

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE COSTA RICA
ESCUELA DE EDUCACIÓN TÉCNICA
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN TÉCNICA



TEMA

DIAGNÓSTICO DE CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA SECCIÓN TÉCNICA
NOCTURNA DEL COLEGIO TÉCNICO PROFESIONAL DE CARTAGENA,
CIRCUITO 03 DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE SANTA
CRUZ

POSTULANTES

Nathalie Obando Medrano
Erica Rodríguez Molina
Jorge Villarreal Rodríguez

Marzo, 2017

RESUMEN EJECUTIVO

A continuación, se presenta un análisis sobre los factores que inciden en el clima organizacional, en los funcionarios de la sección nocturna del Colegio Técnico Profesional de Cartagena localizado en Santa Cruz, Provincia de Guanacaste.

Al comprender la importancia del clima organizacional dentro de las instituciones y organizaciones se puede entender la dinámica fundamental interna de las relaciones dentro de las empresas. La apreciación del clima resulta determinante para la satisfacción laboral, el desempeño y la productividad. Un clima positivo propicia una mayor motivación y por tanto un mejor desempeño por parte de los funcionarios, a su vez; si es adecuado provocará un aumento en el compromiso y la lealtad hacia la Institución.

La implementación de una Propuesta Tecno Didáctica pretende por lo tanto facilitar los procesos de comunicación, motivación y capacitación en cuanto a clima organizacional de los funcionarios de la Sección Nocturna del Colegio Técnico Profesional de Cartagena buscando de esta manera el mejoramiento del clima que la institución contaba anteriormente, dando como resultado un excelente nivel de desempeño laboral que contribuirá al desarrollo de los estudiantes, docentes, administrativos, coordinadores, director y en general el pueblo de Cartagena.

ABSTRACT

The following is an analysis of the relationship between the organizational climate on work performance and the motivation of the night staff of the Cartagena CTP located in Santa Cruz, Guanacaste province.

Understanding the importance of organizational climate within institutions and organizations can understand the fundamental internal dynamics of relationships within companies. The appreciation of the climate is determinant for the work satisfaction, the performance and the productivity. A positive climate encourages a greater motivation and therefore a better performance by the officials, in turn; If appropriate, will lead to an increase in commitment and loyalty to the Institution.

The implementation of a Tecno Didactic Proposal therefore aims to facilitate the communication, motivation and training processes regarding the organizational climate of the officials of the Night Section of the CTP of Cartagena, seeking in this way the improvement of the climate within the institution of work Resulting in an excellent level of work performance that will contribute to the development of students, teachers, administrators, coordinators, director and in general the town of Cartagena.

DESCRIPTORES

Clima Organizacional (CO), Colegio Técnico Profesional (CTP), Relaciones Humanas (RH), Educación Técnica (ET), Motivación, Comunicación, Liderazgo, Ministerio de Educación Pública (MEP), Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITCR).

TABLA DE CONTENIDOS

CAPÍTULO I	1
INTRODUCCIÓN.....	2
CAPÍTULO II	5
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	6
2.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	6
2.2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	7
2.3. OBJETIVOS	7
2.3.1. Objetivo General	7
2.3.2. Objetivos Específicos.....	7
2.4. SUB-PREGUNTAS	8
2.5. JUSTIFICACIÓN	9
2.6. VIABILIDAD	10
2.7. ALCANCES Y LIMITACIONES	11
2.8. CONTEXTUALIZACIÓN.....	12
2.8.1 Antecedentes del Colegio Técnico Profesional de Cartagena	12
CAPÍTULO III	16
MARCO TEÓRICO	17
3.1. EDUCACIÓN TÉCNICA	17
3.1.1. Sección Nocturna.....	22
3.2. CLIMA ORGANIZACIONAL	23
3.2.1. Clima Escolar	26

3.2.2. Comunicación	28
3.2.2.1. Tipos de Comunicación.....	28
3.2.3. Medios o canales de Comunicación.....	30
3.2.4. Barreras de Comunicación.....	31
3.2.5. Comunicación Organizacional	33
3.2.6. Motivación.....	35
3.2.6.1. Teorías de Motivación.....	36
3.2.7. Liderazgo	39
3.2.7.1. Estilos de Liderazgo.....	40
3.2.7.2. Teorías de Liderazgo	42
3.2.7.3. Satisfacción Laboral.....	42
3.2.8. Relaciones Interpersonales.....	45
3.2.8.1. Recurso Humano	45
3.2.8.2. Equipo de Trabajo.....	46
3.2.9. Grado de Pertenencia	47
3.2.10. Organización Institucional	48
3.2.10.1. Valores	48
CAPÍTULO IV	52
MARCO METODOLÓGICO	53
4.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	53
4.1.1. Tipo y diseño de la Investigación	53
4.1.1.1. Tipo de investigación	53
4.2. ALCANCES DE LA INVESTIGACIÓN.....	54
4.3. SUJETOS DE INVESTIGACIÓN.....	54

4.4. POBLACIÓN	55
4.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	56
4.6. MUESTRA.....	56
4.7. FUENTES DE INFORMACIÓN	58
4.8. CUADRO DE VARIABLES.....	60
CAPÍTULO V - ANÁLISIS DE RESULTADOS	63
5.1. ENCUESTA DIRIGIDA A DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS	63
5.2. ENCUESTA DIRIGIDA A DIRECTORES Y COORDINADORES.....	108
5.3. ENCUESTA DIRIGIDA A ESTUDIANTES	138
CAPÍTULO VI	156
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	156
6.1. CONCLUSIONES.....	157
6.2. RECOMENDACIONES	158
CAPÍTULO VII	166
PROPUESTA	166
PROPUESTA.....	167
CAPÍTULO VIII	186
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	186
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	187
CAPÍTULO IX.....	196
APÉNDICES.....	196
APÉNDICES 1	197
Encuesta dirigida al Personal Docente y Administrativo, del Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Nocturna.	197

APÉNDICES 2	200
Encuesta dirigida Director y Coordinadores, del Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Nocturna.	200
APÉNDICES 3	202
Encuesta dirigida a estudiantes, del Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Nocturna, del nivel de décimo año.....	202

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO N°1 - Población de la muestra	57
CUADRO N°2 - Cuadro de Variables.....	60
CUADRO N°3 - Se siente apoyado (a) por el grupo de compañeros de trabajo en las distintas actividades que lleva a cabo dentro de la institución	63
CUADRO N°4 - Se reconoce el esfuerzo y la dedicación para desempeñar sus funciones diarias	65
CUADRO N°5 - Se propicia el crecimiento personal y profesional del personal docente y administrativo.....	67
CUADRO N°6 - El trabajo que usted realiza es gratificante.....	69
CUADRO N°7 - En la institución existe una mejora continua de los métodos de trabajo, para elevar los niveles de productividad de los funcionarios.....	71
CUADRO N°8	73
Se promueve en el centro educativo actividades que permiten alcanzar los diversos logros a nivel institucional y comunitario	73
CUADRO N°9 - Se organizan grupos de trabajo para desarrollar los diferentes proyectos de mejora en el centro educativo	75
CUADRO N°10 - Existe coordinación entre los diferentes departamentos y comités de trabajo con el fin de desarrollar actividades a beneficio de toda la institución..	77
CUADRO N°11 - Tiene la administración disposición para recibir sugerencia, comentarios y recomendaciones de los docentes y estudiantes.....	79
CUADRO N°12 - Se utilizan diferentes medios de comunicación (reuniones, cartas, memorándums, circulares, WhatsApp) para mantener informados al personal docente y administrativo de lo que ocurre en la institución.....	81
CUADRO N°13 - Cuando se transmite un mensaje, lo hacen de manera tal que es comprendido inmediatamente	83

CUADRO N°14 - La administración cuenta con la capacidad de dialogar sobre diversos asuntos que pueden afectar el accionar de las actividades laborales e institucionales.....	85
CUADRO N°15 - Existe relación entre las actividades laborales que se desempeñan con los valores instruccionales	87
CUADRO N°16 - Existe promoción y fomento para la práctica diaria de los valores en la institución.....	89 89
CUADRO N°17 - Los docentes de las diferentes especialidades se sienten identificados con la institución	91 91
CUADRO N°18 - Participan activamente los docentes y administrativos en las actividades que promueven en el centro educativo.....	93
CUADRO N°19 - Se realizan actividades en el centro educativo con la finalidad de intercambiar información entre trabajadores y fomentar la unión de los mismos..	95
CUADRO N°20 - Se recibe apoyo de compañeros y compañeras de las diferentes áreas cuando se presentan dificultades	97
CUADRO N°21 - Se lleva a cabo actividades sociales y formativas para gozar de un ambiente saludable de trabajo	99
CUADRO N°22 - Participan los funcionarios de la institución en las actividades sociales y de esparcimiento que permiten unificar el equipo de trabajo.....	101
CUADRO N°23 - Medios de comunicación más usados en la institución educativa	103
CUADRO N°24 - Se reconoce el esfuerzo y dedicación para desempeñar sus funciones diarias	108
CUADRO N°25 - Se propicia el crecimiento personal y profesional del personal docente y administrativo.....	110
CUADRO N°26 - Conoce la misión, visión y valores institucionales	112

CUADRO N°27 - Facilita los recursos necesarios para su desempeño profesional	114
CUADRO N°28 - Promueve en el centro educativo actividades que permitan alcanzar diversos logros a nivel institucional y comunitario	116
CUADRO N°29 - Existe coordinación entre los diferentes departamentos y comités de trabajo con el fin de desarrollar actividades para la institución.....	118
CUADRO N°30 - Existe relación entre el trabajo que desempeña con los valores institucionales del centro educativo	120
CUADRO N°31 Los docentes del área técnica se sienten identificados con la institución	122
CUADRO N°32 - Participan activamente los docentes y administrativos en las actividades que se promueven en el centro educativo	124
CUADRO N°33 - Se realizan actividades para fomentar la unión de grupo	126
CUADRO N°34 - Se presenta el compañerismo en el área técnica, que permita atender las diferentes necesidades en el entorno laboral	128
CUADRO N°35 - Dispone de un recinto para recibir sugerencias, comentarios y recomendaciones de los docentes y estudiantes	130
CUADRO N°36 - Se realizan talleres de comunicación para fomentar la comunicación dentro del personal docente y administrativo en la institución.....	132
CUADRO N°37 - Medios de comunicación más usados en la institución educativa	134
CUADRO N°38 - El Centro educativo dispone de un buzón de sugerencias	138
CUADRO N°39 - El centro educativo cuenta con medios para mantener informado a la comunidad estudiantil	140
CUADRO N°40 - Conoce la misión, visión y valores institucionales	142
CUADRO N°41 - Participa activamente en las actividades que promueve el centro educativo	144
CUADRO N°42 - Existen relaciones armoniosas entre estudiantes y profesores	146

CUADRO N°43 - Existe representación del gobierno estudiantil que apoye en las diferentes actividades académicas de la institución	148
CUADRO N°44 - El personal docente y administrativo motiva al estudiantado en las distintas actividades que lleva a cabo la institución	150
CUADRO N°45 - Cuenta el estudiantado con los materiales didácticos necesarios para el desarrollo de las actividades académicas	152
CUADRO N°46 - El centro educativo promueve actividades que permitan alcanzar diversos logros a nivel institucional y comunitario	154

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA N°1 - Colegio Técnico Profesional Cartagena	12
FIGURA N°2 - Se siente apoyado (a) por el grupo de compañeros de trabajo en las distintas actividades que lleva a cabo dentro de la institución.....	64
FIGURA N°3 - Se reconoce el esfuerzo y la dedicación para desempeñar sus funciones diarias	65
FIGURA N°4 - Se propicia el crecimiento personal y profesional del personal docente y administrativo.....	67
FIGURA N°5 - El trabajo que usted realiza es gratificante.....	69
FIGURA N°6 - En la institución existe una mejora continua de los métodos de trabajo, para elevar los niveles de productividad de los funcionarios.....	72
FIGURA N°7 - Se promueve en el centro educativo actividades que permiten alcanzar los diversos logros a nivel institucional y comunitario	73
FIGURA N°8 - Se organizan grupos de trabajo para desarrollar los diferentes proyectos de mejora en el centro educativo	75
FIGURA N°9 - Existe coordinación entre los diferentes departamentos y comités de trabajo con el fin de desarrollar actividades a beneficio de toda la institución	77
FIGURA N°10 - Tiene la administración disposición para recibir sugerencia, comentarios y recomendaciones de los docentes y estudiantes.....	80
FIGURA N°11 - Se utilizan diferentes medios de comunicación (reuniones, cartas, memorándums, circulares, WhatsApp) para mantener informados al personal docente y administrativo de lo que ocurre en la institución	81
FIGURA N°12 - Cuando se transmite un mensaje, lo hacen de manera tal que es comprendido inmediatamente	83
FIGURA N°13 - La administración cuenta con la capacidad de dialogar sobre diversos asuntos que pueden afectar el accionar de las actividades laborales e institucionales.....	85

FIGURA N°14 - Existe relación entre las actividades laborales que se desempeñan con los valores instruccionales	88
FIGURA N°15 - Existe promoción y fomento para la práctica diaria de los valores en la institución	89
FIGURA N°16 - Los docentes de las diferentes especialidades se sienten identificados con la institución	91
FIGURA N°17 - Participan activamente los docentes y administrativos en las actividades que promueven en el centro educativo	94
FIGURA N°18 - Se realizan actividades en el centro educativo con la finalidad de intercambiar información entre trabajadores y fomentar la unión de los mismos	95
FIGURA N°19 - Se recibe apoyo de compañeros y compañeras de las diferentes áreas cuando se presentan dificultades	97
FIGURA N°20 - Se lleva a cabo actividades sociales y formativas para gozar de un ambiente saludable de trabajo	99
FIGURA N°21 - Participan los funcionarios de la institución en las actividades sociales y de esparcimiento que permiten unificar el equipo de trabajo	101
FIGURA N°22 - Medios de comunicación más usados en la institución educativa	104
FIGURA N°23 - Factores del Clima Organizacional	107
FIGURA N°24 - Se reconoce el esfuerzo y dedicación para desempeñar sus funciones diarias	109
FIGURA N°25 - Se propicia el crecimiento personal y profesional del personal docente y administrativo	110
FIGURA N°26 - Conoce la misión, visión y valores institucionales	113
FIGURA N°27 - Facilita los recursos necesarios para su desempeño profesional	114

FIGURA N°28 - Promueve en el centro educativo actividades que permitan alcanzar diversos logros a nivel institucional y comunitario	116
FIGURA N°29 - Existe coordinación entre los diferentes departamentos y comités de trabajo con el fin de desarrollar actividades para la institución.....	118
FIGURA N°30 - Existe relación entre el trabajo que desempeña con los valores institucionales del centro educativo	121
FIGURA N°31 - Los docentes del área técnica se sienten identificados con la institución	122
FIGURA N°32 - Participan activamente los docentes y administrativos en las actividades que se promueven en el centro educativo.....	124
FIGURA N°33 - Se realizan actividades para fomentar la unión de grupo.....	127
FIGURA N°34 - Se presenta el compañerismo en el área técnica, que permita atender las diferentes necesidades en el entorno laboral	128
FIGURA N°35 - Dispone de un recinto para recibir sugerencias, comentarios y recomendaciones de los docentes y estudiantes	131
FIGURA N°36 - Se realizan talleres de comunicación para fomentar la comunicación dentro del personal docente y administrativo en la institución.....	132
FIGURA N°37 - Medios de comunicación más usados en la institución educativa	134
FIGURA N°38 - Percepción de los factores presentes dentro del clima en el CTP de Cartagena.....	137
FIGURA N°39 - El Centro educativo dispone de un buzón de sugerencias	139
FIGURA N°40 - El centro educativo cuenta con medios para mantener informado a la comunidad estudiantil.....	140
FIGURA N°41 - Conoce la misión, visión y valores institucionales	143
FIGURA N°42 - Participa activamente en las actividades que promueve el centro educativo.....	144

FIGURA N°43 - Existen relaciones armoniosas entre estudiantes y profesores .	147
FIGURA N°44 - Existe representación del gobierno estudiantil que apoye en las diferentes actividades académicas de la institución	148
FIGURA N°45 - El personal docente y administrativo motiva al estudiantado en las distintas actividades que lleva a cabo la institución.....	151
FIGURA N°46 - Cuenta el estudiantado con los materiales didácticos necesarios para el desarrollo de las actividades académicas	153
FIGURA N°47 - El centro educativo promueve actividades que permitan alcanzar diversos logros a nivel institucional y comunitario	154

DEDICATORIA

Dedico esta investigación a Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

A mis padres, por darme la vida, por creer en mí y por apoyarme siempre en mis proyectos. A Stuart Contreras Obando, por ser mi mayor inspiración.

Nathalie Obando Medrano

Esta tesis se la dedico a Dios, primeramente, quién me dio las fuerzas para seguir adelante y no desfallecer y poder llegar hasta este momento tan especial en mi vida.

*A mi mamá (**abuela: Bienvenida Espinoza**), por ser mi ángel, quién desde el cielo me acompaña en este arduo camino, y comparte conmigo alegrías y tristezas.*

*A mi madre **Carmen Noemy Molina**, quién me ha dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi carácter, mi empeño, mi perseverancia, mi coraje para conseguir mis objetivos. A mi hermano por estar siempre presente, acompañándome para poderme realizar, a mi **Tía Anabel y Mitzy**, por ayudarme cuando más lo necesitaba. A mi pareja, por ser especial, en todos los sentidos, por darme ánimos cuando mis fuerzas me abandonaban.*

*A mis compañeros **Nathalie Obando Medrano** y **Jorge Arturo Villarreal**, gracias por su apoyo, paciencia y gentileza, porque Dios, permitió que hiciéramos estos trabajos juntos para aprender y conocer muchas cosas nuevas, pero lo más bello de todo fue que siempre Jesucristo nos guardó, protegió y nos dio la sabiduría para terminar con éxito esta laboriosa tarea.*

*Al Profesor Magister **Jeison Alfaro** director de esta tesis, por su valiosa guía y asesoramiento para la realización de la misma.*

Erica Rodríguez Molina

*"A Dios por ayudarme a llegar a este punto en mi existencia, a mi papá Jorge Alfredo, mi mamá Emilce y a mi hermano Alfredo por creer en mí aún cuando ni yo mismo lo hice; a ustedes les dedico este nuevo paso en mi carrera profesional...
gracias"*

Jorge Arturo Villarreal Rodríguez

AGRADECIMIENTOS

Primero a Dios, por permitirnos llegar hasta este momento tan importante de nuestras vidas, y así lograr otra meta más en nuestra carrera profesional. Sin ti Señor, no habríamos podido lograrlo, en ti encontramos las fuerzas que necesitábamos para poder seguir avanzando, incluso cuando creíamos que no se iba a lograr.

A nuestros padres por habernos inculcado buenos principios y hacernos comprender desde muy jóvenes que la educación es parte indispensable para el desarrollo social, intelectual y laboral de una persona, y que el único que decide hasta dónde quiere llegar y que logros se van agregando a su vida, es uno mismo.

A nuestras familias, por su cariño, consejos, comprensión y las palabras de aliento que en uno u otro momento fueron indispensables para seguir adelante, en esta travesía.

A nuestro Profesor, Tutor y Amigo Jeison Alfaro, mil gracias por el tiempo, las llamadas de atención, los consejos brindados, la dedicación y el esmero mostrado, por exigirnos siempre calidad en este proyecto y convencernos de que sí éramos capaces de lograrlo.

A la señora Sandra Mora Fallas y al Ing. Magister Hugo Navarro, por estar siempre anuentes a nuestras consultas y ayudarnos de la mejor forma posible durante el desarrollo de esta carrera.

A todos y cada uno de los que nos ayudaron para lograr terminar con este proyecto de vida, muchas gracias.

CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

Actualmente las instituciones están demostrando mayor interés en el clima organizacional, debido a que éste, forma parte fundamental para el desarrollo de las funciones de los trabajadores.

Desde el punto de vista de Castro (2006) menciona que:

El estudio del clima organizacional, permite conocer, en forma científica y sistemática, las opiniones de las personas acerca de su entorno laboral y condiciones de trabajo, con el fin de elaborar planes que permitan superar de manera priorizada los factores negativos que se detecten y que afectan el compromiso y la productividad del potencial humano. (p. 48)

Por tal motivo, la presente investigación se enfocará en diagnosticar el Clima Organizacional de la Sección Técnica Nocturna del Colegio Técnico Profesional de Cartagena, con el fin de determinar de qué forma inciden los factores del Clima Organizacional en el personal docente y administrativo de esta institución educativa.

La investigación de esta problemática se realizó por el interés de conocer cuáles son esos factores que inciden en el Clima Organizacional; por lo tanto, para analizar el clima vigente en el área de estudio, se ha considerado variables como: comunicación, motivación, organización institucional, grado de pertenencia y relaciones interpersonales; que son factores relevantes, en su incidencia del clima organizacional.

Para lograr lo anterior, se pretende trabajar con el total de colaboradores de la Sección Técnica Nocturna, así como una muestra representativa de los estudiantes de las diferentes especialidades; con el afán de lograr un estudio más acertado. Es importante recalcar que se tiene acceso a la información necesaria para poder desarrollar dicha investigación.

La investigación se estructura de la siguiente forma, el presente capítulo (Introducción); ubica al lector sobre la introducción, justificación, definición del problema de estudio y los objetivos (generales y específicos).

En el segundo capítulo; se construye el Planteamiento del problema, en donde se abarcan aspectos como, el problema, objetivos, preguntas, justificación, viabilidad y localización; elementos que permitirán al lector ampliar su visión a la hora de interpretar la información obtenida.

En el capítulo tercero; se describe el marco teórico, donde se muestra la revisión de la literatura y hace una recopilación de los elementos teóricos que sustentan el estudio del clima organización y sus variables.

En el capítulo cuarto; se detalla la metodología empleada, en donde se define el tipo de investigación, los alcances, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, los tipos de muestra, los tipos de análisis por realizar, así como el cuadro de variables.

El capítulo cinco, se presentará el análisis de las variables en estudio, así como de la información obtenida. El capítulo seis, se presentará una propuesta de solución al problema encontrado en la investigación.

Los capítulos siete y ocho, es donde el equipo investigador hace mención de una serie de conclusiones y recomendaciones de acuerdo con los resultados obtenidos y los objetivos propuestos.

Finalmente, en los capítulos nueve y diez, se detallan las referencias bibliográficas citadas y consultadas; así como los anexos y propuesta, entre estos los instrumentos utilizados durante el desarrollo de esta investigación.

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El Colegio Técnico Profesional de Cartagena, como se conoce ahora, fue creado en 1975 como una opción en el distrito de Cartagena, en el cantón de Santa Cruz a nivel agropecuario, que adopta la modalidad técnica profesional, como parte de la reestructuración de los colegios técnicos y la creación de nuevos programas en el país (Rodríguez, 2015. s.f.).

El Colegio Técnico Profesional de Cartagena, modalidad diurna ofrece especialidades como: Informática Empresarial, Turismo, Agropecuario, Secretariado, Contabilidad y Diseño de la Moda. En cuanto a la sección nocturna, su apertura se dio a partir del 2013, con las siguientes especialidades a nivel técnico como: Turismo, Informática Empresarial, Contabilidad, y en el 2016 se amplía la oferta con Diseño de la Moda.

El interés de efectuar un análisis del Clima Organizacional en el Colegio Técnico Profesional de Cartagena, es con la finalidad de identificar aspectos que ayuden mejorar el clima de la institución; esto, porque se han presentado inconvenientes en la comunicación y conflicto entre funcionarios, problemas entre equipos de trabajo, roces, recargo de funciones, resistencia al cambio, equipo físico deficiente y aglomeración de materiales, hacinamiento en lo que respecta a espacio físico, debido a que en una misma aula trabajan varios funcionarios en un espacio muy reducido, e infraestructura en mal estado.

2.2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

¿Qué factores del clima Organizacional inciden en la comunicación, organización institucional, motivación, grado de pertenencia y relaciones interpersonales del personal docente y administrativo, del Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna, Circuito 03 de la Dirección Regional de Educación de Santa Cruz?

2.3. OBJETIVOS

2.3.1. Objetivo General

Diagnosticar el Clima Organizacional que permita mejorar los procesos de comunicación, organización institucional, motivación, grado de pertenencia y relaciones interpersonales del personal docente y administrativo del Colegio Técnico Profesional de Cartagena.

2.3.2. Objetivos Específicos

1. Identificar elementos presentes en el Clima Organizacional que influyen en el personal docente y administrativo de la Sección Nocturna, CTP Cartagena.
2. Determinar elementos que afectan en el Clima Organizacional presentes en el Centro Educativo para el desarrollo de una mejora continua.
3. Comprender los criterios desde la opinión del personal docente y administrativo, para el desarrollo de una mejora continua en el proceso de comunicación y clima organizacional del Centro Educativo

4. Elaborar una propuesta de comunicación para la mejora del Clima Organizacional del C.T.P. de Cartagena, mediante un recurso tecnológico.

2.4. SUB-PREGUNTAS

A raíz del problema por investigar se plantean las siguientes preguntas con el fin de dar respuesta a esta investigación:

1. ¿Qué medios de comunicación internos utilizan en el Colegio Técnico Profesional de Cartagena, sección nocturna?
2. ¿Qué importancia tiene la comunicación dentro del CTP de Cartagena, sección nocturna?
3. ¿Es la motivación un factor relevante en el ciclo motivacional de los docentes y administrativos del Colegio Técnico Profesional Regional de Cartagena, sección nocturna?
4. ¿Qué papel juega el liderazgo dentro de la comunicación institucional en el CTP de Cartagena, sección nocturna?
5. ¿El personal docente y administrativo conoce qué es clima organizacional?
6. ¿Qué elementos de liderazgo se consideran importantes para una buena comunicación?
7. ¿Consideran los estudiantes que existe un canal de comunicación?
8. ¿Los estudiantes consideran que existen un buen liderazgo en la institución?

2.5. JUSTIFICACIÓN

El clima organización presente dentro de las organizaciones, es la base en donde los colaboradores logran desarrollar sus logros profesionales y personales, desarrollan un sentido de pertenencia dentro de cada uno y ayuda a las instituciones a alcanzar un ambiente de armonía que permite la consecución de los objetivos organizacionales todo de la mano de las distintas personalidades, necesidades y capacidades de cada uno de los funcionarios del Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna.

Lo anterior se puede reflejar en palabras del autor Segredo P, A M, en donde indicq que:

El ambiente donde se reflejan las facilidades o dificultades que encuentra la persona para aumentar o disminuir su desempeño, o para encontrar su punto de equilibrio. Es decir, la percepción que tienen las personas, de cuáles son las dificultades que existen en una organización y la influencia que sobre estos ejercen las estructuras organizativas, factores internos o externos del proceso de trabajo actuando como facilitadores o entorpecedores del logro de la calidad de los objetivos de la organización. (2015, s.p.)

Es por esto que a lo largo de los años, el CTP de Cartagena sección Nocturna ha sido sinónimo de excelencia, trabajo en equipo, comunicación y compromiso en el personal con la institución, en años recientes; cualidades que se han distinguido

se ha visto sustancialmente afectado la imagen que proyecta la institución externa e internamente.

Por lo anterior; el presente estudio se realiza con la intención de identificar cuáles son los factores (motivación, organización institucional, comunicación, grado de pertenecía y relaciones interpersonales) de clima organizacional que influyen en el accionar cotidiano de los funcionarios; buscando a mediano y a largo plazo las mejoras en este proceso, para potencializar los estándares de calidad con que se contaban en años anteriores y posicionaban a la institución como una de las mejores de la zona.

2.6. VIABILIDAD

El presente estudio forma parte de las líneas de investigación propuestas por el posgrado de Educación Técnica, Instituto Tecnológico de Costa Rica; además de contribuir a la sociedad costarricense, en este caso se ha escogido al Colegio Técnico Profesional de Cartagena, ya que reúne las características, condiciones técnicas y operativas que aseguran el cumplimiento de sus metas y objetivos de esta investigación; para desarrollar este estudio, se solicitó la autorización a la Directora del centro educativo.

Es importante recalcar que para el desarrollo de este estudio se cuenta con los recursos: materiales, financieros, humanos, tiempo e información, con el fin de concluir de forma exitosa la investigación.

2.7. ALCANCES Y LIMITACIONES

De acuerdo con los alcances que conlleva esta investigación, se pretende contribuir al desarrollo de actitudes que busquen concientizar a los funcionarios a propiciar un clima organizacional agradable, con el objetivo de mejorar aspectos como, motivación, comunicación, grado de pertenencia entre otros; con el fin de incrementar la productividad por parte del personal docente y administrativo del Colegio Técnico Profesional de Cartagena.

Este estudio permite promover un grado de compromiso e identidad organizacional por parte de los colaboradores, permitiendo introducir cambios o conductas que repercuten el funcionamiento de la institución.

Dentro de las limitaciones podemos indicar:

1. Resistencia del personal docente y administrativo para participar en el proceso de investigación.
2. El seguimiento de las actividades, dependerá del compromiso que asuma la dirección y coordinadores.
3. El factor tiempo, ya que no se pueden ejecutar acciones debido al tiempo lectivo, y buena parte del personal no reside en la zona de ubicación del centro educativo, lo que dificulta la obtención de la información.

En esta investigación, no se toma en cuenta la opinión de los padres de familia y miembros de las comunidades, que por motivo de tiempo, dificultan la aplicación de los instrumentos, y además por que dichos elementos están enfocados propiamente al clima organizacional de la institución y podría producirse sesgos en la información.

2.8. CONTEXTUALIZACIÓN

Esta investigación se realiza en el Colegio Técnico Profesional de Cartagena (CTP Cartagena), ubicado en la provincia de Guanacaste, cantón Cartagena, distrito cinco, un kilómetro al norte del Supercompro R.L (Ver figura N°1), correspondiente a la Dirección Regional de Educación de Santa Cruz, Código presupuestario: 4205, Dirección 03, Circuito 03. Teléfono: 2675-0194 / 2675-0554, correo electrónico: ctp.decartagena@mep.go.cr.

FIGURA N°1

Colegio Técnico Profesional Cartagena



Fuente: Google Earth, DigitalGlobe (2005)

2.8.1 Antecedentes del Colegio Técnico Profesional de Cartagena

De acuerdo con los autores Sánchez Alfaro, D. y Núñez López, Y. (2016) indican los antecedentes del CTP Cartagena de la siguiente forma:

Fue fundado en el año de 1975, y surgió por la inquietud de la Asociación de Desarrollo de Cartagena, la creación del Colegio fue enfocado en el área Agropecuaria; en dicha asociación figuraban entre otros los señores: Michael Marchena, Hernán Briceño, Joaquín Marchena, entre otros; además de personas

ilustres que lucharon junto con la comunidad de Cartagena, para que todos los proyectos que se habían, se lograran concretar.

El señor Diputado José Angulo Rojas, conocido por el pueblo como don “Checho”, les hace saber que el Estado pretende crear un colegio Agropecuario, ya sea en Santa Bárbara o en Cartagena de Santa Cruz, dependiendo esto de las condiciones que presenta cada una de esas localidades.

En el año 1974, un viernes a las 3 p.m. se celebrará una reunión en la Parroquia de esta Comunidad con la presencia del señor cura Fray José María Infanzón, supervisor de Escuela don Salomón Bonilla, personal docente y administrativo de la Escuela de Cartagena, varios padres de familia y vecinos. Gracias a estas personas se integró el Comité Pro-Colegio, los cuales recabaron toda la información que el Ministerio de Educación Pública, solicito para la apertura; y se dio la apertura del Instituto de Capacitación Técnica.

La comunidad se organizó para colaborar con la construcción provisional de 8 aulas o galerones para empezar impartir lecciones. Fue así como el diputado José Angulo dona 400 láminas de zinc y vecinos del pueblo donan madera de cedro. El Comité Pro-Colegio solicita al Ministerio de Obras y Transporte de Liberia el mobiliario, el cual lo obtienen a cambio de la madera aportaron, estas aulas o galerones sirven como oficinas administrativas.

Se realizaron varios intentos de compra de terrenos, pero fracasaron, hasta que finalmente doña Claudina Bustos con su actitud colaboradora vende su finca “El Guanacaste” con 20 hectáreas y otra de 4 hectáreas llamada el “El Marañen”. Tomando en cuenta la extensión de la calle hacia la entrada del Colegio, es

necesario que el forjador incansable del mismo proyecto don Hernán Briceño vende su finca para completar la obra.

El día 06 de agosto de 1974, se dio la lectura del telegrama para enviarlo al señor Ministro de Educación, informándole sobre la adquisición de la Finca para el Instituto de Capacitación Técnica. Este utilizó galerones como aulas improvisadas donde se impartieron lecciones hasta el año 1977.

En el año 1978, después de gestionar ante el Ministerio de Educación Pública, la apertura de Cuarto Ciclo, pasó a llamarse Colegio Técnico Profesional Agropecuario de Cartagena. Este mismo año dio inicio la construcción de la planta Física, el costo de la obra fue ¢8.600.000, además se incluyó maquinaria y equipo.

Para 1980, se inaugura la nueva planta física del Colegio Técnico Profesional Agropecuario de Cartagena, a cargo del señor Presidente Rodrigo Carazo Odio, y a cargo de la dirección de la institución se encontraba el señor Carlos Rivera, cuya matrícula fue de 700 alumnos, incluyendo varias secciones de alumnos de sexto año. (2016, p. 19)

En la actualidad, el CTP Cartagena, posee una Dirección 3 y las instalaciones se encuentran ubicadas en una finca de 33 hectáreas. Cuenta con 21 aulas y un área total de construcción de 883 55m².

Cuenta con 613 alumnos, de los cuales 410 pertenecen a una población regular, 36 forman parte del Plan Nacional (Pre-Vocacional), mientras 167 estudiantes forman parte de la Sección Técnica Nocturna.

Se financia con recursos provenientes de la Ley 7372, que beneficia a las especialidades técnicas y a los talleres exploratorios; la Ley de las Juntas Administrativas; la Ley 8283, que favorece al Plan Nacional y los Fondos proporcionados por DANEA.

El colegio, en la sección diurna, cuenta con un Recurso Humano de 85 personas, de los cuales 30 profesores son del área técnica y 33 del área académica, mientras que la sección técnica nocturna, cuenta con un recurso humano de 22 personas, entre docentes y administrativos.

Atendiendo a las necesidades de la población, se brinda una oferta educativa de Educación de III Ciclo y IV Ciclo Diversificada y Educación Especial, con un horario diurno y nocturno. Dentro de las Especialidades que el colegio oferta se encuentran: Diseño y Confección de la Moda, Turismo en Alimentos y Bebidas, Contabilidad, e Informática Empresarial.

El CTP Cartagena posee beneficios escolares como: Comedor, Transporte y Becas (IMAS, FONABE, COOPEGUANACASTE); y uno de los futuros beneficios será la red de cuidado infantil.

Las localidades que se benefician con la creación de esta institución son del El Llano, Portegolpe, Brasilito, Huacas, Potrero, Santa Ana, Coyolito, Villarreal, Santa Rosa. Además, cuenta con servicios educativos y de apoyo tales como: educación especial, comedor escolar, laboratorio de informática, lengua extranjera, materias complementarias (Educación para el Hogar y Religión), grupo de danza y banda estudiantil.

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO

MARCO TEÓRICO

Para la elaboración del siguiente capítulo se recurre a una revisión bibliográfica, tales como, libros, revistas, proyectos, boletines, sitios web, bibliotecas, entre otros; que formarán parte de la fundamentación teórica de la investigación; por lo tanto, se encuentran relacionados con el tema, objetivos y variables de la investigación.

3.1. EDUCACIÓN TÉCNICA

A criterio de Valdivia, la Educación Técnica abarca elementos que están presentes en la educación costarricense desde el año 1953, dichos elementos y establecimientos en nuestro país queda reflejado, De acuerdo con Valdivia, R.I. (2013), citado por el Estado de la Educación (2011) indica que:

La apertura de la Educación Técnica en Costa Rica tiene sus inicios en el año 1953, instituida por el Estado Costarricense. Curiosamente nace fragmentada, ya que el Departamento de Educación Técnica del Ministerio de Educación Pública (M.E.P) fue el primero en crearse, posteriormente fue creado el Instituto Nacional de Aprendizaje (I.N.A.), el Instituto Tecnológico Costarricense (I.T.C.R.) y más tarde los colegios parauniversitarios. Cada una de estas instituciones se desarrolló por sí solas, siendo nula la vinculación entre ellos.

