

**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SEDE QUITO**

**CARRERA:
PSICOLOGÍA**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de:
PSICÓLOGO**

**TEMA:
DESARROLLO DE METODOLOGÍA DE MEDICIÓN DEL CLIMA
ORGANIZACIONAL Y ELABORACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN PARA EL
PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA DE
EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA JOSÉ ACOSTA VALLEJO DE LA
PARROQUIA DE CANGAHUA EN EL PERÍODO DE ABRIL 2019 A
SEPTIEMBRE 2019.**

**AUTOR:
VICTOR PAÚL ARIAS ESCOBAR**

**TUTORA:
MARIA AUGUSTA SANTILLÁN MORA**

Quito, julio 2019

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo/ Nosotros VICTOR PAUL ARIAS ESCOBAR, con documento de identificación N° 1721613238, manifiesto mi voluntad y cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy/somos autor/es del trabajo de grado/titulación intitulado: “DESARROLLO DE METODOLOGÍA DE MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y ELABORACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN PARA EL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA JOSÉ ACOSTA VALLEJO DE LA PARROQUIA DE CANGAHUA EN EL PERÍODO DE ABRIL 2019 A SEPTIEMBRE 2019”, mismo que ha sido desarrollado para optar por el título de: Psicólogo, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En aplicación a lo determinado en la Ley de Propiedad Intelectual, en mi condición de autor/es me/nos reservo/reservamos los derechos morales de la obra antes citada. En concordancia, suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.



VICTOR PAUL ARIAS ESCOBAR

C.I.: 1721613238

29 de julio 2019

DECLARATORIA DE COAUTORÍA DEL DOCENTE TUTOR/A

Yo declaro que bajo mi dirección y asesoría fue desarrollado el proyecto de intervención, DESARROLLO DE METODOLOGÍA DE MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y ELABORACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN PARA EL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA "JOSÉ ACOSTA VALLEJO", DE LA PARROQUIA DE CANGAHUA EN EL PERÍODO DE ABRIL 2019 SEPTIEMBRE 2019, realizado por VICTOR PAÚL ARIAS ESCOBAR, obteniendo un producto que cumple con todos los requisitos estipulados por la Universidad Politécnica Salesiana, para ser considerados como trabajo final de titulación.

Quito, julio 2019



María Augusta Santillán Mora

C.I.: 1707180335



ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA
"JOSÉ ACOSTA VALLEJO"
CAYAMBE - CANGAHUA
CANGAHUA-CAYAMBE-ECUADOR
AÑO LECTIVO 2018-2019

Cangahua, 19 de julio 2019

Mediante este escrito, LA ESCUELA DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA "JOSÉ ACOSTA VALLEJO", manifiesta su disposición para apoyar las acciones de formación conjuntas dentro del proyecto presentado por el docente VICTOR PAÚL ARIAS ESCOBAR y con la participación del personal docente y administrativo, la institución AUTORIZA el uso y publicación del trabajo de titulación con el tema Desarrollo de metodología de medición del clima organizacional y elaboración del plan de acción para el personal docente y administrativo de la Escuela de Educación General Básica José Acosta Vallejo de la parroquia de Cangahua en el periodo de abril 2019 a septiembre 2019.

Se trata de un proyecto a impulsar un cambio de clima organizacional y el desempeño laboral del personal docente y administrativo.

Por todo ello, considero importante para el desarrollo profesional del personal de la institución educativa en la Parroquia de Cangahua, la colaboración directa y activa de en este proyecto de innovación educativa.

Atentamente,


T.C. Santiago Changahua

Director de la E.E.G.B "José Acosta Vallejo"



Dedicatoria

Dedico a mi Dios, a mi hermana Jenny Arias quién gracias a su apoyo incondicional, económico y moral, hizo que mis sueños y metas puedan ser cumplidas.

A mi madre Eloísa Escobar que gracias a su amor, y sobre todo enseñarme valores que serán transmitidos durante mi vida profesional.

A mi esposa Mercedes y mi hija Victoria, que durante el trayecto se han convertido en pilares emocionales para salir adelante ante cualquier adversidad.

Agradecimientos

A todos los docentes de la Universidad Politécnica Salesiana, que me han compartido sus conocimientos para el desarrollo de esta sistematización, en especial a María Augusta Santillán y Cinddy Tamayo, que se han caracterizado por su alto nivel profesional, ético y moral.

Índice

Introducción	1
Primera parte	3
1. Datos informativos del proyecto.....	3
2. Objetivos de la sistematización.....	5
3. Eje de la sistematización.....	5
4. Objeto de la sistematización.	8
5. Metodología de la sistematización.....	11
6. Preguntas claves.....	13
7. Organización y procesamiento de la información.	14
7.1 Tabulación de los resultados cuantitativos evaluados con la encuesta.....	15
8. Análisis de la información	21
Segunda Parte: Experiencia de la sistematización.	23
1. Justificación	23
2. Beneficiarios	26
3. Interpretación.....	27
4. Principales logros del aprendizaje	29
Conclusiones	31
Recomendaciones.....	32
Referencias.....	33
Anexos	34

Índice de figuras

Figura 1: Cooperación y apoyo	16
Figura 2: Organización y estructura.....	17
Figura 3: Motivación.....	18
Figura 4: Compromiso	19
Figura 5: Autonomía	20
Figura 6: Liderazgo	21

Índice de anexos

Anexo 1. Encuesta.....	34
Anexo 2. Propuesta	36
Anexo 3. Matriz de involucrados	49
Anexo 4. Matriz de marco lógico.....	500
Anexo 5. Cronograma	511

Resumen

El clima organizacional, es un factor importante en cada empresa para determinar los aspectos positivos y negativos, en el rol del desempeño del personal, por tal razón en la Parroquia de Cangahua, específicamente en la Escuela de Educación General Básica “José Acosta Vallejo”, se creó una metodología que permita medir el clima organizacional de dicha institución, a partir de esta técnica se realizó una encuesta en base a la teoría de Martha Alles para el personal docente y administrativo que permitió palpar su entorno y satisfacción laboral frente a sus actividades diarias. Dicha encuesta contiene seis ejes fundamentales como es, la cooperación y apoyo, organización y estructura, motivación, compromiso, autonomía, y por último el liderazgo, gracias a esta herramienta se obtuvo resultados concretos donde se puede evidenciar las necesidades y las actividades que se van a desarrollar durante la aplicación del estudio, adicionalmente se pudo evidenciar los factores que afectan el rendimiento laboral de los docentes, que a raíz de estos problemas se trató de mejorar el clima organizacional para poder desarrollar su desempeño. Con estas deducciones el siguiente paso fue, socializar la información con el director de la institución para posteriormente dar a conocer al todo el personal.

Una vez identificado el problema se entregó a la institución un plan de acción de mejora del clima organizacional para todos los colaboradores, en reuniones convocadas se sensibilizó la información y los beneficios que tiene dicho plan para el desempeño de los docentes y administrativos de la institución educativa.

Abstract

The organizational climate is an important factor in each company to determine the positive and negative aspects in the role of staff performance, for this reason in the Parish of Cangahua, specifically in the School of Basic General Education "José Acosta Vallejo", a methodology was created to measure the organizational climate of said institution. Based on this technique, a survey was conducted based on the theory of Martha Alles for teaching and administrative staff that allowed to feel their environment and job satisfaction in front of their daily activities. This survey contains six fundamental axes such as: cooperation and support, organization and structure, motivation, commitment, autonomy, and finally leadership, thanks to this tool, concrete results were obtained where the needs and activities that are going away can be evidenced to develop during the application of the study, additionally it was possible to demonstrate the factors that affect the work performance of the teachers, that as a result of these problems it was tried to improve the organizational climate to be able to develop its performance. With these deductions the next step was to socialize the information with the director of the institution to later inform the whole staff.

Once the problem was identified, an action plan for improving the organizational climate for all employees was delivered to the institution. In meetings held, the information and the benefits of said plan for the performance of the educational and administrative staff of the educational institution were sensitized.

Introducción

El ser humano en la organización es un factor importante para desarrollar todo su talento en un lugar o área determinada, para que este potencial se optimice es importante mejorar las condiciones de clima laboral que el individuo tenga para ejercer su trabajo eficientemente.

