación en los directivos

Objetivo: Dialogar sobre la importancia de la comunicación en los directivos, mediante el análisis y reflexión del taller para vivir en buen ambiente laboral.

Contenido

La comunicación en los directivos

Hablar de comunicación es recordar que hasta los animales se comunican entre sí, antiguamente los indígenas tenían una forma diferente de comunicarse por ejemplo lo hacían por medio de señales de humo.

En la actualidad existen muchos medios de comunicación (celular, videos llamadas, aulas virtuales, facebook, twitter, etc.) que son fuentes muy interesantes y significa una ayuda inmediata para los seres humanos.



Para hablar de la comunicación en los directivos es recordar que significa la armonía para relacionarse con los demás.

Pero primero tenemos que conocer cuales son los elementos importantes para que exista una buena comunicación:



Fuente: Google explorer
Elaborado por: Lic. Aurelio Parrales - Ing. Antonio Rosales

Emisor: Es la persona que escribe o habla algo para enviar

Mensaje: Puede ser un código o un canal que utiliza el emisor para enviar su mensaje.

Receptor: Es el que recibe, oye o lee el mensaje.

Actividades

- **Tema** Dinámica “La comunicación”
- Dialogo sobre la dinámica
- Ejecución del tema
- Lluvias de ideas sobre el tema tratado
- Agrupación de ideas
- Exposición de las ideas principales
- Conclusión y despedida

TALLER N° 14

Fecha:

Tema: La comunicación en los docentes

Objetivo: Dialogar sobre la importancia de la comunicación en los docentes, mediante el análisis y reflexión del taller para vivir en buen ambiente laboral.

Contenido

La comunicación en los docentes

Hablar de comunicación es recordar que hasta los animales se comunican entre sí, antiguamente los indígenas tenían una forma diferente de comunicarse por ejemplo lo hacían por medio de señales de humo.

En la actualidad existen muchos medios de comunicación (celular, videos llamadas, aulas virtuales, facebook, twitter,etc.) que son fuentes muy interesantes y significa una ayuda inmediata para los seres humanos.



Para hablar de la comunicación en los docentes es recordar que significa la armonía para relacionarse con los demás.

Pero primero tenemos que conocer cuales son los elementos importantes para que exista una buena comunicación:



Fuente: Google explorer
Elaborado por: Lic. Aurelio Parrales - Ing. Antonio Rosales

Emisor: Es la persona que escribe o habla algo para enviar

Mensaje: Puede ser un código o un canal que utiliza el emisor para enviar su mensaje.

Receptor: Es el que recibe, oye o lee el mensaje.

Actividades

- **Tema** Dinámica “La comunicación”
- Dialogo sobre la dinámica
- Ejecución del tema
- Lluvias de ideas sobre el tema tratado
- Agrupación de ideas recopiladas
- Exposición de las ideas principales
- Conclusión y despedida

TALLER N° 15

Fecha:

Tema: La comunicación en los padres de familia

Objetivo: Dialogar sobre la importancia de la comunicación en los padres de familia, mediante el análisis y reflexión del taller para vivir en buen ambiente laboral.

Contenido

La comunicación en los padres de familia

Hablar de comunicación es recordar que hasta los animales se comunican entre sí, antiguamente los indígenas tenían una forma diferente de comunicarse por ejemplo lo hacían por medio de señales de humo.

En la actualidad existen muchos medios de comunicación (celular, videos llamadas, aulas virtuales, facebook, twitter,etc.) que son fuentes muy interesantes y significa una ayuda inmediata para los seres humanos.



Para hablar de la comunicación en los padres de familia, es recordar que significa la armonía para relacionarse con los demás.

Pero primero tenemos que conocer cuales son los elementos importantes para que exista una buena comunicación:



Fuente: Google explorer
Elaborado por: Lic. Aurelio Parrales - Ing. Antonio Rosales

Emisor: Es la persona que escribe o habla algo para enviar

Mensaje: Puede ser un código o un canal que utiliza el emisor para enviar su mensaje.

Receptor: Es el que recibe, oye o lee el mensaje.

Actividades

- **Tema** Dinámica “La comunicación”
- Dialogo sobre la dinámica
- Ejecución del tema
- Lluvias de ideas sobre el tema tratado
- Agrupación de ideas
- Exposición de las ideas principales
- Conclusión y despedida

TALLER N° 16

Fecha:

Tema: La comunicación en los y las estudiantes

Objetivo: Dialogar sobre la importancia de la comunicación en los y las estudiantes, mediante el análisis y reflexión del taller para vivir en buen ambiente laboral.

Contenido

La comunicación en los y las estudiantes

Hablar de comunicación es recordar que hasta los animales se comunican entre sí, antiguamente los indígenas tenían una forma diferente de comunicarse por ejemplo lo hacían por medio de señales de humo.

En la actualidad existen muchos medios de comunicación (celular, videos llamadas, aulas virtuales, facebook, twitter,etc.) que son fuentes muy interesantes y significa una ayuda inmediata para los seres humanos.