A finales de los años noventa, se estableció por decreto el Sistema Integrado Nacional de Educación Técnica para la Competitividad (SINETEC), esto con el único fin de que asumiera el rol de ente integrador de Educación Técnica. (p. 3)

De acuerdo con la cita anterior, la Educación Técnica a nivel país, tiene muchas limitantes con respecto a que no se unifica en todas las regiones del país; existe una brecha entre el sector urbano o rural. En donde existen deficiencias en infraestructura, contratación del personal poco calificado, apertura de especialidades técnicas que no se ajusta a los requerimientos de la zona, entre otros.

Según Valdivia, R.I. (2013): citado por el Estado de la Educación (2011) indica que: “esta entidad se encuentra lejos de consolidarse como entidad rectora de la Educación Técnica” (p. 3).

En nuestro país la preparación técnica está a cargo de dos instituciones la primera es la educación técnica que ofrece el M.E.P. en el ciclo diversificado; y la segunda es la que ofrece el Instituto Nacional de Aprendizaje, siendo esta la institución más importante que garantiza la formación profesional “no formal” de estudiantes costarricenses desde hace ya más de cuatro décadas.

Basándose en Valdivia, R.I. (2013) citado por el Estado de la Educación (2011) indica que: “este tipo de formación es también compartida en menor medida por empresas y organizaciones privadas, y el estudiantado que accede a esta formación, se constituye en su mayoría por jóvenes desertores de la enseñanza secundaria” (p.3).

Otras instituciones que ofrecen la formación de docentes a nivel de la educación superior, son el Instituto Tecnológico de Costa Rica y el Centro de Formación Pedagógica y Tecnología Educativa (CIPET) de la Universidad Técnica Nacional (UTN).

Con respecto al concepto de Educación Técnica en Costa Rica, desde el punto de vista de Valdivia, R. I. (2013), citado por el Programa del Estado de la Educación (2011) la define de la siguiente manera:

Tiene como objetivo principal formar personas con experiencia y conocimiento que las habiliten para una actividad especializada, en la que brindan asistencia o apoyo a los niveles profesionales de formación universitaria. (..) Ofrece a las y los jóvenes una opción de estudio que amplía sus oportunidades futuras de obtener empleos e ingresos dignos, así como sus posibilidades de continuar con éxito el proceso formativo. (p.4)

Se busca reducir el número de estudiantes que no pueden acceder a una formación universitaria y que se encuentren desempleados, con el fin de obtener ingresos y mejorar su calidad de vida.

Algunos autores coinciden en que la educación técnica abarca múltiples objetivos laborales, para Valdivia, R. I. (2013) cita a Bender (1964) en donde indica que la educación técnica “sirve a una amplia diversidad de objetivos ocupacionales en diferentes niveles, dado la diversidad de programas que ofrecen”. (p. 4).

Actualmente, con la apertura de las TIC's, muchos colegios técnicos del país brindan la posibilidad al discente de prepararse en todos los aspectos que se pueden presentar en la vida diaria.

Según Valdivia, R. I. (2013), cita a la Internacional de la Educación (1998), indica que:

La educación técnica y la formación profesional no tienen solo el objetivo de preparar a todos los jóvenes para el empleo; como los otros tipos de enseñanza deben contribuir también a la preparación de los jóvenes de ambos sexos para la vida ciudadana, su desarrollo cultural y político y su vida privada. Esto exige programas que los ayuden a desarrollar valores democráticos, una conciencia medio ambiental y comprensión hacia la diversidad cultural, que no debe servir de pretexto para justificar la desigualdad de los derechos y la política de los ghettos y la discriminación. Estos aspectos son también de gran importancia para el desarrollo de la vida laboral. (p. 4)

La educación técnica, no prepara solo a los jóvenes a ser empleadores, sino a contribuir con el desarrollo económico del país; es por esto que cuenta con valores democráticos, medio ambientales y diversidad cultural, con el fin de poder contribuir de forma igualitaria a los sectores productivos del país; con el fin de ayudar a las familia con recursos económicos limitados.

De acuerdo con el Consejo Superior de Educación (2008), indica que:

El sistema educativo que conocemos el día de hoy nació “El 26 de Julio del 2005, el Consejo Superior de Educación solicitó al Ministro de Educación Pública, Sr. Manuel Antonio Bolaños, convocar a la construcción colectiva de un “Acuerdo Nacional sobre educación”, con el objetivo de avanzar hacia la definición de una Política de Estado. Con base en investigaciones, análisis, resultados y propuestas se definió el acuerdo que plantea Consejo Superior de Educación. (p.2).

Con la incursión de la educación técnica en los centros educativos, se buscó mejorar la oferta educativa, garantizar la calidad educativa, en busca de preparar mejores ciudadanos y proveerle un valor agregado a su formación, de esta manera ingresar al mercado laboral con más oportunidades. Sin embargo, en Costa Rica ha sido todo un desafío la educación técnica como oportunidad de formación educativa, debido a que los centros educativos del país, presentan muchos sesgos de unos a otros.

La mayoría de las Instituciones rurales, presentan limitaciones a nivel de infraestructura, mala preparación del personal docente, Administración de la Institución deficiente. Se suma a estas dificultades una mala planificación en la selección de las especialidades técnicas que van a impartir, dado que las mismas no concuerdan con la realidad existente en el ámbito de acción del sector, y no concuerdan con las necesidades de personal que requieren las empresas.

Como parte de una posible solución ante el abandono de los discentes del centro educativo, se dio la apertura de la oferta educativa de las secciones nocturnas, las cuáles nacen para dar respuesta y crear nuevas oportunidades para los jóvenes y adultos que desean insertarse en la modalidad técnica.

Esta ha sido una alternativa para un sector vulnerable, con poco acceso a la opción diurna y que te permite además obtener una profesionalización acorde con tus expectativas y las necesidades del mercado laboral.

3.1.1. Sección Nocturna

La Sección Técnica Nocturna nació en el año 2005 como una iniciativa que le permite a personas que ya tiene el Bachiller en Educación Media, la posibilidad de obtener un título a nivel de técnico en varias disciplinas a escoger. Brinda la posibilidad a las personas que trabajan en el día la oportunidad de capacitarse como técnicos medios en la noche y optar por mejorar su condición socio económico y laboral.

De acuerdo con Villegas, J. (2010), “el Ministerio de Educación Pública abrió la oferta Técnica Nocturna, Pensando en las personas mayores de 18 años y con noveno año aprobado, quiénes podrán estudiar una especialidad en alguno de los colegios técnicos nocturnos del país.” (s.p)

De acuerdo con la cita anterior, el Ministerio de Educación Pública, busca incorporar a estudiantes que hayan aprobado noveno año, y que hayan abandonado de sus estudios, y quieran retomar una formación técnica que a futuro les genere fuentes de trabajo y estabilidad económica.

Tomando como base las palabras de Fernando Bogantes, Ex-director de Educación Técnica del Ministerio de Educación Pública, citado por Villegas, J. (2010), indica que:

Se preparó una modificación al Plan de Estudios para aceptar a esa población, (...). Según el último informe Estado de la Nación, el promedio de escolaridad de las personas entre 15 y 64 años es noveno, (...) por el momento, el MEP cuenta con 10 colegios técnicos diurnos que tienen oferta nocturna, así como otros dos

centros que imparten lecciones solo durante la noche. No obstante, Bogantes anunció que planean abrir 54 secciones nocturnas entre el 2011 y 2014 (s.p)

Con el transcurrir del tiempo se ve la necesidad de dar apertura a varias secciones nocturnas en diferentes colegio del todo el país; lo que ha facilitado a los estudiantes poder insertarse en el mercado laboral con la obtención del técnico medio.

3.2. CLIMA ORGANIZACIONAL

En el mundo actual, el clima organizacional, es un aspecto fundamental dentro de la empresa y ha tomado importancia ante la necesidad de comprender cuales son los factores del clima Organizacional que influyen en el rendimiento de las personas.

Por lo tanto, antes de identificar cuáles son esos factores, debemos definir el concepto de Clima Organizacional, como lo expone el autor Martínez, L. (2000), en donde indica que el clima “es un conjunto de características que describen una organización, las cuales distinguen una organización de otras, son relativamente duraderas en el tiempo e influyen en la conducta de los individuos en las organizaciones”. (p. 115)

Es decir; cada organización tiene su propio clima y esto es lo que las hace diferente una de otras. Además; todo lo que sucede dentro de ésta afecta positiva o negativamente al funcionario. Es un fenómeno abstracto, subjetivo con una existencia real que afecta todo lo que sucede dentro de la organización.

Otra definición del Clima Organizacional que nos presenta Toro García, N., Ochoa T, L.E.; y Vargas de R, A.J. (2004)

Es una percepción individual de la empresa y su entorno, convirtiéndose en mediador para que las personas desarrollen procesos creativos e innovadores; la adecuada gestión de este formando un entorno en el cual se puedan tener una mayor identidad con la empresa, apertura al cambio, autonomía, trabajo en equipo y motivación para hacer su labor cada vez mejor, son factores fundamentales en la dinámica administrativa. (p.1)

De acuerdo con la cita anterior, el encargado del Colegio Técnico Profesional de Cartagena, es consiente que sus subordinados, poseen sin excepción una personalidad propia de cada ser, no puede, ni debe, tener el mismo trato con todos por igual.

Como lo menciona González (2013) en su en su libro Teorías de la Personalidad, la personalidad “Se puede definir como la estructura dinámica que tiene un individuo en particular; se compone de características psicológicas, conductuales, emocionales y sociales”. (p. 3)

Nuestra personalidad es el reflejo exterior de nuestro ser interior, la suma total de nuestras características. Este último acierto es muy importante, pues implica que es posible clasificar y analizar las características habituales, lo cual es cierto. Un hábito puede adquirirse y también modificarse. Desde luego, nuestras características habituales raramente son estáticas.

Los comportamientos de los individuos en una organización son eficientes y además únicos en cada situación, lo que hace que las relaciones humanas varíen de manera constante.

Según Robbins (2009), expone “que el estudio de este comportamiento único en cada individuo, hará mejorar la eficacia de las relaciones humanas en las organizaciones”.

La personalidad en algunos casos se ve influenciada por la cultura, porque proporciona soluciones ya preparadas y ensayadas, para muchos de los problemas de la vida. Diariamente añadimos o sustraemos nuevas modalidades de personalidades. Como no lo dice la autora Mac Donald (2004) “La gente tiene personalidades diferentes que, según la prueba de Myers-Briggs, se pueden clasificar en 16 categorías. En el contexto de una organización, es importante tener en cuenta dichas categorías, ya que pueden ayudar a decidir qué persona es la más adecuada para un determinado puesto.” (s.p).

Tomando en cuenta la cita anterior, podemos hacer la asociación de cómo la personalidad, depende de una serie de características muy particulares en cada persona, y de una serie de comportamientos y actitudes muy particulares que precisan su tipo personalidad, lo que se define en cada puesto de trabajo.

Si existe un clima organizacional armónico, de respeto, solidaridad; los docentes reaccionaran ante los estímulos que el medio determina, posibilitando, el trabajo en equipo y un buen comportamiento organizacional.

Actualmente, los avances tecnológicos, traen consigo transformaciones a nivel social, económico y político; donde no cabe duda que los procesos globalizadores

e ideologías también pueden afectar el Comportamiento Organizacional, como lo indica Robbins (2009), en donde lo define como:

Un campo de estudio que investiga el efecto que los individuos, grupos y estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar dicho conocimiento para mejorar la efectividad de las organizaciones.”(...). Además expone que el líder debe “aplicar el conocimiento que se obtiene sobre los individuos, grupos y el efecto de la estructura sobre el comportamiento, para hacer que las organizaciones trabajen con más eficacia.
(p. 44)

De acuerdo con el autor anterior, podemos concluir que es imprescindible, que las relaciones humanas, sean orientadas a crear y mantener entre los individuos relaciones cordiales, vínculos amistosos, basados en ciertas reglas aceptadas por todos y, fundamentalmente, en el reconocimiento y respeto de la personalidad humana.

3.2.1. Clima Escolar

El desarrollo del concepto de clima escolar tiene como precedente el contexto de clima organizacional educativo; en los centros educativos como cualquier otra organización, está conformado por el factor humano, que constituye un elemento vital para el buen desarrollo de los procesos de cualquier empresa; diferentes estudios han investigado el clima organizacional en contextos empresariales, pero no existen suficientes estudios en el contexto educativo.

De acuerdo con CERE (1993) indica que el clima escolar:

Es el conjunto de características psicosociales de un centro educativo, determinadas por aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución que, integrados en un proceso dinámico específico, confieren un peculiar estilo a dicho centro, condicionante, a la vez de los distintos procesos educativos. (p. 30).

Por lo que Cornejo, R.; y Redondo, J. (2001), citan que el clima, “es la percepción que tienen los sujetos acerca de las relaciones interpersonales que establecen en el contexto escolar (a nivel de aula o de centro) y el contexto o marco en el cual estas interacciones se dan” (p. 16).

Basándose en los autores citados, podemos indicar que el clima escolar, dependerá de diversos factores como los objetivos de la institución, las relaciones interpersonales, la motivación, liderazgo, sentido de pertenencia, entre otros; así como diversos actores dentro del centro educativo, entre estos podemos mencionar al personal docente y administrativos, estudiantes, padres de familia y comunidad en general.

En relación con lo anterior, el Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la calidad educativa, (2013), afirma que:

En definitiva, el clima escolar, suele ser reflejo de las capacidades instaladas en las escuelas. Una escuela con buen clima escolar es una organización profesional donde existe colaboración entre directivos y profesores, en la que participan las familias y los estudiantes, y en las que se promueve un trato respetuoso. (p.5).

Por otra parte, dentro de los factores que intervienen en el clima organizacional, para este estudio, podemos encontrar, la comunicación, motivación, relaciones interpersonales, grado de pertenencia y organización institucional.

3.2.2. Comunicación

El ser humano es un ser social, por lo que necesita comunicarse, ya sea de forma voluntaria o involuntaria, en el medio donde se desenvuelve. Debemos tener claro que a lo largo del tiempo la comunicación, ha ido evolucionando y mejorando, para que las personas tengan de una manera simple y fácil, la información que requieren. Por lo tanto, se debe tener claro el concepto de comunicación, como lo expresa Stanton, W., Etzel, M. y Walker, B. (2007), la comunicación es "la transmisión verbal o no verbal de información entre alguien que quiere expresar una idea y quien espera captarla o se espera que la capte" (p. 511).

De la cita anterior, podemos concluir que la comunicación es un fenómeno social que está sujeta a modificaciones a través del tiempo, provocando efectos en los individuos que interactúan.

3.2.2.1. Tipos de Comunicación

Las formas comunes de comunicación entre personas en las organizaciones, se basan en la comunicación verbal y no verbal.

De acuerdo con Müller, M. (2004), indica que "según el lenguaje o sistema de signos utilizados por el emisor para transmitir su mensaje, la comunicación se clasifica en verbal o averbal" (p. 14)

1. Comunicación verbal

Müller, M. (2004), indica que la comunicación verbal “se realiza por medio del lenguaje articulado, es decir, con palabras” (p. 14).

De acuerdo con el autor podemos señalar que, en ocasiones, le atribuimos a ésta, el éxito o el fracaso de nuestra actuación en los diferentes papeles que asumimos en la vida diaria, pero para emplearlo de forma correcta, es fundamental conocer el código, con el fin de que tanto el emisor como el receptor pueda descodificar el mensaje.

La comunicación verbal la podemos dividir en:

- *Comunicación Oral:* Es considerado como un factor importante en las relaciones humanas; tomando como base Müller, M. (2004), señala que la comunicación oral “se realiza por medio de signos sonoros (fonemas) y se recibe e interpreta al oído”. (p. 3).
- Es decir, es una forma particular de emplear el lenguaje, gracias a este podemos enviarnos y recibir información, si no existirá este tipo de comunicación, no podríamos dialogar con ninguna persona.
- *Comunicación Escrita:* según Müller, M. (2004), la comunicación escrita “se realiza mediante el uso de signos gráficos (grafemas), los cuales son percibidos con la vista”. (p. 3). De acuerdo con el autor, la comunicación escrita es más estática, ya que requiere del desarrollo de las habilidades en el uso del código que emplea.

2. Comunicación Averbial o No Verbal

Existe un campo enorme de situaciones en la que el ser humano utiliza de forma exclusiva la comunicación no verbal, para Müller, M. (2004), la comunicación no verbal indica que “se lleva a cabo sin palabras, mediante algún otro sistema de signos, como miradas, gestos, movimientos, imágenes, gráficos (...) y otros”.

Es decir, los actos o comportamientos no verbales, permiten ampliar la comunicación entre los seres humanos; es evidente que el significado de las señales no verbales y los símbolos enriquecen la comunicación.

La comunicación en nuestro objeto de estudio, permite una interrelación entre los docentes, los estudiantes y la comunidad, estableciendo un ambiente favorable de acuerdo a sus costumbres, que permitan el desarrollo de la personalidad de los individuos que participan.

3.2.3. Medios o canales de Comunicación

A medida que transcurre el tiempo, los medios de comunicación van evolucionando de acuerdo con la época, las Tics han transformado esos medios arcaicos en nuevos medios, a través de los cuales sociedad se comunica, proporcionando respuestas efectivas.

Robbins, S. y Judge, T. (2009) señalan que el canal es el:

Medio a través del cual viaja el mensaje. Éste lo selecciona el emisor, que debe determinar si utiliza un canal formal o uno informal. Los canales formales los establece la organización y transmiten mensajes que se relacionan con las actividades profesionales de los miembros. (...). Otras formas de mensajes como

los personales o sociales siguen los canales informales de la organización. Estos canales informales son espontáneos y surgen como respuesta a las elecciones individuales. (p.9)

De acuerdo con nuestro objeto de estudio, los canales formales los podemos identificar por medio de circulares, cartas, correos electrónicos, informes, entre otros; donde se transmite información sobre los aspectos laborales de la institución educativa. Los canales informales, por su parte, son las redes sociales como Facebook, WhatsApp, Sitios web; que son redes de comunicación que se llevan a cabo a través de la interacción social.

3.2.4. Barreras de Comunicación

La comunicación en las organizaciones es importante ya que en ella se da la transferencia de información, pero durante el proceso la codificación que se realiza del emisor al receptor, no es la adecuada, lo que implica la comprensión del mensaje. Esta incompreensión el en proceso comunicativo, Blanco C. y Lobato F. (s.f.), lo define como barreras de comunicación, en donde indica que, “son los obstáculos o interferencias que pueden alterar la transmisión del mensaje, llegando incluso a suprimir la comunicación o a filtrar una parte de la misma.” (p. 15)

El autor anterior señala, que existen diferentes tipos de barreras, entre estas se encuentran:

1. Barreras físicas, como por ejemplo los ruidos, dificultades de sonido, interferencias telefónicas, cortes en la línea telefónica cuando se navega por Internet, iluminación o temperatura ambiente deficiente, etc.

2. Barreras mentales: que surgen de los valores, experiencias, conocimientos, prejuicios, etc. del emisor y del receptor, que funcionan como verdaderos filtros, por lo que resulta necesario buscar medidas de control para conseguir que la comunicación sea efectiva y no se distorsione ni el sentido ni la interpretación del mensaje.
3. Las barreras personales o psicológicas pueden provocar reacciones inadecuadas en el entorno laboral. Por ejemplo: el estado de ánimo de las personas que intervienen en el proceso de comunicación.
4. Barreras provenientes de la percepción que cada persona tiene respecto al resto del grupo, por ejemplo, de su ámbito laboral. (p. 15).

En las labores cotidianas de los centros educativos es frecuente detectar situaciones de falta de comunicación entre el personal, estudiantes y padres de familia. La ausencia de comunicación lo podemos mejorar mediante la comunicación asertiva, que, basándose en Roosevelt, E. (2001), indica que:

Es una forma de expresión honesta, directa y equilibrada, que tiene el propósito de comunicar nuestros pensamientos e ideas o defender nuestros intereses o derechos sin la intención de perjudicar a nadie, es decir de acuerdo con el principio que debe regir nuestros actos: el principio de no dañar a otro. (p. 76)

De acuerdo con lo anterior es importante la comunicación asertiva en el área laboral, ya que nos permite mejorar la calidad de nuestras relaciones dentro de la institución.

3.2.5. Comunicación Organizacional

En la actualidad los empresarios se han preocupado por mejorar la comunicación en las organizaciones, ya que garantiza la estabilidad para transmitir información; por lo anterior Fernández, C. (1997), define la comunicación organizacional como un:

Conjunto total de mensajes que se intercambian entre los integrantes de una organización, y entre ésta y su medio”, también la entiende como: “Un conjunto de técnicas y actividades encaminadas a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se dan entre los miembros de una organización, entre la organización y su medio; o bien influir en las opiniones, aptitudes y conductas de los públicos internos y externos de la organización, todo ello con el fin, de que ésta última cumpla mejor y más rápido los objetivos. (p. 27-31)

De acuerdo con lo anterior la comunicación organizacional, permite interactuar con cada uno de los tipos de clientes, que se encuentra presente en toda actividad empresarial, logrando aumentar las oportunidades de negocios.

Desde el punto de vista de Carmen Blanco C. y Lobato F., indica que:

“Las comunicaciones en la empresa pueden tomar diversas direcciones, entre estas se encuentran:

1. Comunicación interna: es la que se produce dentro de la empresa, destinada al personal de la misma.
2. Comunicación externa: relaciona a la empresa con el exterior”. (p. 34)

En relación con el autor, podemos indicar que la comunicación es fundamental para determinar el éxito o el fracaso de la organización; por lo tanto, la comunicación interna es primordial para transmitir los objetivos y las metas que promueve la empresa, y la comunicación externa es una herramienta que pretende proyectar y reforzar la imagen de la organización.

Dentro de la organización podemos identificar otros tipos de comunicación como lo es la comunicación formal e informal. Para Robbins S., Coulter M. (2011), indica que la comunicación formal “es aquella que tiene lugar por los acuerdos de trabajo organizacionales. (...), la comunicación informal, es comunicación organizacional no definida por la jerarquía estructural de la organización” (p.255).

Desde el punto de vista del autor, podemos apreciar que la comunicación formal es la que está constituida por reglas, procedimientos y una estructura jerárquica que permiten alcanzar los objetivos organizacionales; por otra parte, la organización informal, surge por la relación de tipo social y espontánea de un grupo de personas.

Aunado a lo anterior, podemos indicar que, dentro de la comunicación formal, existen diferentes flujos de comunicación. Tomando como base Robbins, S., Coulter M. (2011) señala que la comunicación puede influir de las siguientes formas:

1. Comunicación hacia abajo: Es la comunicación que influye de un gerente a los empleados:
2. Comunicación arriba: Comunicación que fluye de los empleados a los gerentes
3. Comunicación horizontal: Comunicación que se da entre empleados de un mismo nivel organizacional.

4. Comunicación diagonalmente: comunicaciones que se cruzan las áreas de trabajo y los niveles organizacionales. (p. 256)

De acuerdo con lo anterior y a nuestro objeto en estudio, podemos afirmar que una adecuada comunicación es clave para el buen funcionamiento de la institución educativa, ya que podemos incluirlo en actividades de la vida cotidiana, por ejemplo: toma de decisiones, reunión de padres de familia, evaluación de resultados, entre otros; esto con el fin, de mejorar el desempeño y productividad dentro de la institución.

3.2.6. Motivación

En todos los ámbitos de la existencia humana interviene la motivación como mecanismo para lograr determinados objetivos y alcanzar determinadas metas, ya que representa un fenómeno humano universal de gran trascendencia para los individuos y la sociedad, es un tema de interés para todos porque puede ser utilizada por los administradores de recursos humanos, el psicólogo, el filósofo, el educador, entre otros. Desde el punto de vista de Robbins, P. (2000), la motivación se puede definir como:

La voluntad de un individuo de desarrollar altos niveles de esfuerzo para alcanzar las metas de la organización, bajo la condición de que dicho esfuerzo le ofrezca la posibilidad de satisfacer alguna necesidad individual. Los elementos claves de la motivación son: el esfuerzo, las metas organizacionales y las necesidades". (p. 484).

Es decir; si una persona está motivada podrá alcanzar altos niveles de productividad; el esfuerzo es como un impulso que las personas realizamos cuando nos interesa algo. Es importante saber que las personas respondemos a estímulos y en la medida en que estén motivadas, así se van a lograr las metas y, por lo tanto, las satisfacciones de las necesidades individuales.

Pero, ¿Cuáles son los factores que influyen en la motivación? Sprenger, R. (2011), señala que existen dos variables:

- La persona: aquí los sinónimos para motivación son empuje, afán, voluntad, deseo, aspiración; es decir, palabras que se refiere al lado interno del ser humano; la persona “está” motivada.
- La situación: aquí encontramos términos que se refieren a las condiciones previas que nos rodean, la parte externa: estímulo, incitación, poder, posibilidad, premio, objetivo; la persona “es” motivada. (p. 14)

De acuerdo con el autor, la motivación es una respuesta del porqué de nuestro comportamiento; el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación.

3.2.6.1. Teorías de Motivación

A través de la historia, el ser humano intentó conocer que lo motiva a realizar determinada tarea; es por esto, que se han estudiado diferentes teorías de la motivación, con el fin de identificar como influye ésta en el comportamiento del individuo y grupo.

Entre las teorías más relevantes para el estudio de esta investigación podemos encontrar:

1. Necesidades de Maslow

Según Stephen, P. (2000) establece que la teoría de la motivación más conocida es la jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow. Él formuló la hipótesis de que dentro del ser humano existe una jerarquía de cinco necesidades. Estas son:

- *Fisiológicas*: alimento bebida, vivienda satisfacción sexual y otras exigencias físicas.
- *Seguridad*: Seguridad y protección contra daños físicos y emocionales, así como la seguridad de que será posible seguir satisfaciendo las necesidades físicas.
- *Sociales*: afecto, sensación de pertenencia, aceptación y amistad.
- *Estima*. factores internos de estima, como respeto por sí mismo, autonomía y logros, y también factores externos de estima, como prestigio, reconocimiento y atención.
- *Autorrealización*: Crecimiento personal, logro del propio potencial y autorrealización, el impulso de llegar a ser todo lo que la propia capacidad le permita. (ps.50-51)

De acuerdo con el autor de la teoría de la pirámide de las necesidades de Maslow, explica el comportamiento humano según nuestras necesidades; las necesidades fisiológicas, son las más importantes para los individuos, manteniendo ese mismo orden, hasta llegar a la autorrealización; si una necesidad básica no está satisfecha, el individuo no logrará obtener la satisfacción de las demás necesidades.

2. La Teoría X y Teoría Y de McGregor

Desde el punto de vista de Stephen, P. (2000) Douglas MacGregor, formuló dos suposiciones de la naturaleza humana: “la teoría X presenta una visión esencialmente negativa de las personas. (...) La teoría Y, presenta una posición positiva.” (ps.51 - 52)

De acuerdo con el autor, podemos recalcar que la teoría X, se enfoca hacia los malos hábitos, los empleados no les gusta trabajar, ni las responsabilidades y el trabajo lo ve como una obligación; lo contrario pasa con la teoría Y, en donde los colaboradores son creativos, les gusta trabajar y pueden ejercer la autodirección.

Pero debemos tomar en cuenta que el punto focal del trabajo de McGregor, no era establecer tipos de gerentes de acuerdo con la teoría X y Y, sino, obtener un parámetro de las visiones empleadas al momento de enfocar el trato hacia los colaboradores.

3. Teoría de la Motivación – Higiene

De acuerdo con Stephen, P. (2000), señala que esta teoría fue propuesta por el psicólogo Frederick Herzberg, y concluyó que “Los factores intrínsecos están relacionados con la satisfacción y la motivación en el trabajo, mientras que los factores extrínsecos están asociados a la insatisfacción en el trabajo”. (ps.52)

Tomado como base la cita anterior, podemos apreciar que los motivadores, induce a los empleados a dar más de sí mismos en el trabajo. Los otros factores denominados higiénicos, previene la insatisfacción, pero no son considerados

motivadores; en este caso, los empleados no se quejan y su rendimiento aumenta o disminuye.

4. Teoría de la Equidad

Según Stephen, P. (2000), la teoría de la equidad, desarrollada por J. Stacey Adams, en donde indican que “los empleados perciben lo que obtienen de una situación de trabajo (resultados), en relación con lo que han invertido en ella (insumos) y después comparan su razón insumos-resultados con las razones insumos-resultados de otras personas comparables”. (p. 494)

De acuerdo con la cita anterior, nos indica que un colaborador motivado experimenta satisfacción, cuando las labores realizadas es igual o superior a los beneficios obtenidos, un ejemplo son las remuneraciones, estas ejercen influencia en la motivación. También las teorías de la equidad nos indican que los colaboradores comparan sus recompensas, con las que reciben sus compañeros de trabajo.

3.2.7. Liderazgo

Las instituciones están conformadas por personas que tratan de conseguir los objetivos de la institución, y para cumplir esto, deben aportar esfuerzo, habilidades, entre otros; en sus diferentes puestos de trabajo; pero para alcanzar estos objetivos, los colaboradores necesitan que alguien los guíe por el camino correcto. La persona que reúne esta necesidad, la podemos denominar como líder.

Desde el punto de vista de Maristany, J. (2007), indica que la palabra “Líder proviene del inglés leader, designa a quien tiene esa cualidad desconocida que hace que las personas lo sigan” (146).

De acuerdo con lo anterior podemos indicar que el líder es imprescindible a la hora de guiar una empresa; sin un buen líder las personas se sentirán desorientadas y actuarán sin un rumbo fijo.

Aunado a este concepto, tenemos la definición de liderazgo que según el Diccionario de la Herencia Americana (American Heritage Dictionary), citado por National Minority Aids Council (s.f.), la define como:

El conocimiento, las actitudes y las conductas utilizadas para influir sobre las personas para conseguir la misión deseada. En otras palabras, liderazgo es la acción de lograr que las personas se identifiquen con una misión o visión para que trabajen en su realización (p. 17).

De acuerdo con el autor, el liderazgo tiene algo esencial y esto dependerá del carácter innato y la personalidad del propio líder; es decir, es la capacidad para inspirar a otros, de tal forma que trabajen en equipo con el fin de lograr un objetivo en común; es por esto que podemos decir que el liderazgo es un factor importante para el éxito de cualquier empresa.

3.2.7.1. Estilos de Liderazgo

Una vez que se haya identificado al líder o autoridad correspondiente, es fundamental identificar como va hacer el estilo de liderazgo que va a ejercer ante sus colaboradores; es decir, ese sello personal de cómo el líder va a guiar a sus

colaboradores. Estos estilos varían según las responsabilidades y el compromiso que el líder tenga con la organización.

Existen diferentes autores, en donde citan diferentes estilos de liderazgos, pero para dicha investigación nos enfocaremos en los tres estilos básicos de liderazgos, tal y como lo indica Bernard Bass citado por National Minority Aids Council (s.f.):

1. Teoría del Atributo: algunas veces los atributos de la personalidad pueden llevar a las personas de una manera natural a funciones de liderazgo, aunque esto no es común. También se le conoce como la teoría del “líder que nace o líder natural.” Hemos conocido algunas personas así, como el entrenador de la escuela secundaria, el líder del grupo explorador, el profesor o un buen jefe. Algunas personas tienen el talento natural para dirigir a otras.
2. Teoría de Grandes Acontecimientos: una crisis o un acontecimiento importante puede generar cualidades extraordinarias de liderazgo en una persona ordinaria.
3. Teoría del Liderazgo Transformador: las personas pueden decidir convertirse en líderes aprendiendo destrezas de liderazgo. (p. 12)

De la cita anterior podemos concluir, que todo líder debe reunir un conjunto de características que determinan su estilo de liderazgo que pueda ejercer; ya sean adquiridas de forma innata o fortalecida a través de la formación y experiencia.

3.2.7.2. Teorías de Liderazgo

Ruta-Meta: Desarrollada por Robert House, es un modelo de contingencia de liderazgo, en donde el comportamiento de un líder es aceptable por sus subordinados mientras lo consideren como una fuente de satisfacción.

House además identificó cuatro comportamientos de liderazgo: líder Dirigente, líder sustentador, líder participativo y líder orientado a logros. (p. 524)

3.2.7.3. Satisfacción Laboral

Uno de los factores importantes que tiene todo trabajador, es la satisfacción que le produce la labor que desempeña en su trabajo. Las teorías humanistas sostienen que el trabajador que ha satisfecho todas las necesidades psicológicas y sociales en su empleo, suele dedicarse más a sus actividades diarias laborales.

Por lo tanto, es fundamental definir satisfacción laboral que respecto Garcés (2006) señala que:

La satisfacción laboral de los trabajadores, puede considerarse como un fin en sí misma, que compete tanto al trabajador como a la empresa; que además de producir beneficios a los empleados al ayudarles a mantener una buena salud mental, puede contribuir a mejorar la productividad de una empresa y con ello su rentabilidad; ya que un trabajador motivado y satisfecho está en mejores condiciones de desempeñar un trabajo adecuado, que otro que no lo esté. (p. 25)

Es importante recalcar lo que indica el autor, que una elevada satisfacción en los empleados, genera mayores índices de productividad, lo que conlleva a un desarrollo empresarial satisfactorio. Pero para incrementar la satisfacción laboral,

es importante tomar en cuenta diversas razones, como lo cita Márquez, C. (2003), en donde enumera como fuentes de satisfacción laboral:

- *Pago*: Suele existir una tendencia de concederle demasiada importancia al pago como factor determinante de satisfacción en el empleo. La importancia que le dan los empleados suele estar relacionada con lo que pueden adquirir con lo que ganan, comparación del salario que reciben con respecto a otros que desempeñan la misma labor, etc.
- *Seguridad del Empleo*: La importancia relativa de la seguridad en comparación con otros aspectos intrínsecos del empleo, tales como el pago o el reconocimiento de los méritos personales varía en función de la clasificación del empleo y del grado efectivo de seguridad que los trabajadores sienten en su empleo.
- *Participación y reconocimiento personal*: La sensación de satisfacción y de orgullo personal que le produce al artesano de su capacidad de transformar la materia prima en un producto acabado, muy pocas veces se experimenta dentro de la estructura fabril actual. El empleado del presente tiene la misma necesidad que su predecesor de experimentar una sensación de realización, orgullo y valía personal. Cuando a menudo es imposible dar a cada empleado la oportunidad de experimentar el orgullo del artesano, es posible y necesario proporcionar la clase de instrucción que le permita a cada trabajador comprender el lugar que su labor ocupa en la manufactura del producto total.

- *Posición profesional:* De acuerdo a estudios de Robinson, aun cuando la mayoría de los empleados están satisfechos con sus empleos o mantienen una actitud de relativa neutralidad al respecto, el grado de satisfacción que reportan varía de acuerdo con la posición profesional del empleado. Cuanta más alta sea su posición dentro de la jerarquía profesional, tanto más probable es que informe sentirse satisfecho con su empleo.
- *Supervisión:* Uno de los descubrimientos significativos del estudio de Hawthorne fue que es posible modificar las actitudes de los empleados mediante el desarrollo de un espíritu de cooperación entre trabajadores y supervisores. Una relación amistosa entre supervisores y subordinados parecía generalizarse en un clima favorable de trabajo. (p.76)

De acuerdo con lo anterior, podemos indicar que el comportamiento que tenga el individuo dentro de la organización, dependerá del grado de satisfacción que obtenga dentro de la empresa, como por ejemplo el ambiente físico donde trabaja, que se le llame por su nombre y lo trate bien, la posibilidad de aplicar o adquirir nuevos conocimientos para el desarrollo de sus funciones, inclusive el puesto de trabajo.