Por tal razón el clima organizacional es un subsistema importante para que, el individuo se sienta a gusto en su puesto de trabajo, sin embargo los factores externos en algunas ocasiones afectan a los colaboradores, con un rendimiento laboral poco favorable, realizando sus actividades por obligación y no por sentirse identificado con su organización.

A lo largo del tiempo, se ha venido creando nuevas estrategias y metodologías que permitan optimizar el desempeño laboral, la comunicación y las relaciones interpersonales del trabajador en una empresa, donde el empleado y empleador garantice las normativas internas del bienestar laboral.

Por lo expuesto anteriormente en la Escuela de Educación General Básica “José Acosta Vallejo”, nace la necesidad de crear una nueva herramienta y metodología que permita medir el clima organizacional, con esto las labores de todos los colaboradores y relaciones interpersonales se pondrán en evidencia, al momento de impartir, su hora clase con la mejor motivación cuyos beneficiarios directos son el personal docente y administrativo, e indirectos estudiantes y padres de familia.

Con un estudio preliminar se pudo recabar información entregada por el mismo personal docente y administrativo de la institución, con esto se dio paso a la aplicación de una encuesta que permita medir los diversos factores que están asociados al rendimiento laboral.

Por último ya verificado el problema central de la sistematización se dio paso a la entrega del plan de acción y mejoramiento del clima organizacional, que será de utilidad para manejar los conflictos internos y sobre todo poder afrontar las situaciones con las debidas estrategias en beneficio del personal que elabora en dicha institución.

Primera parte

1. Datos informativos del proyecto.

1.1 Nombre del proyecto.

Desarrollo de Metodología de medición del clima organizacional y elaboración del plan de acción para el personal docente y administrativo de la Escuela de Educación General Básica “José Acosta Vallejo”, de la Parroquia de Cangahua en el período de Abril 2019 a Septiembre 2019.

1.2 Nombre de la institución

La organización donde se va a realizar la sistematización, es una institución pública que pertenece al Ministerio de Educación, en sus archivos no consta una fecha exacta de creación.

Según datos recabados la escuela se crea en los años comprendidos entre 1850 y 1860, con esto podemos indicar que la institución tiene 147 años.

Durante sus inicios la escuela arrendó casas, hasta conseguir su propio lugar el cual fue donado por el Municipio de la localidad y más tarde entregado al Ministerio de Educación, esto se da gracias a la iniciativa del profesor Mora el 29 de octubre 1930, para luego ser nombrado director del establecimiento.

El establecimiento estuvo ubicado en el parque central de la parroquia, hasta conseguir su propio edificio, inicialmente la escuela toma el nombre de # 105, durante varios años hasta conseguir el nombre de escuela “Abdón Calderón”.

Entre los años de 1953 y 1993, después de que varios personajes ilustres de la parroquia se logra conseguir el nombre de Escuela de Educación General Básica “José Acosta Vallejo” bajo la dirección del señor Miguel Pérez, que hasta la actualidad conserva el mismo nombre ofertando los tres niveles que son inicial, básica y básica superior.

1.3 Tema que aborda la experiencia.

La presente sistematización a desarrollar, es la incidencia del clima laboral en el rendimiento del personal docente y administrativo de la Escuela de Educación General Básica “José Acosta Vallejo”. El clima laboral incluye una serie de factores que determinan el medio donde se desarrollan todas las actividades laborales que a través de estudios, establecen el desempeño profesional en beneficio de la comunidad educativa.

1.4 Localización

El proyecto fue realizado en la Escuela de Educación General Básica “José Acosta Vallejo”, Provincia de Pichincha, Cantón Cayambe, Parroquia Cangahua.

2. Objetivos de la sistematización.

2.1 General:

- ❖ Desarrollar una metodología que permita medir el Clima Organizacional al personal docente y administrativo de la Escuela de Educación General Básica “José Acosta Vallejo”, mediante la elaboración de un plan de acción, que permita mejorar la calidad de enseñanza de los colaboradores.

2.2 Específicos:

- ❖ Desarrollar una metodología de medición del clima organizacional para una evaluación diagnóstica.
- ❖ Aplicar una encuesta de clima laboral a todos los colaboradores de la Escuela de Educación General Básica “José Acosta Vallejo”.
- ❖ Elaborar un plan de acción que permita mejorar el clima organizacional en beneficio de toda la colectividad educativa.

3. Eje de la sistematización

El clima organizacional se ha convertido en un eje primordial para todas las empresas y organizaciones, permite conocer la motivación y satisfacción que tienen sus trabajadores y por lo tanto la productividad.

La Escuela de Educación General Básica “José Acosta Vallejo”, es una institución educativa pública con 640 estudiantes, 25 docentes y 5 colaboradores administrativos, dentro de la institución no se ha desarrollado un proceso que permita medir el clima organizacional, adicionalmente, no se ha buscado estrategias de motivación al personal para mejorar su desempeño laboral.

A partir de la definición de clima organizacional propuesta por Lewin (1936), define como el resultado del comportamiento de los empleados ante alguna situación determinada en su puesto de trabajo, partiendo de un modelo de conducta que son alterados por varios factores externos y posteriormente interpretados por el colaborador que en consiguiente afecta su ambiente de trabajo, Litwin (2011) mantiene que el clima organizacional “comprende un conjunto amplio y flexible de la influencia ambiental sobre la motivación” (p. 11).

Con los resultados obtenidos en beneficio de los colaboradores de la institución es mejorar y generar una motivación que pueda darse en el rendimiento laboral con esto optimizar las condiciones pedagógicas y el rendimiento de enseñanza y aprendizaje hacia sus estudiantes.

En tal sentido, por ser una institución del sector público se debe acatar las políticas y leyes del estado prescritas en la Constitución del 2008, que todo funcionario público, goce de un desempeño laboral adecuado brindando las condiciones propicias para que el funcionario desarrolle su trabajo de manera eficiente.

En uno de sus artículos de la constitución establece que todo funcionario labore con respeto y dignidad sin que sus derechos sean vulnerados sustentando un trabajo saludable y libre.

De la misma manera, las instituciones públicas tienen reglamentos, políticas y leyes que se basan en la LOSEP (Ley Orgánica del Servidor Público), para promover un clima laboral adecuado.

En tal virtud la Ley orgánica del servidor público en sus artículos prescribe que todo servidor público tiene el derecho a realizar sus labores diarias que garanticen su salud, seguridad, higiene y bienestar. Además las instituciones públicas deben desarrollar programas integrales de desarrollo profesional.

Con estas referencias, primordial para la institución educativa realizar un proceso de diagnóstico y análisis de mejora de clima organizacional, con estrategias de desarrollo y cambio establecidas en la ley vigente para así mejorar su calidad de vida.

La Escuela de Educación General Básica “José Acosta Vallejo”, tomando estos lineamientos legales, ha logrado transmitir esta información a todo el personal docente y administrativo, a través de una socialización en la sala de profesores, para lo cual, se da a conocer el código de convivencia, reglamentos internos y las consecuencias que podrá tener, al no contar con una óptima condición de trabajo.

Con la aplicación de este estudio, lo que se pretende, es mejorar el clima organizacional de todos los colaboradores de la institución, quienes serán beneficiarios de esta mejora serán los padres de familia y estudiantes.

El estudio del clima organizacional es un proceso cualitativo que busca mejorar el clima laboral del personal docente y administrativo y en base a esta herramienta trabajar y levantar información veraz y efectiva, con la aplicación de una encuesta de clima organizacional posteriormente tabulación y análisis cualitativo de los datos, al final de esto la presentación de un informe y socialización de la elaboración de un plan de acción a las autoridades y personal docente de la Institución.

4. Objeto de la sistematización.

La parte fundamental de la sistematización es crear una metodología de clima laboral en la Escuela de Educación General Básica “José Acosta Vallejo”, en base a capacitaciones, charlas y evaluaciones para el personal docente y administrativo, reduciendo las necesidades específicamente de los colaboradores y los parámetros a evaluar, se diseñó una encuesta adaptada a los factores del clima organizacional basada en la técnica de Martha Alles (2010),

La misma que será socializada y ejecutada, para obtener resultados positivos después de la experiencia, con ello las opiniones por parte de los docentes en cuanto a los lineamientos de la organización que fueron evidencias, luego, de la aplicación de la encuesta de clima laboral.

