

Volumen 5 - Número Especial - Octubre / Diciembre 2018

REVISTA INCLUSIONES

REVISTA DE HUMANIDADES
Y CIENCIAS SOCIALES

ISSN 0793-4706

Investigación, Desarrollo y Educación

EDITORES NÚMERO ESPECIAL

ANDREA ALEJANDRA SANTANA TORRES

Universidad Técnica Luis Vargas Torres, Ecuador

RAMIRO ENRIQUE GUAMÁN-CHÁVEZ

Universidad Técnica Luis Vargas Torres, Ecuador

CUADERNOS DE SOFÍA
EDITORIAL

CUERPO DIRECTIVO

Directora

Mg. © Carolina Cabezas Cáceres
Universidad de Los Andes, Chile

Subdirector

Dr. Andrea Mutolo
Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México

Dr. Juan Guillermo Mansilla Sepúlveda
Universidad Católica de Temuco, Chile

Editor

Drdo. Juan Guillermo Estay Sepúlveda
Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Editor Científico

Dr. Luiz Alberto David Araujo
Pontificia Universidad Católica de Sao Paulo, Brasil

Cuerpo Asistente

Traductora Inglés

Lic. Pauline Corthorn Escudero
Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Traductora: Portugués

Lic. Elaine Cristina Pereira Menegón
Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Portada

Sr. Felipe Maximiliano Estay Guerrero
Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

COMITÉ EDITORIAL

Dra. Carolina Aroca Toloza
Universidad de Chile, Chile

Dr. Jaime Bassa Mercado
Universidad de Valparaíso, Chile

Dra. Heloísa Bellotto
Universidad de Sao Paulo, Brasil

Dra. Nidia Burgos
Universidad Nacional del Sur, Argentina

Mg. María Eugenia Campos
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Lancelot Cowie
Universidad West Indies, Trinidad y Tobago

Dr. Francisco José Francisco Carrera
Universidad de Valladolid, España

Mg. Keri González
Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México

Dr. Pablo Guadarrama González
Universidad Central de Las Villas, Cuba

Mg. Amelia Herrera Lavanchy
Universidad de La Serena, Chile

Dr. Aleksandar Ivanov Katrandzhiev
Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Mg. Cecilia Jofré Muñoz
Universidad San Sebastián, Chile

Mg. Mario Lagomarsino Montoya
Universidad de Valparaíso, Chile

Dr. Claudio Llanos Reyes

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

Dr. Werner Mackenbach

*Universidad de Potsdam, Alemania
Universidad de Costa Rica, Costa Rica*

Mg. Rocío del Pilar Martínez Marín

Universidad de Santander, Colombia

Ph. D. Natalia Milanesio

Universidad de Houston, Estados Unidos

Dra. Patricia Virginia Moggia Münchmeyer

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

Ph. D. Maritza Montero

Universidad Central de Venezuela, Venezuela

Mg. Liliana Patiño

Archiveros Red Social, Argentina

Dra. Eleonora Pencheva

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Dra. Rosa María Regueiro Ferreira

Universidad de La Coruña, España

Mg. David Ruete Zúñiga

Universidad Nacional Andrés Bello, Chile

Dr. Andrés Saavedra Barahona

Universidad San Clemente de Ojrid de Sofía, Bulgaria

Dr. Efraín Sánchez Cabra

Academia Colombiana de Historia, Colombia

Dra. Mirka Seitz

Universidad del Salvador, Argentina

Dra. Leticia Celina Velasco Jáuregui

*Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores
de Occidente ITESO, México*

COMITÉ CIENTÍFICO INTERNACIONAL

Comité Científico Internacional de Honor

Dr. Adolfo A. Abadía

Universidad ICESI, Colombia

Dr. Carlos Antonio Aguirre Rojas

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Martino Contu

Universidad de Sassari, Italia

Dr. Luiz Alberto David Araujo

Pontificia Universidad Católica de Sao Paulo, Brasil

Dra. Patricia Brogna

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Horacio Capel Sáez

Universidad de Barcelona, España

Dr. Javier Carreón Guillén

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dra. Isabel Cruz Ovalle de Amenabar