Para hablar de la comunicación en los y las estudiantes, es recordar que significa la armonía para relacionarse con los demás.

Pero primero tenemos que conocer cuales son los elementos importantes para que exista una buena comunicación:



Fuente: Google explorer
Elaborado por: Lic. Aurelio Parrales - Ing. Antonio Rosales

Emisor: Es la persona que escribe o habla algo para enviar

Mensaje: Puede ser un código o un canal que utiliza el emisor para enviar su mensaje.

Receptor: Es el que recibe, oye o lee el mensaje.

Actividades

- **Tema** Dinámica “La comunicación”
- Dialogo sobre la dinámica
- Ejecución del tema
- Lluvias de ideas sobre el tema tratado
- Agrupación de ideas
- Exposición de las ideas principales
- Conclusión y despedida

TALLER N° 17

Fecha:

Tema: Evaluación de talleres de capacitación

Objetivo: Informar las actividades introductorias para que los miembros de la Institución se sientan motivados al inicio del taller usando los recursos tecnológicos

Contenido

Evaluación de talleres de capacitación

En la sala de audiovisual se presentaron muchas técnicas de motivación en los talleres realizados en lo referente a el entorno y a cada uno de los temas ejecutados.

Las dinámicas que se presentaron fueron muy importante para el cumplimiento de las actividades que dieron mayor realce a los asistentes de los talleres realizados.

Antes de enunciar los temas de motivación recalcamos estos se basaron en los factores internos y externos que engloban a los miembros de la unidad educativa.



El clima organizacional fue un tema que muchos de los administrativos, docentes no conocían, por eso motivo despertó mayor interés sin ello, ya que era por primera vez que recibían talleres de suma importancia para tener un buen ambiente en el trabajo diario, además cuando se trato sobre factores que inciden en el clima organizacional de la Institución los asistentes llegaron a la conclusión de que en el plantel estaba ocurriendo lo mismo y comprendieron que deberían dar un giro del buen vivir o vivir en armonía



Actividades

- Observar los talleres
- Dialogar a cerca de los talleres ejecutados
- Analizar los recursos utilizados en los talleres
- Dictar charlas de los recursos utilizados en los talleres
- Formar grupos y realizar presentaciones del talleres utilizados los recursos tecnológicos como motivación
- Analizar la participación de cada grupo
- Anotar conclusiones y recomendaciones

EVALUACION DE LA PROPUESTA

La propuesta en su etapa de evaluación expresa resultados favorables al observar la predisposición de cada uno de los miembros de la comunidad educativa a la capacitación de los talleres y más que nada en la ejecución de las directrices de uso y aplicación de los factores que afectan el clima

organizacional dentro del proceso educativo para convivir en armonía con los demás .

La ejecución de los factores que afectan el clima organizacional como medio de estimulación en los talleres permitió a los directivos, docentes, padres de familia y estudiantes demostrar sus inquietudes, intereses y estímulo para participar activamente de la motivación utilizados los pasos más importantes para que exista un buen clima organizacional y por ende favorecer a la comunidad educativa.

VALIDACION DE LA PROPUESTA

La propuesta del presente trabajo de investigación es aprobada por la autoridades del plantel del Gad Municipal, basándose en la novedosa aportación y en la práctica activa y participativa de los talleres de capacitación a los estudiantes, padres de familia, docentes y directivos en lo referente a las técnicas y estrategias de aplicación para tener una motivación constante y permanente a fin de mejorar el clima organizacional .

CONCLUSIONES

- En el trabajo de investigación ejecutado detectamos como evidencias que los factores que influyen al clima organizacional no están siendo desarrollados, aplicados y debidamente aprovechados por los miembros de la comunidad educativa que fueron objeto de nuestro estudio.
- De acuerdo a la investigación realizada consideramos que el personal directivo, la administración del GAD Municipal debe fomentar proyectos de ayuda social que involucre charlas que fomente el clima organizacional en la institución.

- En el desarrollo de las actividades académicas se considere que los compañeros docentes deben aplicar los valores como es la puntualidad de ingresar a sus horas clases.
- La utilización del clima organizacional se encuentra relegada por algunos miembros de la comunidad educativa que muestran desinterés en la adquisición de la aplicación de empatía con el afán de fortalecer el liderazgo.
- Que se considere los integrantes de la comunidad educativa en un ambiente de cambio y respeto esperando además se valore el desempeño de las funciones docentes.
- En la actualidad los integrantes de la comunidad educativa deben capacitarse en los temas como medio ambiente laboral para que todos cumplan con sus respectivas funciones y evitar inconvenientes entre ellos aplicando la responsabilidad y cooperación con los directivos en los procesos educativos administrativos.
- Se puede apreciar e indicar que en la institución, los directivos muestran un bajo apoyo en el trabajo de la labor de los docentes.
- Se puede apreciar que las relaciones que tienen los directivos con los maestros en la institución educativa ha mejorado en función del proceso enseñanza aprendizaje.