Inicialmente se realizó el diagnóstico mediante una sensibilización previo para verificar las condiciones de clima laboral de la institución, se focalizó la atención al personal docente y administrativo, ya que son todos ellos la fuerza laboral de la institución además son las personas encargadas de demostrar la calidad, eficiencia y clase de enseñanza que ofertan a la parroquia de Cangahua.

Identificada la institución en la que se podía trabajar y aplicar la sistematización, se puso a conocimiento del director, el interés de gestionar un trabajo conjunto con el personal administrativo de la institución, indicando cuáles eran los objetivos de este estudio, se contó con su aprobación y aceptación lo cual dio paso para ir realizando las actividades planificadas.

A la par, con el director de la institución se planificó organizar a todo el personal docente y administrativo socializaciones y charlas para proporcionar y explicar los lineamientos de este proyecto. Este procedimiento se los realizó en sesiones programadas después de la jornada pedagógica para repartir y entregar la información requerida al personal docente y administrativo que asistieron a la socialización.

Como parte de las actividades que se llevaron a cabo y en las que se pudo evidenciar un resultado que remarca este trabajo, es la socialización y aceptación por parte del personal administrativo de la institución, quienes están dispuestos a participar en las actividades programadas.

Con la participación activa del personal, se logró conocer por que es importante el estudio del clima laboral, cuál era la finalidad de este estudio y gracias a sus aportes dieron hincapié para que sus contribuciones permitan la continuidad de la sistematización.

Del mismo modo han trasmitido sus puntos de vista para que durante el desarrollo y ejecución de la sistematización tenga en cuenta las necesidades del personal y tomando en consideración las posibles soluciones que se podrán dar a los problemas detectados en el área administrativa.

Cabe mencionar que como parte de la sistematización se ha estructurado un plan de acción que permitirá mejorar las relaciones interpersonales del personal docente y administrativo, de allí sean direccionados para obtener una solución que beneficie a la institución y a los colaboradores en su desempeño y desenvolvimiento en el ejercicio de sus funciones de enseñanza.

En el plan de mejora se pretende buscar una nueva alternativa para lo cual se establecen nuevas formas de contacto con el personal, al ser ellos los principales actores e imagen de la institución, es importante brindarles nuevos beneficios o condiciones de trabajo.

De esta forma los docentes y el área administrativa se sentirán resguardados y satisfechos con las actividades diarias que realizan en beneficio de la educación. Además con buscar un mejor clima organizacional de la institución, se da apertura a que la Escuela de Educación General Básica “José Acosta Vallejo” tenga una visión más efectiva de los aspectos que deberá cambiar, mejorar o eliminar.

5. Metodología de la sistematización

El estudio del clima laboral se lo realizó a través de una adaptación a la teoría de Martha Alles mediante una encuesta, en donde las percepciones de los colaboradores se los asocia a seis factores determinantes, de tal manera que estos factores logren determinar las percepciones del personal a fin de que los resultados sean evidentes, claros y determinantes, por lo que resulta necesario aplicar este instrumento de medición, que posteriormente serán resaltados en gráficos estadísticos.

A través de esta encuesta, la institución puede ser más productiva, al momento de servir como base para la mejora del clima laboral. Mediante la identificación de problemas, y actuar sobre las barreras detectadas en los colaboradores; siendo así una organización con perspectiva de mejora.

Este instrumento de medición en la sistematización es la principal herramienta que se trabajó para obtener una información más concreta y válida, con los resultados obtenidos se pondrá a prueba el plan de mejora que permita optimizar los niveles de productividad de los colaboradores, a fin de incentivar al personal que realicen sus funciones diarias con normalidad y motivación.

5.1 Matriz de involucrados

Se debe considerar en primer lugar la identificación de las personas involucradas que directa o indirectamente están involucrados para mejorar el clima laboral, en tal sentido en esta sistematización se han utilizado una encuesta para obtener información.

Todos los colaboradores que participan de alguna manera en la sistematización son los colaboradores de la Escuela de Educación General Básica “José Acosta Vallejo”, que pueden estar afectados por las situaciones de clima laboral en la que ellos están expuestos para realizar sus tareas diarias con total satisfacción.

5.2 Cronograma

El cronograma es una herramienta sencilla y accesible para fijar los tiempos de ejecución de las fases de este proyecto, a partir de este instrumento se pudo llevar a cabo todas las actividades planteadas con el personal docente y administrativo, así mismo, planificar las reuniones y capacitaciones que se tenía previsto para recopilar información y posteriormente socializarla.

Para la aplicación de este instrumento de medición, se coordinó con el director de la institución educativa, en donde las diversas actividades planificadas en el cronograma de los doscientos días no se vean afectadas al momento de aplicar la encuesta.

5.3 Matriz marco lógico

Este instrumento en la sistematización, ha servido de guía para verificar las actividades realizadas, con los objetivos planteados al inicio del proyecto.

Esta matriz permite evaluar el desempeño de la sistematización, de acuerdo al cronograma establecido adicionalmente, se puede organizar la información de una manera lógica con el fin de canalizar los resultados de los factores propuestos en la encuesta encontrados cuyos beneficiarios directos es la Institución Educativa.

6. Preguntas claves

6.1 Preguntas de inicio

- ¿Cómo apareció la necesidad de estudiar el clima laboral en la escuela de Educación General Básica “José Acosta Vallejo”?
- ¿Bajo qué parámetros se analizó como prioridad el estudio del clima laboral?
- ¿Cómo se clasificó y priorizó a los beneficiarios del proyecto dentro de la institución?
- ¿Cuáles fueron los indicadores y factores de estudio en los que sostuvo el proyecto?
- ¿Cuál fue la respuesta por parte del director de la institución frente a la propuesta de estudio del clima laboral?
- ¿Cuál fue el aporte del personal administrativo y docente para la aplicación y desarrollo del proyecto?
- ¿Cómo se realizó la participación del personal docente, administrativo y de servicio antes, durante y después de la aplicación del proyecto?

6.2 Preguntas interpretativas

- ¿Cómo se organizó y planificó la convocatoria y asistencia de los colaboradores?
- ¿Cómo se mantiene la relación de los docentes con el personal administrativo y el Director de la Institución?
- ¿Cuál fue el grado de aceptación por parte de los beneficiarios del proyecto?

- ¿Cómo ha mejorado el clima laboral de la escuela de Educación General Básica “José Acosta Vallejo” luego de la aplicación del proyecto?
- ¿Cómo se ha evidenciado en la parte administrativa el incremento de la satisfacción laboral?
- ¿Durante el desarrollo del proyecto, existió la organización necesaria para que los principales beneficiarios puedan participar?

6.3 Preguntas de Cierre

- ¿Qué impacto se ha observado a nivel laboral e individual en el personal docente, administrativo y de servicio?
- ¿Cómo fue la reacción por parte del Director luego de la aplicación del estudio del clima laboral?
- ¿El estudio permitió solventar las necesidades detectadas en el inicio del proyecto?
- ¿El proyecto permitió cumplir con las expectativas del Director de la institución?
- ¿Los problemas que afectaron del desempeño de los colaboradores, pudieron ser tratados de forma eficiente?

7. Organización y procesamiento de la información.

En la medición del clima organizacional en la institución, se realizó una encuesta que permitió recabar información necesaria para conocer las condiciones y el estado en que los docentes se desempeñan, determinando las posibles causas de su bajo nivel de satisfacción laboral.

Diseñar y llevar a cabo las encuestas de clima laboral puede llegar a ser un tema complejo, pero gracias a la accesibilidad del director de la institución, se ha podido diligenciar para que este procedimiento se lo pueda cumplir a cabalidad.

En base a lo expuesto, se procede a dar a conocer los resultados obtenidos luego de la aplicación de la encuesta enfocada en el clima laboral, mismo que contó con seis parámetros de evaluación. El detalle de los parámetros y resultados se analizan a continuación:

7.1 Tabulación y estadísticas de los resultados cuantitativos evaluados con la encuesta

El análisis de los resultados es a partir de las preguntas de la encuesta que evaluaban cada factor de medición copilado por Martha Alles (2010).

