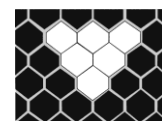




**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE MIRANDA
JOSÉ MANUEL SISO MARTÍNEZ
SUBDIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
SUBPROGRAMA: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN GERENCIA EDUCACIONAL**



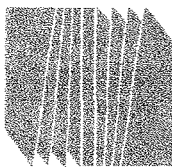
**EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL
DE LA GERENCIA DE SEGUIMIENTO Y CONTROL DE LOS PLANTELES
EDUCATIVOS DE LA FUNDACIÓN NACIONAL EL NIÑO SIMÓN
UBICADO EN LA AVENIDA ANDRÉS BELLO DISTRITO CAPITAL**

Trabajo presentado como requisito parcial para optar al Grado de Magíster en
Educación Mención Gerencial Educacional

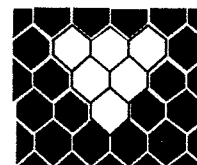
Autor: Yelitza Mediomundo

Tutor: Eduardo Quintero

Caracas, Diciembre de 2015



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE MIRANDA
JOSÉ MANUEL SISO MARTÍNEZ
SUBDIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO



**PROGRAMA DE MAESTRIA EN EDUCACIÓN
GERENCIA EDUCACIONAL**

MGE-201115-1

ACTA DE EVALUACIÓN DE TRABAJO DE GRADO

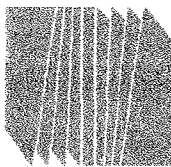
Quienes suscriben, miembros del jurado designado por el Consejo Directivo del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez, Universidad Pedagógica Experimental Libertador, reunidos para evaluar el Trabajo de Grado presentado por la ciudadana: **YELITZA MEDIOMUNDO**, titular de la cédula de identidad N° **13.715.860**, bajo el título: **EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA GERENCIA DE SEGUIMIENTO Y CONTROL DE LOS PLANTELES EDUCATIVOS DE LA FUNDACIÓN NACIONAL EL NIÑO SIMÓN UBICADO EN LA AVENIDA ANDRÉS BELLO DISTRITO CAPITAL**, para optar al título de Magíster en Educación mención Gerencia Educacional, dejando constancia de lo siguiente:

Se procedió a la presentación pública del Trabajo en el Edificio Mirage, Aula M2-A1, del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez.

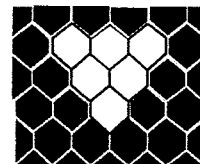
El mismo se considera **APROBADO** por unanimidad de acuerdo con los siguientes criterios:

- 1.- El trabajo es pertinente, coherente y exhaustiva en relación al contenido de la Investigación.
- 2.- La presentación estuvo acorde y adecuada con el tema presentado.
- 3.- La propuesta responde a la atención de la problemática detectada, a las recomendaciones realizadas y a las conclusiones presentadas.





REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE MIRANDA
JOSÉ MANUEL SISO MARTÍNEZ
SUBDIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO




**PROGRAMA DE MAESTRIA EN EDUCACIÓN
GERENCIA EDUCACIONAL**

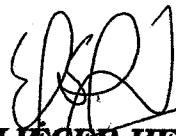
2/2


MGE-201115-1

En fe de lo cual se levanta la presente Acta a los **veinte días del mes de noviembre de dos mil quince**, dejando constancia, de acuerdo con lo dispuesto en la Normativa vigente que el **Dr. Eduardo Quintero**, Tutor del trabajo: **EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA GERENCIA DE SEGUIMIENTO Y CONTROL DE LOS PLANTELES EDUCATIVOS DE LA FUNDACIÓN NACIONAL EL NIÑO SIMÓN UBICADO EN LA AVENIDA ANDRÉS BELLO DISTRITO CAPITAL**, actuó como Coordinador del Jurado examinador.


DRA. IRAIZA MORILLO
C.I.: 5.115.406
JURADO PRINCIPAL




MSC. ELIÉCER HERNÁNDEZ
C.I.: 10.480.796
JURADO PRINCIPAL


DR. EDUARDO QUINTERO
C.I. 5.276.747
COORDINADOR
TUTOR

DEDICATORIA

Este trabajo se lo dedico primeramente a mi Dios, por darme la fortaleza y guiarme en todo momento en esta meta que pude alcanzar...

A mi madre y a mi padre por el gran apoyo y guiar mi camino a la excelencia este trabajo en honor a ustedes por enseñarme que todo lo que uno se traza en el largo camino de la vida se logra con dedicación y esfuerzo...

A mi esposo por estar conmigo en todo momento; darme animo y entusiasmo a superarme a nivel profesional para el desarrollo del conocimiento, estar allí en los buenos y malos momentos en este proceso de estudio y apoyándome en las cosa del hogar para así tener mayor tiempo en realizar todas las asignaciones a tiempo de la entrega.

A mi gran amiga y comadre Ingrid Gutiérrez, que siempre estuvo allí a mi lado apoyando en esta gran labor y dándonos ánimos una a la otra para culminar esta meta gracias amiga.....