Como lo indica Maldonado, B. (2004) “Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas”. (p. 45)

Además, existen otros factores de la satisfacción laboral, pero que no trascienden dentro de la empresa, por ejemplo: la edad, la antigüedad, la salud,

las condiciones económicas-, tiempo libre, relaciones familiares, estabilidad emocional, entre otros.

3.2.8. Relaciones Interpersonales

En un mundo cada vez más competitivo es necesario retomar el tema de la humanización con miras a ser individuos más sensibles a lo que ocurre en nuestro interior y en los demás seres humanos.

Es saber que las actitudes del ser humano obedecen a muchas causas, por lo que muchas veces sus actuaciones no responden a su personalidad sino a situaciones que le afectan en ese momento. De ahí la necesidad de ponernos en el lugar del otro y adoptar una actitud de humildad y comprensión.

3.2.8.1. Recurso Humano

Todos los seres humanos somos muy valiosos. Cada uno de nosotros tiene una relación única y especial. La capacidad de auto distanciarnos de nosotros mismos, la conciencia como juez interno, la cualidad de sonreír aún a pesar de las adversidades, la generosidad de las personas para auxiliar a otras más necesitadas, la sensibilidad para crear poesía, música, arte; todo esto y mucho más son motivos para valorarnos.

De acuerdo con Dávila (2004) manifiesta lo siguiente:

Relaciones humanas son las acciones y actitudes resultantes de los contactos entre personas y grupos. El ser humano es un ser social, o sea no puede vivir aislado de los demás seres: porque dentro de sus necesidades está la de

relacionarse con el mundo externo. Para lograr que esta convivencia sea la más armoniosa posible, deberá aplicar ciertos principios de carácter general y revisar sus actitudes mostrando una constante disposición al cambio si se hace necesario. (p. 50)

Cada ser humano cuenta con una personalidad diferente, esto por lo tanto cambia en su comportamiento y las actitudes que mantiene con cada persona. Desde el punto de vista organizacional o empresarial, las buenas relaciones humanas, son aquellas que a pesar de las diferencias que se pueden presentar entre las personas, ellas buscan que el ambiente que comparten sea armonioso, con el propósito de lograr las metas propuestas y sentirse realizado como profesional y como persona.

3.2.8.2. Equipo de Trabajo

Los equipos de trabajo sustituyen cada vez más al colaborador que realiza su trabajo de forma individual; y este es valorado como una de las claves del éxito de toda una organización.

A partir de Gutiérrez, H (2011), señala que:

Un equipo es un grupo de personas que colaboran e interactúan para lograr objetivos comunes. En el trabajo en equipo se parte de una unidad de propósito y la gente aporta sus conocimientos y sus acciones, con roles complementarios que se van adaptando según se requiera. (p. 116)

De acuerdo con el autor, las organizaciones requieren equipos de trabajo multidisciplinares para desarrollar los procesos productivos, de acuerdo con las

habilidades y competencias específicas de cada una de las personas asignadas de la institución, con el fin de lograr las metas propuestas.

3.2.9. Grado de Pertenencia

El sentido de pertenencia significa arraigo a algo que se considera importante, como las personas, cosas, grupos, organizaciones o instituciones, que contribuye a alejar o atenuar la soledad, que hoy afecta a los grandes conglomerados humanos, promoviendo insensibilidad, egoísmo, desconfianza, y un sentimiento progresivo de inseguridad y desamparo.

Fernández (2004) expresa lo siguiente:

El priorizar el logro de cosas materiales frente al amor y la sensibilidad humana, al crecimiento espiritual y el compartir las muchas bendiciones recibidas de Dios, violenta el sentido de pertenencia al hogar, al sitio de trabajo, al lugar que nos vio nacer, a la escuela o universidad donde nos formamos, al grupo de amigos y a la comunidad en general, aislándonos de las cosas que nos generaban ese importante elemento vivencial, que nos producía seguridad y nos hacía sentirnos como parte de algo importante.(p. 19)

El sentido de pertenencia es formar parte de una institución, grupo sociedad y esto inicia desde el grupo familiar. Cada logro que realiza un integrante del grupo es un logro, es un granito de arena para la institución y también es la construcción de nosotros mismos y de nuestra sociedad. Cuando se tiene sentido de pertenencia y satisfacción es posible que se logre vivir en un mejor ambiente, ya que nadie cuida lo que no valora. Contrario a ello, lo que más se valora merece todo cuidado y atención.

3.2.10. Organización Institucional

La organización institucional tradicional durante mucho tiempo se ha limitado a ser algo parecido a un reglamento o disposiciones que rigen en las escuelas e instituciones formativas, lo que significa un conocimiento técnico de los productos, servicios que configuran el contenido del trabajo en las organizaciones.

Para Ruiz (2012) es necesario considerar que:

La Organización Institucional es creadora de un conocimiento científico sistemático y sistematizado entendido como el conjunto de (ideas, ideologías, creencias, valoraciones, proposiciones jurídicas y éticas) con capacidad para planificar y estructurar los diferentes recursos de la institución con el fin de mejorar la calidad de la institución a través de la intervención constante. (p. 80)

De acuerdo con la cita anterior podemos indicar que para formar parte de una organización institucional debemos de contar con el conocimiento de las habilidades, destrezas y técnicas con la capacidad de adaptación a nuevos entornos organizativos no estables y fijos, con la capacidad de adaptación al cambio continuo en las organizaciones y con la capacidad de adaptación a sus nuevas necesidades de tipo normativo-legislativo, comparado-técnico, percibido y sentido; situación que permite personalizar en cada organización a sus servicios y necesidades, así como a desarrollar la capacidad para vivir en la incertidumbre continua y aprender a manejar los conflictos en las organizaciones.

3.2.10.1. Valores

Los valores son elementos de la cultura propia de cada compañía. Son enunciados que guían el pensamiento y la acción de la gente en una Empresa, que se convierten en creencias arraigadas que definen comportamientos de las personas y les indica claramente pautas para la toma de decisiones.

Se habla de conceptos, costumbres, actuaciones, actitudes, comportamientos o pensamientos que la empresa asume como normas o principios de conducta y que se propone tener como característica distintiva de posicionamiento y/o sus variables competitivas.

De acuerdo con Morata (2005) los siguientes valores son considerados como valores institucionales en las instituciones educativas, los cuales son delimitados por el administrador y sus colaboradores.

- Honor: cualidad que se basa en nuestro propio respeto y estimación constituyendo nuestra verdadera integridad y valor; es la entrega total de la responsabilidad, es la calidad de sus principios morales sin intereses ni ambiciones, es el respeto a su propia dignidad personal.
- Lealtad: cualidad de la devoción sincera, franca y voluntaria a la institución, a una causa y a las personas, donde prima la buena fe y exista ausencia de hipocresía y falsedad. Es un compromiso a defender lo que creemos y a quien creemos.
- Veracidad: cualidad por la cual se crea confianza absoluta en las afirmaciones y comportamiento en todas las actividades institucionales y en la sociedad, destacando cualquier indicio de falsedad en su conducta.

- **Honestidad:** cualidad de celo absoluto que debe poseer el militar para el cuidado de los bienes y valores, tanto institucionales como personales, que han sido entregados para su administración y custodia.
- **Valor:** cualidad individual frente al peligro que puede ser valorada desde el punto de vista físico y moral.
- **Disciplina:** capacidad de proceder conforme a las leyes, reglamentos y normas que rigen a la institución.
- **Equilibrio emocional:** capacidad de controlar sentimientos, emociones y reacciones, demostrando serenidad, ecuanimidad y mesura frente a cualquier situación.
- **Flexibilidad:** capacidad de modificar el comportamiento para adaptarlo a nuevas ideas o situaciones, en el marco de la normatividad y el sentido común.
- **Liderazgo:** capacidad de comandar y dirigir a sus subordinados, en el cumplimiento de sus tareas y responsabilidades, motivados con el ejemplo en el cumplimiento del deber.
- **Profesionalismo:** capacidad de ejecutar las actividades inherentes a sus tareas y responsabilidades con eficiencia y eficacia, sustentando en el dominio y aplicación de la ciencia y tecnología.
- **Responsabilidad:** capacidad para cumplir las tareas y responsabilidades inherentes al grado y función, con dedicación, puntualidad y observando los plazos establecidos.

- Resistencia: capacidad para cumplir las tareas y responsabilidades encomendadas, manteniéndose eficaz, en situaciones extremas de presión o de alta exigencia.
- Organización: capacidad de realizar las tareas y responsabilidades in forma ordenada y metódica, destacando lo importante de lo superficial. (p. 80)

De acuerdo con lo anterior, estos valores agrupan posiciones éticas, de calidad y de seguridad, las cuales deben acompañarnos en el día a día de nuestro trabajo, entendiendo que éstos aseguran el éxito de la empresa según la intensidad con que se vivan.

CAPÍTULO IV
MARCO METODOLÓGICO

MARCO METODOLÓGICO

4.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

4.1.1. Tipo y diseño de la Investigación

La investigación se ubica dentro de un enfoque cualitativo, según Hernández, R.; Collado, F; Batista, L.C. (2006) indica que “utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de la interpretación” (p.7)

Por lo anterior los datos recopilados en esta investigación deben medirse y analizarse para comprobar la autenticidad de éstos.

Para la presente investigación se realizan cuestionarios dirigidos al personal docente y administrativo, director y coordinadores y estudiantes.

4.1.1.1. Tipo de investigación

El presente estudio responde al tipo de investigación descriptiva, que de acuerdo con Hernández, R.; Collado, F; Batista, L.C. (2006) indican que “busca especificar propiedades características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población” (p.80).

En la presente investigación, se interpretan las condiciones relacionadas con el estudio y en esta búsqueda se observa la relación entre diversos resultados, que permite conocer a profundidad los factores que inciden en el Clima Organizacional. La investigación se triangula en respuesta a cuestionarios dirigidos al director y coordinadores, personal docente y administrativo, y estudiantes, del Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna

4.2. ALCANCES DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación comprende únicamente al Colegio Técnico Profesional de Cartagena, sección nocturna, circuito 03 de la Dirección Regional de Educación de Santa Cruz.

Los alcances de este estudio se dan desde una perspectiva explicativa en donde Hernández, R.; Collado, F; Batista, L.C. (2010), indica que “pretenden establecer las causas de los sucesos o fenómenos que se estudian” (p. 95); es decir, con base en la encuesta realizada al personal docente y administrativo, director y coordinadores y estudiantes, se puede describir cuáles son los factores del Clima Organizacional que inciden en la comunicación del personal docente y administrativo y en qué condiciones se manifiesta o por qué se relaciona dos o más variables.

Con esta investigación se pretende favorecer la productividad del funcionario, en la que sin duda mejorará la imagen institucional.

4.3. SUJETOS DE INVESTIGACIÓN

En cuanto a los sujetos de investigación, el estudio requiere de la participación de aquellas personas físicas que tienen experiencia o conocimiento del área, es decir, las personas que se encuentran inmersos en el sistema educativo de la institución.

En este caso particular, se han identificado a varios grupos que son fundamentales en este estudio, entre ellos se encuentran: Personal Docente y Administrativo, Director y Coordinadores, y Estudiantes de décimo año.

4.4. POBLACIÓN

Para Barrantes, R. (2003), “la población son todas aquellas personas físicas o corporativas que brindan información” es decir, todas las personas u objetos que formaran parte del estudio. (p.92),

Para efectos de esta investigación los sujetos que actúan como fuente de información, lo constituyen las encuestas aplicadas al Colegio técnico Profesional de Cartagena.

Se realizaron tres encuestas:

- **Personal Docente y Administrativo:** esta se encuentra conformado por 16 docentes, un orientador y una secretaria, para un total de 18 sujetos en estudio.
- **Director y Coordinadores:** se compone por el director, subdirectora, coordinador técnico y coordinador con la empresa, para un total de 4 sujetos en estudio.
- **Estudiantes,** están conformados por dos estudiantes de cada una de las especialidades del nivel décimo del CTP Cartagena; dos estudiantes de contabilidad, dos estudiantes de turismo, dos estudiantes de diseño y confección de la moda y dos estudiantes de informática; para un total de 8 sujetos en estudio.

4.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Con el fin de alcanzar los objetivos propuestos para esta investigación, se aplicaron tres instrumentos para la recolección de datos, para un total de 22 sujetos encuestados; en donde, 18 corresponden al docente técnico y administrativo, 4 corresponden al director y coordinadores y 8 estudiantes.

La información proporcionada de estos instrumentos se expresará en cuadros y gráficos para una mejor interpretación del objeto en estudio.

Para la validación de los instrumentos se utilizará el criterio de un experto en el área, el cual se le solicitará su opinión acerca del tema en estudio y exactitud de las preguntas del cuestionario en sentido de comprobar su medición a cada variable.

Para el desarrollo de esta investigación se utilizó la técnica de encuesta; que de acuerdo con Muñoz Giraldo et al. (2001), citado por Bernal, C. (2010) dice que:

Es una de las técnicas de recolección de información más usadas, a pesar de que cada vez pierde mayor credibilidad por el sesgo de las personas encuestadas. La encuesta se fundamenta en un cuestionario o conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas. (p. 194)

Aunado a esto, se utilizaron documentos bibliográficos y el uso de las TIC's como un medio de recolección de datos.

4.6. MUESTRA

De acuerdo con Hernández, R.; Collado, F; Batista, L.C. (2006), para seleccionar una muestra, lo primero que hay que hacer es definir la unidad (población) de

análisis (personas, organizaciones, periódicos, comunidades, situaciones, eventos etc.) el sobre qué o quienes se van a recolectar los datos dependen del planteamiento del problema a investigar y de los alcances del estudio (p. 236)

Sin embargo, en este estudio se realizó dos cuestionarios, uno con el total de la población (100%), que se realizó a través de un Censo, con los sujetos del personal docente y administrativo, y con los sujetos de dirección y coordinadores.

En el caso de los estudiantes, fue un muestreo aleatorio simple al azar, y corresponden a los sujetos de estudiantes, y para esto se seleccionó a dos estudiantes de cada una de las cuatro especialidades que brinda el CTP Cartagena, de la Sección Técnica Nocturna.

A continuación, se muestra un cuadro con los datos porcentuales de la población objeto de estudio.

CUADRO N°1
Población de la muestra

Muestra	Cantidad	Porcentaje
Personal docente y Administrativos	15	56%
Directores y Coordinadores	4	15%
Estudiantes	8	30%
TOTAL	27	100%

Fuente: Elaboración Propia

Es importante recalcar que en el cuestionario Personal Docente y Administrativo, (ver anexo 1), dos sujetos no contestaron las encuestas y 1 sujeto no podría contestarlo por formar parte de los investigadores de este estudio.

4.7. FUENTES DE INFORMACIÓN

En todo proceso de investigación es necesario recurrir a diversas fuentes de información que nos facilite obtener los datos o información, para poder basar las hipótesis o teorías. En algunos casos las fuentes pueden ser ya existentes o el propio investigador puede sustentar la investigación en instrumentos para tener la información que se requiere.

De acuerdo con Cerda (1998), citado por Bernal, C.A (2010), indica que existen dos fuentes de recolección de información.

1. Las fuentes primarias, que son aquellas las cuales se obtienen información directa.
2. Las fuentes secundarias, Son todas aquellas que ofrecen información sobre el tema que se va a investigar, pero que no son la fuente original de los hechos o las situaciones, sino que sólo los referencian. (p. 192)

Las fuentes primarias para esta investigación están constituidas por:

- Encuestas realizadas al personal docente y administrativo, director y coordinadores y los estudiantes de décimo año del CTP Cartagena; que facilitarán información a los investigadores, estas fuentes son las más representativas ya que se obtendrá información directa.
- Archivos e informes del Colegio Técnico Profesional Regional de Cartagena Sección Nocturna.

En la presente investigación, algunos materiales utilizados en esta investigación corresponden a fuentes secundarias tales como:

- La observación y los medios de comunicación

- Bibliografía de autores nacionales e internacionales relacionadas con medición y evaluación de clima organizacional.
- Documentos relacionados con el estudio, es decir lo referente a clima organizacional, reglamentos y folletos.

4.8. CUADRO DE VARIABLES

Las variables son aquellas que orientan la preparación de los instrumentos, los cuales intervienen en el logro de los objetivos de la investigación. En los objetivos específicos se trabajan cuatro variables las cuales se presentan en el Cuadro N°2.

CUADRO N°2
Cuadro de Variables

Variable	Conceptualización	Operacionalización
Motivación	Para efectos del trabajo, se entiende por motivación como el conjunto de procesos implicados en la activación, dirección y persistencia de la conducta de las personas	<ul style="list-style-type: none"> • Se expresa en cifras absolutas y relativas a través de los instrumentos aplicados dentro de la institución y el número de respuestas obtenidas por los sujetos encuestados • En instrumento de directores y administrativos; preguntas 1 y 2 • En instrumento de docentes; preguntas 1 2 3 y 4 • En instrumento de estudiantes; preguntas 7
Organización Institucional	Para efectos del trabajo, se entiende por organización institucional la estructura interna encontrada dentro de la institución donde se realizó el estudio y que sirve de apoyo para el logro de las actividades internas institucionales	<ul style="list-style-type: none"> • Se expresa en cifras absolutas y relativas a través de los instrumentos aplicados dentro de la institución a una parte de la población encuestada y que está representada por directores, Administrativos y docentes, y el número de respuestas obtenidas en los sujetos mencionados previamente. • En instrumento de directores y administrativos; preguntas 3 4 5 y 6 • En instrumento de docentes; preguntas 5 6 7 y 8 • En instrumento de estudiantes; preguntas 8 y 9

Variable	Conceptualización	Operacionalización
Grado de Pertenencia	Para efectos del trabajo, se entiende por grado de pertenencia a sentirse parte de un grupo, una sociedad o de una institución, esto tiene su origen en la familia ya que es el primer grupo al que pertenecemos.	<ul style="list-style-type: none"> • Se expresa en cifras absolutas y relativas a través de los instrumentos aplicados dentro de la institución y el número de respuestas obtenidas por la población total encuestada. • En instrumento de directores y administrativos; preguntas 7 8 y 9 • En instrumento de docentes; preguntas 13 14 15 y 16 • En instrumento de estudiantes; preguntas 3 y
Relaciones Interpersonales	Para efectos del trabajo, se entiende por la socialización con sus pares en diferentes situaciones, circunstancias y características.	<ul style="list-style-type: none"> • Se enlistan los valores determinantes de la variable reforzados a través de la aplicación del instrumento a los sujetos encuestados y que enmarca las relaciones interpersonales • En instrumento de directores y administrativos; preguntas 10 y 11 • En instrumento de docentes; preguntas 17 18 19 y 20 • En instrumento de estudiantes; preguntas 5 y 6
Comunicación	Para efectos del trabajo, se entiende por comunicación a todo aquello que permite la trasmisión y el intercambio de ideas, conocimientos, informaciones, pensamientos, sentimientos.	<ul style="list-style-type: none"> • Se expresa en cifras absolutas y relativas a través de los instrumentos aplicados dentro de la institución y el número de respuestas obtenidas por cada una de los instrumentos aplicados a población total encuestada. • En instrumento de directores y administrativos; preguntas 12 y 13 • En instrumento de docentes; preguntas 9 10 11 y 12 • En instrumento de estudiantes; preguntas 1 y 2

Fuente: Objetivos Específicos

CAPÍTULO V

ANÁLISIS DE RESULTADOS

CAPÍTULO V - ANÁLISIS DE RESULTADOS

En este capítulo se presenta el análisis de los resultados obtenidos a través de la técnica encuesta. Se muestran los datos obtenidos de la investigación por medio de gráficos y cuadros estadísticos con su respectiva interpretación.

5.1. ENCUESTA DIRIGIDA A DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS

En lo que respecta a la variable Motivación; los datos obtenidos a través de la aplicación del instrumento, son presentados a continuación en el análisis de las preguntas de la uno a la cuatro de este apartado sobre la encuesta dirigida a docentes y administrativos. Cabe destacar que existe un porcentaje muy alto de encuestados que consideran que si es una variable sensible y que efectivamente está afectando el clima dentro de la sección Nocturna del CTP Cartagena.

5.1.1. Pregunta N°1

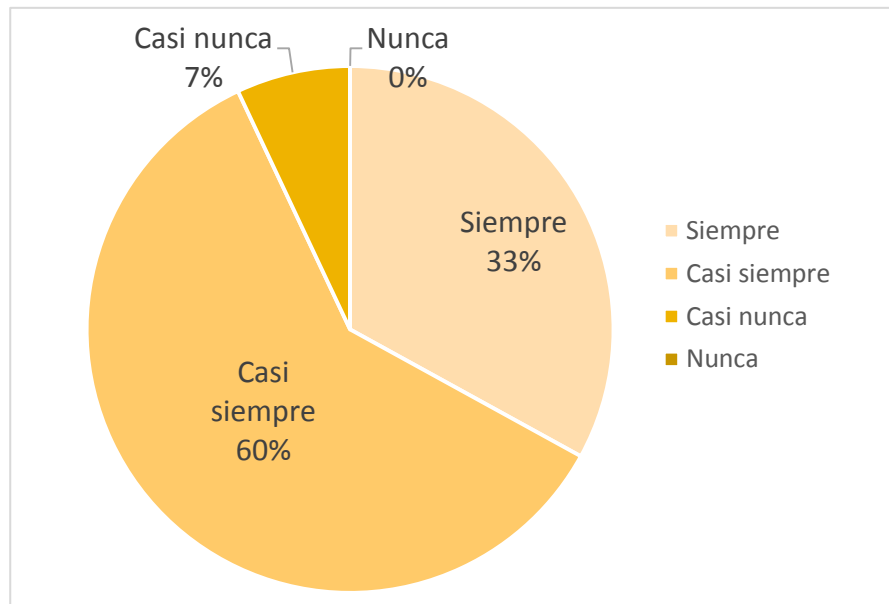
Con respecto a la pregunta “Se siente apoyado (a) por el grupo de compañeros de trabajo en las distintas actividades que lleva a cabo la institución”. Se presenta el análisis e interpretación a continuación.

CUADRO N°3

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna
Se siente apoyado (a) por el grupo de compañeros de trabajo en las
distintas actividades que lleva a cabo dentro de la institución
Marzo, 2017

OPCIONES	ABSOLUTA	RELATIVA (%)
Siempre	5	33%
Casi siempre	9	60%
Casi nunca	1	7%
Nunca	0	0%
TOTAL	15	100%

FIGURA N°2
Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna
Se siente apoyado (a) por el grupo de compañeros de trabajo en las
distintas actividades que lleva a cabo dentro de la institución
Marzo, 2017



Fuente: Cuestionarios N°1, dirigido al personal docente y administrativo.

Análisis: Del total de las personas encuestadas, un 33% manifiesta sentirse siempre apoyado por los compañeros de trabajo en las actividades desarrolladas en la institución, un 60% indica que casi siempre siente ese apoyo, mientras que un 7% manifiestan casi nunca haber sentido dicho apoyo.

Interpretación: Los datos anteriormente expuestos confirman que el apoyo entre funcionarios es bastante alto, lo que indica que los valores institucionales tales como el apoyo entre compañeros no forma un eje temático que afecte la dinámica interna de la institución.

5.1.2. Pregunta N°2

Dicha pregunta corresponde a “Se reconoce el esfuerzo y dedicación para desempeñar sus funciones diarias”, a continuación, se presenta el análisis e interpretación.

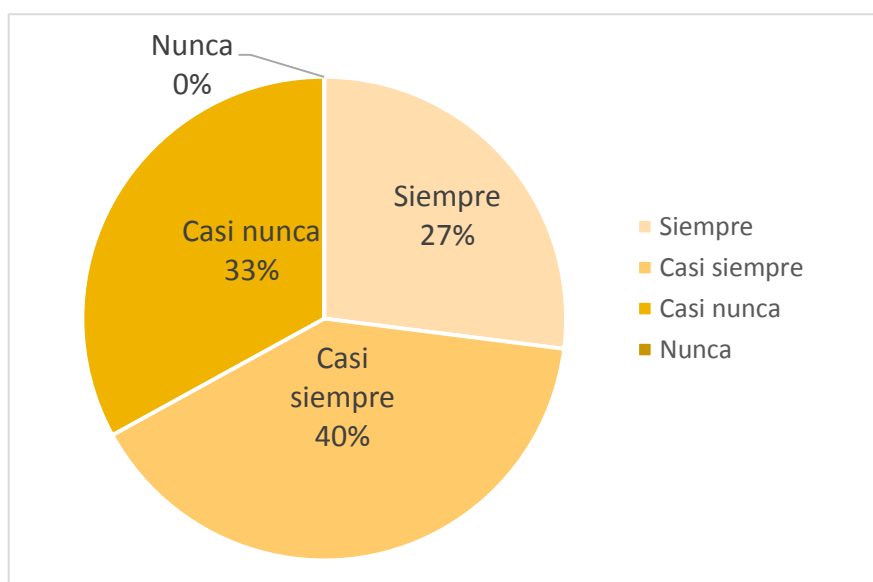
CUADRO N°4

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna
Se reconoce el esfuerzo y la dedicación para desempeñar
sus funciones diarias
Marzo, 2017

OPCIONES	ABSOLUTA	RELATIVA (%)
Siempre	4	27%
Casi siempre	6	40%
Casi nunca	5	33%
Nunca	0	0%
TOTAL	15	100%

FIGURA N°3

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna
Se reconoce el esfuerzo y la dedicación para desempeñar
sus funciones diarias
Marzo, 2017



Fuente: Cuestionarios N°1, dirigido al personal docente y administrativo.

Análisis: Del total de las personas encuestadas, el 27% dice haber sentido siempre el reconocimiento y dedicación por desempeñar sus funciones diarias, un 40% de los encuestados cree que casi siempre le son reconocidos, mientras que un 33% menciona que casi nunca les es reconocido su esfuerzo y dedicación.

Interpretación: Los datos anteriormente expuestos confirman que el reconocimiento por la labor desempeñada es percibido por un grupo representativo de la población bajo estudio, pero dentro de esa variable existe también un gran número de elementos encuestados que sienten que su labor y esfuerzo no es reconocida por parte de los jefes directos.

5.1.3. Pregunta N°3

Esta pregunta indica “Se propicia el crecimiento personal y profesional del personal docente y administrativo”.

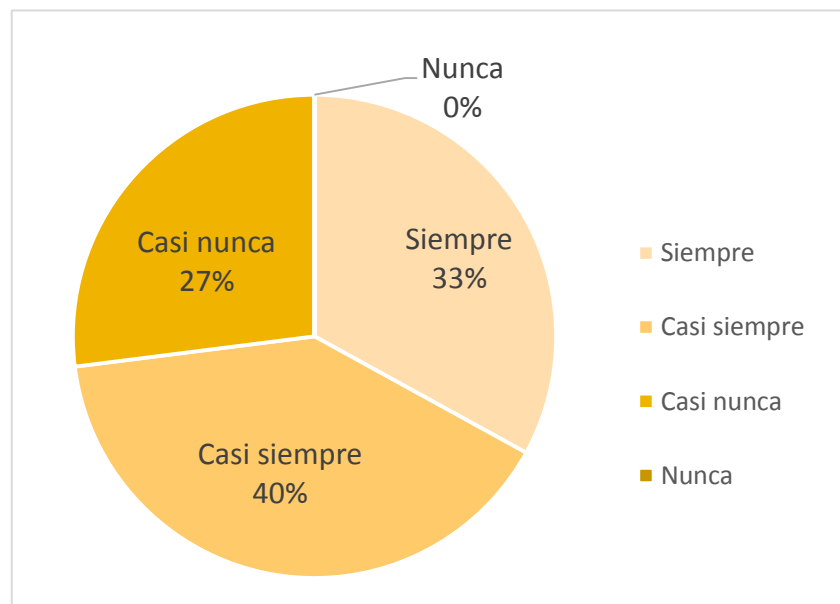
CUADRO N°5

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna
Se propicia el crecimiento personal y profesional
del personal docente y administrativo
Marzo, 2017

OPCIONES	ABSOLUTA	RELATIVA (%)
Siempre	5	33%
Casi siempre	6	40%
Casi nunca	4	27%
Nunca	0	0%
TOTAL	15	100%

FIGURA N°4

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna
Se propicia el crecimiento personal y profesional
del personal docente y administrativo
Marzo, 2017



Fuente: Cuestionarios N°1, dirigido al personal docente y administrativo.

Análisis: Del total de las personas encuestadas, un 33% considera que siempre se propicia el crecimiento personal y profesional del personal, un 40% cree que casi siempre se da este proceso, mientras que un 27% piensa que casi nunca se propicia este proceso dentro de la institución.

Interpretación: De acuerdo a los datos previamente expuestos se confirma que en general la mayoría del personal considera que dentro de la institución se presenta un ambiente propicio para el desarrollo personal y profesional de los funcionarios; junto a esto, existe una parte que dice no reconocer este ambiente. El tema de motivación y reconocimiento al esfuerzo presentado por el personal debe ser abordado para que la situación pueda mejorarse.

5.1.4. Pregunta N°4

Con respecto a la pregunta “El trabajo que usted realiza es gratificante”.

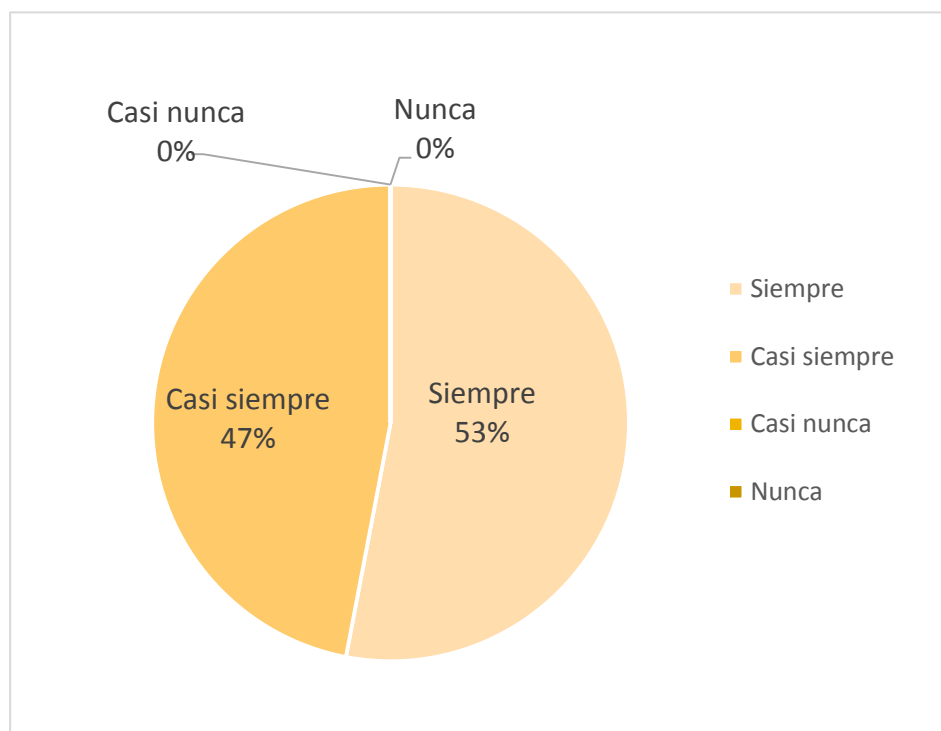
CUADRO N°6

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna
El trabajo que usted realiza es gratificante
Marzo, 2017

OPCIONES	ABSOLUTA	RELATIVA (%)
Siempre	8	53%
Casi siempre	7	47%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	15	100%

FIGURA N°5

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna
El trabajo que usted realiza es gratificante
Marzo, 2017



Fuente: Cuestionarios N°1, dirigido al personal docente y administrativo.

Análisis: Del total de las personas encuestadas, un 53% indica que siempre encuentran su trabajo gratificante, mientras que un 47% indica que casi siempre lo ven de esa manera.

Interpretación: De acuerdo a los datos previamente expuestos se confirma que en general la mayoría del personal cree firmemente que la labor que desempeñan día a día es lo suficientemente gratificante como para seguir laborando en la institución. Esto demuestra un alto nivel de compromiso e identificación con la organización y con sus alumnos.

En lo que respecta a la variable Organización Institucional; los datos obtenidos a través de la aplicación del instrumento, son presentados a continuación en el análisis de las preguntas de la cinco a la ocho de este apartado sobre la encuesta dirigida a docentes y administrativos. Cabe destacar que existe un porcentaje bastante alto de encuestados que consideran que si es una variable sensible y que efectivamente está afectando el clima dentro de la sección Nocturna del CTP Cartagena.

5.1.5. Pregunta N°5

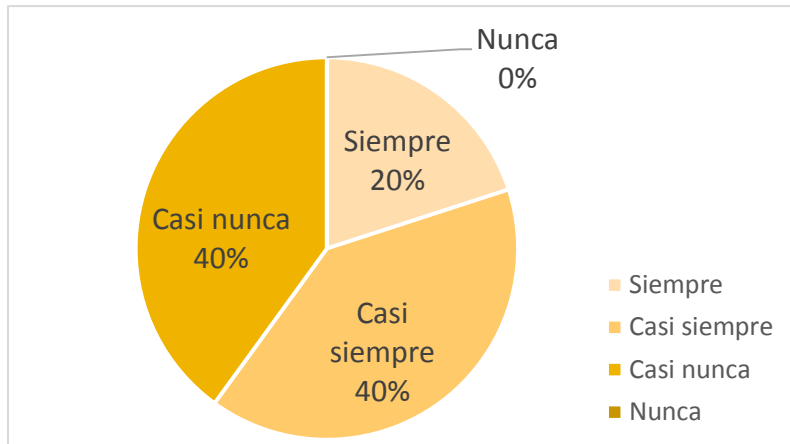
Con respecto a la pregunta “En la institución existe una mejora continua de los métodos de trabajo para elevar los niveles de productividad de los funcionarios”.

CUADRO N°7

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna
En la institución existe una mejora continua de los métodos de trabajo,
para elevar los niveles de productividad de los funcionarios
Marzo, 2017

OPCIONES	ABSOLUTA	RELATIVA (%)
Siempre	3	20%
Casi siempre	6	40%
Casi nunca	6	40%
Nunca	0	0%
TOTAL	15	100%

FIGURA N°6
 Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna
 En la institución existe una mejora continua de los métodos de trabajo,
 para elevar los niveles de productividad de los funcionarios
 Marzo, 2017



Fuente: Cuestionarios N°1, dirigido al personal docente y administrativo.

Análisis: Del total de los encuestados, un 20% indica que siempre encuentran mejoras continuas que sirvan para elevar el nivel de productividad de los empleados, un 40% mencionan que casi siempre existen estos procesos de mejora continua mientras que un 40% indica que casi nunca ven que los programas respondan a elementos de mejora continua que sirvan para elevar la productividad en los funcionarios de la organización

Interpretación: De acuerdo a los datos previamente expuestos se confirma que existe una gran mayoría del personal que cree que existen y se utilizan estos métodos de mejora tendientes a elevar la productividad de los docentes pero también existe casi la otra mitad del personal que considera que casi nunca se aplican estos métodos; lo anterior demuestra que la comunicación y el entendimiento en los comunicados de parte de las coordinaciones y la dirección no son entendidos y atendidos de la mejor manera.

5.1.6. Pregunta N°6

Con respecto a la pregunta “Se promueve en el centro educativo actividades que permitan alcanzar los diversos logros a nivel institucional y comunitario”.