Universidad de Los Andes, Chile

Dr. Rodolfo Cruz Vadillo

*Universidad Popular Autónoma del Estado de
Puebla, México*

Dr. Adolfo Omar Cueto

Universidad Nacional de Cuyo, Argentina

Dr. Miguel Ángel de Marco

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Emma de Ramón Acevedo

Universidad de Chile, Chile

Dr. Gerardo Echeita Sarrionandia

Universidad Autónoma de Madrid, España

Dra. Patricia Galeana

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dra. Manuela Garau

Centro Studi Sea, Italia

Dr. Carlo Ginzburg Ginzburg

*Scuola Normale Superiore de Pisa, Italia
Universidad de California Los Ángeles,
Estados Unidos*

Dr. José Manuel González Freire

Universidad de Colima, México

Dra. Antonia Heredia Herrera

Universidad Internacional de Andalucía, España

Dr. Eduardo Gomes Onofre

Universidade Estadual da Paraíba, Brasil

Dra. Blanca Estela Zardel Jacobo

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Miguel León-Portilla

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Miguel Ángel Mateo Saura

*Instituto de Estudios Albacetenses “don Juan
Manuel”, España*

Dr. Carlos Tulio da Silva Medeiros

Diálogos en MERCOSUR, Brasil

Dr. Álvaro Márquez-Fernández

Universidad del Zulia, Venezuela

Dr. Oscar Ortega Arango

Universidad Autónoma de Yucatán, México

Dr. Antonio-Carlos Pereira Menaut

Universidad Santiago de Compostela, España

Dr. José Sergio Puig Espinosa

Dilemas Contemporáneos, México

Dra. Francesca Randazzo

*Universidad Nacional Autónoma de Honduras,
Honduras*

Dra. Yolanda Ricardo

Universidad de La Habana, Cuba

Dr. Manuel Alves da Rocha

Universidade Católica de Angola Angola

Mg. Arnaldo Rodríguez Espinoza

Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica

Dr. Miguel Rojas Mix

*Coordinador la Cumbre de Rectores Universidades
Estatales América Latina y el Caribe*

Dr. Luis Alberto Romero

CONICET / Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Maura de la Caridad Salabarría Roig

Dilemas Contemporáneos, México

Dr. Adalberto Santana Hernández

*Universidad Nacional Autónoma de México,
México*

Dr. Juan Antonio Seda

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dr. Saulo Cesar Paulino e Silva

Universidad de Sao Paulo, Brasil

Dr. Miguel Ángel Verdugo Alonso

Universidad de Salamanca, España

Dr. Josep Vives Rego

Universidad de Barcelona, España

Dr. Eugenio Raúl Zaffaroni

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Comité Científico Internacional

Mg. Paola Aceituno

Universidad Tecnológica Metropolitana, Chile

Ph. D. María José Aguilar Idañez

Universidad Castilla-La Mancha, España

Mg. Elian Araujo

Universidad de Mackenzie, Brasil

Mg. Romyana Atanasova Popova

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Dra. Ana Bénard da Costa

*Instituto Universitario de Lisboa, Portugal
Centro de Estudios Africanos, Portugal*