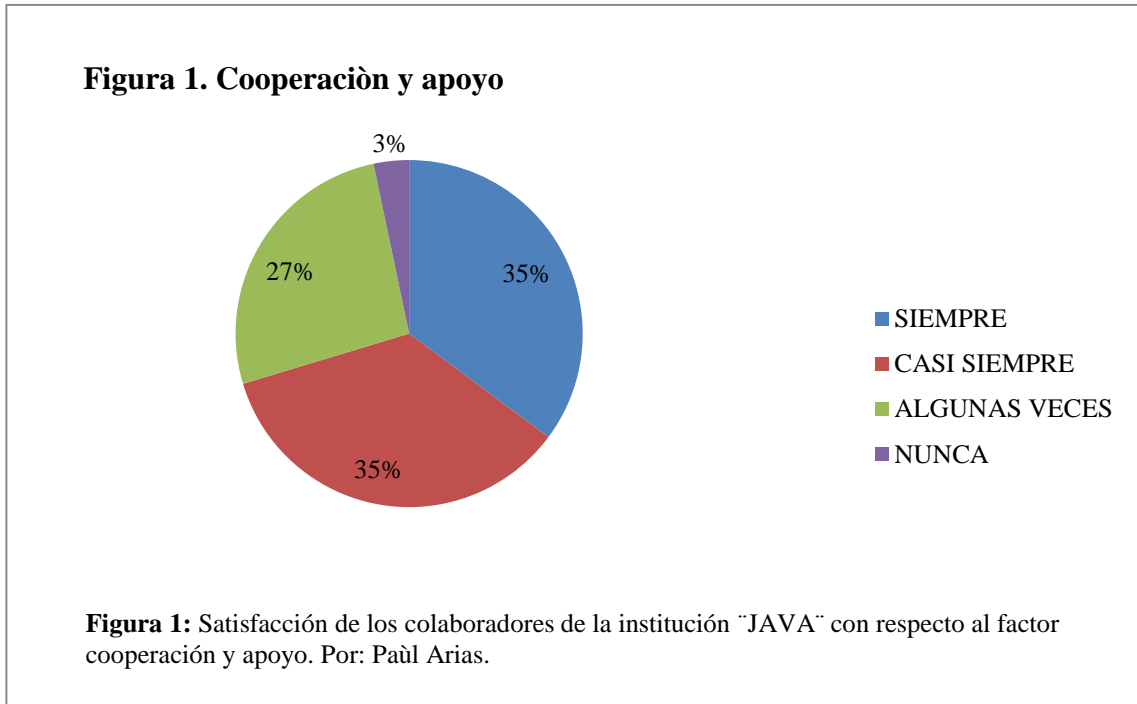
Por tal razón, es importante indicar que para evaluar el cuestionario se utilizó un estilo de respuesta como: Siempre, casi siempre, algunas veces y nunca; de tal forma que todos los colaboradores pueden escoger las alternativas que más se acerquen a su opinión.

En el análisis de resultados obtenidos se adaptó las dimensiones del clima organizacional expuestas en la teoría de Martha Alles (2010), para lo cual se evalúa todas las preguntas de la encuesta con los siguientes resultados por factor:

7.1.1 Primer factor: cooperación y apoyo

En lo que se refiere al primer factor de cooperación y apoyo, los resultados obtenidos en la encuesta de clima laboral aplicado a todo al personal, se evidencia el mayor porcentaje

en la opción siempre y casi siempre. En este factor se observa la percepción de todo el personal ante el compañerismo, es decir las relaciones interpersonales dentro de la institución:



7.1.2 Segundo factor: organización y estructura

El personal docente y administrativo de la Institución Educativa en el factor referente a la organización y estructura, se puede observar que el mayor porcentaje del personal es en la opción casi siempre como se puede apreciar en el siguiente gráfico:

Figura 2. Organización y estructura

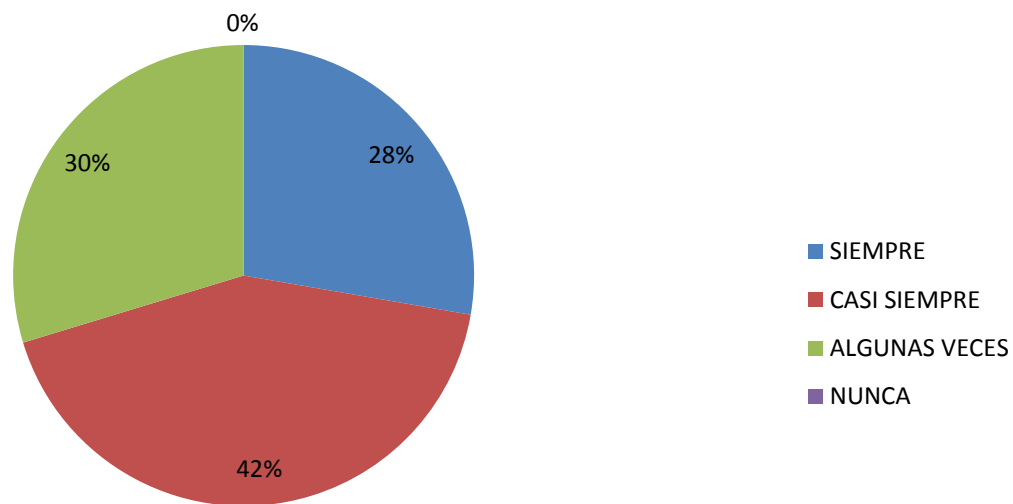


Figura 2: Resultado del personal de la institución "JAVA" en relación al factor organización y estructura. Por:Paül Arias.

7.1.3 Tercer factor: motivación

En el factor motivación, se observa que el personal de la institución educativa en relación al compromiso el resultado en mayor parte es siempre como lo muestra el gráfico:

Figura 3. Motivaci3n

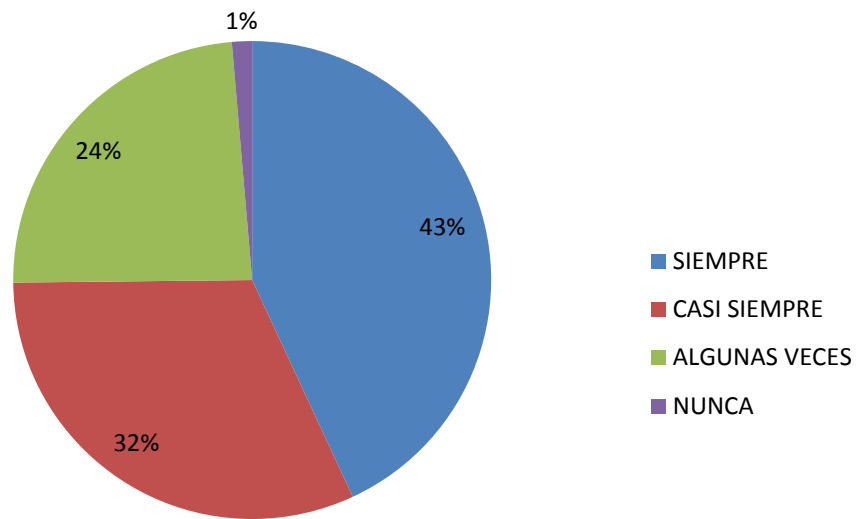


Figura 3: Resultado del personal de la instituci3n "JAVA" con el factor motivaci3n. Por: Paùl Arias.