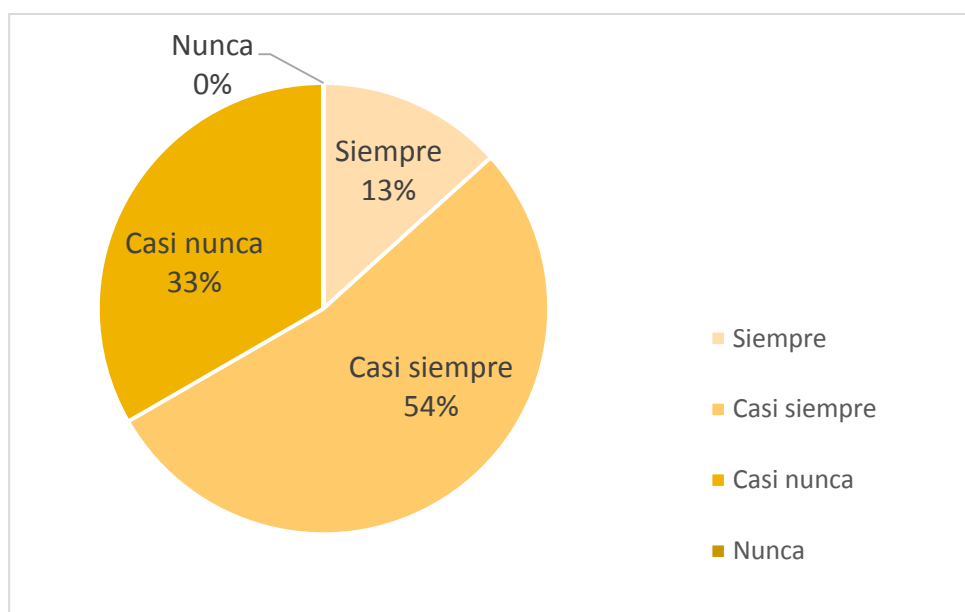
CUADRO N°8

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna
Se promueve en el centro educativo actividades que permiten alcanzar
los diversos logros a nivel institucional y comunitario
Marzo, 2017

OPCIONES	ABSOLUTA	RELATIVA (%)
Siempre	2	13%
Casi siempre	8	53%
Casi nunca	5	33%
Nunca	0	0%
TOTAL	15	100%

FIGURA N°7

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna
Se promueve en el centro educativo actividades que permiten alcanzar
los diversos logros a nivel institucional y comunitario
Marzo, 2017



Fuente: Cuestionarios N°1, dirigido al personal docente y administrativo.

Análisis: Del total de los encuestados, un 13% indica que siempre se hacen actividades que alcanzan logros a nivel institucional y comunitario, un 54% creen que casi siempre se realizan este tipo de actividades, mientras que un 33% casi nunca se han hecho actividades que tiendan a la consecución de logros internos y externos.

Interpretación: De acuerdo a los datos previamente expuestos se confirma que por lo general existe una gran mayoría del personal que cree que dichas actividades si son realizadas y logran con éxito sus objetivos tanto a nivel institucional como comunitario, en este punto se demuestra que la comunicación es un factor a mejorar dentro de la organización ya que persiste una parte de la población encuestada que cree que no se alcanza nada con dichas actividades.

5.1.7. Pregunta N°7

Con respecto a la pregunta “Se organizan grupos de trabajo para desarrollar los diferentes proyectos de mejora en el centro educativo”, su resultado se da a continuación.

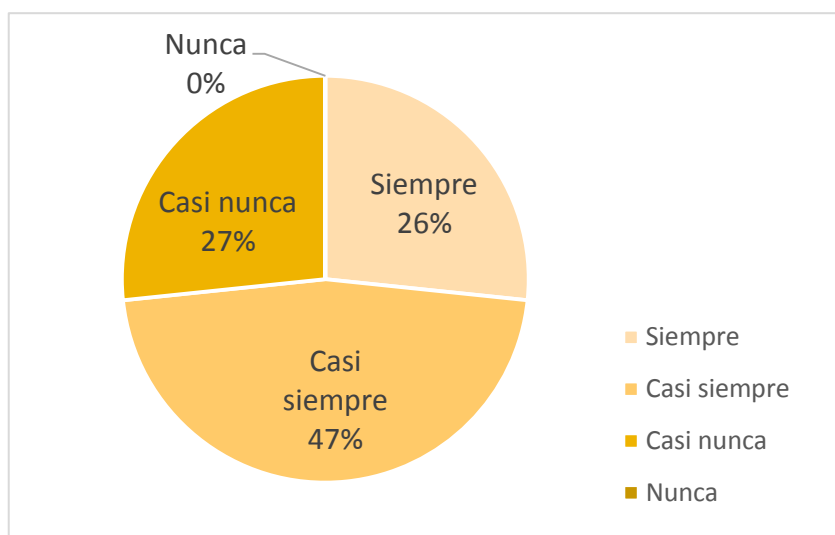
CUADRO N°9

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna
Se organizan grupos de trabajo para desarrollar los diferentes proyectos
de mejora en el centro educativo
Marzo, 2017

OPCIONES	ABSOLUTA	RELATIVA (%)
Siempre	4	27%
Casi siempre	7	47%
Casi nunca	4	27%
Nunca	0	0%
TOTAL	15	100%

FIGURA N°8

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna
Se organizan grupos de trabajo para desarrollar los diferentes proyectos
de mejora en el centro educativo
Marzo, 2017



Fuente: Cuestionarios N°1, dirigido al personal docente y administrativo.

Análisis: Del total de los encuestados, un 27% indican que siempre se organizan grupos de trabajo para desarrollar mejoras en el centro educativo, un 47% cree que casi siempre se han conformado este tipo de grupos que buscan las mejoras en la institución, mientras que un 27% sostiene que casi nunca se conforman dichos grupos.

Interpretación: De acuerdo a los datos previamente expuestos se confirma que por lo general existe una gran mayoría del personal que considera que dichos grupos si son conformados y logran con éxito mejoras a nivel institucional, en este punto se demuestra que la comunicación es un factor a mejorar dentro de la organización ya que persiste una parte de la población encuestada que cree que no se alcanza nada con dichos grupos.

5.1.8. Pregunta N°8

Con respecto a la pregunta “Existe coordinación entre los diferentes departamentos y comités de trabajo con el fin de desarrollar actividades a beneficio de toda la institución”, su análisis e interpretación son desarrollados a continuación.

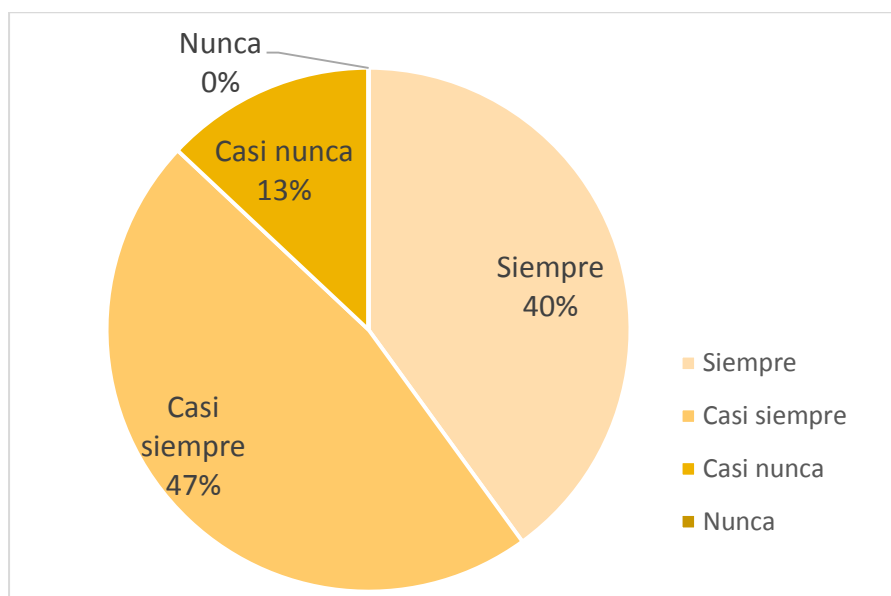
CUADRO N°10

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna
Existe coordinación entre los diferentes departamentos y comités de trabajo
con el fin de desarrollar actividades a beneficio de toda la institución
Marzo, 2017

OPCIONES	ABSOLUTA	RELATIVA (%)
Siempre	6	40%
Casi siempre	7	47%
Casi nunca	2	13%
Nunca	0	0%
TOTAL	15	100%

FIGURA N°9

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna
Existe coordinación entre los diferentes departamentos y comités de trabajo
con el fin de desarrollar actividades a beneficio de toda la institución
Marzo, 2017



Fuente: Cuestionarios N°1, dirigido al personal docente y administrativo.

Análisis: Del total de los encuestados, un 40% considera que siempre hay coordinación entre departamentos para el desarrollo de actividades en beneficio de la institución, un 47% indica que casi siempre se presenta dicha coordinación, mientras que un 13% menciona que casi nunca se da esta coordinación entre departamentos.

Interpretación: De acuerdo a los datos previamente expuestos se confirma que por lo general existe una gran mayoría del personal que considera que la coordinación si está presente en el diario vivir de los empleados de la institución, en este punto se demuestra que la comunicación es un factor a mejorar dentro de la organización ya que persiste una parte de la población encuestada que cree que no existe coordinación entre partes.

En lo que respecta a la variable Comunicación; los datos obtenidos a través de la aplicación del instrumento, son presentados a continuación en el análisis de las preguntas de la nueve a la doce de este apartado sobre la encuesta dirigida a docentes y administrativos. Cabe destacar que existe un porcentaje muy alto de encuestados que consideran que si es una variable sensible y que efectivamente está afectando el clima dentro de la sección Nocturna del CTP Cartagena.

5.1.9. Pregunta N°9

Con respecto a la pregunta “Tiene la administración disposición para recibir sugerencia, comentarios y recomendaciones de los docentes y estudiantes”, su análisis e interpretación son desarrollados a continuación.

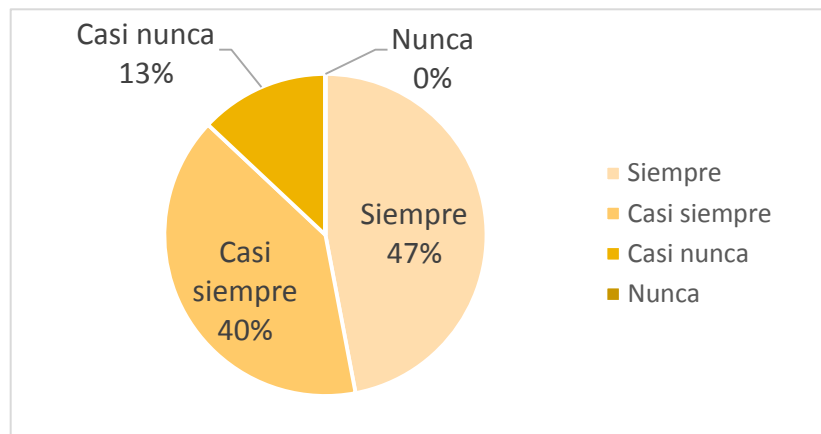
CUADRO N°11

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna
Tiene la administración disposición para recibir sugerencia,
comentarios y recomendaciones de los docentes y estudiantes
Marzo, 2017

OPCIONES	ABSOLUTA	RELATIVA (%)
Siempre	7	47%
Casi siempre	6	40%
Casi nunca	2	13%
Nunca	0	0%
TOTAL	15	100%

FIGURA N°10

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna
Tiene la administración disposición para recibir sugerencia,
comentarios y recomendaciones de los docentes y estudiantes
Marzo, 2017



Fuente: Cuestionarios N°1, dirigido al personal docente y administrativo.

Análisis: Del total de los encuestados, un 47% indica que siempre existe disposición por parte de la dirección de recibir sugerencias por parte del personal de la institución, un 40% cree que casi siempre existe esta apertura, mientras que un 13% considera que casi nunca existe esta apertura por parte de la dirección para recibir comentarios o sugerencias para su actuar cotidiano.

Interpretación: De acuerdo a los datos previamente expuestos se confirma que por lo general existe una gran mayoría del personal que considera que si existe una apertura por parte de la dirección a recibir sugerencias de parte de los empleados de la institución, pero a su vez demuestra que existe personas que creen que no se da; por lo que se demuestra que la comunicación es un factor a mejorar dentro de la organización ya que persiste una parte de la población encuestada que cree que no hay apertura para comentar o sugerir situaciones a la dirección de la institución.

5.1.10. Pregunta N°10

Con respecto a la pregunta “Se utilizan diferentes medios de comunicación (reuniones, cartas, memorándums, circulares, WhatsApp) para mantener informados al personal docente y administrativo de lo que ocurre en la institución”, su análisis e interpretación son desarrollados a continuación.

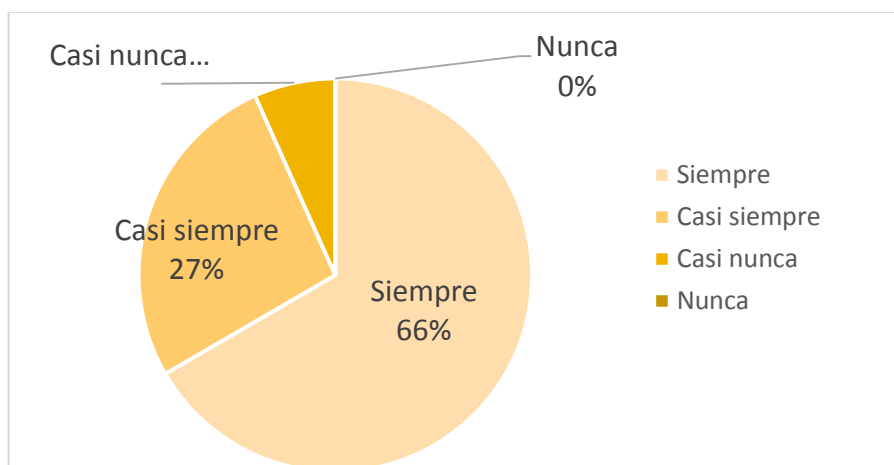
CUADRO N°12

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna
Se utilizan diferentes medios de comunicación (reuniones, cartas, memorándums, circulares, WhatsApp) para mantener informados al personal docente y administrativo de lo que ocurre en la institución
Marzo, 2017

OPCIONES	ABSOLUTA	RELATIVA (%)
Siempre	10	67%
Casi siempre	4	27%
Casi nunca	1	7%
Nunca	0	0%
TOTAL	15	100%

FIGURA N°11

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna
Se utilizan diferentes medios de comunicación (reuniones, cartas, memorándums, circulares, WhatsApp) para mantener informados al personal docente y administrativo de lo que ocurre en la institución
Marzo, 2017



Fuente: Cuestionarios N°1, dirigido al personal docente y administrativo.

Análisis: De la población encuestada, un 67% corresponde a personas que consideran que siempre existen medios para mantenerse al tanto de los comunicados que son emitidos por parte de la dirección, un 27% cree que casi siempre se presenta el uso de estos medios para mejorar las comunicaciones internas, mientras que un 7% de la población piensa que casi nunca se presentan medios diversos para las comunicaciones internas.

Interpretación: De acuerdo a los datos previamente expuestos se confirma que por lo general existe una gran mayoría del personal que considera que si existen diversos medios que son utilizados para mantener una comunicación fluida dentro de la institución, surge la motivación como tema a mejorar, así como la importancia del uso de esos medios para mantenerse siempre informados.

5.1.11. Pregunta N°11

Con respecto a la pregunta “Cuando se transmite un mensaje, lo hacen de manera tal que es comprendido inmediatamente”, su análisis e interpretación son desarrollados a continuación.

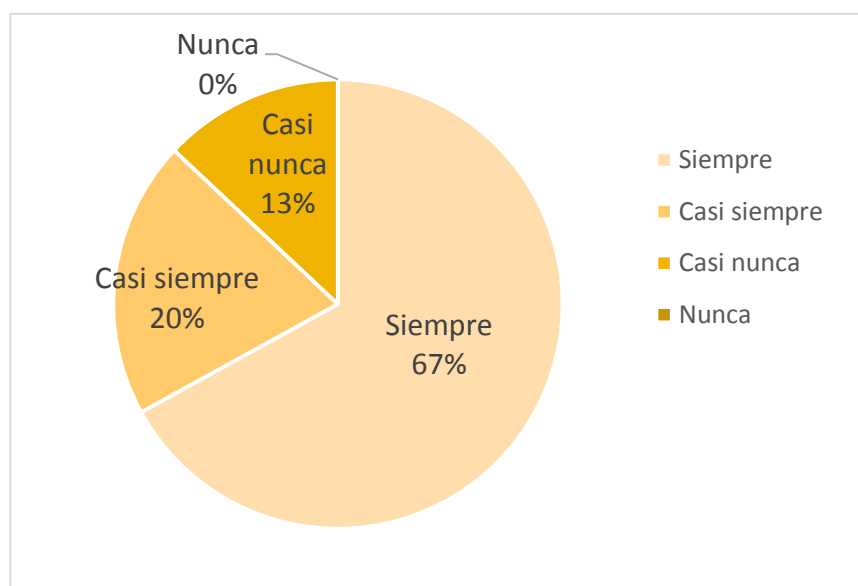
CUADRO N°13

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna
 Cuando se transmite un mensaje, lo hacen de manera tal que es
 comprendido inmediatamente
 Marzo, 2017

OPCIONES	ABSOLUTA	RELATIVA (%)
Siempre	10	67%
Casi siempre	3	20%
Casi nunca	2	13%
Nunca	0	0%
TOTAL	15	100%

FIGURA N°12

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna
 Cuando se transmite un mensaje, lo hacen de manera tal que es
 comprendido inmediatamente
 Marzo, 2017



Fuente: Cuestionarios N°1, dirigido al personal docente y administrativo.

Análisis: De la población encuestada, un 67% de la muestra considera que siempre que un mensaje es enviado es enviado de forma tal que es comprendido inmediatamente, un 20% cree que casi siempre es comprendido de forma inmediata, mientras que un 13% piensa que casi nunca es comprendido de forma inmediata.

Interpretación: De acuerdo a los datos previamente expuestos se confirma que por lo general existe una gran mayoría del personal que considera al momento en que un mensaje o comunicado es enviado, este es comprendido de forma inmediata; aquí el eje de mejora a considera es la interpretación que se le pueda dar a los mensajes por lo que problemas en la redacción de los mensajes deben ser solventados para mejorar los procesos de comunicación internos.

5.1.12. Pregunta N°12

Con respecto a la pregunta “La administración cuenta con la capacidad de dialogar sobre diversos asuntos que pueden afectar el accionar de las actividades laborales e institucionales”, su análisis e interpretación son desarrollados a continuación.

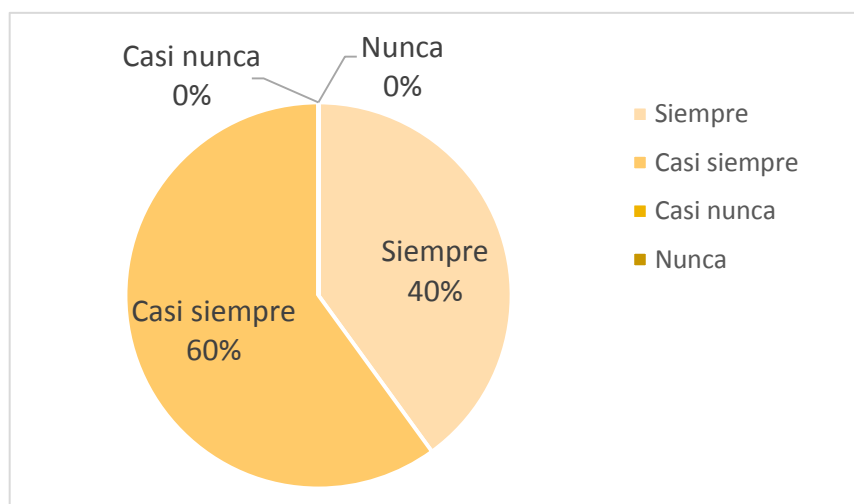
CUADRO N°14

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna
La administración cuenta con la capacidad de dialogar sobre diversos asuntos que pueden afectar el accionar de las actividades laborales e institucionales
Marzo, 2017

OPCIONES	ABSOLUTA	RELATIVA (%)
Siempre	6	40%
Casi siempre	9	60%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	15	100%

FIGURA N°13

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna
La administración cuenta con la capacidad de dialogar sobre diversos asuntos que pueden afectar el accionar de las actividades laborales e institucionales
Marzo, 2017



Fuente: Cuestionarios N°1, dirigido al personal docente y administrativo.

Análisis: De la población encuestada, un 40% menciona que la administración siempre se ha caracterizado por presentar una capacidad a dialogar asuntos que pueden afectar el accionar de las actividades dentro de la institución mientras que sobre este mismo cuestionamiento un 60% piensa que casi siempre se presentan las oportunidades para el dialogo.

Interpretación: De acuerdo a los datos previamente expuestos se confirma que la mayoría del personal considera que la administración cuenta con la capacidad para dialogar diversos temas que pueden ser fundamentales para el desarrollo de las actividades institucionales, esto indica que la percepción dentro de la población institucional es buena sobre la apertura de la administración a discutir asuntos sensibles para la organización.

En lo que respecta a la variable Grado de Pertenencia; los datos obtenidos a través de la aplicación del instrumento, son presentados a continuación en el análisis de las preguntas de la trece a la dieciséis de este apartado sobre la encuesta dirigida a docentes y administrativos. Cabe destacar que existe un porcentaje muy alto de encuestados que consideran que no es una variable sensible y que no está afectando el clima dentro de la sección Nocturna del CTP Cartagena.

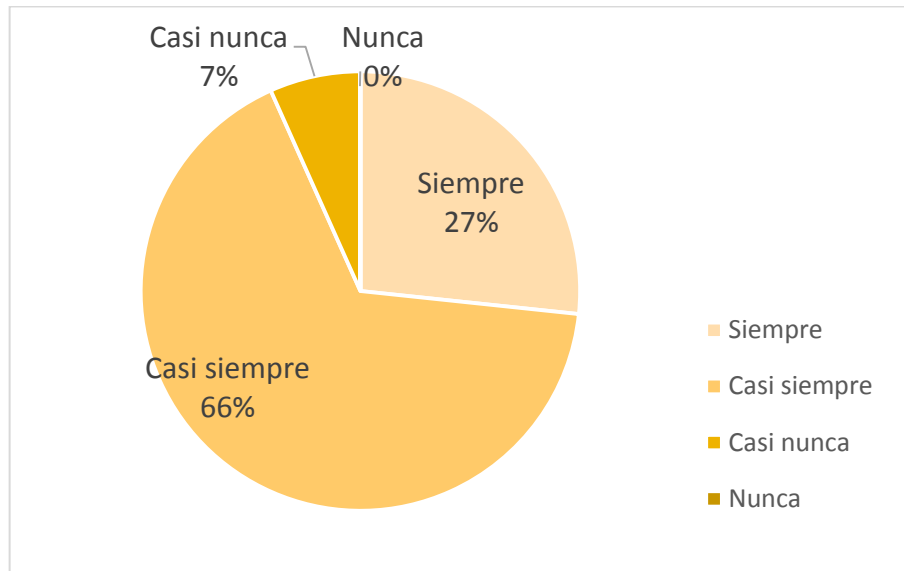
5.1.13. Pregunta N°13

Con respecto a la pregunta “Existe relación entre las actividades laborales que se desempeñan con los valores instruccionales”, su análisis e interpretación son desarrollados a continuación.

CUADRO N°15
Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna
Existe relación entre las actividades laborales que se
desempeñan con los valores instruccionales
Marzo, 2017

OPCIONES	ABSOLUTA	RELATIVA (%)
Siempre	4	27%
Casi siempre	10	67%
Casi nunca	1	7%
Nunca	0	0%
TOTAL	15	100%

FIGURA N°14
 Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna
 Existe relación entre las actividades laborales que se
 desempeñan con los valores instruccionales
 Marzo, 2017



Fuente: Cuestionarios N°1, dirigido al personal docente y administrativo.

Análisis: De la población encuestada, un 27% cree que siempre ha existido una relación directa entre el trabajo desempeñado y los valores institucionales, un 67% de las personas encuestadas menciona que casi siempre se da la relación entre sus labores y los valores institucionales, mientras que el 7% considera que casi nunca se presenta esta relación.

Interpretación: De acuerdo a la información previamente expuesta se confirma que la mayoría del personal considera que los trabajos desarrollados están estrechamente relacionados con los valores institucionales lo que demuestra que el nivel de identificación con la institución es grande y fomenta las buenas costumbres, la variable comunicación es una que debe mejorarse para que el total de la población tenga la misma percepción y no haya brechas entre la población.

5.1.14. Pregunta N°14

Con respecto a la pregunta “Existe promoción y fomento para la práctica diaria de los valores en la institución”, su análisis e interpretación son desarrollados a continuación.

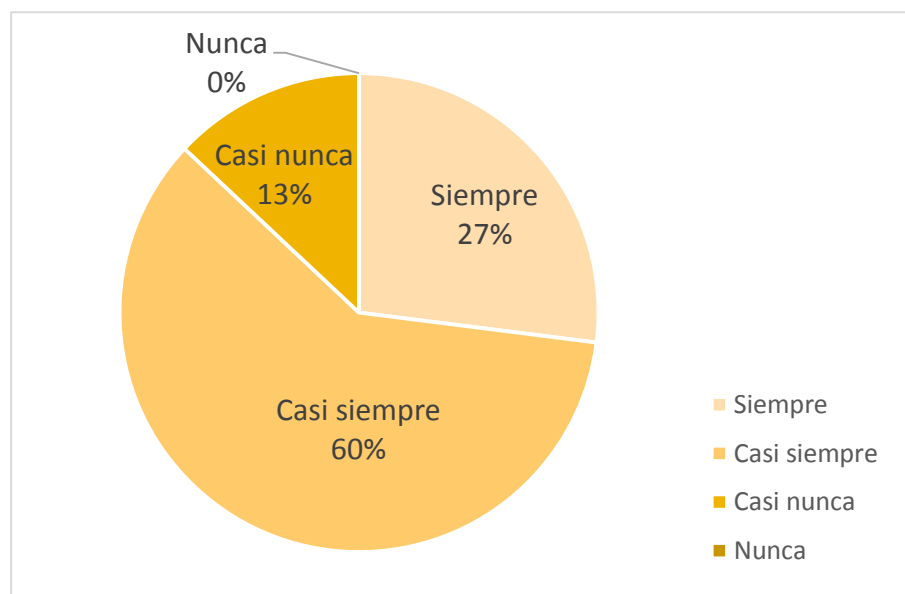
CUADRO N°16

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna
Existe promoción y fomento para la práctica diaria de
los valores en la institución
Marzo, 2017

OPCIONES	ABSOLUTA	RELATIVA (%)
Siempre	4	27%
Casi siempre	9	60%
Casi nunca	2	13%
Nunca	0	0%
TOTAL	15	100%

FIGURA N°15

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna
Existe promoción y fomento para la práctica diaria de
los valores en la institución
Marzo, 2017



Fuente: Cuestionarios N°1, dirigido al personal docente y administrativo.

Análisis: De las personas encuestadas, un 27% cree que siempre se da el fomento y la promoción en la práctica diaria de los valores institucionales, un 60% considera que casi siempre se presentan las oportunidades para el fomento de los valores institucionales, mientras que un 13% indica que casi nunca pueden fomentar y promocionar la práctica de los valores institucionales en sus actividades diarias.

Interpretación: Los datos anteriormente expuestos confirman que la comunicación es un elemento clave para que se puedan promocionar y fomentar los valores institucionales, este elemento debe ser tomado en cuenta para mejorar ya que refleja que no es efectiva dando a entender que la estructura organizacional no es sólida provocando retrasos en el flujo de información entre las partes.

5.1.15. Pregunta N°15

Con respecto a la pregunta “Los docentes de las diferentes especialidades se sienten identificados con la institución”, su análisis e interpretación son desarrollados a continuación.

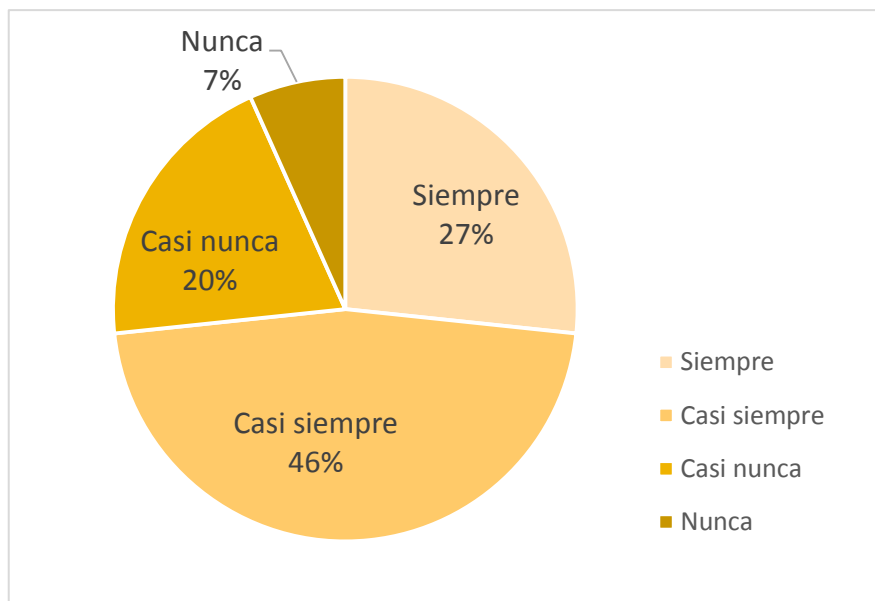
CUADRO N°17

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna
Los docentes de las diferentes especialidades se sienten identificados con la institución
Marzo, 2017

OPCIONES	ABSOLUTA	RELATIVA (%)
Siempre	4	27%
Casi siempre	7	47%
Casi nunca	3	20%
Nunca	1	7%
TOTAL	15	100%

FIGURA N°16

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna
Los docentes de las diferentes especialidades se sienten identificados con la institución
Marzo, 2017



Fuente: Cuestionarios N°1, dirigido al personal docente y administrativo.

Análisis: De las personas encuestadas, un 27% de la muestra considera que siempre se han sentido identificados con la institución, un 47% indica que casi siempre han sentido esta identificación, un 20% casi nunca se han sentido identificados con el colegio, mientras que el 7% de la población de la muestra indican que nunca se han sentido identificados con la institución.

Interpretación: Los datos anteriormente expuestos confirman que la pertenencia presente en los funcionarios es buena, pero existe un grupo que considera que no es el adecuado lo que nos lleva a tomar en cuenta que la variable de motivación no es efectiva lo que refleja un pobre trabajo a nivel de dirección y coordinación provocando que muchos empleados no se sientan comprometidos a dar la milla extra en sus actividades cotidianas.

En lo que respecta a la variable Relaciones Interpersonales; los datos obtenidos a través de la aplicación del instrumento, son presentados a continuación en el análisis de las preguntas de la diecisiete a la veinte de este apartado sobre la encuesta dirigida a docentes y administrativos. Cabe destacar que existe un porcentaje bastante alto de encuestados que consideran que si es una variable sensible y que efectivamente está afectando el clima dentro de la sección Nocturna del CTP Cartagena.

5.1.16. Pregunta N°16

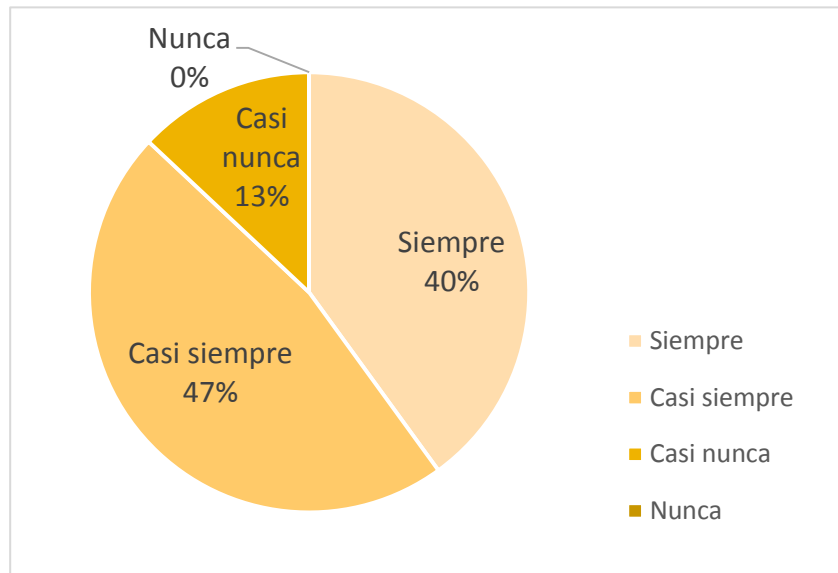
Con respecto a la pregunta “Participan activamente los docentes y administrativos en las actividades que promueven en el centro educativo”, su análisis e interpretación son desarrollados a continuación.

CUADRO N°18

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna
Participan activamente los docentes y administrativos en las actividades que
promueven en el centro educativo
Marzo, 2017

OPCIONES	ABSOLUTA	RELATIVA (%)
Siempre	6	40%
Casi siempre	7	47%
Casi nunca	2	13%
Nunca	0	0%
TOTAL	15	100%

FIGURA N°17
 Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna
 Participan activamente los docentes y administrativos en las actividades
 que promueven en el centro educativo
 Marzo, 2017



Fuente: Cuestionarios N°1, dirigido al personal docente y administrativo.

Análisis: De las personas encuestadas, un 40% menciona que siempre participan de las actividades que son promovidas por el centro educativo, un 47% dice que casi siempre participan en las actividades promovidas por el centro, mientras que un 13% indica que casi nunca han participado en las actividades propuestas por la institución.

Interpretación: Los datos anteriormente expuestos confirman que la pertenencia y el nivel de identificación de los funcionarios con la institución es alta pero existe un grupo en donde debe trabajarse para mejorar dichas variables ya que persiste un criterio de individualismo que debe erradicarse para mejorar la convivencia institucional.

5.1.17. Pregunta N°17

Con respecto a la pregunta “Se realizan actividades en el centro educativo con la finalidad de intercambiar información entre trabajadores y fomentar la unión de los mismos”, su análisis e interpretación son desarrollados a continuación.

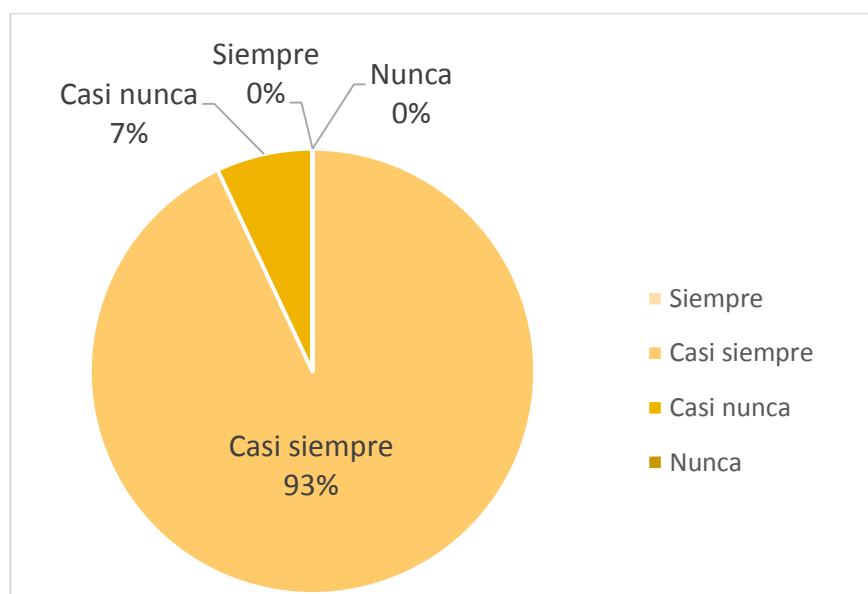
CUADRO N°19

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna
Se realizan actividades en el centro educativo con la finalidad de intercambiar información entre trabajadores y fomentar la unión de los mismos
Marzo, 2017

OPCIONES	ABSOLUTA	RELATIVA (%)
Siempre	0	0%
Casi siempre	14	93%
Casi nunca	1	7%
Nunca	0	0%
TOTAL	15	100%

FIGURA N°18

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna
Se realizan actividades en el centro educativo con la finalidad de intercambiar información entre trabajadores y fomentar la unión de los mismos
Marzo, 2017



Fuente: Cuestionarios N°1, dirigido al personal docente y administrativo.