Dra. Alina Bestard Revilla

*Universidad de Ciencias de la Cultura Física y
el Deporte, Cuba*

Dra. Noemí Brenta

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Ph. D. Juan R. Coca

Universidad de Valladolid, España

Dr. Antonio Colomer Vialdel

Universidad Politécnica de Valencia, España

Dr. Christian Daniel Cwik

Universidad de Colonia, Alemania

Dr. Eric de Léséulec

INS HEA, Francia

Dr. Andrés Di Masso Tarditti

Universidad de Barcelona, España

Ph. D. Mauricio Dimant

Universidad Hebrea de Jerusalén, Israel

Dr. Jorge Enrique Elías Caro

Universidad de Magdalena, Colombia

Dra. Claudia Lorena Fonseca

Universidad Federal de Pelotas, Brasil

Dra. Ada Gallegos Ruiz Conejo

Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú

Dr. Francisco Luis Giraldo Gutiérrez

*Instituto Tecnológico Metropolitano,
Colombia*

Dra. Carmen González y González de Mesa

Universidad de Oviedo, España

Mg. Luis Oporto Ordóñez

Universidad Mayor San Andrés, Bolivia

Dr. Patricio Quiroga

Universidad de Valparaíso, Chile

Dr. Gino Ríos Patio

Universidad de San Martín de Porres, Per

Dr. Carlos Manuel Rodríguez Arrechavaleta

*Universidad Iberoamericana Ciudad de
México, México*

Dra. Vivian Romeu

*Universidad Iberoamericana Ciudad de
México, México*

Dra. María Laura Salinas

Universidad Nacional del Nordeste, Argentina

Dr. Stefano Santasilia

Universidad della Calabria, Italia

Mg. Silvia Laura Vargas López

*Universidad Autónoma del Estado de
Morelos, México*

Dra. Jaqueline Vassallo

Universidad Nacional de Córdoba, Argentina

Dr. Evandro Viera Ouriques

Universidad Federal de Río de Janeiro, Brasil

Dra. María Luisa Zagalaz Sánchez

Universidad de Jaén, España

Dra. Maja Zawierzeniec

Universidad Wszechnica Polska, Polonia

Editorial Cuadernos de Sofía / Revista
Inclusiones / Santiago – Chile
Representante Legal
Juan Guillermo Estay Sepúlveda Editorial

Indización y Bases de Datos Académicas

Revista Inclusiones, se encuentra indizada en:



Information Matrix for the Analysis of Journals



CATÁLOGO



DOAJ DIRECTORY OF
OPEN ACCESS
JOURNALS





WZB

Berlin Social Science Center



uOttawa

Bibliothèque
Library



REX

BIBLIOTECA ELECTRÓNICA
DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA



Ministerio de
Ciencia, Tecnología
e Innovación Productiva



Uniwersytet
Wrocławski



Stanford University
LIBRARIES



PRINCETON UNIVERSITY
LIBRARY

WESTERN
THEOLOGICAL SEMINARY



ROAD

DIRECTORY
OF OPEN ACCESS
SCHOLARLY
RESOURCES

**ANÁLISIS DEL AMBIENTE LABORAL QUE SE GENERA EN EL COLEGIO NACIONAL
AUGUSTO ARIAS DEL CANTON Y PROVINCIA DE SANTO DOMINGO DE LOS TSACHILAS**

**ANALYSIS OF THE LABOR ENVIRONMENT THAT IS GENERATED
IN THE COLEGIO NACIONAL AUGUSTO ARIAS DEL CANTON AND PROVINCE
OF SANTO DOMINGO DE LOS TSACHILAS**

Mg. Ramiro Enrique Guamán-Chávez

Universidad Técnica Luis Vargas Torres, Ecuador
kenry.eg@hotmail.com

Mg. Vinicio Oswaldo Ramírez Carrillo

Universidad Técnica Luis Vargas Torres, Ecuador
vinicioramirez05@gmail.com

Lic. Lina Gissella Ruiz Zambrano

Universidad Técnica Luis Vargas Torres, Ecuador
lingissella@hotmail.com

Est. Lisseth Marisol Guanuchi Pucha

Universidad Técnica Luis Vargas Torres, Ecuador
liss.leo@hotmail.com

Fecha de Recepción: 20 de junio de 2018 – **Fecha de Aceptación:** 03 de septiembre de 2018

Resumen

Este trabajo de investigación relacionado como Análisis del medio ambiente laboral que se genera en el Colegio Nacional Augusto Arias del Cantón y la Provincia de Santo Domingo de los Tsachilas en el que se plantea como problema la factibilidad de realizar un análisis del ambiente laboral para mejorar las relaciones interpersonales de sus integrantes. El objetivo es realizar un análisis del ambiente laboral del Colegio Augusto Arias del Cantón y Provincia de Santo Domingo de los Tsachilas, fue necesario para su ejecución la utilización de métodos como es descriptivo, analíticos y como técnicas se utilizó la encuesta, y el análisis los cuales dieron algunos resultados favorables y negativos, ya que se investigaron algunos contextos administrativos sobre clima y cultura organizacional. Una vez identificado el tipo de ambiente laboral dentro de la organización educativa contribuirá al desarrollo de una excelente convivencia, además del real aprendizaje de los y las estudiantes ay que el clima organizacional enfoca la base de la entidad, las personas que la integran y como perciben la organización, englobando todas las dimensiones organizacionales en el contexto administrativo como el rol del director, las relaciones entre el personal, la identidad institucional y sistemas de retroalimentación adecuados.