- En calidad de docente se puede apreciar que las actividades que realizan los directivos son organizadas y van en función del órgano regular dependiendo de las obligaciones y responsabilidades.
- Se puede considerar que el personal directivo debe implementar talleres sobre el clima organizacional en actividades que promueven la armonía en el desempeño docente.
- Analizando la actitud de los directivos frente a los demás se debe fortalecer de forma dinámica el proceso de liderazgo Institucional
- La participación de los padres de familia va en función del bienestar Institucional, y se debe fortalecer un buen clima organizacional

RECOMENDACIONES

- Fomentar la presentación de proyectos que ayuden a fortalecer el clima organizacional , involucrando charlas donde se imparta a los integrantes de la comunidad educativa, (directivos, docentes, representantes legales y educandos) con la participación de Profesionales peritos en los temas a impartirse .

- Desarrollar actividades académicas que vayan en conjunto con los requerimientos de los compañeros docentes con la finalidad de evitar situaciones como :
 - ✓ Distractores .
 - ✓ Vestimenta Inadecuada
 - ✓ Posturas Inadecuadas
 - ✓ Improvisación de los temas a impartir
 - ✓ Ubicación inadecuada cuando imparte sus clases
 - ✓ Evitar críticas destructivas

- Considerar a los miembros de la comunidad educativa en un ambiente de armoni y de cambio con respeto esperando se valore la vocación del desempeño docente por lo que sugiere la aplicación de los siguientes instrumentos :
 - ✓ Escala para medir stress laboral o burnout modelo practico
 - ✓ Test de personalidad aplicado a los docentes

- ✓ Escala la CEPS (Cuestionario de Evaluación Psicológica).Para medir el nivel de competitividad de cada colaborador .y fortalecer sus debilidades
- Determinar las diferencias y las causas que existen entre los integrantes de la comunidad educativa identificando la forma y cooperación con los directivos en los procesos educativos administrativos por lo que sugerimos evitar lo siguiente :
- ✓ Emitir criterios no éticos, dentro del sistema educativo
- ✓ Evitar la participación política dentro de la institución
- ✓ No generar la división de grupos entre los integrantes educativos
- Valorar el desempeño docente apreciando el apoyo que brinda la institución educativa otorgándole reconocimientos que permitan la estimulación por el buen desempeño profesional y ético en el campo educativo .
- Valorar la relación que tienen los directivos con los maestros en la institución educativa en función del proceso enseñanza aprendizaje basándose en el amor, respeto, la libertad, la calidad y calidez educativa.
- Caracterizar las actividades que realizan los directivos y van en función del órgano regular dependiendo de las obligaciones y responsabilidades del personal administrativo, docente y de servicio, puesto que :

- ✓ Un directivo piensa como líder
- ✓ Planifica organiza y toma decisiones acertadas
- ✓ Planeación y organización para establecer metas
- ✓ Comunica y socializa
- ✓ Establece relaciones con sus colaboradores
- ✓ Previene y resuelve conflictos

- Considerar que el personal directivo genere actividades que promueven la armonía en el desempeño docente en la institución educativa se recomienda:
 - ✓ Promover un ambiente agradable de trabajo
 - ✓ Generar oportunidades
 - ✓ Capacitar a sus colaboradores
 - ✓ Hacer eventos fuera de la rutina

BIBLIOGRAFÍAS

Aponte, J. C. (2010). *Administración de personal* (Segunda Edición ed.). (E. Ediciones, Ed.) Colombia : ISBN.

Baguer, Á. (2010). *Un timón en la tormenta*. Madrid: Esic.

Benjamin, F. E. (2012). *Organización de empresas, análisis, diseño y estructura*. México: McGraw - Hill.

Constituyente, A. N. (20 de Octubre de 2008). *Constitucion de la Republica del Ecuador* . Recuperado el 2 de Diciembre de 2014, de www.cicad.oas.org

Josep María, María Espuny, Carolina Gala y Antonio Martín. (2010). *Teorías de las relaciones laborales "Fundamentos"*. Barcelona, España: UOC.

Kahr, M. A. (12 de Enero de 2010). *Universisdad Abierta Interamericana*. Recuperado el 2 de Diciembre de 2014, de www.imgbiblio.vaneduc.edu.ar

Kahr, M. A. (2010). *Universisdad Abierta Interamericana*. Recuperado el 2 de Diciembre de 2014, de www.imgbiblio.vaneduc.edu.ar

Montecristi, A. C. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Ecuador.

Nacional, C. (31 de Diciembre de 1993). *Ley de Modernizacion* . Recuperado el 2 de Diciembre de 2014, de www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2_ecu_anexo28.pdf

Pereira, Z. K. (2011). *Universidad Andina Simon Bolivar-Ecuador*. Recuperado el 2 de Diciembre de 2014, de www.repositorio.uasb.edu.ec

Robbins, S. (2012). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.

Salinas, S. d. (17 y 25 de Enero de 2002). *resolucion concejo cantonal*.

resolucion . salinas, Santa Elena , Ecuador: Secretaria General.

Tobar, H. (2010). *Administración pública en Ecuador*. Quito: Espae.