Análisis: De las personas encuestadas, un 93% considera que casi siempre se propician actividades para la mejora en la unión de grupo de la institución, mientras que un 7% indica que casi nunca se dan dichas actividades para potenciar positivamente las relaciones y la unión de grupo dentro de la organización.

Interpretación: Los datos anteriormente expuestos confirman que existen esfuerzos por parte de la organización para mejorar la unión de grupo y las relaciones interpersonales en la institución, pero demuestra que aún deben desarrollarse más actividades que incluyan a la totalidad de la población encuestada.

5.1.18. Pregunta N°18

Con respecto a la pregunta “Se recibe apoyo de compañeros y compañeras de las diferentes áreas cuando se presentan dificultades”, su análisis e interpretación son desarrollados a continuación.

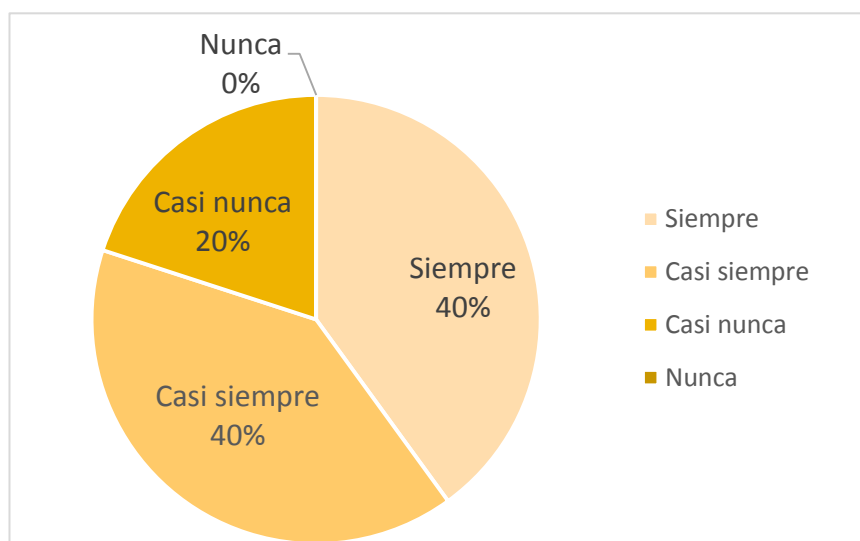
CUADRO N°20

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna
Se recibe apoyo de compañeros y compañeras de las diferentes
áreas cuando se presentan dificultades
Marzo, 2017

OPCIONES	ABSOLUTA	RELATIVA (%)
Siempre	6	40%
Casi siempre	6	40%
Casi nunca	3	20%
Nunca	0	0%
TOTAL	15	100%

FIGURA N°19

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna
Se recibe apoyo de compañeros y compañeras de las diferentes
áreas cuando se presentan dificultades
Marzo, 2017



Fuente: Cuestionarios N°1, dirigido al personal docente y administrativo.

Análisis: De las personas encuestadas, un 40% indica que cada vez que enfrentan alguna dificultad a nivel profesional o personal siempre reciben apoyo de sus compañeros laborales, un 40% considera que casi siempre reciben apoyo de sus pares al enfrentar una dificultad, mientras que una 20% menciona que casi nunca han recibido apoyo de sus compañeros al enfrentar dificultades.

Interpretación: Los datos anteriormente expuestos confirman que la variable compañerismo dentro de la institución es muy efectiva, esto refleja que entre pares si existe un alto nivel de apoyo, pero debe fomentarse aún más la cohesión de grupo a través de actividades que sean inclusivas para todos los funcionarios.

5.1.19. Pregunta N°19

Con respecto a la pregunta “Se lleva a cabo actividades sociales y formativas para gozar de un ambiente saludable de trabajo”, su análisis e interpretación son desarrollados a continuación.

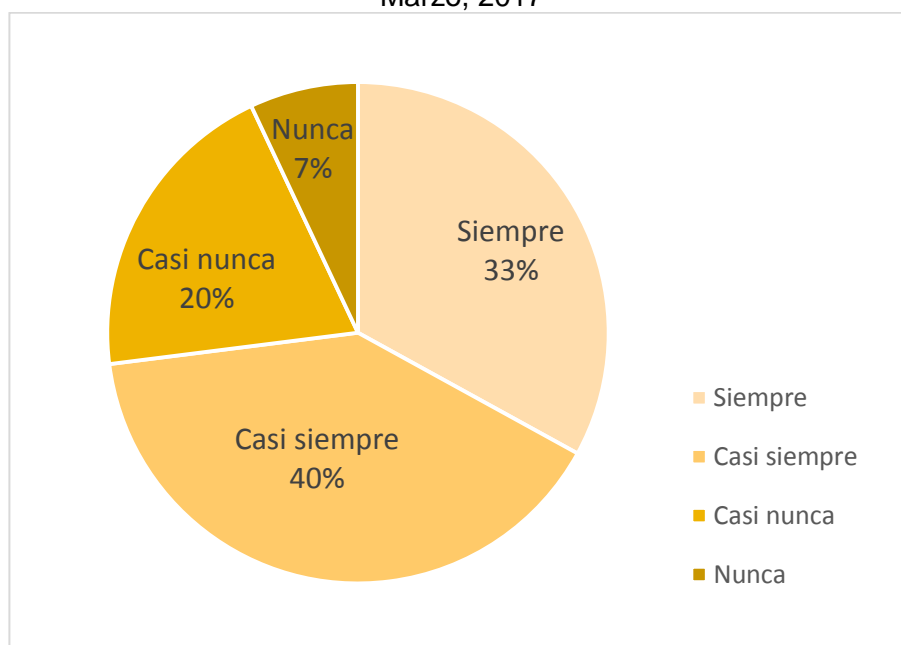
CUADRO N°21

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna
Se lleva a cabo actividades sociales y formativas para
gozar de un ambiente saludable de trabajo
Marzo, 2017

OPCIONES	ABSOLUTA	RELATIVA (%)
Siempre	5	33%
Casi siempre	6	40%
Casi nunca	3	20%
Nunca	1	7%
TOTAL	15	100%

FIGURA N°20

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna
Se lleva a cabo actividades sociales y formativas para
gozar de un ambiente saludable de trabajo
Marzo, 2017



Fuente: Cuestionarios N°1, dirigido al personal docente y administrativo.

Análisis: De las personas encuestadas, un 33% indican que siempre se llevan a cabo actividades sociales que potencian un ambiente de trabajo saludable, un 40% cree que casi siempre se dan estas actividades para el desarrollo de un ambiente de trabajo saludable, un 20% menciona que casi nunca se dan estas actividades, mientras que un 7% dice que nunca se dan este tipo de actividades.

Interpretación: Los datos anteriormente expuestos confirman que existen esfuerzos por parte de la organización para potenciar un ambiente de trabajo saludable tendiente a mejorar la unión de grupo y las relaciones interpersonales en la institución, pero demuestra que aún deben desarrollarse más actividades que incluyan a la totalidad de la población encuestada al igual que se dé un amplio uso de la comunicación interna para que todos estén al tanto de dichas actividades.

5.1.20. Pregunta N°20

Con respecto a la pregunta “Participan los funcionarios de la institución en las actividades sociales y de esparcimiento que permiten unificar el equipo de trabajo”, su análisis e interpretación son desarrollados a continuación.

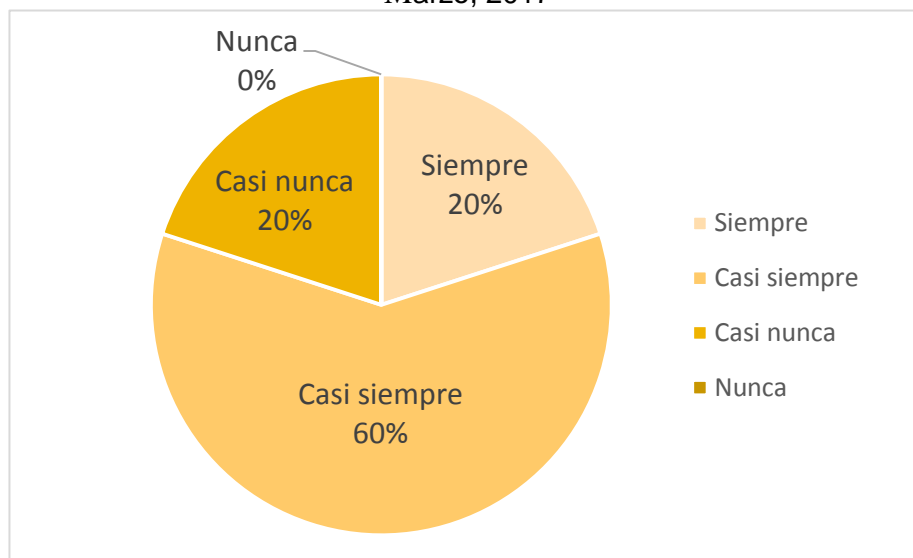
CUADRO N°22

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna
Participan los funcionarios de la institución en las actividades sociales
y de esparcimiento que permiten unificar el equipo de trabajo
Marzo, 2017

OPCIONES	ABSOLUTA	RELATIVA (%)
Siempre	3	20%
Casi siempre	9	60%
Casi nunca	3	20%
Nunca	0	0%
TOTAL	15	100%

FIGURA N°21

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna
Participan los funcionarios de la institución en las actividades sociales
y de esparcimiento que permiten
unificar el equipo de trabajo
Marzo, 2017



Fuente: Cuestionarios N°1, dirigido al personal docente y administrativo.

Análisis: De las personas encuestadas, un 20% dice siempre participar activamente en las actividades propuestas por la administración para la mejora del trabajo en equipo dentro de la institución, un 60% indica que casi siempre participan en las actividades propuestas por la dirección para unión de grupo, mientras que un 20% menciona que casi nunca participan en dichas actividades de forma que se pierden de esas oportunidades.

Interpretación: Los datos anteriormente expuestos confirman que las relaciones interpersonales entre los funcionarios presentan un ligero deterioro que dificulta los esfuerzos por unir el grupo de funcionarios de la institución, esto se convierte en elemento fundamental de mejora de forma que el personal se sienta como un todo y participe activamente en todos los aspectos positivos y de mejora propuesta por la dirección de la institución.

5.1.21. Pregunta N°21

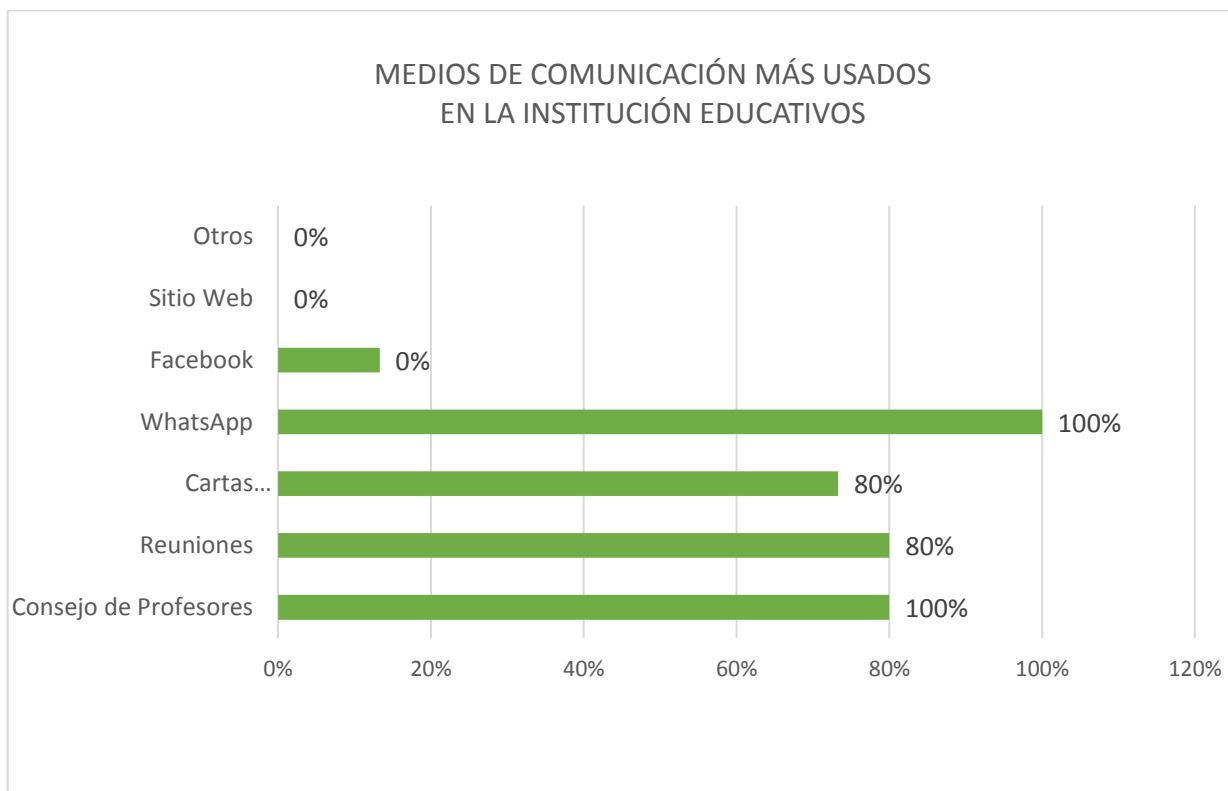
Con respecto a la pregunta “De acuerdo con la siguiente lista de los medios de comunicación, seleccione cuales son más utilizados en la institución educación educativa”, su análisis e interpretación son desarrollados a continuación.

CUADRO N°23

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna
Medios de comunicación más usados en la institución educativa
Marzo, 2017

MEDIOS DE COMUNICACIÓN	ABSOLUTA	RELATIVA (%)
Consejo de Profesores	15	100%
Reuniones	12	80%
Cartas - Circulares	12	80%
WhatsApp	15	100%
Facebook	0	0%
Sitio Web	0	0%
Otros	0	0%

FIGURA N°22
Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna
Medios de comunicación más usados en la institución educativa
Marzo, 2017



Fuente: Cuestionarios N°1, dirigido al personal docente y administrativo.

Análisis: De acuerdo con la siguiente tabla se observa que del total de funcionarios encuestados del CTP Cartagena, en donde indican cuales son los medios de comunicación más usados en la institución educativa; el mayor porcentaje corresponde a las variables de Consejo de profesores y WhatsApp, siendo este un 100%; las variables Reuniones y Cartas o Circulares, igualan el porcentaje, siendo

estos un 80% y los porcentajes más bajos con un 0%, corresponde a las variables Facebook, Sitio Web y otros.

Interpretación: Con la información disponible se establece que los procesos de comunicación dentro de la institución educativa poseen varios medios a través de los cuales se dan a conocer comunicados y elementos importantes dentro del centro, unos más formales que otros, pero si se establece la existencia de dichos medios. Hay que destacar que a través del análisis de las demás preguntas del instrumento la comunicación ha sido uno de los elementos que se consideran afectados dentro del clima por lo que aun existiendo estos medios existe deficiencia en los procesos de comunicación.

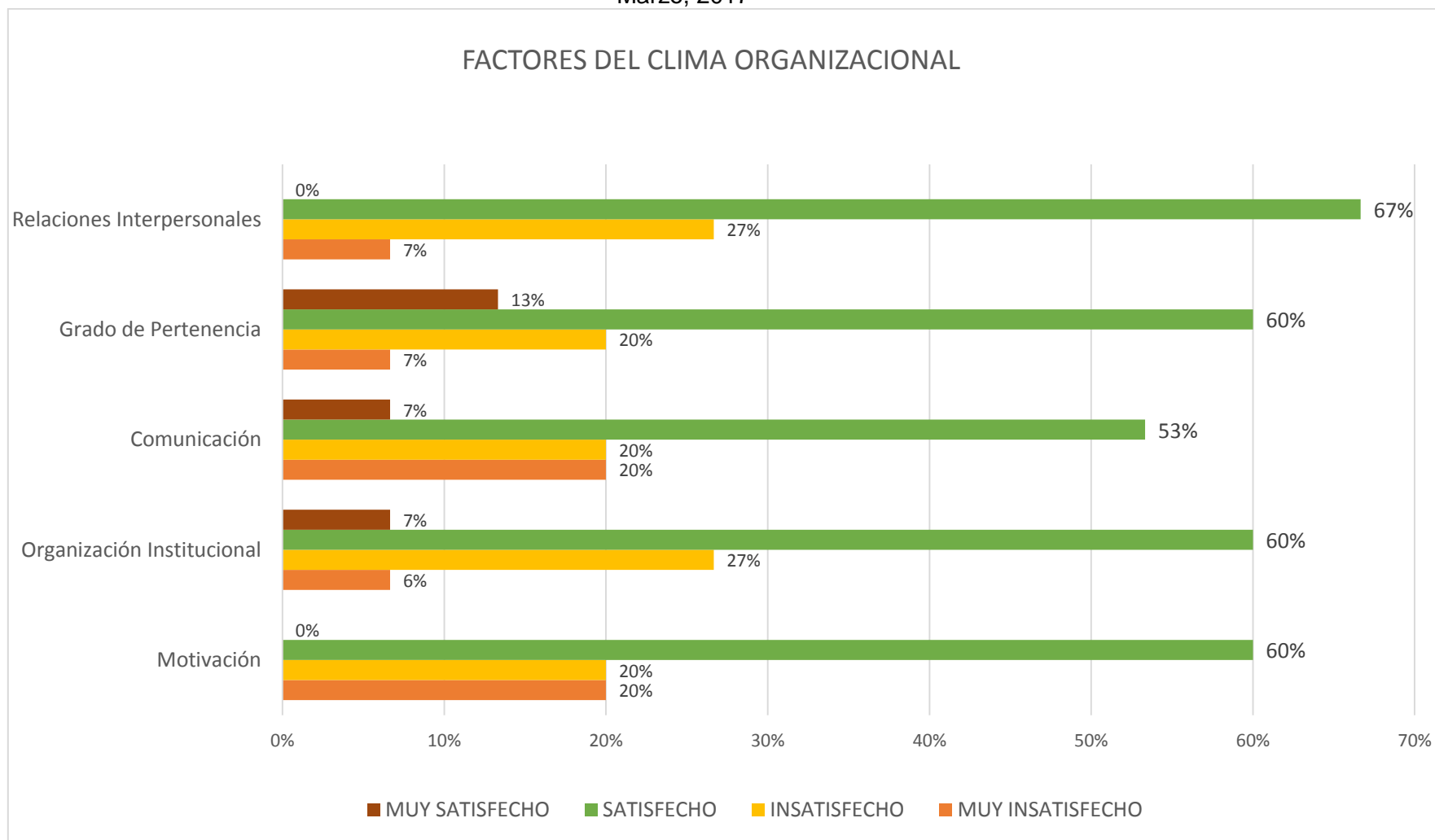
5.1.22. Pregunta N°22

Con respecto a la pregunta, en donde los sujetos deben enumerar del 1 al 4, los factores del clima organizacional (motivación, organización institucional, comunicación, grado de pertenencia y relaciones interpersonales), utilizando como escala: 1="Muy Insatisfecho", 2="Insatisfecho", 3="Satisfecho" y 4="Muy Satisfecho"; los docentes y administrativos del centro indican que no se sienten motivados; piensan que en organización institucional no es la adecuada, que la comunicación pesa, ya que no es lo que ellos esperan de la institución, que sienten tener un alto grado de pertenencia para con la institución y que las relaciones interpersonales están en general bien pero que pueden ser mejores en el clima dentro del centro educativo.

A diferencia de lo establecido por el instrumento del director y coordinadores, esta población siente que la institución no es lo que ellos esperan como un buen ambiente laboral; consideran que la organización institución junto con las relaciones interpersonales son los factores que más afectan y que deben ser solventados a corto plazo para el mejoramiento del clima organizacional de la manera que ellos esperan para sentirse mejor y dar siempre lo mejor para con los estudiantes.

Esta pregunta refleja muy bien el sentir de los funcionarios, en donde nuevamente la mayoría de los funcionarios reconocen y consideran que el clima organizacional dentro del centro no es el idóneo, debido a factores como la comunicación, grado de pertenencia y las relaciones interpersonales que afectan el desempeño general de los funcionarios.

FIGURA N°23
Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna
Factores del Clima Organizacional
Marzo, 2017



Fuente: Cuestionarios N°1, dirigido al personal docente y administrativo.

5.2. ENCUESTA DIRIGIDA A DIRECTORES Y COORDINADORES

En lo que respecta a la variable Motivación; los datos obtenidos a través de la aplicación del instrumento, son presentados a continuación en el análisis de las preguntas de la uno a la dos de este apartado sobre la encuesta dirigida a directores y coordinadores. Cabe destacar que la gran mayoría de los encuestados consideran que esta variable no constituye un elemento que afecte el clima dentro de esta población encuestada de la sección Nocturna del CTP Cartagena.

5.2.1. Pregunta N°1

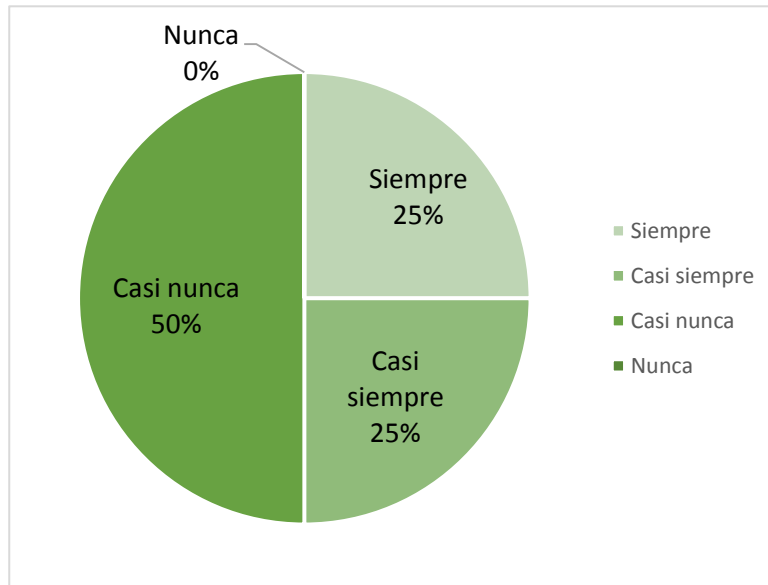
Con respecto a la pregunta “Se reconoce el esfuerzo y dedicación para desempeñar sus funciones diarias”, su análisis e interpretación son desarrollados a continuación.

CUADRO N°24

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna
Se reconoce el esfuerzo y dedicación para desempeñar
sus funciones diarias
Marzo, 2017

OPCIONES	ABSOLUTA	RELATIVA (%)
Siempre	1	25%
Casi siempre	1	25%
Casi nunca	2	50%
Nunca	0	0%
TOTAL	4	100%

FIGURA N°24
 Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna
 Se reconoce el esfuerzo y dedicación para desempeñar
 sus funciones diarias
 Marzo, 2017



Fuente: Cuestionarios N°2, dirigido a directores y coordinadores.

Análisis: De las personas encuestadas, un 25% indica que siempre han sentido que se les reconoce el esfuerzo y dedicación al realizar sus funciones, un 25% menciona que casi siempre han sentido este reconocimiento, mientras que un 50% dice que casi nunca sienten este reconocimiento.

Interpretación: El porcentaje antes expuesto determina que los empleados no se sienten motivados por la compensación que reciben a cambio de las actividades que realizan, esto puede deberse a que el trabajo es muy mecánico y tedioso en ocasiones las tareas por limitantes de tiempo y materiales no presenta retos para hacerlo de mejor manera.

5.2.2. Pregunta N°2

Con respecto a la pregunta “Se propicia el crecimiento personal y profesional del personal docente y administrativo”, su análisis e interpretación son desarrollados a continuación.

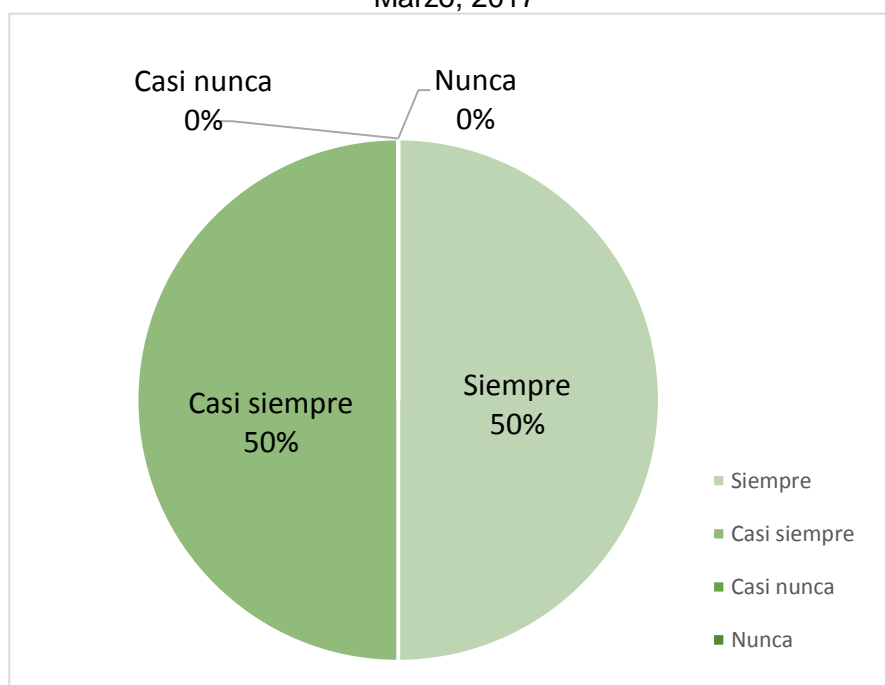
CUADRO N°25

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna
Se propicia el crecimiento personal y profesional del personal docente y administrativo
Marzo, 2017

OPCIONES	ABSOLUTA	RELATIVA (%)
Siempre	2	50%
Casi siempre	2	50%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	4	100%

FIGURA N°25

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna
Se propicia el crecimiento personal y profesional del personal docente y administrativo
Marzo, 2017



Fuente: Cuestionarios N°2, dirigido a directores y coordinadores.

Análisis: De las personas encuestadas, un 50% dice creer que para con los administrativos y docentes siempre se les propicia el crecimiento personal y profesional dentro de la institución, mientras que el restante 50% indica que casi siempre se dan estas oportunidades.

Interpretación: Los datos anteriormente expuestos confirman que los factores motivacionales y de reconocimiento entre personal presentan problemas a este nivel de la estructura organizativa ya que para este grupo si se les propicia a los demás miembros el crecimiento pero para quienes han sido evaluados previamente no es de la misma manera o simplemente difieren de los expuesto por este nivel. Esto refleja que la estructura organizativa no es fuerte al igual que la motivación sobre este nivel lo que provoca problemas de empatía entre los colaboradores.

En lo que respecta a la variable Organización Institucional; los datos obtenidos a través de la aplicación del instrumento, son presentados a continuación en el análisis de las preguntas de la tres a la seis de este apartado sobre la encuesta dirigida a directores y coordinadores. Cabe destacar que la gran mayoría de los encuestados consideran que esta variable no constituye un elemento que afecte el clima dentro de esta población encuestada de la sección Nocturna del CTP Cartagena.

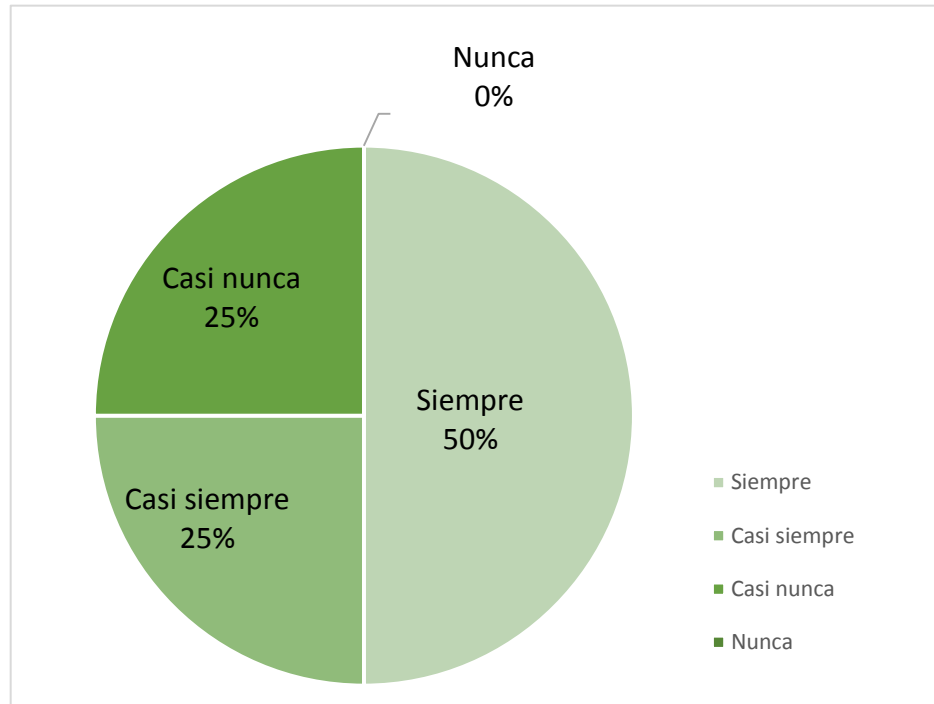
5.2.3. Pregunta N°3

Con respecto a la pregunta “Conoce la misión, visión y valores institucionales”, su análisis e interpretación son desarrollados a continuación.

CUADRO N°26
Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna
Conoce la misión, visión y valores institucionales
Marzo, 2017

OPCIONES	ABSOLUTA	RELATIVA (%)
Siempre	2	50%
Casi siempre	1	25%
Casi nunca	1	25%
Nunca	0	0%
TOTAL	4	100%

FIGURA N°26
 Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna
 Conoce la misión, visión y valores institucionales
 Marzo, 2017



Fuente: Cuestionarios N°2, dirigido a directores y coordinadores.

Análisis: De las personas encuestadas, un 50% indica que siempre han estado al tanto de la misión, visión y valores de la institución, un 25% menciona que casi siempre lo recuerdan, mientras que 25% cita que casi nunca se acuerdan de esos temas.

Interpretación: Esta información nos permite confirmar que la comunicación y el grado de pertenencia de jefes, subordinados y demás miembros de la institución no es buena y que por tal motivo se desconoce en un grado la misión, visión y valores institucionales, dicho desconocimiento puede ser causado por una falla en el proceso de comunicación que junto a la motivación hace que los funcionarios no se tomen la molestia en ahondar sobre estos temas.

5.2.4. Pregunta N°4

Con respecto a la pregunta “Facilita los recursos necesarios para su desempeño profesional”, su análisis e interpretación son desarrollados a continuación.

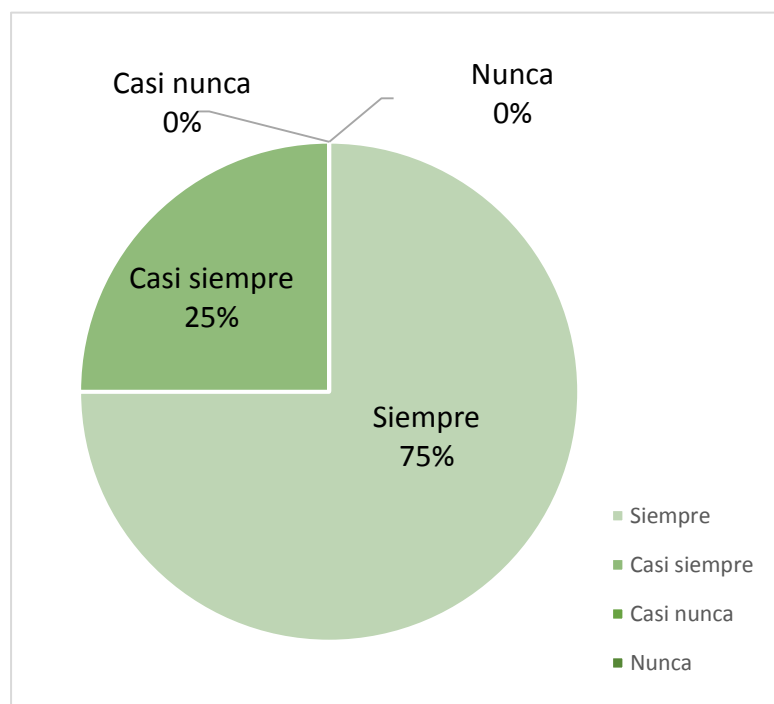
CUADRO N°27

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna
Facilita los recursos necesarios para su desempeño profesional
Marzo, 2017

OPCIONES	ABSOLUTA	RELATIVA (%)
Siempre	3	75%
Casi siempre	1	25%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	4	100%

FIGURA N°27

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna
Facilita los recursos necesarios para su desempeño profesional
Marzo, 2017



Fuente: Cuestionarios N°2, dirigido a directores y coordinadores.

Análisis: De las personas encuestadas, un 50% indica que siempre han estado al tanto de la misión, visión y valores de la institución, un 25% menciona que casi siempre lo recuerdan, mientras que 25% cita que casi nunca se acuerdan de esos temas.

Interpretación: Esta información nos permite confirmar que la comunicación y el grado de pertenencia de jefes, subordinados y demás miembros de la institución no es buena y que por tal motivo se desconoce en un grado la misión, visión y valores institucionales, dicho desconocimiento puede ser causado por una falla en el proceso de comunicación que junto a la motivación hace que los funcionarios no se tomen la molestia en ahondar sobre estos temas.

5.2.5. Pregunta N°5

Con respecto a la pregunta “Promueve en el centro educativo actividades que permitan alcanzar diversos logros a nivel institucional y comunitario”, su análisis e interpretación son desarrollados a continuación.

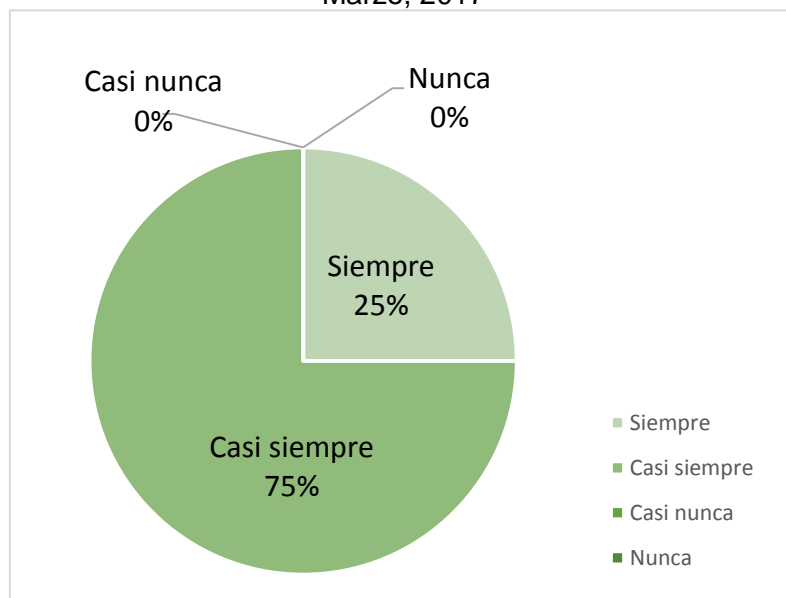
CUADRO N°28

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna
Promueve en el centro educativo actividades que permitan alcanzar
diversos logros a nivel institucional y comunitario
Marzo, 2017

OPCIONES	ABSOLUTA	RELATIVA (%)
Siempre	1	25%
Casi siempre	3	75%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	4	100%

FIGURA N°28

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna
Promueve en el centro educativo actividades que permitan alcanzar
diversos logros a nivel institucional y comunitario
Marzo, 2017



Fuente: Cuestionarios N°2, dirigido a directores y coordinadores.

Análisis: De las personas encuestadas, un 25% indica que siempre son promovidas actividades que permitan alcanzar logros a lo interno a lo externo de la institución, mientras que un 75% menciona que casi siempre se dan este tipo de actividades.