Palabras Claves

Organización del trabajo – Administración de la educación – Conflicto laboral – Motivación

Abstract

This research work related to Analysis of the work environment that is generated in the Colegio Nacional Augusto Arias del Cantón and the Province of Santo Domingo de los Tsachilas in which the feasibility of carrying out an analysis of the work environment to improve the interpersonal relationships of its members. The objective is to perform an analysis of the work environment of the Colegio Augusto Arias del Cantón and the Province of Santo Domingo de los Tsachilas, it was necessary for its execution the use of methods such as descriptive, analytical and as techniques the survey was used, and the analysis which gave some favorable and negative results, since some administrative contexts about climate and organizational culture were investigated. Once identified the type of work environment within the educational organization will contribute to

the development of an excellent coexistence, in addition to the real learning of the students and that the organizational climate focuses the base of the entity, the people that integrate it and how they perceive the organization, encompassing all the organizational dimensions in the administrative context such as the role of the director, the relationships among the staff, the institutional identity and appropriate feedback systems.

Keywords

Organization of work – Administration of education – Labor conflict – Motivation

Introducción

El Ecuador, como todo país en vía de desarrollo, los gobiernos adoptan políticas de innovación que no siempre se sostienen pero que de alguna forma contribuyen al mejoramiento de la educación y la cultura de la nación ecuatoriana. Por ello en la década de los noventa, época en la que se retornó la democracia, se emprendieron diversos programas de educación tendentes a nivelar los desfases dejados por la dictadura militar, tomando mucha fuerza la educación popular con la implementación de la campaña de alfabetización Jaime Roldos Aguilera, quien fuera presidente ecuatoriano y que murió en accidente aéreo el 24 de mayo de 1981 en la provincia de Loja.

El colegio Nacional Augusto Arias fue creado el 09 de junio en el año de 1982 según acuerdo ministerial N° 003090. Los maestros de este plantel pensaron formar una unidad educativa, al servicio de la sociedad santo domingueña, por que contaban con una buena planta física en el lugar que se inició, el mismo que fue construido por el Consejo Provincial de Pichincha. Nació la idea ya que en Santo Domingo de los Tsachilas había la necesidad de crear instituciones educativas de carácter fiscal primaria y secundaria en la zona urbana de la ciudad y nace la gran idea en el personal docente, De la Escuela Fiscal Hortensia Vásquez Salvador de tramitar la creación de un colegio para que sea el complemento de la sección primaria. Pero una vez que se dio inicio a las labores educativas debemos considerar que las influencias de la sociedad sobre el clima organizacional se modifican a través del tiempo como resultado de la mayor cantidad de conocimientos, la diversidad de la fuerza de trabajo, los adelantos tecnológicos, la actitud o el accionar de los integrantes de una institución puede ser negativa o problemática debido al ambiente laboral desarrollado, si este es incongruente con los principios que sustenta la educación; o positiva y no presentar problemas realizando su labor administrativa con gusto y abnegación.

Según el análisis crítico se pudo detectar un clima laboral no aceptable y malas relaciones interpersonales de personal docente, administrativo y de servicios del Colegio Nacional Augusto Arias del Cantón Santo Domingo de los Tsachilas, lo cual no permite tener entre sus participantes buenas relaciones para entregar una relación de calidad debido a esto los perjudicados con este problema es la población estudiantil y la comunidad. Po eso se hace necesario que los gobiernos replanteen sus políticas y privilegien a la educación y garanticen una efectiva administración lo cual no se constituya en un gasto si no en una inversión que en un futuro no muy lejano nos va a permitir salir del subdesarrollo si capacitamos verdaderamente al personal de talento humano tan cual lo han hecho otros países, e invertir en recursos adecuadamente.

La organización educativa es un sistema que juega un doble papel: reformador y conservador. La educación y el centro, según la perspectiva y filosofía que adopte, pueden generar un proceso innovador y transformador de la sociedad si se presenta dentro de un contexto abierto y flexible. En las actividades pedagógicas e institucionales, la gestión educativa tiene un rol importante. Los directores asumen la responsabilidad por el éxito o fracaso de la institución educativa pública o privada. El evidentemente cumplirá con la participación plena y positiva de todos los miembros de la comunidad educativa, entre ellos el docente.¹

¹ Santiago Restrepo, El clima organizacional y su relacion con el desarrollo humano y la responsabilidad social empresarial. Revista Innovacion Empresarial, 2016: 12.

Según Chiavenato² el clima laboral, son las condiciones físicas, emocionales que rodean un espacio de trabajo producto de las relaciones humanas de sus integrantes y la forma en cómo se disponen en los espacios físicos así como la calidad de dichos espacios³.