7.1.4 Cuarto factor: compromiso

El factor compromiso se refiere a la percepci3n del personal docente y administrativo en relaci3n a las políticasy de la instituci3n, referente a la igualdad entre el personal con respecto al trato, condiciones y oportunidades, el resultado es evidente que siempre se lo hace de forma equitativa como lo muestra el gráfico:

Figura 4. Compromiso

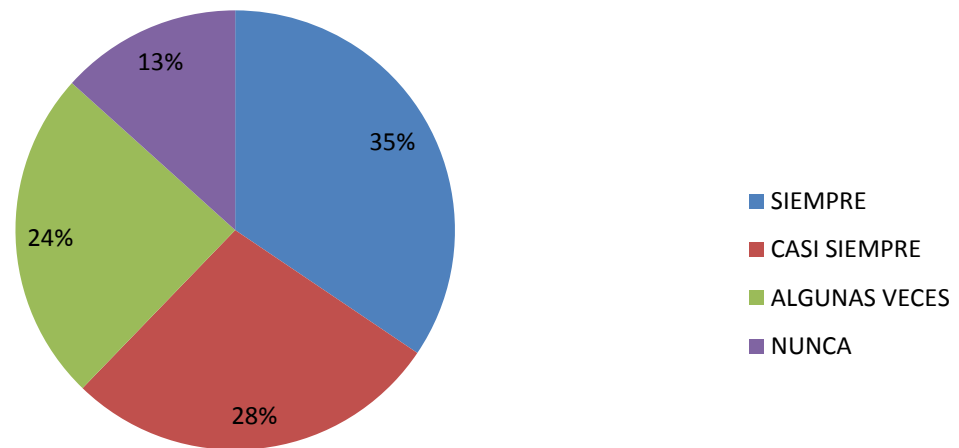


Figura 4: Resultado del personal de la institución "JAVA" en relación al factor compromiso.
Por: Paül Arias.

7.1.5 Quinto factor: autonomía

En el factor autonomía se pone en manifiesto la percepción del personal de la institución educativa en referencia a la libertad en la toma de decisiones, el resultado es evidente que siempre se mantiene la autonomía para enfrentar los retos como lo muestra el gráfico:

Figura 5. Autonomía

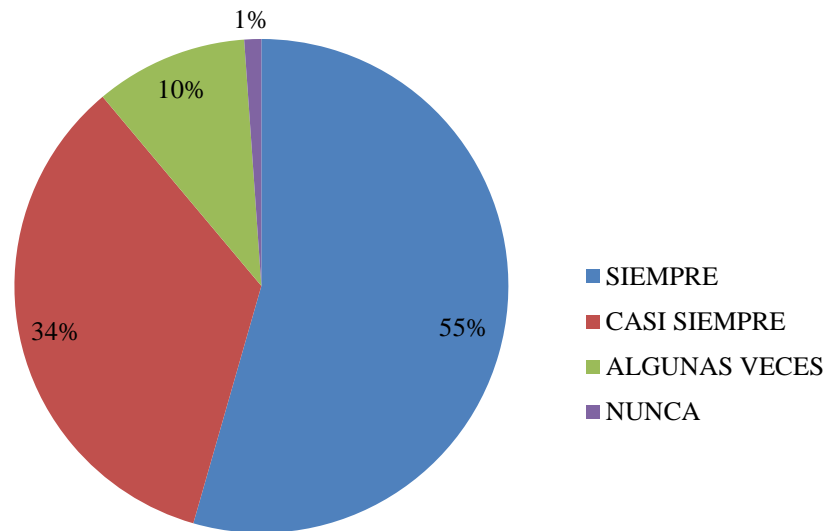


Figura 5: Resultado del personal de la institución "JAVA" en relación al factor autonomía.
Por: Paül Arias.

7.1.6 Sexto factor: liderazgo.

En el factor liderazgo el resultado del personal en la institución educativa es evidente que siempre se sienten identificados con el líder en este caso el director como lo muestra el gráfico:

Figura 6. Liderazgo

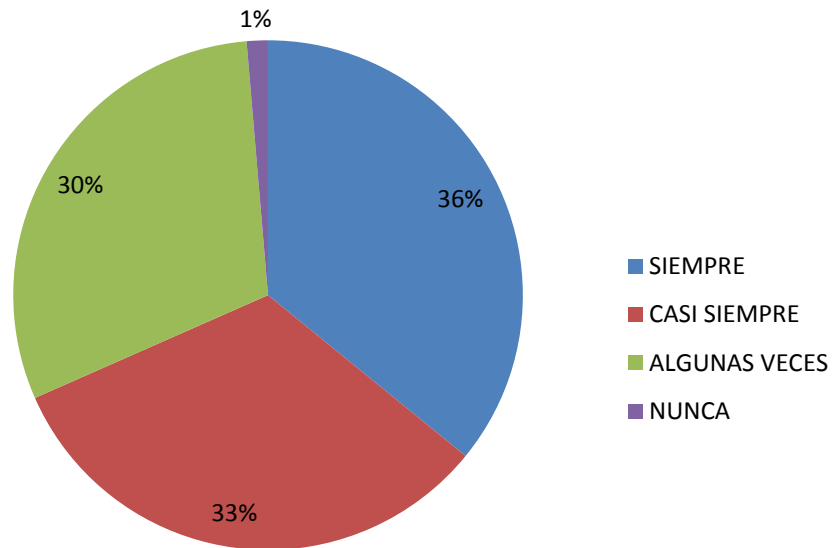


Figura 6.-Resultado del personal de la institución "JAVA" en relación al factor liderazgo.
Por:Paül Arias.

8. Análisis de la información

Desde el inicio del desarrollo de la sistematización, se definió la importancia de conocer cuál es el estado actual del clima laboral y en base a los posibles problemas detectados se podría manejar y acoger estas molestias para dar un seguimiento a una herramienta que permita sensibilizar al director de la institución y a su vez al personal docente y administrativo, para enfocarnos en su bienestar e incremento de su motivación al momento de considerar sus puntos de vista y aspectos negativos que afectan a su desempeño.

El estudio del clima laboral, conlleva a un estudio a profundidad en el que se analiza a partir de un diagnóstico que determine las necesidades de los colaboradores.

Del mismo modo se evidenció que un grupo minoritario de colaboradores no conocían sobre estos mismos temas, esto se puede presentar debido a que existen docentes que son nuevos, y no han recibido una respectiva inducción en la institución, por ende no se han podido relacionar más a profundidad sobre los conocimientos pertinentes de la escuela “José Acosta Vallejo”.

Con el desarrollo y planeación de este estudio, que quiso elevar la sensibilización, motivación y productividad del personal. Así como, en base al contacto con el personal se pudo conocer cuáles eran los factores que estarían interrumpiendo la ejecución y cumplimiento de las funciones cotidianas de todo el personal.

Ahora, luego de la aplicación del instrumento de medición, las socializaciones, capacitaciones y charlas efectuadas con el director de la institución y los actores y principales beneficiarios de la sistematización en el personal docente y administrativo, se pudo observar un cambio de actitud, en el desenvolvimiento para cumplir con sus funciones, tienen conocimiento de los principios y valores organizacionales y conocen lo importante que es manejar un buen ambiente de trabajo.

Segunda Parte: Experiencia de la sistematización.

1. Justificación

Al hablar del clima laboral podemos mencionar que es el medio en el que se desarrolla y desenvuelve el trabajo cotidiano de las personas, en este caso, el del personal de la Escuela de Educación General Básica “José Acosta Vallejo”. La calidad del clima laboral contribuye directamente en la satisfacción y buena predisposición de los colaboradores en la ejecución de sus actividades y funciones, razón por la cual se interviene en la productividad y desempeño de los empleados que será evidenciado en la jornada pedagógica con sus estudiantes.

Con estrategias de un buen clima laboral se orienta hacia la consecución de los objetivos generales y específicos de una institución, un mal clima laboral estará destruyendo el ambiente de trabajo y en el desempeño de sus colaboradores, a su vez estará ocasionando situaciones de conflicto y malestar entre los colaboradores generando un bajo rendimiento, insatisfacción y poca productividad.

La calidad y características del clima laboral se encuentra íntimamente relacionada con el manejo óptimo de las instrucciones y organización administrativa por parte del director y personal administrativo, que se evidenciará en base a los comportamientos de los empleados con su manera de trabajar, relacionándose dentro de su entorno cotidiano a través del ejercicio de sus funciones, su interacción con la institución, su forma de brindar una buena educación.

Las condiciones de trabajo, por otro lado, parecen no haber sido analizadas en todos sus contenidos. La discusión de los condicionantes de la producción y la productividad no han estado en el eje de las relaciones entre empleadores y trabajadores (Harari, 1975-2000, pág. 26).

Realizar un estudio acerca del clima laboral, contribuye a contar con una retroalimentación concreta acerca de los procedimientos y procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo introducir cambios y de esa manera mejorar de acuerdo a las necesidades de los principales beneficiarios frente a las actitudes y conductas que estarían afectando en la estructura organizacional.