Interpretación: Esta información nos permite confirmar que existe un nivel de compromiso profesional en donde se unen para la consecución de logros comunes dentro de la comunidad institucional y esto hace que se labore en equipos logrando cohesión de grupo a lo interno.

5.2.6. Pregunta N°6

Con respecto a la pregunta “Existe coordinación entre los diferentes departamentos y comités de trabajo con el fin de desarrollar actividades para la institución”, su análisis e interpretación son desarrollados a continuación.

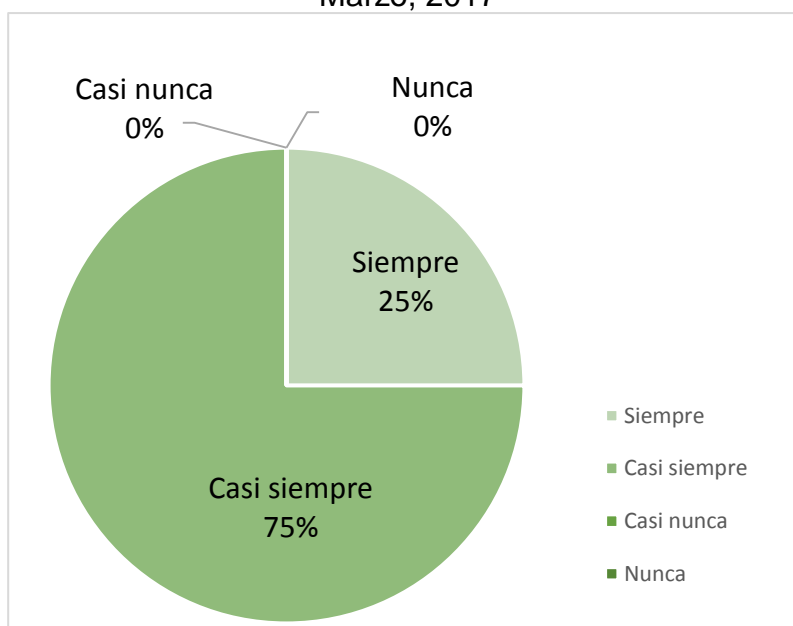
CUADRO N°29

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna
Existe coordinación entre los diferentes departamentos y comités
de trabajo con el fin de desarrollar actividades para la institución
Marzo, 2017

OPCIONES	ABSOLUTA	RELATIVA (%)
Siempre	1	25%
Casi siempre	3	75%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	4	100%

FIGURA N°29

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna
Existe coordinación entre los diferentes departamentos y comités
de trabajo con el fin de desarrollar actividades para la institución
Marzo, 2017



Fuente: Cuestionarios N°2, dirigido a directores y coordinadores.

Análisis: De las personas encuestadas, un 25% indica que siempre se ha dado una coordinación para el desarrollo de actividades dentro de la institución, mientras que un 75% menciona que casi siempre se da esta coordinación entre equipos y diversas unidades.

Interpretación: Con lo anteriormente señalado podemos decir que la coordinación dentro de la institución se da dentro del área, y existe una percepción de que cuando es requerido se unen esfuerzos para el logro de objetivos en común.

En lo que respecta a la variable Grado de Pertenencia; los datos obtenidos a través de la aplicación del instrumento, son presentados a continuación en el análisis de las preguntas de la siete a la nueve de este apartado sobre la encuesta dirigida a directores y coordinadores. Cabe destacar que la gran mayoría de los encuestados consideran que esta variable no constituye un elemento que afecte el clima dentro de esta población encuestada de la sección Nocturna del CTP Cartagena.

5.2.7. Pregunta N°7

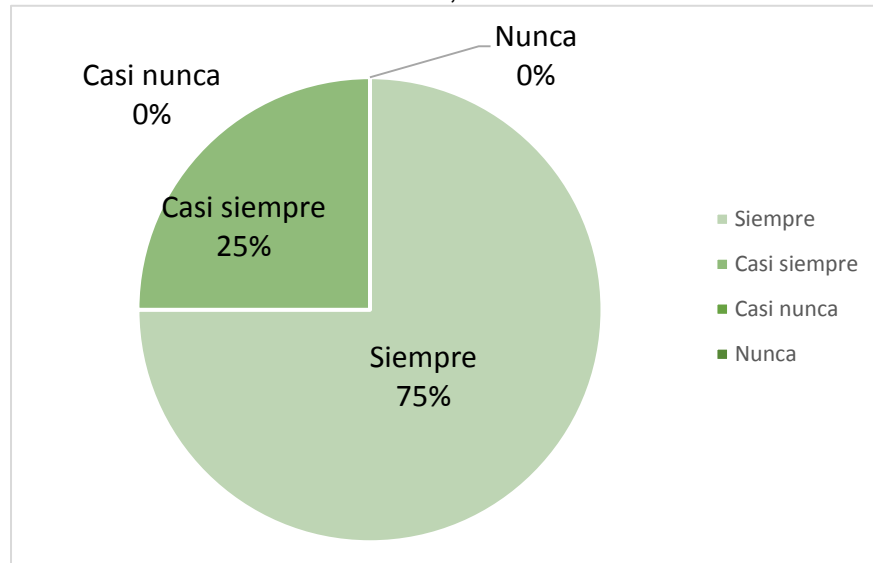
Con respecto a la pregunta “Existe relación entre el trabajo que desempeña con los valores institucionales del centro educativo”, su análisis e interpretación son desarrollados a continuación.

CUADRO N°30

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna
Existe relación entre el trabajo que desempeña con los valores
institucionales del centro educativo
Marzo, 2017

OPCIONES	ABSOLUTA	RELATIVA (%)
Siempre	3	75%
Casi siempre	1	25%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	4	100%

FIGURA N°30
 Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna
 Existe relación entre el trabajo que desempeña con los valores
 institucionales del centro educativo
 Marzo, 2017



Fuente: Cuestionarios N°2, dirigido a directores y coordinadores.

Análisis:

De las personas encuestadas, un 75% indica que siempre encuentra una relación directa entre las labores que desarrolla dentro de la institución y los valores presentes en la misma, mientras que el 25% menciona que casi siempre ven esta relación.

Interpretación: Con lo anteriormente señalado se puede decir que los funcionarios del centro consideran que el trabajo que desempeñan dentro de la institución está estrechamente relacionado con los valores presentes dentro del colegio. Lo anterior es indicador que el sentido de pertenencia con respecto a los valores del centro es bien representado a través de la labor docente de los colaboradores.

5.2.8. Pregunta N°8

Con respecto a la pregunta “Los docentes del área técnica se sienten identificados con la institución”, su análisis e interpretación son desarrollados a continuación.

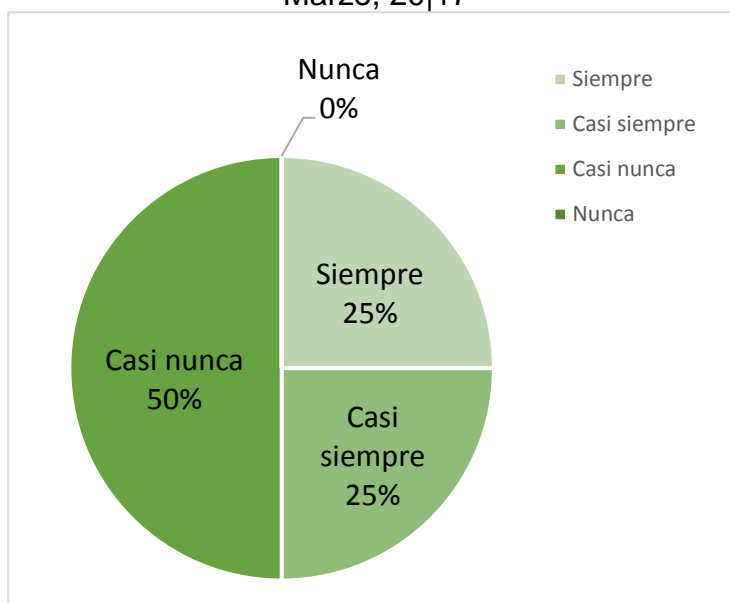
CUADRO N°31

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna
Los docentes del área técnica se sienten
identificados con la institución
Marzo, 2017

OPCIONES	ABSOLUTA	RELATIVA (%)
Siempre	1	25%
Casi siempre	1	25%
Casi nunca	2	50%
Nunca	0	0%
TOTAL	4	100%

FIGURA N°31

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna
Los docentes del área técnica se sienten
identificados con la institución
Marzo, 2017



Fuente: Cuestionarios N°2, dirigido a directores y coordinadores.

Análisis: De las personas encuestadas, un 25% de los docentes del área técnica indica siempre sentirse identificados con la institución, un 25% menciona que casi siempre sienten esta identificación, mientras que el restante 50% cita que casi nunca se sienten identificados con la institución.

Interpretación: Con lo anteriormente señalado se puede inferir que la mitad de los docentes del área técnica sienten esta identificación con la institución mientras que la otra mitad no están de acuerdo ni se sienten identificados con la institución. Se podría deducir que la opinión dividida de esta pregunta se debe falta de identificación y motivación entre colaboradores; de esta manera no se puede definir con claridad el tipo de motivación que se practica en la Organización.

5.2.9. Pregunta N°9

Con respecto a la pregunta “Participan activamente los docentes y administrativos en las actividades que se promueven en el centro educativo”, su análisis e interpretación son desarrollados a continuación.

CUADRO N°32

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna
Participan activamente los docentes y administrativos en las actividades que se promueven en el centro educativo

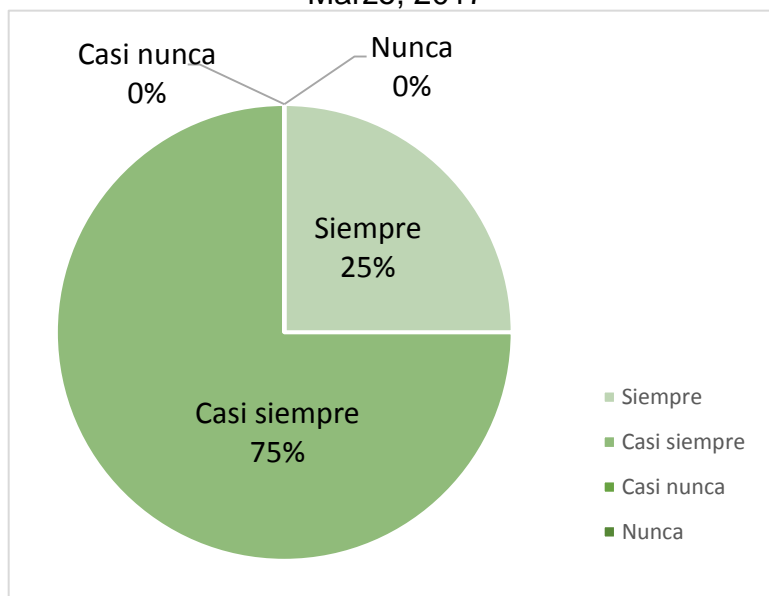
Marzo, 2017

OPCIONES	ABSOLUTA	RELATIVA (%)
Siempre	1	25%
Casi siempre	3	75%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	4	100%

FIGURA N°32

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Técnica Nocturna
Participan activamente los docentes y administrativos en las actividades que se promueven en el centro educativo

Marzo, 2017



Fuente: Cuestionarios N°2, dirigido a directores y coordinadores.

Análisis: De las personas encuestadas, un 25% indico que siempre existe una participación activa dentro de las actividades desarrolladas por parte de los docentes, mientras que el 75% menciona que casi siempre participan en las actividades organizadas por la institución.

Interpretación: Con lo anteriormente señalado se puede inferir que la totalidad de los funcionarios se integran a las actividades propuestas por la dirección de la institución, aquí la variable pertenencia y obligatoriedad a la hora de presentarse deben ser tomadas en cuenta como punto de partida de mejora e indagar un poco más los motivos por los cuales se integran a dichas actividades.

En lo que respecta a la variable Relaciones Interpersonales; los datos obtenidos a través de la aplicación del instrumento, son presentados a continuación en el análisis de las preguntas de la diez a la once de este apartado sobre la encuesta dirigida a directores y coordinadores. Cabe destacar que este si es un elemento que es considerado como influyente dentro del clima organizacional y afecta a la población encuestada de la sección Nocturna del CTP Cartagena.

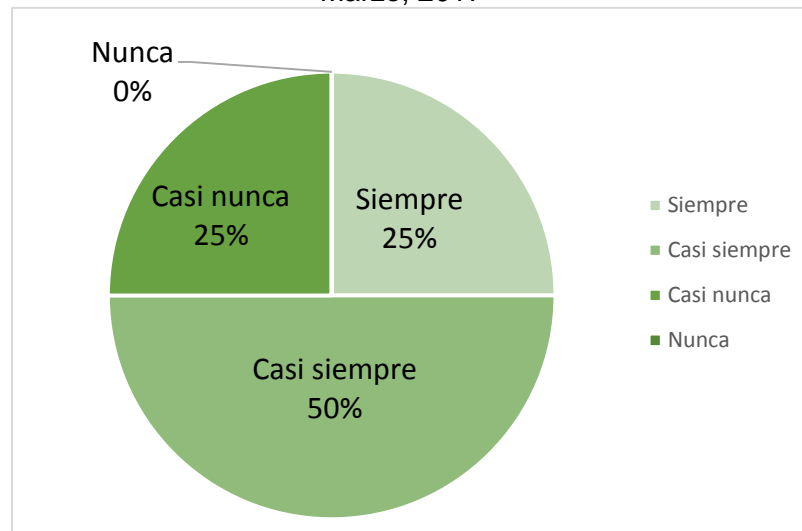
5.2.10. Pregunta N°10

Con respecto a la pregunta “Se realizan actividades para fomentar la unión de grupo (convivios-reuniones-actividades sociales)”, su análisis e interpretación son desarrollados a continuación.

CUADRO N°33
Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Nocturna
Se realizan actividades para fomentar la unión de grupo
Marzo, 2017

OPCIONES	ABSOLUTA	RELATIVA (%)
Siempre	1	25%
Casi siempre	2	50%
Casi nunca	1	25%
Nunca	0	0%
TOTAL	4	100%

FIGURA N°33
 Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Nocturna
 Se realizan actividades para fomentar la unión de grupo
 Marzo, 2017



Fuente: Cuestionarios N°2, dirigido a directores y coordinadores.

Análisis: De las personas encuestadas, un 25% ha manifestado que siempre se hacen este tipo de esfuerzos para fomentar la unión de grupo, un 50% que casi siempre se realizan actividades tendientes a la unión de colaboradores, mientras que un 25% indica que casi nunca se realizan actividades que tiendan a unir el grupo.

Interpretación: Con lo anteriormente señalado se infiere que una gran mayoría de funcionarios de la institución notan los esfuerzos que hace la dirección y coordinaciones por realizar actividades que tiendan a la unión de grupo pero que en un número significativo también existen colaboradores que sienten que no se dan estos esfuerzos y que no existe un plan para fomentar la unión de grupo; lo anterior puede ser reflejo de que ese grupo de colaboradores no se sienten motivados e inclinados a participar en estas actividades que fomentan la unión de grupo en la institución.

5.2.11. Pregunta N°11

Con respecto a la pregunta “Se presenta el compañerismo en el área técnica, que permita atender las diferentes necesidades en el entorno laboral”, su análisis e interpretación son desarrollados a continuación.

CUADRO N°34

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Nocturna
Se presenta el compañerismo en el área técnica, que permita atender las diferentes necesidades en el entorno laboral

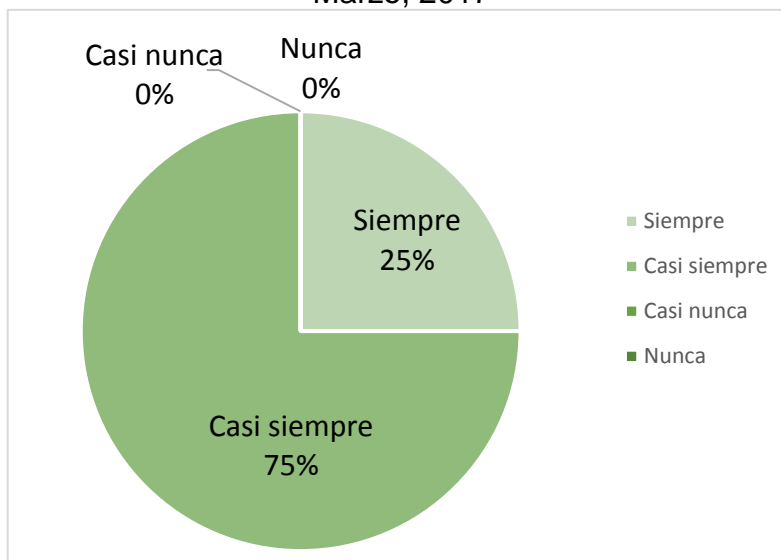
Marzo, 2017

OPCIONES	ABSOLUTA	RELATIVA (%)
Siempre	1	25%
Casi siempre	3	75%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	4	100%

FIGURA N°34

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Nocturna
Se presenta el compañerismo en el área técnica, que permita atender las diferentes necesidades en el entorno laboral

Marzo, 2017



Fuente: Cuestionarios N°2, dirigido a directores y coordinadores.

Análisis: De las personas encuestadas, un 25% indican siempre sentir compañerismo entre colaboradores dentro del entorno laboral, mientras que un 75% cita que casi siempre se presenta este valor entre funcionarios en el entorno laboral.

Interpretación: De los datos anteriormente expuestos se infiere que existe una percepción entre esta muestra encuestada de que si se presenta el valor de compañerismo dentro del ámbito laboral entre colaboradores. El tema de percepción en niveles más bajos toma importancia principalmente en variables sensibles a los niveles encuestados ya que este criterio de colaboración difiere de los resultados de la muestra a nivel de docentes y administrativos.

En lo que respecta a la variable Comunicación; los datos obtenidos a través de la aplicación del instrumento, son presentados a continuación en el análisis de las preguntas de la doce a la catorce de este apartado sobre la encuesta dirigida a directores y coordinadores. Cabe destacar que la gran mayoría de los encuestados consideran que esta variable no constituye un elemento que afecte el clima dentro de esta población encuestada de la sección Nocturna del CTP Cartagena.

5.2.12. Pregunta N°12

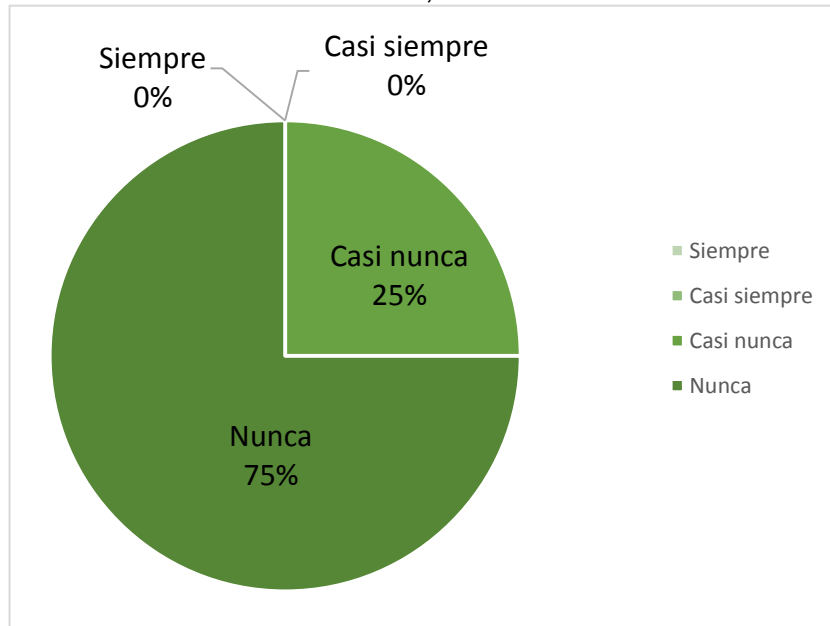
Con respecto a la pregunta “Dispone de un recinto para recibir sugerencias, comentarios y recomendaciones de los docentes y estudiantes (Buzón)”, su análisis e interpretación son desarrollados a continuación.

CUADRO N°35
Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Nocturna
Dispone de un recinto para recibir sugerencias, comentarios y
recomendaciones de los docentes y estudiantes
Marzo, 2017

OPCIONES	ABSOLUTA	RELATIVA (%)
Siempre	0	0%
Casi siempre	0	0%
Casi nunca	1	25%
Nunca	3	75%
TOTAL	4	100%

FIGURA N°35

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Nocturna
 Dispone de un recinto para recibir sugerencias, comentarios y
 recomendaciones de los docentes y estudiantes
 Marzo, 2017



Fuente: Cuestionarios N°2, dirigido a directores y coordinadores.

Análisis: De las personas encuestadas, un 25% indica que casi nunca encuentran un recinto o dispositivo para hacer llegar sus comentarios, sugerencias o recomendaciones al nivel superior dentro de la organización, mientras que el 75% restante de la muestra indican que nunca han encontrado ningún recinto o dispositivo que les permita hacer llegar sugerencias, comentarios o recomendaciones a la dirección y a las coordinaciones.

Interpretación: Los datos anteriormente expuestos confirman que la comunicación dentro de las áreas no es efectiva, y esto refleja que la estructura organizacional no es sólida provocando retraso en el flujo de información, así como problemas de empatía entre los colaboradores.

5.2.13. Pregunta N°13

Con respecto a la pregunta “Se realizan talleres de comunicación para fomentar la comunicación dentro del personal docente y administrativo en la institución”, su análisis e interpretación son desarrollados a continuación.

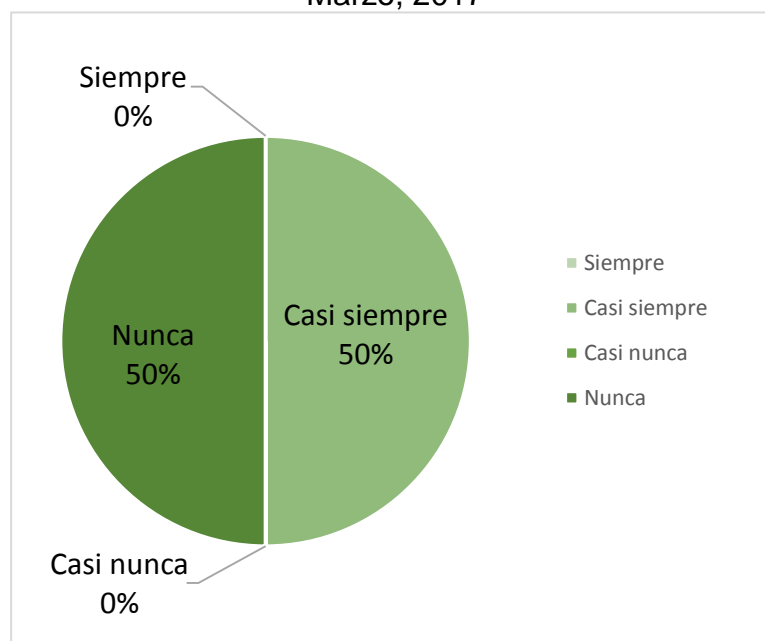
CUADRO N°36

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Nocturna
Se realizan talleres de comunicación para fomentar la comunicación dentro
del personal docente y administrativo en la institución
Marzo, 2017

OPCIONES	ABSOLUTA	RELATIVA (%)
Siempre	0	0%
Casi siempre	2	50%
Casi nunca	0	0%
Nunca	2	50%
TOTAL	4	100%

FIGURA N°36

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Nocturna
Se realizan talleres de comunicación para fomentar la comunicación dentro
del personal docente y administrativo en la institución
Marzo, 2017



Fuente: Cuestionarios N°2, dirigido a directores y coordinadores.

Análisis: Según la información recabada la opinión del personal se encuentra dividida igualmente con un 50% que manifiestan que casi siempre se propician talleres para el mejoramiento en la comunicación entre el personal docente y administrativo; y el otro 50% indica que no se realizan ningún tipo de actividades que sirvan para el mejoramiento de los procesos de comunicación internos.

Interpretación: Se podría deducir que la opinión dividida de esta pregunta se debe a las relaciones de empatía que algunos empleados mantienen con sus superiores; de esta manera no se puede definir con claridad el tipo de liderazgo que se practica en la Organización si el liderazgo autocrático o el democrático.

5.2.14. Pregunta N°14

Con respecto a la pregunta “De acuerdo con la siguiente lista de los medios de comunicación, seleccione cuales son más utilizados en la institución educación educativa”, su análisis e interpretación son desarrollados a continuación.

CUADRO N°37

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Nocturna
Medios de comunicación más usados en la institución educativa
Marzo, 2017

MEDIOS DE COMUNICACIÓN	ABSOLUTA	RELATIVA (%)
Consejo de Profesores	15	100%
Reuniones	12	80%
Cartas - Circulares	12	80%
WhatsApp	15	100%
Facebook	0	0%
Sitio Web	0	0%
Otros	0	0%

FIGURA N°37

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Nocturna
Medios de comunicación más usados en la institución educativa
Marzo, 2017



Fuente: Cuestionarios N°2, dirigido a directores y coordinadores.

Análisis: De acuerdo con la siguiente tabla se observa que del total de funcionarios encuestados del CTP Cartagena, en donde indican cuales son los medios de comunicación más usados en la institución educativa; el mayor porcentaje corresponde a las variables de Consejo de profesores y WhatsApp, siendo este un 100%; las variables Reuniones y Cartas o Circulares, igualan el porcentaje, siendo estos un 80% y los porcentajes más bajos con un 0%, corresponde a las variables Facebook, Sitio Web y otros.

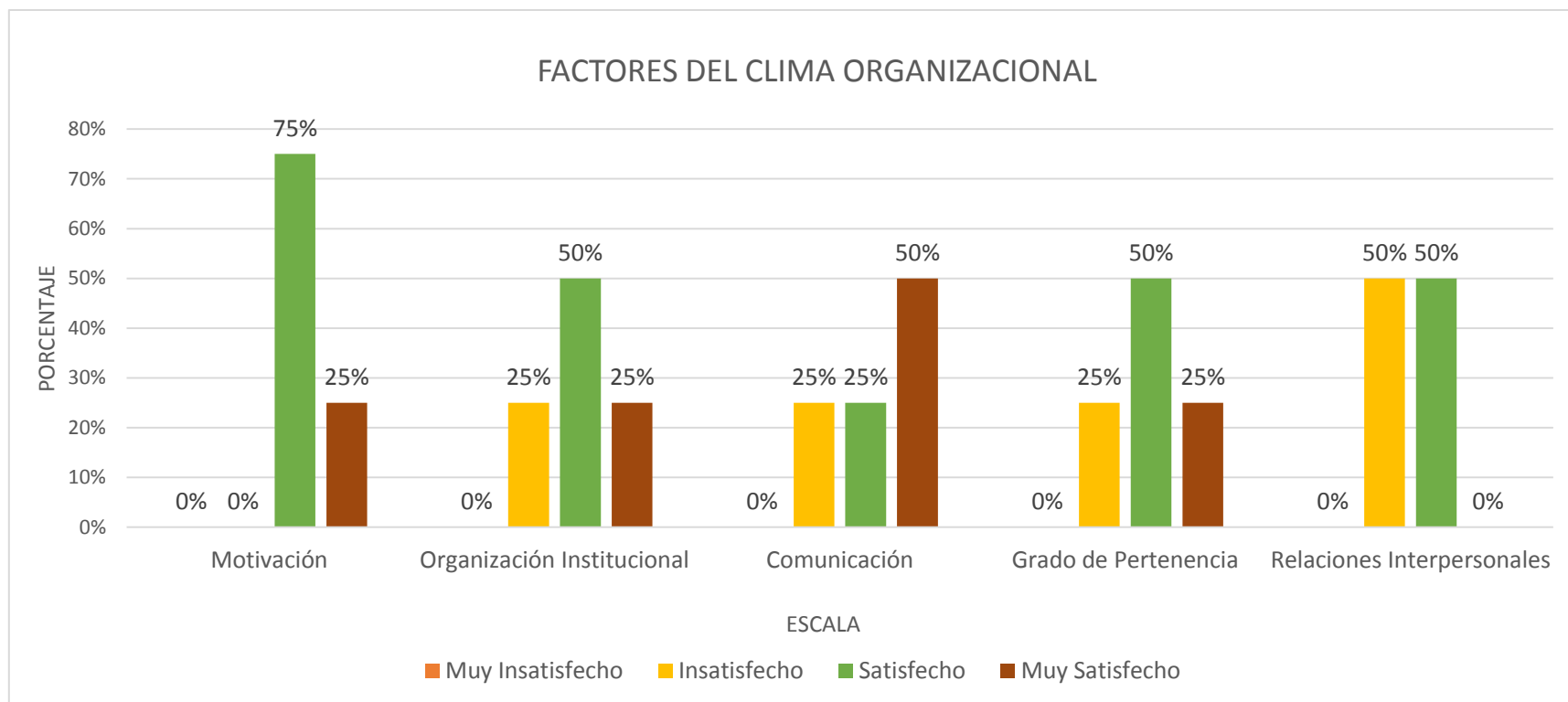
Interpretación: Con la información disponible se establece que los procesos de comunicación dentro de la institución educativa poseen varios medios a través de los cuales se dan a conocer comunicados y elementos importantes dentro del centro, unos más formales que otros, pero si se establece la existencia de dichos medios. Hay que destacar que a través del análisis de las demás preguntas del instrumento la comunicación ha sido uno de los elementos que se consideran afectados dentro del clima por lo que aun existiendo estos medios existe deficiencia en los procesos de comunicación.

5.2.15. Pregunta N°15

Con respecto a la pregunta, en donde los sujetos deben enumerar del 1 al 4, los factores del clima organizacional (motivación, organización institucional, comunicación, grado de pertenencia y relaciones interpersonales), utilizando como escala: 1="Muy Insatisfecho", 2="Insatisfecho", 3="Satisfecho" y 4="Muy Satisfecho"; establece que los funcionarios del centro se sienten motivados, piensan que en organización institucional puede mejorarse, que la comunicación al igual que la variable anterior puede ser mejorada y que existe un alto grado de pertenencia que puede potenciarse de mejor forma. En lo que respecta a la variable relaciones interpersonales si existe un gran porcentaje de funcionarios que consideran la no idoneidad de las misma, motivo por lo cual existen roces entre los empleados y un clima bastante difícil en la institución.

Esta pregunta refleja muy bien el sentir de los funcionarios en la pregunta abierta número 16, en donde nuevamente la mayoría de los funcionarios reconocen y consideran que el clima organizacional dentro del centro no es el idóneo debido a factores como la comunicación, grado de pertenencia y las relaciones interpersonales que afectan el desempeño general de los funcionarios.

FIGURA N°38
Percepción de los factores presentes dentro del clima en el CTP de Cartagena



Fuente: Cuestionarios N°2, dirigido a directores y coordinadores.

5.3. ENCUESTA DIRIGIDA A ESTUDIANTES

En lo que respecta a la variable Comunicación; los datos obtenidos a través de la aplicación del instrumento, son presentados a continuación en el análisis de las preguntas de la uno a la dos de este apartado sobre la encuesta dirigida a estudiantes. Cabe destacar que la gran mayoría de los encuestados consideran que esta variable constituye un elemento que afecta el clima dentro de esta población encuestada de la sección Nocturna del CTP Cartagena.

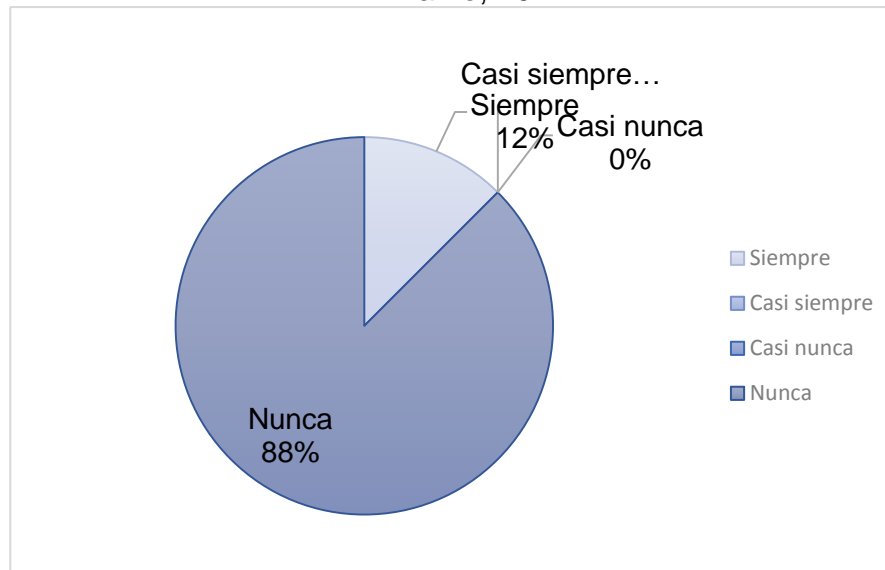
5.3.1. Pregunta N°1

Con respecto a la pregunta “El centro educativo dispone de un buzón de sugerencia”, su análisis e interpretación son desarrollados a continuación.

CUADRO N°38
Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Nocturna
El Centro educativo dispone de un buzón de sugerencias
Marzo, 2017

OPCIONES	ABSOLUTA	RELATIVA (%)
Siempre	1	12,5%
Casi siempre	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	7	87,5%
TOTAL	8	100%

FIGURA N°39
 Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Nocturna
 El Centro educativo dispone de un buzón de sugerencias
 Marzo, 2017



Fuente: Cuestionarios N°3, dirigido a estudiantes.

Análisis: Según la información recabada, un 12,5% de la muestra indica que siempre encuentra a disposición elementos para realizar la presentación de sugerencias y comentarios dentro de la institución, mientras que el 87,5% menciona que nunca han encontrado ningún dispositivo para la presentación de sugerencias o comentarios dentro del colegio.

Interpretación: Los datos anteriormente expuestos confirman que actualmente no existe ningún tipo de dispositivo disponible para la presentación de sugerencias comentarios y demás; esto a su vez demuestra que la comunicación dentro de la institución no es efectiva, y esto refleja que la estructura organizacional no es sólida provocando retraso en el flujo de información.

5.3.2. Pregunta N°2

Con respecto a la pregunta “El centro educativo cuenta con medios para mantener informado a la comunidad estudiantil”, su análisis e interpretación son desarrollados a continuación.

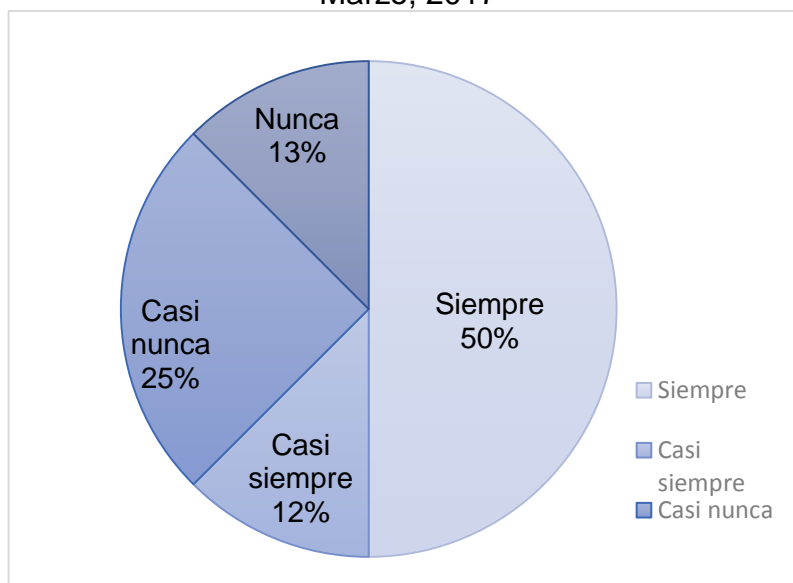
CUADRO N°39

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Nocturna
El centro educativo cuenta con medios para mantener informado a la
comunidad estudiantil
Marzo, 2017

OPCIONES	ABSOLUTA	RELATIVA (%)
Siempre	4	50%
Casi siempre	1	12,5%
Casi nunca	2	25%
Nunca	1	12,5%
TOTAL	8	100%

FIGURA N°40

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Nocturna
El centro educativo cuenta con medios para mantener
informado a la comunidad estudiantil
Marzo, 2017



Fuente: Cuestionarios N°3, dirigido a estudiantes.