Los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros. Este clima resultante induce determinados comportamientos en los individuos. Esto incide en la organización y por ende en el clima.⁴

El clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo, estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en este medio ambiente, y que tiene repercusiones en el comportamiento laboral.⁵

La investigación sobre el clima organizacional ha sido de amplio interés en los últimos 50 años. Constituye una variable que impacta en el comportamiento de los trabajadores, cuya importancia recién se ha intensificado para ser evaluada por empresas⁶

El clima es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual, este junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen forman un sistema de interdependencia altamente dinámico. Las relaciones sociales entre los miembros de la organización es el grado que los trabajadores perciben sentirse independientes en su trabajo y tienen la libertad de elegir y decidir la forma más conveniente de realizar el trabajo en equipo.⁷

Las percepciones y respuestas que abarcan al clima organizacional se originan en una gran variedad de factores como son:

- Los factores de liderazgo y prácticas de dirección.
- Factores relacionados con el sistema formal y la estructura de la organización.

Las características del clima organizacional genera un determinado clima laboral, este repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento, el cual tiene una gran variedad de consecuencias para la entidad como por ejemplo, Productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc.⁸

² Chiavenato Idalberto, Gestión del Talento Humano (México DF: Mc-Graw-Hill/Interamericana, 2009). <http://www.facso.unsj.edu.ar/catedras/ciencias-economicas/administracion-de-personal-l/documentos/chiavena.pdf>

³ María Bordas, Gestion estrategica del clima laboral (Madrid: UNED, 2016).

⁴ Elsy Perez Visbal, Clima Organizacional para una cultura de calidad. Orbis: Revista científica ciencias humanas 10 (2014): 121-144.

⁵ Chian Martin Nuñez. Relaciones entre el clima organizacional y la satisfaccion laboral (Madrid: Srvicios Editoriales S. L., 2010).

⁶ Jesus Uribe, Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales (Bogota: El manual moderno, 2015).

⁷ Miquel Porret, Gestion de personas, manual para la gestion del capital humano en las organizaciones (Madrid: ESIC editorial, 2014).

⁸ Sanin Toro, Gestion del Clima Organizacional (Mexico: Eeditorial Viecos e Hijas Ltda, 2013).

Tagiuri y Litwin⁹ consideran al clima organizacional como resultado de un conjunto de interpretaciones que realizan los miembros de una organización y que impactan en sus actitudes y motivación. Es por ello que el clima organizacional es una característica con una cierta estabilidad de la calidad del ambiente interno de una organización, la cual es experimentada por sus miembros, influye en su comportamiento y puede ser descrita en términos de valores de un particular conjunto de características o atributos de la organización¹⁰

Las propiedades de la organización son la estructura la cual represente la percepción que tiene los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos y tramites y otras limitaciones que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo, la responsabilidad personal es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.¹¹

El conocimiento del clima organizacional proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo, además, introducir cambios planificados, tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.

Los conflictos en las organizaciones surgen por diferentes motivos ya que son los sentimientos del grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

El clima laboral se puede evaluar para llegar a saber cuál es el motivo por el cual ha llegado a los conflictos y así mejorar ya que esa es la clave para la mejora del rendimiento y los resultados, es importante conocer la percepción que tiene los empleados acerca del ambiente laboral en el que se desempeñan ya que dicha percepción se ve afectada por distintos factores ya sea fisiológicos psicológicos, sociales, económicos, etc.

Al hacer un diagnóstico del clima laboral se refleja la percepción de los individuos respecto a estas dimensiones, siendo esta información fundamental al momento de valorar los instrumentos de gestión que están siendo utilizados y poder diseñar aquellos que se consideren idóneos para la resolución de posibles conflictos y la consecución de los objetivos de la organización conducente a un incremento en los sentimientos positivos. Los individuos y los grupos aislados tienden a desarrollar una visión de túnel o de autismo. La creciente comunicación contrarresta esta tendencia, además permite que uno verifique sus propias percepciones para ver si están socialmente validadas y como partidas, este mecanismo es la base de casi todas las intervenciones del DO, la regla empírica es lograr que las personas hablen e interactúen en nuevas formas constructivas y de ello resultaran cosas positivas.¹²

⁹ Jesús Uribe, Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales (Bogotá: Editorial: El manual moderno, 2015).

¹⁰ Jesús Uribe, Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y...

¹¹ Zacarias Torres, Administracion Estrategica (Mexico: Grupo Editorial Patria, 2014).

¹² Adela de Castro, Comunicacion organizacional tecnicas y estrategias. (Colombia: Ecoe ediciones, 2014).