Un óptimo clima laboral ayuda y motiva al personal docente y administrativo a ser competentes entre compañeros de trabajo, creando y fomentando una conducta madura de todos sus miembros, induciendo en ellos, el compromiso a ser responsables y productivos dentro de sus actividades encomendadas, dando lo mejor de sí y a su vez que se pueda enfocar para contribuir a su satisfacción laboral y posteriormente a la consecución de objetivos y metas propuestas.

Adicionalmente permite que dentro de la institución y a nivel personal, se manejen optimas relaciones inter e intra personales, en donde cada uno de los integrantes de la institución, adopten posturas positivas que incidan dentro del desarrollo organizacional por medio de estrategias que den directrices para un buen desempeño de sus actividades.

Considerando tal situación surge la necesidad y el interés de desarrollar una metodología de medición como es una encuesta adaptada a la teoría de Martha Alles (2010), para conocer la percepción que tiene el personal docente y administrativo del ambiente organizacional existente.

Este a su vez será el punto de partida que mediante este estudio se elabore un plan de acción que beneficie tanto a la institución como a los docentes que laboran en ella. Alles (2010) Las mujeres y los hombres no somos seres de adaptación, somos seres de transformación. La Teoría de Competencias es una herramienta para el trabajo efectivo de personas en ámbitos sociales reprimidos (pág. 49).

Por lo que es necesario investigar el clima laboral en el que se desenvuelven los colaboradores que será evidenciado en su productividad, desarrollo personal y profesional.

Con esta sistematización se busca resaltar la utilidad de gestionar de la forma más adecuada la manera de alcanzar las metas de la institución de la mejor forma posible, introduciendo herramientas que den paso a lograr establecer parámetros de estabilidad laboral, con el cumplimiento de lo establecido sobre todo encaminar al personal de la institución para que estén a gusto dentro de su puesto de servicio.

Es por estos motivos que la Escuela de Educación General Básica “José Acosta Vallejo”, en base a la obtención y gestión de la información, busca mejorar los procesos y forma de desarrollo de las competencias de su talento humano.

El personal docente y administrativo, a las cuales se destinó este estudio y en base a distintas técnicas de caracterización y acercamiento, se buscó paulatinamente ir incentivando a que las relaciones interpersonales del personal fluyan y mejoren con el fin de obtener más beneficios en su desempeño laboral.

2. Beneficiarios

Los beneficiarios que participaron directamente dentro de la sistematización, fueron el personal docente, y administrativo, ya que son los involucrados y actores principales en el tema a desarrollar.

Su aceptación y receptibilidad hacia la información que se pretendía obtener fue positiva, durante las actividades que se llevaron a cabo con estos participantes, se evidenció el gran interés al conocer y formar parte de este estudio; conforme la sistematización avanzaba cada participante daba sus opiniones y puntos referente al tema a tratar.

Con el director de la institución, se direccionó para tratar y controlar al personal y como su productividad permite a la organización cumplir con las expectativas planteadas y esperadas, su participación fue indirecta en la ejecución de este estudio, y a su vez dieron soporte para que todo el personal adopten los procedimientos que deberán mejorar y cambiar paulatinamente dentro del ambiente laboral.

3. Interpretación

El clima organizacional pretende que el ambiente sea óptimo en las organizaciones laborales, los estados de ánimo y el desempeño de los trabajadores, se desarrolle dentro de los parámetros positivos y adecuados para que conforme a sus actividades, la productividad se eleve según lo esperado por la institución.

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

El propósito que se ha tenido con esta sistematización fue crear una visión más clara de la importancia de contar con una mejor calidad de ambiente laboral en el personal docente y administrativo de la Escuela de Educación General Básica “José Acosta Vallejo”.

Con esta sistematización se pretende demostrar y dar a conocer las oportunidades necesarias que tendrán los colaboradores para relacionarse entre sí y ofrecer a los padres de familia un mejor servicio, fortaleciendo su efectividad en el desarrollo de sus habilidades y actividades generándoles un mayor éxito y satisfacción en su puesto de trabajo.

Como se enfocó desde su inicio, todo el personal de la imagen de la institución, con ellos los encargados de dar a conocer que es la institución educativa, a que se dedica y que

servicios son los que oferta; manejar al personal, contar con su participación dentro de este proceso, fue fundamental.

Partiendo de la necesidad de contar con un estudio claro y profundo del clima organizacional de la institución educativa, tanto director como to el personal que conforma la institución, brindaron la oportunidad de ser los principales actores para la ejecución, aplicación y desarrollo de la sistematización.

Esta intervención, permitió que todas las áreas involucradas, conozcan sus puntos débiles, en que aspectos se debía mejorar y cambiar; con la única finalidad de contribuir al desarrollo de la educación; el personal docente y administrativo, conocieron los objetivos esenciales para mejorar las condiciones laborales con los estudiantes.

Este estudio tuvo relevancia en el momento en que los participantes con su apertura y aceptación, encaminaron a que las actividades planificadas se cumplan, además la información recabada sea la indicada para levantar este proyecto.

La Escuela de Educación General Básica “José Acosta Vallejo” al ser una Institución Educativa con 35 años en la parroquia de Cangahua, es una institución que ha podido cumplir con los estándares de calidad educativa requeridos, sin embargo los problemas detectados después de la aplicación del instrumento de medición, permitió conocer con una visión amplia lo que en realidad estaría afectando el cumplimiento, desempeño y calidad del servicio y a través del plan de acción, se dio paso a que la institución cuente

con los instrumentos necesarios para acoger estos inconvenientes y solventarlos de la mejor forma en beneficio de sus toda la comunidad educativa.

4. Principales logros del aprendizaje

Las lecciones aprendidas a lo largo del desarrollo de la sistematización, es determinar como el personal de una institución educativa, puede convertirse en el eje principal de estudio con la finalidad de brindar un mejor soporte a las actividades y funciones desempeñados por los mismos.

En este caso el personal docente y administrativo ha permitido conocer una perspectiva diferente a lo laboral, es decir se puede conocer el lado más humano, más sensible que dentro de la cotidianidad es difícil de evidenciar.

Al haberme preparado académicamente en el ámbito organizacional, mis conocimientos sirvieron como base para dar un soporte dentro de la Escuela de Educación General Básica “José Acosta Vallejo”. Del mismo modo, al estar más en contacto con los colaboradores, se puede evidenciar la importancia de los problemas y riesgos que enfrentan diariamente.

Con esta sistematización, se ha podido desarrollar y levantar un estudio y un diagnóstico previo el cual ha dado paso para conocer las posibles mejoras que tiene la institución y específicamente en con el personal docente y administrativo, al momento de focalizar los índices de bajo rendimiento e insatisfacción laboral.

Enfocarse principalmente en el clima laboral que presenta la institución educativa, ya que al contar con un ambiente de trabajo adecuado, en el que los colaboradores vean en la organización como una institución sólida que brinda y da oportunidad de mejorar profesionalmente, se preocupa de sus necesidades y sobretodo se muestra interesado en conocer como es el desenvolvimiento de su funciones, no solo por cumplir con el servicio brindado, sino por cumplir con las expectativas del personal, al ser su profesión algo de su agrado.

El impacto que se pretendió tener, es contar con el cambio de actitud en el desempeño de las actividades de los colaboradores el mismo modo por parte del Director de la Institución, se aspira a tener cambios en la organización. Es decir, ir mejorando los aspectos negativos que no han permitido que el desarrollo de la funciones diarias no se cumplan a cabalidad o exista cierta distorsión en lo que se ha pretendido conseguir.

Conclusiones

- En la sistematización se puede evidenciar que el clima laboral de la Escuela de Educación General Básica “José Acosta Vallejo” se caracteriza por la autonomía, compromiso, liderazgo, como factores de alto rendimiento de todo el personal docente y administrativo.
- Mediante el instrumento de evaluación del clima laboral, la institución educativa pone en manifiesto la estructura y percepción de todo el personal docente y administrativo.
- Con el resultado del instrumento de evaluación y la medición del clima laboral en la institución educativa permite elaborar un plan de acción con actividades, objetivos para mejorar el desarrollo profesional de todo el personal.