Análisis: Según la información recabada, un 50% de los encuestados indico que siempre se cuentan con los medios suficientes para mantener informada a la comunidad estudiantil, un 12,5% menciona que casi siempre se cuentan con medios suficientes para la comunicación, un 25% cita que casi nunca se da la utilización de medios para la comunicación efectiva, mientras que un 12,5% exteriorizan que nunca

Interpretación: Los datos anteriormente expuestos confirman que más de la mitad de los estudiantes consideran que la institución cuenta con medios para mantener informada a la comunidad institucional, pero existe un grupo que piensa que los medios no son suficientes para mantenerse actualizados con informaciones de importancia dentro del colegio.

En lo que respecta a la variable Grado de Pertenencia; los datos obtenidos a través de la aplicación del instrumento, son presentados a continuación en el análisis de las preguntas de la tres a la cuatro de este apartado sobre la encuesta dirigida a estudiantes. Cabe destacar que la gran mayoría de los encuestados consideran que esta variable no constituye un elemento que afecta el clima dentro de esta población encuestada de la sección Nocturna del CTP Cartagena.

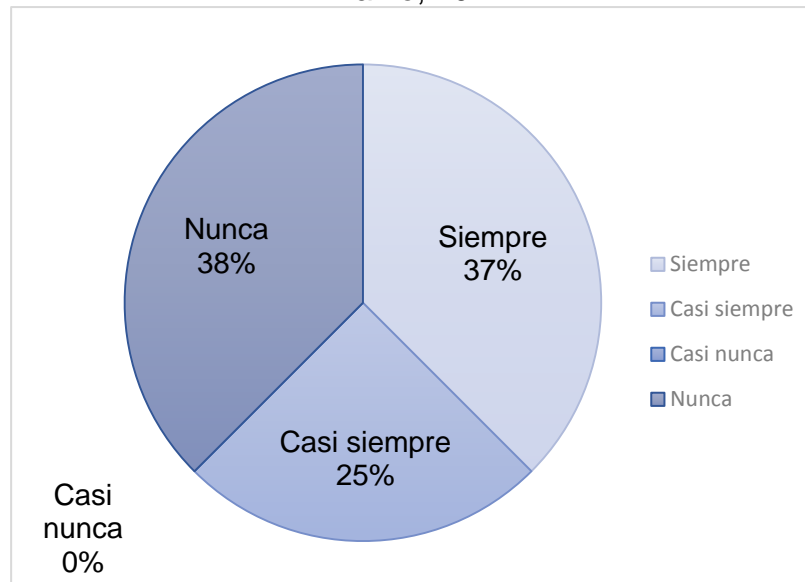
5.3.3. Pregunta N°3

Con respecto a la pregunta “Conoce la misión, visión y valores institucionales”, su análisis e interpretación son desarrollados a continuación.

CUADRO N°40
Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Nocturna
Conoce la misión, visión y valores institucionales
Marzo, 2017

OPCIONES	ABSOLUTA	RELATIVA (%)
Siempre	3	37,5%
Casi siempre	2	25%
Casi nunca	0	0%
Nunca	3	37,5%
TOTAL	8	100%

FIGURA N°41
 Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Nocturna
 Conoce la misión, visión y valores institucionales
 Marzo, 2017



Fuente: Cuestionarios N°3, dirigido a estudiantes.

Análisis: Según la información recabada, un 37,5% de los estudiantes encuestados citan que siempre tienen presente la misión, visión y los valores institucionales, un 25% indica que casi siempre los mantienen presentes, mientras que un 37,5% mencionan que nunca han escuchado esos elementos de la institución.

Interpretación: Los datos anteriormente expuestos confirman que una gran mayoría de la muestra encuestada dice reconocer la misión, visión y valores institucionales, pero existe una parte que no reconocen estos elementos esenciales en la cultura institucional lo que denota que la comunicación no es efectiva exponiendo problemas de organización en la dirección y coordinaciones para con los estudiantes.

5.3.4. Pregunta N°4

Con respecto a la pregunta “Participa activamente en las actividades que promueve el centro educativo”, su análisis e interpretación son desarrollados a continuación.

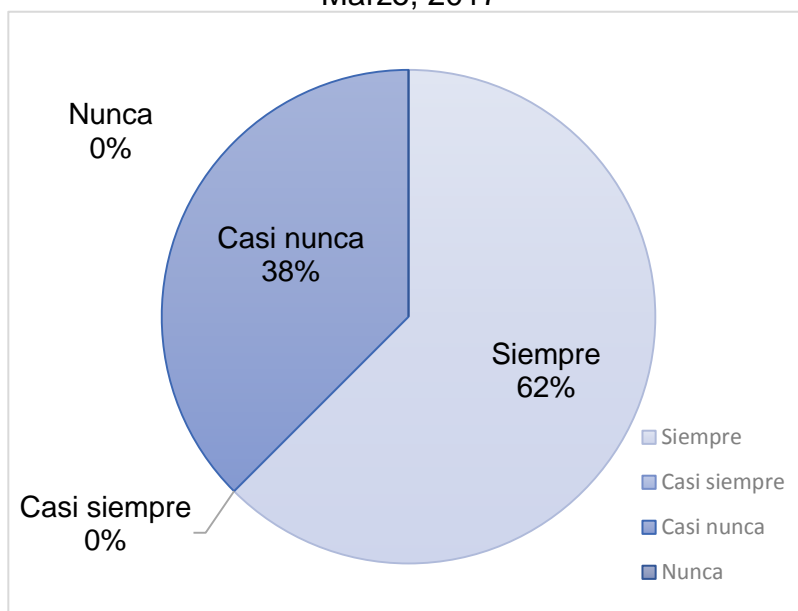
CUADRO N°41

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Nocturna
Participa activamente en las actividades que
promueve el centro educativo
Marzo, 2017

OPCIONES	ABSOLUTA	RELATIVA (%)
Siempre	5	62,5%
Casi siempre	0	0%
Casi nunca	3	37,5%
Nunca	0	0%
TOTAL	8	100%

FIGURA N°42

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Nocturna
Participa activamente en las actividades que promueve el
centro educativo
Marzo, 2017



Fuente: Cuestionarios N°3, dirigido a estudiantes.

Análisis: Del total de la muestra encuestada, un 62,5% indica que siempre participan activamente en las actividades que promueve el centro educativo, el 37,5% menciona que casi nunca participan de dichas actividades.

Interpretación: Los datos anteriormente expuestos confirman que existe un alto grado de pertenencia entre los estudiantes encuestados; sin embargo, existe la necesidad de aumentar el sentimiento de pertenencia, ya que no todos participan de estas actividades lo que demuestra que existe un problema en la forma de motivación brindada a los alumnos.

En lo que respecta a la variable Relaciones Interpersonales; los datos obtenidos a través de la aplicación del instrumento, son presentados a continuación en el análisis de las preguntas de la cinco a la seis de este apartado sobre la encuesta dirigida a estudiantes. Cabe destacar que la gran mayoría de los encuestados consideran que esta variable constituye un elemento que afecta levemente el clima dentro de esta población encuestada de la sección Nocturna del CTP Cartagena.

5.3.5. Pregunta N°5

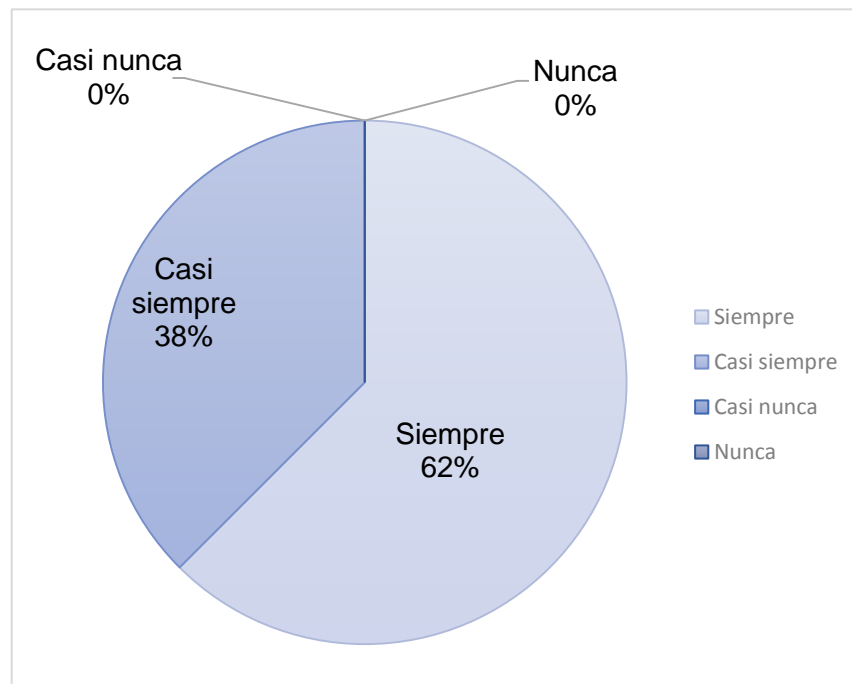
Con respecto a la pregunta “Existen relaciones armoniosas entre estudiantes y profesores”, su análisis e interpretación son desarrollados a continuación.

CUADRO N°42
Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Nocturna
Existen relaciones armoniosas entre estudiantes y profesores
Marzo, 2017

OPCIONES	ABSOLUTA	RELATIVA (%)
Siempre	5	62,5%
Casi siempre	3	37,5%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	8	100%

FIGURA N°43

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Nocturna
Existen relaciones armoniosas entre estudiantes y profesores
Marzo, 2017



Fuente: Cuestionarios N°3, dirigido a estudiantes.

Análisis: Del total de la muestra encuestada, un 62,5% indica que siempre han considerado que existen relaciones armoniosas entre estudiantes y docentes, mientras que un 37,5% mencionan que casi siempre se dan estas relaciones armoniosas dentro de las relaciones estudiantes y docentes.

Interpretación: Los datos anteriormente expuestos confirman que las relaciones interpersonales existentes entre estudiantes y docentes son muy buenas lo que denota una gran calidad humana de los docentes hacia sus estudiantes.

5.3.6. Pregunta N°6

Con respecto a la pregunta “Existe representación del gobierno estudiantil que apoye en las diferentes actividades académicas de la institución”, su análisis e interpretación son desarrollados a continuación.

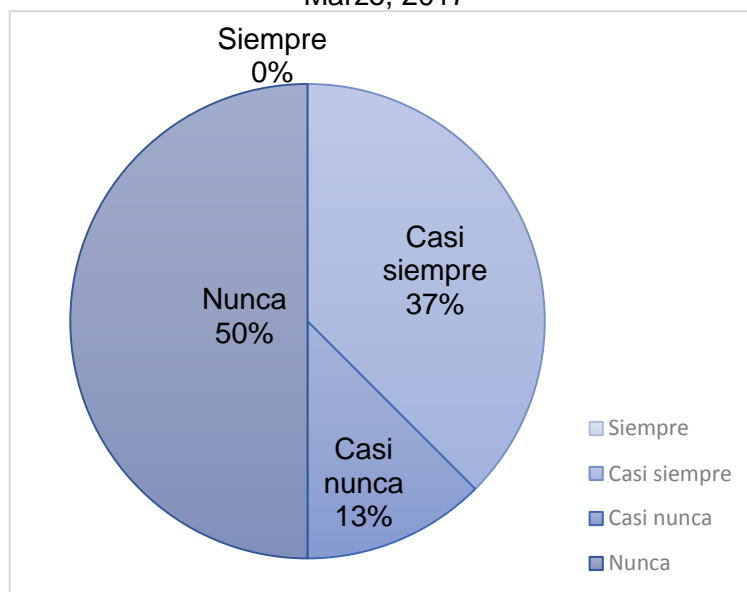
CUADRO N°43

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Nocturna
Existe representación del gobierno estudiantil que apoye en las diferentes actividades académicas de la institución
Marzo, 2017

OPCIONES	ABSOLUTA	RELATIVA (%)
Siempre	0	0%
Casi siempre	3	37,5%
Casi nunca	1	12,5%
Nunca	4	50%
TOTAL	8	100%

FIGURA N°44

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Nocturna
Existe representación del gobierno estudiantil que apoye en las diferentes actividades académicas de la institución
Marzo, 2017



Fuente: Cuestionarios N°3, dirigido a estudiantes.

Análisis: Del total de la muestra encuestada, un 37,5% cita que casi siempre existe representación de un gobierno estudiantil que les apoye en las actividades propuestas por la dirección y personal del centro educativo, un 12,5% considera que casi nunca tienen apoyo de parte del gobierno estudiantil dentro de estas actividades, mientras que un 50% de los encuestados indican que nunca han recibido apoyo de ninguna clase por parte del gobierno estudiantil para la participación de las actividades institucionales.

Interpretación: Los datos anteriormente expuestos confirman que a nivel de organización del gobierno estudiantil del colegio se da un problema en lo que respecta al apoyo y relaciones interpersonales entre estudiantes que hace difícil la empatía y compañerismo entre este grupo.

En lo que respecta a la variable Motivación; los datos obtenidos a través de la aplicación del instrumento, son presentados a continuación en el análisis de la pregunta siete de este apartado sobre la encuesta dirigida a estudiantes. Cabe destacar que la gran mayoría de los encuestados consideran que esta variable no constituye un elemento que afecta el clima dentro de esta población encuestada de la sección Nocturna del CTP Cartagena.

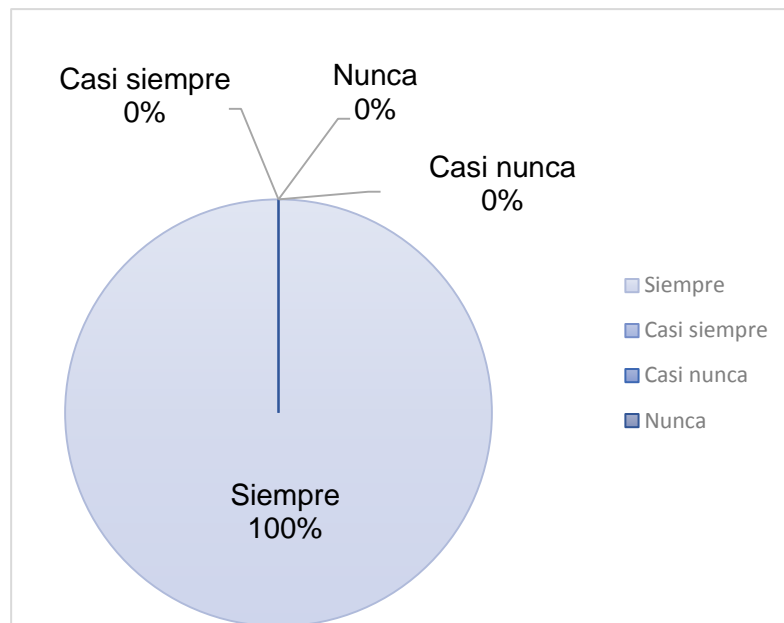
5.3.7. Pregunta N°7

Con respecto a la pregunta “El personal docente y administrativo motiva al estudiantado en las distintas actividades que lleva a cabo la institución”, su análisis e interpretación son desarrollados a continuación.

CUADRO N°44
 Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Nocturna
 El personal docente y administrativo motiva al estudiantado en las distintas
 actividades que lleva a cabo la institución
 Marzo, 2017

OPCIONES	ABSOLUTA	RELATIVA (%)
Siempre	8	100%
Casi siempre	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	8	100%

FIGURA N°45
 Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Nocturna
 El personal docente y administrativo motiva al estudiantado en las distintas
 actividades que lleva a cabo la institución
 Marzo, 2017



Fuente: Cuestionarios N°3, dirigido a estudiantes.

Análisis: Del total de la muestra encuestada, el 100% indicó siempre sentirse motivados por parte de los docentes y los administrativos en las distintas actividades que lleva a cabo la institución.

Interpretación: Los datos anteriormente expuestos confirman que la motivación que brindan los docentes y administrativos a los estudiantes en las distintas actividades llevadas a cabo por la institución es muy alta y se les exhorta a participar activamente.

En lo que respecta a la variable Organización Institucional; los datos obtenidos a través de la aplicación del instrumento, son presentados a continuación en el análisis de las preguntas de la ocho a la nueve de este apartado sobre la encuesta dirigida a estudiantes. Cabe destacar que la gran mayoría de los encuestados consideran que esta variable constituye un elemento que afecta levemente el clima dentro de esta población encuestada de la sección Nocturna del CTP Cartagena.

5.3.8. Pregunta N°8

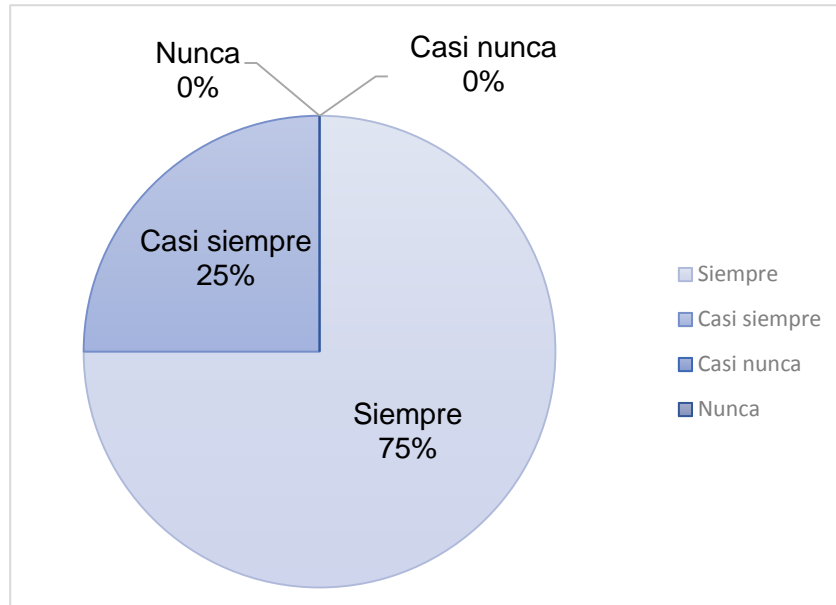
Con respecto a la pregunta “Cuenta el estudiantado con los materiales didácticos necesarios para el desarrollo de las actividades académicas”, su análisis e interpretación son desarrollados a continuación.

CUADRO N°45
 Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Nocturna
 Cuenta el estudiantado con los materiales didácticos necesarios para el
 desarrollo de las actividades académicas
 Marzo, 2017

OPCIONES	ABSOLUTA	RELATIVA (%)
Siempre	6	75%
Casi siempre	2	25%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	8	100%

FIGURA N°46

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Nocturna
Cuenta el estudiantado con los materiales didácticos necesarios para el
desarrollo de las actividades académicas
Marzo, 2017



Fuente: Cuestionarios N°3, dirigido a estudiantes.

Análisis: Del total de la muestra encuestada, un 75% menciona que siempre cuentan con los materiales didácticos necesarios para el desarrollo de las actividades académicas, mientras que un 25% indica que casi siempre cuentan con los materiales necesarios para el desarrollo de las actividades académicas.

Interpretación: Los datos anteriormente expuestos confirman la muestra encuestada en su mayoría dice contar con los materiales necesarios para desarrollar todas las actividades académicas de la mejor forma, tomando en cuenta el resto de la encuesta se puede inferir que el problema de motivación personal es lo que debe de solventarse dentro de esta población.

5.3.9. Pregunta N°9

Con respecto a la pregunta “El centro educativo promueve actividades que permitan alcanzar diversos logros a nivel institucional y comunitario”, su análisis e interpretación son desarrollados a continuación.

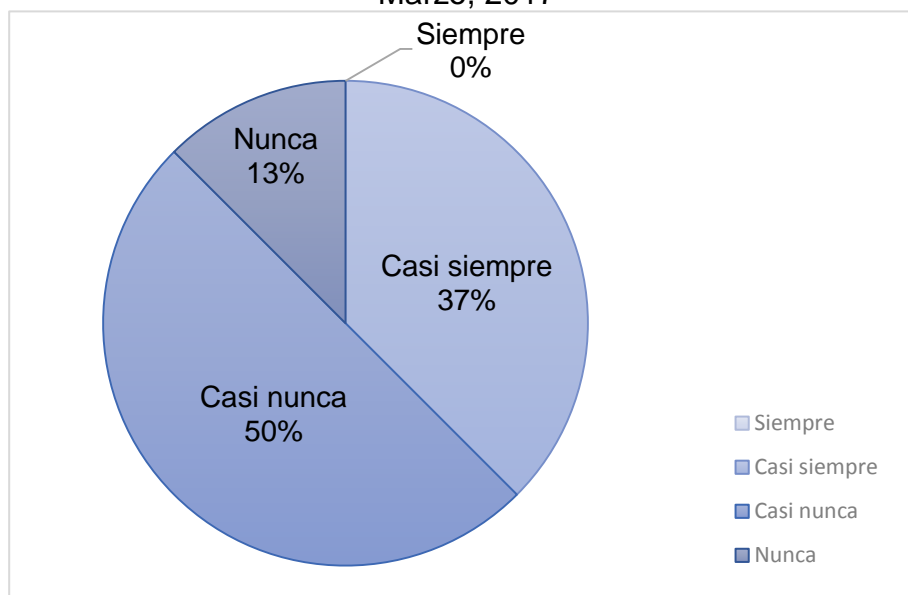
CUADRO N°46

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Nocturna
El centro educativo promueve actividades que permitan alcanzar diversos logros a nivel institucional y comunitario
Marzo, 2017

OPCIONES	ABSOLUTA	RELATIVA (%)
Siempre	0	0%
Casi siempre	3	37,5%
Casi nunca	4	50%
Nunca	1	12,5%
TOTAL	8	100%

FIGURA N°47

Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Nocturna
El centro educativo promueve actividades que permitan alcanzar diversos logros a nivel institucional y comunitario
Marzo, 2017



Fuente: Cuestionarios N°3, dirigido a estudiantes.

Análisis: Del total de la muestra encuestada, un 37,5% indica que casi siempre se promueven actividades que permitan alcanzar logros a nivel institucional y comunitario, un 50% cita que casi nunca se promueven estas actividades a nivel institucional, mientras que un 12,5% mencionan que nunca se hacen ningún tipo de referencia a este tipo de actividades a lo interno del centro educativo.

Interpretación: Los datos anteriormente expuestos confirman la comunicación dentro del centro educativo no es efectiva, reflejando que la estructura organizacional no es sólida afectando el flujo de información tanto para administrativos, docentes y estudiantes.

.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. CONCLUSIONES

Al finalizar el análisis de las encuestas aplicadas al Director, coordinadores, administrativos, docentes y estudiantes de la Sección Nocturna, CTP Cartagena; se llegó a las siguientes conclusiones:

- Sobre la variable de motivación, se concluye que existen situaciones negativas que afectan a los funcionarios en la institución y que interfieren en su desempeño laboral.
- En la variable organización institucional, se concluye que existe una descoordinación entre el personal docente y administrativo; que impide la implementación de un trabajo unificado, planteado al inicio del curso lectivo.
- Sobre la variable comunicación, es evidente que existe poca comunicación entre departamentos, en donde los funcionarios no tienen la posibilidad de brindar sugerencias y aportes para el buen desarrollo de las prácticas educativas.
- En lo que respecta al grado de pertenencia y de acuerdo al resultado del instrumento, los funcionarios presentan un alto porcentaje de identificación con la institución.
- Sobre la variable de relaciones interpersonales, la mayoría de los encuestados considera que las relaciones son positivas, sin embargo, lo ideal sería que la totalidad de la población indicara lo mismo.

6.2. RECOMENDACIONES

A. Para la variable Motivación:

a. *Para los directores y coordinadores*

- Se recomienda implementar capacitaciones, charlas y talleres motivacionales que mejoren el estado anímico de los funcionarios de la Sección Nocturna del Colegio Técnico Profesional de Cartagena.
- Se recomienda la implementación de un sistema de reconocimiento (no financiero) para estimular y motivar a los funcionarios de la institución. (Certificados de Reconocimiento, funcionario del mes, dedicados a una actividad, entre otros)

b. *Para los docentes y administrativos*

- Participar activamente en las actividades propuestas por el director y los coordinadores además de aportar ideas para el desarrollo de los planes de este grupo.

B. Para la variable Organización Institucional:

a. *Para los directores y coordinadores*

- Desarrollar y participar en actividades que fomenten la ejecución del trabajo unificado, planificado por la institución durante el curso lectivo.
- Fomentar las reuniones semanas o quincenales que permita una retroalimentación del quehacer educativo.

b. Para los docentes y administrativos

- Participar activamente en las actividades propuestas por el director y los coordinadores además de aportar ideas para el desarrollo de los planes de este grupo.

C. Para la variable Comunicación:

a. Para los directores y coordinadores

- Se recomienda la creación de un buzón de sugerencias que permita al resto de la población brindar sugerencias y aportes para un buen desarrollo de las prácticas educativas.
- Se recomienda la implementación de un sistema de voceo, con el fin de que la administración pueda comunicar e informar las actividades de la institución.

b. Para los docentes y administrativos

- Participar activamente en la utilización de los sistemas de comunicación propuestos para que se reduzca la brecha de desinformación dentro de la institución, además de aportar ideas para el desarrollo de los planes de este grupo.

D. Para la variable Grado de Pertenencia:

a. Para los directores y coordinadores

- Desarrollar y consolidar un grado de pertenencia fuerte y ampliamente reconocido por los miembros de la organización,

para su éxito. En donde se desarrollen valores y estimulen la formación de agentes de cambio.

- Se recomienda que la administración involucre al personal docente y administrativo en la toma de decisiones, con el fin de elevar su nivel de pertenencia institucional.

b. Para los docentes y administrativos

- Participar activamente en las actividades propuestas por el director y los coordinadores además de aportar ideas para el desarrollo de los planes de este grupo.

E. Para la variable Relaciones Interpersonales:

a. Para los directores y coordinadores

- Fomentar un ambiente de trabajo armónico, que permita y promuevan la participación de los funcionarios, y se aprovechen de discusiones para buscar una mejora en el desempeño.
- Desarrollar y participar en actividades que fomenten la cohesión grupal, el ambiente armónico de trabajo, las buenas relaciones interpersonales y la práctica de valores sociales y personales. (celebración de cumpleaños, nacimiento, muerte, entre otros.)
- Esto es muy importante para que la organización se desarrolle y por ende sus funcionarios incrementen su grado de pertenencia con la institución.

b. Para los docentes y administrativos

- Participar activamente en las actividades propuestas por el director y los coordinadores además de aportar ideas para el desarrollo de los planes de este grupo.

SÍNTESIS DE COMPARACIÓN DE CRITERIOS ENTRE EL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO Y DIRECTORES Y COORDINADORES

Después de haber analizado los resultados de los instrumentos aplicados dentro de las poblaciones bajo estudio, surge la posibilidad de realizar una síntesis de los criterios y opiniones expuestos por estos grupos.

Esta síntesis se realizara a través de la utilización de las variables empleadas en el desarrollo del proyecto, a saber; motivación, organización institucional, grado de pertenencia, relaciones interpersonales y comunicación.

Es importante recalcar que los criterios expuestos son fehacientemente el sentir y pensar de los grupos investigados por lo que existe una variación de criterios que se debe al hecho fundamental que las poblaciones bajo estudio son de diferentes niveles dentro de la organización institucional del CTP de Cartagena en su Sección Nocturna.

A continuación la síntesis y análisis.

- En lo que respecta a la variable motivación, mientras que para la población de los directores y coordinadores, esta variable se encuentra bien establecida y se sienten altamente motivados debido a que el instrumento arrojó que el cien por ciento de los encuestados indico sentirse dentro de los rangos de muy satisfecho y satisfecho con respecto a la motivación dentro de la institución; para los docentes y administrativos esta respuesta bajo

considerablemente al indicar que un cuarenta por ciento de la población encuestada indico sentirse dentro de los rangos de insatisfecho y muy insatisfecho; aquí, la razón principal por la que esta población mantiene ese porcentaje tan alto de insatisfacción es porque mencionan que el esfuerzo que ellos realizan en sus actividades diarias no es reconocido por parte de sus pares ni tampoco por parte de sus jefes lo que genera una gran desmotivación y que da al traste con la calidad de las labores realizadas por esta población.

- Sobre la variable organización institucional, tanto para la población de directores y coordinadores así como para la población de docentes y administrativos presentan miembros que consideran que es un tema que debe mejorarse y que de acuerdo a las exigencias actuales educativas este tema puede convertirse en la piedra angular de mejora institucional facilitando que los procesos internos se integren y se facilite el quehacer diario del CTP.
- Con respecto a la variable grado de pertenencia, ambas poblaciones demuestran tener un alto grado de identificación y pertenencia con la institución, dentro de los análisis realizados casi la totalidad dentro de ambos grupos indican poseer una gran identificación por la institución y los valores que esta representa por lo que están siempre dispuestos a colaborar y

representar a la institución de la mejor manera tanto a lo interno como a lo externos del Colegio.

- Para la variable comunicación, para la población de docentes y administrativos esta variable es considerada como un eje temático que presenta grandes problemas dentro de la institución, lo anterior queda demostrado dentro del análisis de los resultados del proyecto en donde con una representación del cuarenta por ciento de encuestas sobre este grupo se indica que se sienten insatisfechos y muy insatisfechos con los procesos de comunicación presentes en la actual estructura de la organización del CTP de Cartagena en la Sección Nocturna. Por el contrario, dentro del grupo de director y coordinadores la gran mayoría de la población encuestada y que alcanza a un setenta y cinco por ciento dice sentirse dentro del rango de satisfecho y muy satisfecho, aquí se indica por parte de esta población que los procesos de comunicación son eficientes y cumplen con los requerimientos del día a día del colegio. Aquí se presenta una de las disparidades más importantes dentro de la investigación en lo que respecta a los criterios emitidos por los grupos estudiados ya que por un lado mientras una de las poblaciones menciona que los procesos de comunicación no son los mejores y no cumplen sus expectativas la otra población lo de diferente y muy positivamente los procesos de comunicación dentro de la institución.

- Para la variable relaciones interpersonales, el resultado del estudio arroja dos conclusiones diferentes y bastante intrínsecas para cada población; por un lado, los docentes y administrativos ven a sus pares de muy buena manera y potencian las relaciones interpersonales al punto de que si existe una necesidad de algún compañero o compañera entre todos se unen y sacan adelante al compañero en necesidad, las relaciones dentro de este grupo son altamente efectivas y amenas, se comparte de buena manera dentro del quehacer diario. Mientras, para la población de director y coordinadores; las relaciones interpersonales deben mejorarse sustancialmente ya que de acuerdo a este grupo no son las mejores. La mitad de esta población está dividida y considera que esta es una variable que debe ser atacada de manera sustancial para mejorar el ambiente dentro de la institución educativa primordialmente para que los procesos de educación y aprendizaje fluyan sin roces entre los pares y se apoyen entre ellos.

CAPÍTULO VII

PROPUESTA

PROPUESTA

1. TÍTULO

Propuesta tecno didáctica en CTP de Cartagena, sección Nocturna.

2. PROBLEMA

“Sin conocimiento no hay cultura,
sin cambio no hay progreso,
sin conocimiento y cambio el mundo
que conocemos no sería lo que es.”
De la Torre, et al. (1998, p. 17).

La propuesta tecno didáctica, surge como respuesta a los criterios expuestos por parte del personal docente, administrativo y de los discentes del Colegio Técnico Profesional, los cuáles opinan que es necesario mantenerse en constante comunicación y motivación, esto a partir de la investigación realizada en la Sección Nocturna del Colegio Técnico Profesional de Cartagena, ubicado en el cantón de Santa Cruz de la provincia de Guanacaste.

Para llegar a esa comprobación se analizaron los propósitos tales como: el indagar concepto y perspectiva de los docentes, personal administrativo y estudiantes sobre Clima organizacional, determinar la importancia de mantenerse en constante comunicación, determinar las necesidades teóricas y prácticas del personal docente en cuanto a la motivación, determinar si las relaciones interpersonales se dan bajo un clima armónico, determinar el grado de pertenencia y organización institucional.

De estos fines de la investigación se determinan las siguientes variables de análisis: clima organizacional y su importancia, desde el criterio de los profesores, administrativos y los estudiantes de especialidad técnica, su opinión sobre la comunicación, motivación, relaciones interpersonales, el grado de pertenencia y de la organización institucional, desde el criterio de los docentes, personal administrativo y estudiantes de especialidad técnica;

De esta manera, el análisis de la investigación permite sustentar y elaborar una propuesta motivacional mediada por tecnologías digitales, con la implementación de un buzón de sugerencias, talleres de motivación y la instalación de un sistema de voceo, en toda la institución.

La finalidad de la propuesta es comunicar y mantener motivado a todo el personal docente, administrativo y estudiantes de la institución, que se sientan orgullosos y felices de formar parte de la misma.

Aunado a esto, mediante los talleres de motivación que se les brinden a los docentes, gozaran de un espacio para compartir y realizar trabajo en equipo, en donde se consoliden la solidaridad, amistad, el amor, el perdón, la unión de grupo, y por ende el grado de pertenencia hacía la institución.

A partir del análisis de los instrumentos y los diversos espacios de la encuesta, fue notorio que el profesorado, administrativos y estudiantes requieren mantenerse en constante comunicación, por lo que un buzón de sugerencias, y un sistema de voceo, cubrirán esta necesidad informativa.

El fin de esta propuesta es sugerir al personal docente y administrativo de colegios técnicos profesionales, acciones que facilite la implementación de talleres motivacionales y el uso de buzón de sugerencia y sistema de voceo.

3. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

Al finalizar esta propuesta metodológica, se espera contar con los siguientes resultados concretos

- Diseñar e implementar un buzón de sugerencias para que se valore la opinión de las personas que están dentro y fuera de la institución.
- Promover, el uso del sistema de voceo, que permita, enviar mensajes de motivación e informativos con mayor fluidez a toda la población en dicha institución.
- Solicitar talleres de motivación e integración del personal docente y administrativo, con el fin de fomentar la unión de grupo para mejorar el clima organizacional de la institución.

4. JUSTIFICACIÓN

En momentos de cambio acelerado, producto de la globalización y del uso de las TICs, en muchos de los centros educativos del país, el clima organizacional, puede verse afectado, debido al poco o nulo roce social, que se genera producto del mismo.

La falta de motivación, de estar comunicados constantemente, ha sido el meollo en el tema, dado que, los líderes, no realizan la gestión administrativa acorde a lo que se espera en la institución, producto de esto, se va deteriorando el clima

organizacional, afectando la fluidez en la comunicación, las relaciones personales, la falta de motivación y el grado de pertenencia, que el docente demuestre hacia la institución. Según Giménez (2012)

El logro de los objetivos comunes sólo puede concretarse si las personas que interactúan en las organizaciones, establecen un contrato psicológico lo suficientemente fuerte que les permita desenvolverse en la misma, actuando de manera armónica con las normas, valores, estilos de comunicación, comportamientos, creencias, estilos de liderazgo, lenguajes y símbolos de la organización” (s.p).

Es importante, que el líder, perciba como administrar y manejar al personal docente y administrativo a cargo, este simple hecho hará el cambio necesario para que se cumplan las expectativas que se tienen a largo plazo. El hecho de fomentar un clima organizacional agradable, permitirá que se cumplan los objetivos y metas establecidas, ya que todos trabajaran en equipo con el único fin de llevarlas a cabo en el tiempo establecido.

5. VIABILIDAD

La viabilidad de la propuesta parte de la accesibilidad de la motivación, comunicación y convivencia de los docentes, administrativos y estudiantes de la institución.

Se implementará, el uso de un buzón de sugerencias, dado que en la institución no cuenta con uno, con el objetivo, de conocer las expectativas o sugerencias de los docentes, administrativos, estudiantes y personas que nos visitan ajenas a la

institución. Estos 2 buzones, serán donados por nuestro grupo de investigación (Nathalie, Erica y Jorge).