El clima laboral no es algo que se pueda ver o tocar, pero es algo que está ahí presente, este se deriva originalmente de la filosofía, metas u objetivos de la organización, las personas traen sus propios intereses económicos, sociales y personales, los cuales expresan ya sea de manera individual o grupal.

La motivación es uno de los factores muy importantes dentro de la organización ya que son las fuerzas que actúan sobre una persona o en su interior y provocan que se comporte de una forma específica, encaminada hacia las metas. Debido a que los motivos de trabajo específicos de los empleados afectan la productividad, una de las tareas de los gerentes estriba en canalizar de manera efectiva la motivación del empleo hacia el logro de las metas de la organización.¹³

La teoría de las necesidades de Maslow, dice que cada individuo tiene una serie de necesidades innatas, si cada necesidad esta insatisfecha el individuo estará motivado a actuar de una específica manera para satisfacer las necesidades.

Metodos y materiales

La presente investigación se orienta dentro del paradigma cualitativo que se caracteriza para buscar la solución a los problemas concretos como es el deficiente ambiente laboral y malas relaciones interpersonales de los empleados del Colegio Nacional Augusto Arias del Cantón Santo Domingo de los Tsachilas.

Dos son los tipos de investigación empleadas en el trabajo; la de campo y documental. Los niveles investigativos utilizados fueron el exploratorio que se caracteriza por efectuárselos para examinar un tema o problema poco estudiado o que ha sido abordado antes, el descriptivo que consiste en describir situaciones y eventos importantes de personas, grupos, comunidades u otros fenómenos.

También es nivel descriptivo-explicativo, por cuanto presenta la realidad actual de los servicios educativos con relación a la aplicación de mecanismos de control en las actividades organizativas, administrativas, operativas y de comunicación.

Poblacion y muestra

Está determinada por 42 profesores titulares 11 administrativos y 7 a contrato, y los padres de familia que actualmente tiene el colegio Augusto Arias.

La proporción de unidades necesarias para realizar la investigación son 291 encuestados a los cuales involucra a los miembros de esta comunidad educativa.

Con la matriz muestral se determina el tamaño de la muestra que se va a obtener a través de la siguiente formula que se detalla:

¹³ Astelio Sarmiento, Pymes: Gestion y clima organizacional (Barranquilla: Sello editorial Corunimaricana, 2016).

Observación: Se aplicó la técnica de observación para tener un acercamiento al problema detectado y tener una idea más clara de lo que estaba sucediendo con la actividad laboral en el Colegio Nacional Augusto Arias del Cantón Santo Domingo de los Tsachilas.

Encuesta: se la realizo mediante un cuestionario estructurado de preguntas cerradas a los docentes y estudiantes del Colegio Augusto Arias para recaudar información.

Instrumentos: Guía de observación, cuestionario de preguntas.

Técnicas para el prosamiento y analisis de resultados

La información recopilada se procesó del modo siguiente:

- Empleo de estadística descriptiva.
- Tabulación de datos.
- Elaboración de tablas estadísticas.

Resultados obtenidos en la encuesta aplicada en esta investigacion

¿Cree usted necesario realizar un análisis a la actividad laboral del Colegio Augusto Arias del Cantón Santo Domingo de los Tsachilas?		
Alternativas	Encuestados	Porcentaje
SI	286	98%
NO	5	2%
TOTAL	291	100%

Tabla 1
Análisis de la actividad laboral
Fuente: Los Autores

Se puede establecer que el 98% de las personas encuestadas manifestaron que si es importante realizar un análisis a la actividad laboral ya que así se sabría las causas que no permiten desarrollar normalmente las actividades académicas del Colegio Nacional Augusto Arias del Cantón Santo Domingo de los Tsachilas para mejorar la cultura organizacional y educativa.

¿Considera usted que la infraestructura con la que cuenta el Colegio Augusto Arias del Cantón Santo Domingo de los Tsachilas permite desarrollar a cabalidad las actividades académicas?		
Alternativas	Encuestados	Porcentaje
SI	160	55%
NO	131	45%
TOTAL	291	100%

Tabla 2
La Infraestructura permite desarrollar las actividades
Fuente: Los Autores

De la encuesta Realizada podemos observar que el 55% de las personas manifestaron que la infraestructura con la que cuenta el Colegio si permite desarrollar las actividades académicas, cabe recalcar que en una cantidad aceptable contestaron en un

45% que no, lo que se hace notar que no todos opinan que la infraestructura satisfaga la demanda existente.