Recomendaciones

- Poner en marcha el plan de acción a todo el personal de la institución educativa, basado en las sugerencias de los colaboradores destinado al desarrollo personal y profesional.
- Socializar el proyecto realizado en la Escuela de Educación General Básica “José Acosta Vallejo”, con el fin de crear estrategias de mejoramiento de clima organizacional a partir de los resultados del instrumento de evaluación.
- Realizar todas las actividades propuestas con el fin de que sean socializadas a otras instituciones educativas aledañas cuyos beneficiarios son todo el personal docente y administrativo.

Referencias

Brunet L (1999). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definiciones, diagnóstico y consecuencias*. México: Editorial Trillas.

Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).

Robbins, S. (1996). *Comportamiento Organizacional*. México. Editorial Hall.

Lau, J. (1949). *Ambiente Laboral: Estrategias para el trabajo efectivo en bibliotecas*. (1era ed.). Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Alfagrama Ediciones.

Harari, R. (1975-2000). *Estrategia Industrial y medio ambiente laboral en Ecuador*. (1era ed.). Quito, Ecuador. Edimpres Ediciones.

Alles, M. (1996-2011). *Comportamiento y clima organizacional*. (1era ed.). Buenos Aires, Argentina.

Anexos

Anexo1. Encuesta

El presente cuestionario a continuación es para informar el conocimiento que usted tiene con respecto a diversos factores que intervienen en el clima organizacional de institución donde usted elabora.

1 SIEMPRE 2 CASI SIEMPRE 3 ALGUNAS VECES 4 NUNCA

COOPERACION Y APOYO	
Siento que formo parte de un equipo de trabajo para cumplir las metas propuestas.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Mi superior escucha peticiones del personal docente.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Puedo confiar en mis compañeros docentes.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
ORGANIZACION Y ESTRUCTURA	
Cuento con los materiales pedagógicos necesarios para realizar mi trabajo.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Los valores de la institución son comprendidos y compartidos por los docentes.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Recibo de forma oportuna la información que requiero para mi trabajo.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
MOTIVACION	
Me gusta mi trabajo.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>

<p>En la Institución se preocupan por desarrollar y capacitar al personal docente.</p>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
<p>Me siento apreciado en la Institución.</p>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
<p>COMPROMISO</p>	
<p>Me siento orgulloso de trabajar en esta Institución.</p>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
<p>Existen prácticas discriminatorias en esta Institución.</p>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
<p>Las actividades en la Institución se realizan en óptimo respeto y trato igualitario.</p>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
<p>AUTONOMIA</p>	
<p>Estoy comprometido con el cumplimiento de metas en mi trabajo.</p>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
<p>El horario de trabajo me permite atender mis necesidades personales.</p>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>

Tengo autonomía suficiente para realiza mi trabajo.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
LIDERAZGO	
Recibo retroalimentación constante sobre mi desempeño.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Los líderes gestionan bien las relaciones internas y las tareas de sus equipos de trabajo.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Encuentro apoyo y confianza en mis superiores para el desarrollo de mis actividades.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>

Plan de Acción para mejorar el clima organizacional.

Anexos 2. Propuesta

1. Antecedentes

Los expertos en Talento Humano afirman, que las organizaciones deben cumplir con los requisitos necesarios para dar bienestar al trabajador. Por esa razón, resulta vital que el ámbito de trabajo sea agradable y propicio para todos.

“Comprender los procesos e interacciones que se manifiestan en una organización desde su interior es una tarea obligada para todo administrador, sobre todo si lo que se pretende es contar con un ambiente laboral que propicie sinergias grupales que impacten de manera positiva en un trabajo efectivo” (Lau, 2011, pág. 215).

Un buen ambiente laboral contribuye a tener un equipo más productivo y comprometido con la institución, en este caso docentes más satisfechos y por ende, estudiantes y padres de familia radiantes.

En este sentido, el estudio del clima organizacional realizado a la Escuela de Educación General Básica “José Acosta Vallejo”, demuestran que el personal docente y administrativo esté comprometido con su organización en tal razón puedan mejorar el desempeño laboral y sobrepasar las expectativas de rendimiento.

El plan de acción a implementarse en la Escuela de Educación General Básica “José Acosta Vallejo”, se basa estrictamente en los resultados de la encuesta de Clima organizacional y en las recomendaciones emitidas por parte del director de la Institución, de conformidad con el diagnóstico que cada gestión determine.

2. Objetivos de la propuesta

2.1 Objetivo general

Elaborar un plan de acción para la optimización de clima organizacional de la Escuela de Educación General Básica “José Acosta Vallejo”, con el fin de incrementar su desempeño y satisfacción laboral dentro de su entorno.

2.2. Objetivos específicos

- Activar el plan de acción de mejora del clima organizacional, en la Escuela de Educación General Básica “José Acosta Vallejo”, para que el director de la institución utilice los mecanismos necesarios y pueda mejorar su clima laboral.
- Identificar los factores que inciden en el clima organizacional y como afecta el rendimiento laboral del personal docente y administrativo.
- Definir las estrategias adecuadas para mejorar cada uno de los factores que intervienen en el clima organizacional.

3. Justificación de la propuesta

Hoy en día las organizaciones están enfocadas en elevar el desempeño laboral de sus trabajadores, con todas las condiciones y estrategias posibles para tratar de incentivar el trabajo en equipo y sobre todo el rendimiento en su puesto de trabajo.

El objetivo organizacional depende únicamente de su personal y su puesta en práctica, es decir conocer todas las necesidades que tiene el personal docente y administrativo, ya que de su satisfacción individual depende el éxito de la calidad de desempeño.

Con estos antecedentes se propone aplicar el plan de acción de mejoramiento del clima organizacional que permitirá desarrollar el rendimiento eficiente, explotando toda su capacidad de crecimiento y la predisposición al cambio.

4. Destinatarios

Los principales destinatarios del plan de acción son el personal docente y administrativo de la Escuela de Educación General Básica “José Acosta Vallejo”, razón por la cual deben

contar con un clima organizacional adecuado para realizar sus funciones con normalidad, adicionalmente los beneficiarios indirectos son los estudiantes y padres de familia que conforman la comunidad educativa.

5. Desarrollo de la propuesta

5.1 Clima organizacional

Esta caracterizado por demostrar las percepciones que tienen los trabajadores frente a las estructuras y procesos, en un entorno laboral.

La vital importancia que tiene el clima organizacional, es las características personales y organizacionales, en función a las percepciones de sus empleados.

Bajo estas condiciones el clima en las organizaciones, debe facilitar al trabajador la autonomía, con derechos y responsabilidades individuales y colectivas.

Esto afecta directamente en las motivaciones de los que conforman la organización y sobre su correspondiente comportamiento. El comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc.

5.2 Importancia del clima organizacional

A través del clima organizacional, se puede verificar el aumento o disminución del rendimiento de los trabajadores, adicionalmente si los colaboradores están identificados con la organización y con esto mejorar su eficiencia.

La estabilidad emocional que tienen los trabajadores frente a sus cargos, es sumamente determinante las situaciones en las que labora el empleado para elevar su nivel de rendimiento dentro y fuera de la organización.

5.3 Características del clima organizacional

El clima organizacional tiene varios factores que lo caracteriza, uno de ellos y el más importante es la motivación de los trabajadores que conlleva a comportamientos positivos y negativos.

Después del análisis de los resultados de la encuesta aplicada, podemos concluir que entre las causas principales que afectan la satisfacción laboral en la Escuela de Educación General Básica “José Acosta Vallejo” son:

5.2.1 El descontento en relación con los superiores: El personal docente se siente incómodo con las relaciones interpersonales del personal administrativo, manifiestan que existe prepotencia, lo que provoca incomunicación y falta de estima para con ellos. Como observamos el comportamiento del director es uno de los determinantes para la satisfacción.

6. La Comunicación

En todas las organizaciones la comunicación es un factor que debe prevalecer el desempeño y las relaciones del ser humano con su entorno. Con este factor se evidencia las estrategias que tienen las organizaciones para impulsar la comunicación.

6.1 Comunicación interna

Tiene que ver con el sentido de pertinencia del personal hacia la institución educativa, que éste se sienta identificado con la organización para quien trabaja.

6.2 Comunicación externa

Esta es la comunicación que se difunde hacia el exterior de la institución educativa, es decir la comunicación que se mantiene con los padres de familia.