Aunado a esto, se instalará un sistema de voceo, en todas las aulas del centro educativo, con el fin, de poder realizar comunicados en forma general, y a la vez, permita motivar a toda la población (docentes, administrativos y estudiantes), mediante mensajes de felicitaciones, oraciones, música, entre otros.

Para la adquisición de dicho sistema de voceo, se procederá a través de una carta, hacer la solicitud a las siguientes empresas privadas (ASETERRA, Fundación Hacienda Pinilla), para que pueda darnos respuesta acerca de la donación del material que se requiere para la compra e instalación de un sistema de voceo para la institución, esto porque cuanto ya, en otras veces hemos hecho alianzas estratégicas con estas empresas.

Si, dichas empresas, no están anuentes a colaborar en la compra de este sistema de voceo, la institución va a gestionar la compra directa a través de las actividades extracurriculares (baile, bingo), para recaudar fondos necesarios, los mismos serán administrados por el encargado directo (Directora), con el propósito de llevar a cabo la compra de los materiales necesarios.

Con la implementación de este sistema de voceo, se evita que el docente no logre estar comunicado constantemente, y a la vez, que se sea motivado diariamente por la directora, subdirectora u otro, lo que permitirá una efectividad en cuanto a comunicaciones y motivaciones.

Por último, se realizarán talleres de motivación para los docentes y administrativos de la institución, los cuales tendrán un papel fundamental en la unión

del grupo, se les instará a que trabajen en forma colaborativa y cooperativa, creando una atmosfera de tranquilidad, basada en el respeto, solidaridad, entre otros.

Para llevar a cabo esta etapa, se gestionará una carta a la oficina de Colypro en Santa Cruz, con el fin de solicitar su colaboración, y así poder contar con profesionales capacitados para llevar a cabo dichos talleres.

En esta etapa, la institución va a gestionar a través de los recursos económicos (cuotas donadas por los docentes en el transcurso del año lectivo), con el propósito de llevar a cabo esta etapa.

6. POBLACIÓN BENEFICIADA

La propuesta se origina debido a que, en la institución, se carece de fluidez en las comunicaciones, aunado a esto, en la parte motivacional, no se vislumbra que sea utilizada a lo largo del curso lectivo, y mucho menos fuera del.

Es por esto, que la propuesta motivacional mediada por tecnologías digitales, buscara dar una solución a aspectos que adolecen y son descritas como limitaciones en las conclusiones de la investigación, tanto por los docentes, personal administrativo y estudiantes, ya que opinan, que deben proponerse acciones significativas a mejorar por parte de la institución, en donde el docente, administrativo y estudiante, se sienta motivado e informado sobre lo que acontece en la institución.

La alternativa de solución sugerida contempla aspectos esenciales que requieren atención desde el clima organizacional, motivación, relaciones interpersonales hasta la comunicación asertiva, que permitirá que todos los involucrados, obtengan la información requerida en el momento, y así poder afianzar el trabajo en equipo.

A corto plazo, se pretende lograr una mejora en los canales de comunicación y motivación, en los docentes, administrativos y estudiantes del CTP de Cartagena, sección nocturna.

7. LISTA DE RECURSOS

Para llevar a cabo, la primera etapa de buzón de sugerencias, de 40 cm por 40 cm, estos han sido donados, por los investigadores. Para la elaboración de los mismos se utilizaron los siguientes materiales o recursos:

Recursos o materiales	Encargados
• Caja de cartón	Natalie Obando Medrano Erica Rodríguez Molina Jorge Arturo Villarreal Rodríguez
• Goma	
• Tijeras	
• Papel decorativo	
• Pailot	

Para llevar a cabo la segunda etapa, sistema de voceo, se va a requerir realizar una alianza estratégica entre el colegio y la empresa privada (ASETERRA, Fundación Hacienda Pinilla), para la elaboración de los mismos se utilizarán los siguientes recursos:

Cantidad	Descripción
1	Amplificador TOA 2240 70 voltios 240 watts
1	Amplificador TOA A 2060 60 watts
1	Gabinete NITOTEL metálico p/proteger equipos
1	Micrófono TOA PM 660 de mesa
3	Carruchas de cable HP AUDIO p/parlante N14 desoxigenado.
5	Parlantes de empotrar TOA-N.A. dirección, oficinas
2	Parlantes TOA-N.A. laboratorio, mantenimiento
1	Parlante TOA-N.A. Biblioteca

1	Parlante TOA-N.A. comedor
1	Parlante TOA-N.A. soda
5	Parlantes TOA-N.A. Primer pabellón.
5	Parlantes TOA-N.A. Segundo pabellón.
9	Parlantes TOA-N.A. Tercer Pabellon.
4	Parlante TOA-N.A. Cuarto Pabellon.
3	Parlantes TOA-N.A. Pabellon coordinación.
3	Parlantes TOA-N.A. Pabellon Turismo.
7	Parlantes TOA-N.A. Pabellón Taller.
1	Parlante TOA-N.A. Aula agropecuario, Educación especial.
2	Parlantes TOA-N.A. Chanchera
1	Parlante TOA-N.A. Caseta de guarda.

Fuente: Elaboración propia

Para llevar a cabo la tercera etapa, se va a requerir realizar una alianza estratégica entre el colegio y profesionales de Colypro, para la capacitación en el área de comunicación y motivación.

8. METODOLOGÍA PARA IMPLEMENTACIÓN DE LA PROPUESTA

Una vez valorado el planteamiento del problema y revisados los recursos necesarios, damos seguimiento para la elaborar siguiente propuesta de trabajo.

La siguiente propuesta consta de tres partes, la primera fase: Buzón de sugerencias, la segunda fase: Sistema de voceo, la tercera fase: Talleres de motivación. A continuación, se describe cada fase

A. FASE I: BUZÓN DE SUGERENCIAS

El buzón de sugerencias puede ser construido mediante una caja, la cual servirá para ser el medio a través del cual, los docentes, administrativos y estudiantes formularan ideas y las explicaran. Un buzón de sugerencias,

puede ser una dirección de correo electrónico, o una página web creada por la empresa. Este buzón tendrá como finalidad, la recolección de información generada por los estudiantes y personas ajenas a la institución.

Estos buzones, estarán ubicados en la dirección y biblioteca respectivamente, en un lugar visible, se le dará seguimiento y se evaluará la información suministrada.

Según Francois Gondrand (1978), citado por Zapata (2012), el buzón de sugerencias conlleva unas limitaciones como:

- Puede dar la impresión que se cuestiona a los directivos y a los procesos técnicos.
- Puede crear rivalidad entre los empleados que formulan sugerencias.
- Poca participación, si no existe un sistema de premios atractivos.

Así como algunas ventajas, entro de estas podemos encontrar:

- Es una oportunidad para fomentar la expresión y participación del personal.
- Es un llamamiento al proyecto compartido, a la aportación y a la responsabilidad personal.
- Aumenta el interés del personal por el trabajo.
- Es una fuente de motivación.
- Es un generador de iniciativas.
- Fomenta la creatividad
- Promueve la innovación.
- Crea sentimiento de pertenencia.

Encargados

El encargado será el departamento de orientación, quiénes serán los responsables de darle el seguimiento adecuado, y de velar por darle a la información suministrada, un uso adecuado.

Participantes

Todo el personal docente, administrativo, estudiantes y personas que nos visitan.

B. FASE II: SISTEMA DE VOCEO

La segunda etapa, consta de un sistema de voceo, que permitirá una comunicación fluida a nivel institucional. Para KREATRONIX (s.p),

El Sistema de Sonido Ambiental permite distribuir una señal de audio en grandes áreas, mismas que pueden estar subdivididas por zonas.

La señal de audio puede provenir de distintas fuentes como, por ejemplo: CD player, radio, TV, I-pod, computadora y cualquier dispositivo que reproduzca sonido.

Como complemento es posible añadir al sistema la posibilidad del voceo, lo que permite dar avisos en tiempo real mediante la utilización de un micrófono o un teléfono. El voceo es altamente recomendable para necesidades de evacuación.

Estos sistemas son comúnmente utilizados en centros comerciales, hospitales, oficinas, hoteles, Colegios, plantas industriales y cualquier

inmueble donde se desee distribuir una señal de audio en largos tendidos de altavoces.

Las distintas zonas del sistema pueden tener su control de volumen independiente.

Existen actualmente una gran diversidad de bocinas y altavoces diseñados para distintos tipos de aplicaciones; los hay empotrables en plafón, para exterior, resistentes a altas temperaturas, con superficie pintable, etc.

Este sistema, será un medio que permita que todos en la institución, podamos estar bien informados al instante, además, se podrán realizar mensajes de motivaciones, de felicitaciones, mensajes con reflexiones, invitándonos a convivir en paz y armonía.

Encargados: Dicha fase estará a cargo de la Junta de educación, subdirectora y coordinación técnica de la institución.

Participantes: Todo el personal docente, administrativo, estudiantes de la institución.

Recursos: Para la instalación de este sistema de voiceo, se necesitará la suma de ₡2.605.000, cuyo dinero se recogerá mediante diversas actividades (bailes, bingos, entre otros), y con el apoyo de la empresa privada.

Alanzas Estratégicas: Se realizarán alianzas estratégicas con la junta de educación y la empresa privada, quienes aportarán recursos económicos.

Materiales requeridos: Los recursos requeridos son los siguientes:

A-2 240 KR



La A-2240 es un amplificador de potencia mezclador de costo-rendimiento de alta adecuado para paginación radiodifusión o música de fondo en escuelas, oficinas, tiendas, fábricas, mezquitas, iglesias y grandes habitaciones.

Especificaciones

Fuente de alimentación	220 V AC o 24 V DC
Salida clasificada	240 W
Consumo de energía	238 W (EN60065), 15 A (CC, a la potencia nominal)
Respuesta frecuente	50 - 20.000 Hz (± 3 dB)
Distorsión	1% o menos a 1 kHz, una tercera potencia nominal
Entrada	MIC 1-3: -60 dB *, 600 Ω , equilibrado, equivalente a XLR-3-31 Tipo de AUX 1, 2: -20 dB *, 10 kW, desequilibrado, toma de clavija RCA Silencio: Contacto terminal de tornillo (por MIC 1)
Salida	Salida de altavoz: Balanced (flotante), M3.5 tornillo terminal, distancia entre barreras: 8,3 mm (0,33 ") de alta impedancia: 42 Ω (100 V), 21 Ω (70 V) de baja impedancia: 4 Ω (31 V) Rec Salida: 0 dB *, 600 Ω , desequilibrado, toma de clavija RCA
Poder fantasma	DC 21 V (MIC 1)
S / N Ratio	60 dB o más
Control de tono	Graves: ± 10 dB a 100 Hz Agudos: ± 10 dB a 10 kHz
Silenciar	MIC 1 prevalece sobre otras señales de entrada de 0 - 30 dB de atenuación por el terminal mudo contacto.
Ventilación	Ventilador de enfriamiento
Finalizar	Panel: resina ABS, negro Caja: chapa de acero, negro

Dimensiones	420 (W) x 100,9 (H) x 360,3 (D) mm (16.54 "x 3.97" x 14.19 ")
Peso	13.2 kg (29.1 libras)

GABINETES PARA EQUIPOS



MICRÓFONO MARCA TOA MODELO PM-660U



Especificaciones

Escribe	Mover el micrófono de bobina
Patrón polar	Unidireccional
Impedancia nominal	600 Ω , Equilibrado
Sensibilidad nominal	-58 DB (1 kHz, 0 dB = 1 V / Pa)
Respuesta frecuente	100 Hz - 10 kHz
Salida	ϕ 5.0 (ϕ 0.2"), 4 conductores (2-blindaje) cable (2,5 m (98.43")) sin enchufe
Talk Interruptor	-1-push-to-talk interruptor, 1-bloqueo de la palanca, Corto-off
Control remoto	500 mA o menos a 30 V DC
Finalizar	Cabeza de micrófono: galvanizado de alambre de acero, pintura al horno gris Unidad principal: resina ABS, gris
Dimensiones	100 (W) x 215 (H) x 150 (D) mm (3.94 "x 8.46" x 5.91")
Peso	440 g (0,97 libras) (cable no incluidos)

ALTAVOZ DE TECHO



Altavoces de 6", tipo de doble vía, para empotrar. Ángulo de cobertura de 95°. Con rejilla de acero, transformador de 6 W para línea de 100 V y sistema de anclaje rápido mediante resorte.

El modelo PC-2369EN dispone de terminales cerámicos, protección térmica y certificado según EN 54-24. Es adecuado para sistemas de megafonía y alarma por voz.

Especificaciones

- Altavoz circular de techo para montaje empotrado, con altavoz bicono de 16 cm (6") de diámetro y 6 W de potencia RMS para línea de 100 V.
- Dispone de diferentes tomas de potencia a 6, 3, 1,5 y 0,8 W. Respuesta en frecuencia de 70 a 18.000 Hz. Sensibilidad 94 dB (1 W, 1 m, 1 kHz).
- Presión acústica máxima 102 dB (1 m, 1 kHz). Dimensiones Ø230 x 113,8 mm. Rejilla en aluminio blanco RAL9010. Conectores cerámicos y fusible térmico.
- Certificación para sistemas de evacuación y alarma por voz EN 54-24. Montaje rápido mediante muelles. Modelo OPTIMUS - TOA ref. PC-2369EN.

C. FASE III: TALLERES DE MOTIVACIÓN

La tercera etapa, está dirigida a los docentes y administrativos del Colegio Técnico Profesional de Cartagena, sección nocturna, la cual conlleva talleres de motivación, que permita generar la unión del grupo, el arraigo hacia la institución, que exista un clima organizacional de respeto, motivándolos continuamente para que den el cien por ciento, enriqueciendo las relaciones interpersonales. Esto permitirá que el docente mejore su potencial de trabajo, y su actitud hacia gestión administrativa. Estos talleres estarán a cargo de profesionales de Colegio de Licenciados y Profesores en Letras, Filosofía, Ciencias y Artes Costa Rica.

Para ello se tramitó una carta con el fin de que se impartirán talleres de motivación para el Personal docente, administrativo, director y coordinadores del CTP Cartagena. (Ver apéndice N°4)

Evaluación y seguimiento de la propuesta

Para el desarrollo de la propuesta se escogió la herramienta tecnológica Diagrama de Gantt, para organizar los pasos y responsables para las tareas a realizar dentro de la Propuesta Tecno Didáctica emanada de esta investigación.

En una primera instancia se implementará la puesta en marcha del buzón de sugerencias dentro de la institución educativa; los encargados de la tarea serán los orientadores de la institución en coordinación con la dirección del centro educativo. El plazo para esta primera tarea comenzará en el día uno del mes marzo del año 2017 y se extenderá hasta el día viernes 28 de abril del 2017

Después, se procederá con la instalación del sistema de voceo y comunicación dentro de la institución educativa, los encargados de dicha tarea serán los profesores del área tecnológica junto con la dirección del centro educativo. El plazo para esta segunda etapa comenzará el martes 2 de mayo del 2017 y se extenderá hasta el 31 de julio del 2017.

La última etapa de esta propuesta será el desarrollo de talleres motivacionales para los funcionarios de la institución, los encargados de la coordinación de estos talleres serán los orientadores de la institución en conjunto con los coordinadores de especialidades y dirección del centro. El plazo para estas capacitaciones se extenderá del lunes 13 de noviembre al miércoles 13 de diciembre del 2017.

9. APRECIACIONES FINALES Y SUGERENCIAS

Este proyecto de graduación, ha dejado de manifiesto el trabajo que conlleva la implementación de la propuesta tecno didáctica, la cual se realizará en tres fases, en donde queda de manifiesto, la retroalimentación que se genera en cada una de las fases.

Por ejemplo, el lapso entre el buzón de sugerencias y la instalación del sistema de voceo, va a quedar un espacio de tres meses, que permitirá una retroalimentación que se verá reflejada en los talleres de motivación.

La siguiente tabla son apreciaciones desde nuestra óptica como formuladores de la propuesta:

Dirigido a Propuestas	Para docentes y administradores	Para los estudiantes
Buzón de sugerencias	Que utilicen el buzón de sugerencias que se van a instalar en la dirección y biblioteca. Qué tengan confianza plena de poder hacer uso de él.	Que se sientan familiarizados con los buzones de sugerencias Que puedan participar activamente usando esta herramienta Que estén en constante atención de lo que sucede en la institución.
Sistema de voceo	Que se le de mantenimiento cada seis meses Que tenga un uso adecuado.	Que estén en constante atención de lo que sucede en la institución.
Talleres motivacionales	Qué participen todos en general. Qué estén anuentes a realizar todos los cambios necesarios, para mejorar el clima organizacional.	

Fuente: Elaboración propia

10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Giménez, R. E. (Marzo de 2012). **Clima Organizacional**. Obtenido de slideshare: <http://es.slideshare.net/rosaemiliagm/definiciones-de-clima-organizacional-sus-aspectos-condicionantes-y-caractersticas>
- KREATRONIX. (s.f.). **Creatividad en Sistemas Electrónicos**. Obtenido de Sonido Ambiental y Voceo: <http://www.kreatronix.com/Pages/SonidoAmbientalyVoceo.aspx>
- Zapata, L. (12 de Marzo de 2012). **Talentos Reunidos, Propuestas con Conocimiento**. Obtenido de El Buzón de Sugerencias: <https://talentosreunidos.com/2012/03/12/el-buzon-de-sugerencias/>

CAPÍTULO VIII

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BIBLIOGRAFÍA CITADA

- Valdivia, R. i. (2013) **El estado del Arte de la Educación Técnica en Costa Rica**. ITCR
- Consejo Superior de Educación (2008). **El Centro Educativo de Calidad como eje de la Educación Costarricense**. Consejo Superior de Educación.
- Villegas, J. (2010) **MEP abrirá oferta técnica nocturna**. *La Nación*. s.p.
- Martínez, Laura (2000) **Psicología del trabajo para relaciones laborales**. Ed. McGraw-Hill / interamericana. España.
- Toro García, N.; Ochoa T, L.E.; y Vargas de R, A.J. (2004) **Clima Organizacional: Promotor de la creatividad en la Empresa**. Revista Creando.
- Seelbach González, G.A. (2013). **Teorías de la personalidad**. Primera Edición. Red Tercer Milenio S.C.

- Segredo Pérez AM. (2009). **Caracterización del Sistema de Dirección en la Atención Primaria de Salud**. Rev Cubana Salud Pública. 2009 [citado 9 Mar 2010];35(4):78-109. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662009000400009&lng=es&nr m=is o&tlng=es
- Robbins, S. y Jusge, T. (2009). **Comportamiento Organizacional**. Decimotercera edición. PEARSON EDUCACIÓN, México
- Mcdonald, N. (s.f.). eHow en Espanol. **Tipos de personalidad y su importancia dentro de una organización**. Obtenido de http://www.ehowenespanol.com/tipos-personalidad-importancia-organizacion-info_249968/
- CERE (1993): **Evaluar el contexto educativo**. Documento de Estudio. Vitoria: Ministerio de Educación y Cultura, Gobierno Vasco
- Cornejo, R.; y Redondo, J. (2001), **El clima escolar percibido por los alumnos de enseñanza media**. Recuperado <http://www.cidpa.cl/wp-content/uploads/2013/05/15.1-jesu%CC%81s-redondo.pdf>

- Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la calidad educativa. (2013). **Análisis del clima escolar: poderoso factor que explica el aprendizaje en América Latina y el Caribe.** UNESCO. Santiago de Chile: Santillana.
- Stanton William, Etzel Michael y Walker Bruce (2007). **Fundamentos de Marketing**, Decimocuarta Edición, de, McGraw-Hill Interamericana, Pág. 511.
- Müller, M. (2004). Técnicas de Comunicación Oral. 1er Edición. Editorial Universidad de Costa Rica. San José. Costa Rica.
- Carmen Blanco C. Lobato F. (s.f.) **Comunicación Empresarial y Atención al Cliente. (34)**
- Roosevelt, Eleanor (2001) **La inteligencia emocional, la asertividad y otras habilidades sociales como estrategias para el desarrollo profesional.** Recuperado <http://www.gitanos.org/publicaciones/guiapromocionmujeres/pdf/05.pdf>
- Fernández Collado, Carlos (1997) La comunicación en las organizaciones. Editorial Estrillas, México.

- Robbins S., Coulter M. (2011) **Administración**. 3er Edición. Pearson Educación , México.
- Stephen p. Robbins (2000) **Administración**, 6º Edición Pearson Educación, México
- Sprenger, Reinhard K. (2011). **30 Minutos: Como Motivar**. 15 Edición. Editorial Alma Europa, Barcelona.
- Maristany, J. (2007). **Administración Recurso Humano**. 2 ed. Pearson Education. México
- National Minority Aids Council (s.f). **Desarrollo de Liderazgo**. Washington DC. Recuperado <https://careacttarget.org/sites/default/files/file-upload/resources/desarrollo-de-liderazgo.pdf>
- Márquez. C (2003) **El trabajo y la satisfacción**. Ed Trillas. Madrid, España
- Maldonado, B (2004) **Satisfacción en el trabajo**. Ed. Kapelusz, Buenos Aires, Argentina.
- Dávila, I (2004) **Relaciones humanas en el trabajo**. Ed Mc Graw-Hill. México, D.F

- Gutiérrez, H. (2010) *Calidad Total y Productividad*. 3er Edición. Mc Graw Hill. México.
- Ruiz, N (2012) **La organización institucional moderna**. Ed Geseduca. Santiago, Chile
- Morata (2005) **Valores corporativos**. Ed Geseduca. Santiago, Chile
- Hernández Sampieri, R.; Collado, F; Batista, L. C. (2006) **Metodología de la Investigación**. México: Editorial Mc McGraw Hill
- Barrantes, Echavarría, R. (2003) **Investigación: Un camino al conocimiento, un enfoque cuantitativo y cualitativo / 8º reimp**. Ed. EUNE.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- Aguilar, L (2005) Convivencia en centros educativos. Ed Prentice-Hall. México, D.F
- Álvarez, T (2001) Estructura en las organizaciones. Ed Aljibe. Granada, España.
- Bolívar, P (2003) Gestión de la comunicación Ed. Kapelusz, Buenos. Aires, Argentina.
- Calderón, S (2005) Los ambientes laborales. Ed Mc Graw-Hill. México, D.F
- Camacho, E (2002) El cuestionario. Ed Nueva década. Madrid, España.
- Castro, B (2006) Clima organizacional en instituciones educativas. Ed Nueva década. Madrid, España.
- Castillo, M (2008) Identidad institucional. Ed Prentice-Hall. México, D.F
- Cid, F (2008) Motivación y satisfacción. Ed. Kapelusz, Buenos. Aires, Argentina.

- Coronado (2005) Investigación cuantitativa. Ed Nueva década. Madrid, España.
- Dávila, I (2004) Relaciones humanas en el trabajo. Ed Mc Graw-Hill. México, D.F
- Delgado, C y Ventura, O (2005) Características de una organización. Ed Prentice-Hall. México, D.F
- Escudero, O (2003) Factores de motivación para el logro. Editorial La Muralla, Madrid, España.
- Fernández, D (2004) Pertenencia e identificación. Editorial La Muralla, Madrid, España.
- Fonseca. P (2001) La buena comunicación interna. Ed Mc Graw-Hill. México, D.F
- Garcés, J (2006) La satisfacción de los trabajadores. Ed La Posada. Bogotá, Colombia
- González, F (2002) Métodos cuantitativos en investigación. Ed Nueva década. Madrid, España.

- Hernández, R et al (2003) Metodología de investigación social. Ed Mc Graw-Hill. México, D.F
- Machado, R (2004) Comportamiento en las organizaciones. Editorial La Muralla, Madrid, España.
- Maldonado, B (2004) Satisfacción en el trabajo. Ed. Kapelusz, Buenos. Aires, Argentina.
- Márquez. C (2003) El trabajo y la satisfacción. Ed Trillas. Madrid, España
- Mata, R (2002) La identidad institucional. Ed Mc Graw-Hill. México, D.F
- Medinas. B (2007) Motivación para el trabajo. Ed. Kapelusz, Buenos. Aires, Argentina.
- Mendoza, A (2005) La organización escuela. Ed Trillas. México, D.F.
- Mora, D (2004) Indicadores de motivación de logro. Ed Prentice-Hall. México, D.F
- Morales (2003) Motivación externa. Ed Trillas. Madrid, España
- Morata (2005) Valores corporativos. Ed Geseduca. Santiago, Chile

- Moreno, A (2004). Ambiente de trabajo en las organizaciones. Editorial La Muralla, Madrid, España.
- Morín, R (2001) La organización de las instituciones. Ed La Posada. Bogotá, Colombia
- Ochoa, A (2005) Factores de motivación. Ed Trillas. Madrid, España
- Palazuelos, (2005) Conducta asertiva. Ed La Posada. Bogotá, Colombia
- Parra (2001) La importancia de la cohesión grupal. Ed Prentice-Hall. México.
- Prieto, U (1999) La comunicación dentro de la organización. Ed Aljibe. Granada, España.
- Ramírez, E (2003) La asertividad. Ed La Posada. Bogotá, Colombia
- Ruiz, N (2012) La organización institucional moderna. Ed Geseduca. Santiago, Chile
- Sánchez, E (2003) La comunicación horizontal. Ed Trillas. Madrid, España
- Saborío (2005) La motivación intrínseca. Ed Aljibe. Granada, España.

CAPÍTULO IX
APÉNDICES

APÉNDICES 1

Encuesta dirigida al Personal Docente y Administrativo, del Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Nocturna.

Instituto Tecnológico de Costa Rica

Escuela de Educación Técnica

Maestría en Educación Técnica

Investigadores: Nathalie Obando Medrano, Erica Rodríguez Molina y Jorge A.

Villarreal Rodríguez

ENCUESTA DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS

El presente instrumento tiene como objetivo conocer su opinión sobre posibles factores del Clima Organizacional que inciden en la comunicación del personal docente y administrativo, de la Sección Nocturna del Colegio Técnico Profesional de Cartagena.

La siguiente encuesta forma parte de una investigación para obtener el título de Maestría en Educación Técnica en el Instituto Tecnológico de Costa Rica.

Le solicitamos, como actor fundamental, partiendo de su experiencia y criterio profesional, responder las siguientes preguntas. La información suministrada es de carácter confidencial y con fines académicos.

1. **Instrucciones:** Escriba una equis (x) en cualquiera de las siguientes

opciones:

Siempre	"S"	Casi Nunca	"CN"
Casi Siempre	"CS"	Nunca	"N"

De acuerdo con su criterio marque con una "X" la opción que considere más adecuada.

FACTORES DE CLIMA ORGANIZACIONAL	S	CS	CN	N
1. Se siente apoyado (a) por el grupo de compañeros de trabajo en las distintas actividades que lleva a cabo dentro de la institución.				
2. Se reconoce el esfuerzo y dedicación para desempeñar sus funciones diarias.				
3. Se propicia el crecimiento personal y profesional del personal docente y administrativo.				
4. El trabajo que usted realiza es gratificante.				
5. En la institución existe una mejora continua de los métodos de trabajo, para elevar los niveles de productividad de los funcionarios.				

FACTORES DE CLIMA ORGANIZACIONAL	S	CS	CN	N
6. Se promueven en el centro educativo actividades que permitan alcanzar diversos logros a nivel institucional y comunitario.				
7. Se organizan grupos de trabajo para desarrollar los diferentes proyectos de mejora en el centro educativo.				
8. Existe coordinación entre los diferentes departamentos y comités de trabajo con el fin de desarrollar actividades a beneficio de toda la institución.				
9. Tiene la administración disposición para recibir sugerencias, comentarios y recomendaciones de los docentes y estudiantes.				
10. Se utilizan diferentes medios de comunicación (reuniones, cartas, memorándums, circulares, WhatsApp) para mantener informados al personal docente y administrativo de lo que ocurre en la institución.				
11. Cuando se trasmite un mensaje, lo hacen de manera tal que es comprendido inmediatamente				
12. La administración cuenta con la capacidad de dialogar sobre diversos asuntos que pueden afectar el accionar de las actividades laborales e institucionales				
13. Existe relación entre las actividades laborales que se desempeñan con los valores institucionales				
14. Existe promoción y fomento para la práctica diaria de los valores en la institución				
15. Los docentes de las diferentes especialidades se sienten identificados con la institución.				
16. Participan activamente los docentes y administrativos en las actividades que se promueven en el centro educativo				
17. Se realizan actividades en el centro educativo con la finalidad de intercambiar información entre trabajadores y fomentar la unión de los mismos.				
18. Se recibe apoyo de compañeros y compañeras de las diferentes áreas cuando se presentan dificultades en el trabajo.				
19. Se llevan a cabo actividades sociales y formativas para gozar de un ambiente saludable de trabajo				
20. Participan los funcionarios de la institución en las actividades sociales y de esparcimiento que permiten unificar el equipo de trabajo.				

2. **Instrucciones:** De acuerdo con la siguiente lista de los medios de comunicación, seleccione cuales son más utilizados en la institución educación educativa. Puede marcar varias opciones.

Consejo de Profesores () WhatsApp ()

Profesores

Reuniones () Facebook ()

Cartas - Circulares () Sitio Web ()

Otros () Especifique: _____.

3. **Instrucciones:** En la escala del 1 al 4, enumere los siguientes factores que se presentan a continuación.

- 1 = “Muy insatisfecho”
- 2 = “Insatisfecho”
- 3 = “Satisfecho”
- 4 = “Muy satisfecho”

Factores / Escala	1	2	3	4
Motivación				
Organización Institucional				
Comunicación				
Grado de Pertenencia				
Relaciones Interpersonales				

4. ¿Cuál es su opinión general acerca del Clima Organizacional que se presenta en la institución educativa?

¡Muchas gracias por su colaboración!

APÉNDICES 2

Encuesta dirigida Director y Coordinadores, del Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Nocturna.

Instituto Tecnológico de Costa Rica
 Escuela de Educación Técnica
 Maestría en Educación Técnica
 Investigadores: Nathalie Obando Medrano, Erica Rodríguez Molina y Jorge A. Villarreal Rodríguez

ENCUESTA - DIRECTOR Y COORDINADORES

El presente instrumento tiene como objetivo conocer su opinión sobre posibles factores del Clima Organizacional que inciden en la comunicación del personal docente y administrativo, de la Sección Nocturna del Colegio Técnico Profesional de Cartagena.

La siguiente encuesta forma parte de una investigación para obtener el título de Maestría en Educación Técnica en el Instituto Tecnológico de Costa Rica.

Le solicitamos, como actor fundamental, partiendo de su experiencia y criterio profesional, responder las siguientes preguntas. La información suministrada es de carácter confidencial y con fines académicos.

1. **Instrucciones:** Escriba una equis (x) en cualquiera de las siguientes opciones:

Siempre	"S"	Casi Nunca	"CN"
Casi Siempre	"CS"	Nunca	"N"

De acuerdo con su criterio marque con una "X" la opción que considere más adecuada.

FACTORES DE CLIMA ORGANIZACIONAL	S	CS	CN	N
1. Se reconoce el esfuerzo y dedicación para desempeñar sus funciones diarias.				
2. Se propicia el crecimiento personal y profesional del personal docente y administrativo.				
3. Conoce la misión, visión y valores institucionales.				
4. Facilita los recursos necesarios para su desempeño profesional.				
5. Promueve en el centro educativo actividades que permitan alcanzar diversos logros a nivel institucional y comunitario.				

FACTORES DE CLIMA ORGANIZACIONAL	S	CS	CN	N
6. Existe coordinación entre los diferentes departamentos y comités de trabajo con el fin de desarrollar actividades para la institución.				
7. Existe relación entre el trabajo que desempeña con los valores institucionales del centro educativo.				
8. Los docentes del área técnica se sienten identificados con la institución.				
9. Participan activamente los docentes y administrativos en las actividades que se promueven en el centro educativo.				
10. Se realizan actividades para fomentar la unión de grupo (Convivios-Reuniones-Actividades Sociales)				
11. Se presenta el compañerismo en el área técnica, que permita atender las diferentes necesidades en el entorno laboral.				
12. Dispone de un recinto para recibir sugerencias, comentarios y recomendaciones de los docentes y estudiantes. (Buzón)				
13. Se realizan talleres de comunicación para fomentar la comunicación dentro del personal docente y administrativo en la institución.				

2. **Instrucciones:** En la escala del 1 al 4, enumere los siguientes factores que se presentan a continuación.

- 1 = “Muy insatisfecho”
- 2 = “Insatisfecho”
- 3 = “Satisfecho”
- 4 = “Muy satisfecho”

Factores / Escala	1	2	3	4
Motivación				
Organización Institucional				
Comunicación				
Grado de Pertenencia				
Relaciones Interpersonales				

3. ¿Cuál es su opinión general acerca del Clima Organizacional que se presenta en la institución educativa?

¡Muchas gracias por su colaboración!

APÉNDICES 3

Encuesta dirigida a estudiantes, del Colegio Técnico Profesional de Cartagena, Sección Nocturna, del nivel de décimo año.

Instituto Tecnológico de Costa Rica

Escuela de Educación Técnica

Maestría en Educación Técnica

Investigadores: Nathalie Obando Medrano, Erica Rodríguez Molina y Jorge A. Villarreal Rodríguez

ENCUESTA - ESTUDIANTES

El presente instrumento tiene como objetivo conocer su opinión sobre posibles factores del Clima Organizacional que inciden en la comunicación del personal docente y administrativo, de la Sección Nocturna del Colegio Técnico Profesional de Cartagena.

La siguiente encuesta forma parte de una investigación para obtener el título de Maestría en Educación Técnica en el Instituto Tecnológico de Costa Rica.

Le solicitamos, como actor fundamental, partiendo de su experiencia y criterio profesional, responder las siguientes preguntas. La información suministrada es de carácter confidencial y con fines académicos.

- 4. Instrucciones:** Escriba una equis (x) en cualquiera de las siguientes opciones:

Siempre	"S"	Casi Nunca	"CN"
Casi Siempre	"CS"	Nunca	"N"

De acuerdo con su criterio marque con una "X" la opción que considere más adecuada.

FACTORES DE CLIMA ORGANIZACIONAL	S	CS	CN	N
1. En el centro educativo se dispone de un buzón de sugerencias.				
2. El centro educativo cuenta con medios para mantener informado a la comunidad estudiantil.				
3. Conoce la misión, visión y valores institucionales.				
4. Participan activamente en las actividades que se promueven en el centro educativo.				
5. Existen relaciones armoniosas entre estudiantes y profesores.				
6. Existe representación del gobierno estudiantil que apoye en las diferentes actividades académicas de la institución.				

FACTORES DE CLIMA ORGANIZACIONAL	S	CS	CN	N
7. El personal docente y administrativo motiva al estudiantado en las distintas actividades que lleva a cabo la institución.				
8. Cuenta el estudiantado con los materiales didácticos necesarios para el desarrollo de las actividades académicas.				
9. El centro educativo promueve actividades que permitan alcanzar diversos logros a nivel institucional y comunitario. (Festivales-Actividades deportivas-Encuentro de bandas, entre otros)				

¡Muchas gracias por su colaboración!

Santa Cruz, 09 de noviembre del 2016

Señores

Departamento de Desarrollo Profesional y Personal

COLYPRO

Alajuela, Costa Rica

Estimados señores:

Reciba un cordial saludo.

Como parte de una investigación para obtener el título de Maestría en Educación Técnica en el Instituto Tecnológico de Costa Rica.

Le solicitamos la colaboración para que se imparta el Taller de Motivación (40 horas) Relaciones Interpersonales (40 horas) y Trabajo en Equipo (40 horas) este con el fin de mejorar el Clima Institucional.

La totalidad de participante son de 19 personas. La fecha que tenemos programada para dicho taller del 13 de noviembre al 13 de diciembre del presenta año, con un horario de 8:00 a.m. a 4:00 p.m.

Cualquier información adicional, no dude en contactarnos al teléfono 8879-4668.

Atentamente,

Nathalie Obando Medrano

Investigadora