¿Piensa usted que existen buenas relaciones interpersonales en la comunidad educativa del Colegio Augusto Arias del Cantón Santo Domingo de los Tsachilas?		
Alternativas	Encuestados	Porcentaje
SI	127	44%
NO	164	56%
TOTAL	291	100%

Tabla 3

¿Existen buenas relaciones interpersonales en la comunidad educativa?

Fuente: Los Autores

El 44% de las personas encuestadas manifiestan que, si existen buenas relaciones interpersonales en la comunidad educativa del Colegio Nacional Augusto Arias, mientras que el 56% respondió que no con lo expuesto podemos analizar que las relaciones interpersonales del personal docente no es buena lo incide negativamente en la imagen que se forma en los estudiantes, por lo que se hace necesario que las autoridades del plantel implemente un programa de capacitación que permita la integración docente.

¿Cree usted que el personal docente, administrativo y de servicios cubre la demanda educativa existente?		
Alternativas	Encuestados	Porcentaje
SI	117	40%
NO	174	60%
TOTAL	291	100%

Tabla 4

¿El personal docente, administrativo y de servicios cubre la demanda educativa?

Fuente: Los Autores

El 40% de las personas que decidieron realizar la encuesta manifestaron que el personal docente, administrativo y de servicios si cubre la demanda educativa existente, pero por una mayoría del 60% respondieron que no. Nos da a entender que lo expuesto anteriormente está limitado debido a que el personal tiene sobrecargas de asignaturas. Por lo que se hace necesario que las autoridades del plantel realicen las contrataciones necesarias para cubrir de mejor manera los servicios educativos.

¿Cómo cataloga usted la calidad de la educación que se imparte de este establecimiento educativo?		
Alternativas	Encuestados	Porcentaje
MUY BUENA	62	21%
BUENA	132	45%
REGULAR	97	33%
TOTAL	291	100%

Tabla 5

Calidad de educación del establecimiento educativo

Fuente: Los Autores

De la encuesta realizada he obtenido que el 21% de las personas manifiestan que la calidad de la educación que se imparte en este establecimiento educativo es muy buena, el 45% respondió que la enseñanza es buena y un 33% opino que la educación impartida es regular.

Se puede deducir que a pesar de no tener un ambiente laboral muy adecuado la calidad educativa se conserva.

¿Considera que se debe contratar más personal para cubrir de mejor manera los servicios de la institución?		
Alternativas	Encuestados	Porcentaje
SI	207	71%
NO	84	29%
TOTAL	291	100%

Tabla 6
¿Se debería contratar más personal?
Fuente: Los Autores

Podemos deducir por los datos recolectados de la encuesta que el 71% de las personas encuestadas manifiestan que si se debe contratar más personal para cubrir de mejor manera la demanda estudiantil solo un pequeño porcentaje que es del 29% no están de acuerdo con la contratación de profesores cabe recalcar que esto también se puede hacer si se contara con el presupuesto establecido para cada institución.

¿En este establecimiento educativo asiste usted a actos?		
Alternativas	Encuestados	Porcentaje
ACTO SOCIAL	61	21%
DEPORTIVO	69	24%
CULTURAL	87	30%
NINGUNO	74	25%
TOTAL	291	100%

Tabla 7
¿Asiste usted a actos que realiza la institución?
Fuente: Los Autores

De la investigación realizada se puede establecer que el 21% de las personas encuestadas manifiestan que si existen actos sociales que se dan en este establecimiento educativo; el 24% contestó que asisten a encuentros deportivos, el 30% responde asistencia a actos culturales; mientras que el 25% restante dice que a ninguna.

Se puede deducir con facilidad que existe un alto porcentaje de personas encuestadas que coinciden en señalar que se hace poca vida social al interior del establecimiento que no ha permitido estrechar aún más los lazos de amistad y confraternidad entre estudiantes, docentes y autoridades.

Discusión

Factores como sentido de pertenecía, concertación y participación, relación con los jefes muestran un buen nivel de aceptación, siendo las relaciones con el equipo de trabajo el factor con más alta calificación con un 83%, notándose a funcionarios comprometidos con la entidad, siendo esta la percepción que tiene el trabajador sobre la calidad de las relaciones entre él y los miembros de su equipo de trabajo, involucra en su percepción, el trato, el respeto, el apoyo, la comunicación y la empatía.