6.3 Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es aquel factor que permite que el ser humano sienta motivación, respaldo por los jefes inmediatos, los factores determinantes en la satisfacción son:

- Reto del trabajo.
- Sistema de recompensas justas.
- Condiciones favorables en el trabajo.
- Compañeros que brinden apoyo.

Plan de acción de mejora del clima organizacional en la Escuela de Educación General Básica “José Acosta Vallejo”.

Tabla 1. Comunicación Interna

FACTOR	OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE	TIEMPO
COMUNICACIÓN INTERNA	Conseguir que la información administrativa origine confianza y buena relación humana.	Realizar reuniones periódicas para guiar al personal docente y apoyarlos para que realicen bien su trabajo.	Director de la Institución Educativa.	Mensual
	Mantener la efectividad en el manejo de la información.	Proponer temas relacionados al trabajo individual en el momento y lugar adecuado.	Personal Administrativo	Una vez por semana
	Establecer confianza y respeto compartido.	Realizar actividades de trabajo en equipo que involucre personal docente y administrativo.	Director de la Institución Educativa.	Una vez por semana

Tabla 2. Comunicación Externa

FACTOR	OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE	TIEMPO
COMUNICACIÓN EXTERNA	Participar activamente con los padres de familia en tareas y planificaciones.	Conformar grupos de trabajo entre docentes y padres de familia en beneficio de la institución.	Director y Personal administrativo.	Mensual
	Compartir objetivos y metas en conjunto.	Desarrollar un aprendizaje colaborativo a partir de un trabajo grupal.	Director y Personal administrativo.	Mensual
	Fortalecer los lazos de compañerismo entre personal docente, administrativo y comunidad educativa.	Organizar eventos sociales y deportivos para compartir en equipos de trabajo.	Director y Personal administrativo.	Mensual

Tabla 3. Motivación

FACTOR	OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE	TIEMPO
MOTIVACIÓN	Compensar los esfuerzos individuales hacia el cumplimiento de metas.	Programar talleres sobre crecimiento personal y autoestima.	Director y Personal administrativo.	Trimestral
	Obtener altos niveles de productividad y satisfacción laboral.	Estimular la participación del personal docente y administrativo en cursos, talleres, reuniones y capacitaciones.	Todo el personal de la Institución.	Trimestral
	Establecer un clima laboral adecuado y armónico a través de incentivos colectivos.	Entregar incentivos al personal docente y administrativo como forma de premio al hacer excelente su trabajo.	Todo el personal de la Institución.	Mensual

Tabla 4. Satisfacción Laboral

FACTOR	OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE	TIEMPO
SATISFACCIÓN LABORAL	Motivar a través de campañas el involucramiento del trabajo por medio de incentivos, metas de recaudos.	Fomentar un clima satisfactorio y armónico a través de incentivos a base de días libres en la institución.	Todo el personal de la Institución.	Mensual
	Lograr una adecuada cohesión grupal para alcanzar los objetivos propuestos por la institución.	Diseñar actividades encaminadas a capacitar al colectivo de trabajadores en destrezas y habilidades para la resolución de conflictos.	Director	Mensual
	Mejorar el proceso de toma de decisiones.	Escuchar las opiniones del personal docente en la toma de decisiones.	Personal docente y administrativo	Semanal

Tabla 5. Relaciones Interpersonales

FACTOR	OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE	TIEMPO
<p align="center">RELACIONES INTERPERSONALES</p>	<p>Elaborar e implementar un programa de capacitación del personal docente y administrativo dirigido a mejorar la participación y fomentar un clima organizacional adecuado.</p>	<p>Realizar un curso técnico para el personal administrativo y docente sobre clima organizacional y relaciones interpersonales.</p>	<p>Director y Personal Administrativo.</p>	<p>Mensual</p>
	<p>Establecer formas de reconocimiento que permitan una mayor relación entre el personal docente y administrativo</p>	<p>Crear formas de reconocimiento moral y material, para estimular las relaciones interpersonales.</p>	<p>Director y Personal Administrativo</p>	<p>Mensual</p>

6. Conclusiones

En la Escuela de Educación General Básica “José Acosta Vallejo” el Clima organizacional tiene parte fundamental para el desempeño de su personal, pues a través de esto el individuo desarrolla todo su potencial laboral.

La satisfacción laboral que tiene el personal docente y administrativo es un factor muy importante dentro del clima organizacional, ya que con esto los colaboradores se sienten satisfechos en sus aulas con los estudiantes.

La aplicación de este plan es de vital importancia, puesto que a través de esta herramienta la comunicación y las relaciones interpersonales mejorarían en gran escala y por consiguiente su desempeño.

Las actividades y estrategias propuestas en este plan de acción responden a las necesidades detectadas en la encuesta aplicada.

7. Recomendaciones

Implementar las estrategias en este plan para mejorar el clima organizacional del personal docente y administrativo de la Escuela de Educación General Básica “José Acosta Vallejo”.

Realizar talleres con el Director y el Personal administrativo con el objetivo de acordar las formas y vías de aplicación del plan de mejora propuesto.

Convocar a una reunión al personal docente y administrativos para socializar los resultados obtenidos con este plan de acción.

Anexo3. Matriz de involucrados

Grupos involucrados	Intereses respecto al proyecto	Problemas percibidos	Recursos y mandatos	Conflictos potenciales
Personal Docente y Administrativo de la Escuela de Educación General Básica “José Acosta Vallejo”	Mejorar el clima organizacional por parte del personal docente y administrativo de la E.G.B “José Acosta Vallejo”.	La falta de interés y bajo rendimiento laboral de los docentes y personal administrativo. La falta de comunicación y las relaciones interpersonales	Recursos Financieros Recursos Materiales Recursos Humanos	La Resistencia al cambio del clima organizacional, rumores, desequilibrio emocional por parte del personal docente y administrativo.
Director de la Institución	Mejorar el desempeño del personal docente y administrativo	Prepotencia al solicitar una resolución de un conflicto interno entre el personal docente y administrativo	Establecer en el personal docente y administrativo, espacios de dialogo que permitan relacionarse entre sí con actividades culturales o lúdicas.	Insatisfacción del personal docente por las resoluciones que se plantean ante las adversidades internas.

Anexo4. Matriz de Marco Lógico

<p>Objetivo global Desarrollar una metodología de medición del clima organizacional y ejecutar un plan de acción del personal docente y administrativo.</p>	<p>Indicadores Metodología del clima organizacional. Plan de acción con los resultados obtenidos.</p>	<p>Medios de verificación Manual de procedimientos Encuestas. Fotografías. Entrevistas</p>	<p>Supuestos Se establece crear un adecuado clima organizacional para el mejorar las relaciones interpersonales entre docentes y padres de familia.</p>
<p>Objetivo específico (Propósito) Desarrollar una metodología de medición del clima organizacional.</p>	<p>Metodología del clima organizacional.</p>	<p>Manual de procedimientos Encuestas. Fotografías. Entrevistas</p>	<p>Manejo de la información para posteriormente socializarlo.</p>
<p>Resultados Obtener indicadores del clima organizacional. Ejecutar un plan de acción.</p>	<p>Indicadores del clima laboral.</p>	<p>Entrega de tabulaciones.</p>	<p>Socializar los resultados. Sensibilizar a los colaboradores.</p>
<p>Actividades Manejo y análisis de la información. Diseñar una metodología Aplicar encuestas Sensibilización Analizar los resultados Socializar Informe final</p>	<p>Metodología Número de encuestas aplicadas Grupos de colaboradores Indicadores del clima laboral Plan de acción</p>	<p>Manual de procesos Encuestas Firmas de asistentes</p>	<p>Adecuación del clima organizacional, para mejorar las relaciones interpersonales.</p>

Anexo 5. Cronograma

N° ACTIVIDADES		ABRIL	MAY	JUN	JUL	AGOST
1	Presentación del Plan de Investigación	X				
2	Designación del Tutor	X				
3	Aplicación de la Metodología		X			
4	Cuantificar los Resultados			X		
5	Socializar los resultados			X		
6	Aplicación del plan de acción				X	
7	Elaboración de Informe final					X
8	Socialización del Informe final al Director					X