Para poder entender como son las relaciones entre los empleados de una organización es importante tener en cuenta que un grupo es una pluralidad individuos que se relacionan entre sí, con un cierto grado de interdependencia que dirige su esfuerzo a la consecución de un objetivo común esto presenta una calificación por debajo del 50% siendo de suma importancia trabajar estos factores que se convierten de manera directa en motivación para los colaboradores y estudiantes. La participación tiende a elevar el desempeño y la satisfacción laboral, la comunicación va siempre ligada al clima laboral. No se puede entender una cosa sin la otra puesto que comunicarse implica transmitir un clima determinado, sea bueno o malo.

Los trabajadores con mayor movilidad o los que más contacto tiene con personas distintas suelen ser los que comunican, transmiten o difunden todo tipo de noticias, muchas veces susceptibles de generar un clima laboral determinado.

Conclusiones

Podemos concluir de acuerdo a la investigación realizada que el 99% están de acuerdo con que se realice un análisis de la actividad laboral del Colegio Nacional Augusto Arias del Cantón Santo Domingo de los Tsachilas para determinar los errores que no permiten desarrollar normalmente las actividades educativas y administrativas en la institución. Se debería optimizar la misma que no brinda las facilidades para poder desarrollar las actividades sociales, deportivas y académicas, por la mala distribución del espacio del físico.

Las relaciones interpersonales entre autoridades docentes, estudiantes y padres de familia del Colegio Nacional Augusto Arias del Cantón Santo Domingo de los Tsachilas son deficientes, las mismas que inciden negativamente ante la imagen institucional y en las actividades en bien de la comunidad.

La limitada capacidad laboral restringe la entrega de servicios de calidad, debido a que los docentes y demás personal tienen sobrecarga de horarios y debe complementarlo con otras actividades extra horarios generalmente. Los problemas existentes entre los miembros de esta comunidad están empezando a mostrar su efecto en la educación que se imparta a los estudiantes que acuden en búsqueda de formarse técnica y científicamente.

Bibliografía

Bordas, Maria. Gestion estrategica del clima laboral. Madrid: UNED. 2016.

Análisis del ambiente laboral que se genera en el Colegio Nacional Augusto Arias del canton y provincia de Santo... pág. 60

Castro, Adela de. Comunicacion organizacional tecnicas y estrategias. Colombia: Ecoe ediciones. 2014.

Chian, Martin, Nuñez. Relaciones entre el clima organizacional y la satisfaccion laboral. Madrid: Servicios Editoriales S. L.. 2010.

Chiavenato, Idalberto. Gestión del Talento Humano (México DF: Mc-Graw-Hill/Interamericana. 2009.

Perez Visbal, Elsy. Clima Organizacional para una cultura de calidad. Orbis: Revista científica ciencias humanas 10 (2014): 121-144.

Porret, Miquel. Gestion de personas, manual para la gestion del capital humano en las organizaciones. Madrid: ESIC editorial. 2014.

Restrepo, Santiago. El clima organizacional y su relacion con el desarrollo humano y la responsabilidad social empresarial. Revista Innovacion Empresarial. 2016: 12.

Sarmiento, Astelio. Pymes: Gestion y clima organizacional. Barranquilla: Sello editorial Corunimaricana. 2016.

Toro, Sanin. Gestion del Clima Organizacional. Mexico. Editorial Vieco e hijas Ltda. 2013.

Torres, Zacarias. Administracion Estrategica. Mexico: Grupo Editorial Patria. 2014.

Uribe, Jesus. Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales. Bogota: El manual moderno. 2015.

Para Citar este Artículo:

Guamán-Chávez, Ramiro Enrique; Ramírez Carrillo, Vinicio Oswaldo; Ruiz Zambrano, Lina Gissella y Guanuchi Pucha, Lisseth Marisol. Analisis del ambiente laboral que se genera en el Colegio Nacional Augusto Arias del canton y provincia de Santo Domingo de los Tsachilas. Rev. Incl. Vol. 5. Num. Especial, Octubre-Diciembre (2018), ISSN 0719-4706, pp. 50-60.

**CUADERNOS DE SOFÍA
EDITORIAL**

Las opiniones, análisis y conclusiones del autor son de su responsabilidad y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista Inclusiones**.

La reproducción parcial y/o total de este artículo debe hacerse con permiso de **Revista Inclusiones**.