AGRADECIMIENTO

Agradecida infinitamente con Dios por darme la fortaleza de culminar esta carrera.

A mi Esposo por el apoyo incondicional mientras yo me encontraba en esta faceta de mi vida, para el desarrollo y crecimiento personal...

A mi Madre y padre por todo el apoyo que me prestó mientras me encontraba en esta etapa de superación del conocimiento en una nueva carrera.....

A mí el profesor Ramón Calzadilla, por centrarme en las decisiones y las ideas para mi trabajo.....

También al profesor Antonio Domínguez que fue mi orientador externo en un corto tiempo pero que siempre estuvo pendiente del progreso de mi investigación....

A mi Tutor Eduardo Quintero por estimular la capacidad de crecimiento, desarrollarse cada día como seres humano y conocer el proceso de sentir que cada día que pasa puede ser mejor....

A mis jefas como a Marta Suarez y Wintila Mirabal que en los momentos que necesite el tiempo necesario para dedicarlo a mis estudios y crecimiento profesional siempre me extendió su mano y gran apoyo cuando se lo solicite....

A mi Amiga y profesora Grunezka Natera por el apoyo incondicional de orientarme en la recta final de esta investigación.....

INDICE GENERAL

	pp.
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
LISTA DE CUADROS	vii
LISTA DE GRAFICOS	viii
RESUMEN	x
INTRODUCCION	1
CAPÍTULO	
I. EL PROBLEMA	3
Planteamiento del problema...	3
Objetivos de Investigación	9
Objetivo General	9
Objetivos Específicos	9
Justificación de la Investigación	10
II. MARCO TEÓRICO	13
Antecedentes de la investigación	13
Bases Teóricas	17
Clima Organizacional	19
Desempeño Laboral	26
Estrategias	28
Seguimiento	29
Control	29
Estrategias Gerenciales	30
Bases Legales	30
III. MARCO METODOLÓGICO	34
Tipo y Diseño de la investigación	34
Tipo de la investigación	34
Diseño de la Investigación	35
Definición conceptual	36
Operacionalización	36
Población y Muestra	38
Población	38
Muestra	38
Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos	39
Validez y Confiabilidad	41
Validez	41
Confiabilidad	41
Técnica de Procesamiento, presentación e interpretación de datos	42

IV	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	43
	Interpretación de los Resultados	61
V	PROPUESTA DE INNOVACIÓN EDUCATIVA	63
VI	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	78
	Conclusiones...	78
	Recomendaciones	79
	REFERENCIAS	81
	ANEXOS	85
	A. Cuestionario	86
	B. Encuesta de Opinión	87

LISTA DE CUADROS

CUADRO	pp.
1 Agrado del trabajo en la Gerencia de los Planteles Educativos	46
2 Función que cumplen los trabajadores de la Gerencia de Seguimiento y Control de los Planteles Educativos	47
3 Información de cómo desempeñas tu trabajo	47
4 Participación de los éxitos que se logran en la Gerencia	48
5 Formación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo a nivel de la Gerencia	48
6 Riesgos o medidas de prevención relacionadas con el cargo dentro de la Gerencia	49
7 Facilitan los equipos necesarios para el desempeño de su trabajo	49
8 El jefe retroalimenta sobre el desempeño laboral dentro de los puestos de trabajo.	50
9 Estructura Organizativa de la Gerencia de seguimiento y Control	50
10 Tareas que se desempeñan están lógicamente estructuradas	51
11 Las normas y lineamientos estén claros y se cumplan?	51
12 Posee autonomía en su trabajo	52
13 Puntualidad a la hora de entregar todo lo que se te solicita por parte del gerente?	52
14 El puesto que ocupa en la gerencia tiene relación con la experiencia laboral anterior que usted tenía cuando entro a la institución	53
15 Ascenso por desempeño dentro de la gerencia de seguimiento y control de planteles educativos	53
16 La remuneración que percibes está acorde con tu desempeño	54
17 Remuneración recibida compensa tu esfuerzo y dedicación al trabajo	54
18 Sistema de promoción que ayuda a que el mejor empleado ascienda	55
19 Relación entre los Gerentes tiende a ser agradable	55
20 Se lleva bien con sus compañeros de trabajo	56
21 Entre el personal que labora para la gerencia prevalece una atmósfera amistosa	56
22 La gerencia se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensión	57

23	Se consideran los conflictos como un factor positivo para mejorar la relación en la misma	57
24	Se solucionan los problemas de forma rápida y oportuna en la gerencia	58
25	Se siente comprometido con las metas organizacionales de la institución	58
26	Se siente a gusto de trabajar para la gerencia de seguimiento y control de planteles educativos	59
27	Cuándo usted realiza trabajo difícil cuenta con la ayuda de sus compañeros	59
28	El gerente se preocupa por los problemas y cómo se sienten las personas que conforman la gerencia.	60
29	Todo el personal que pertenece a la gerencia colabora en las actividades fuera de la misma?	60
30	En gerencia se trabaja en equipo y el liderazgo	61

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO	pp.
1 Agrado del trabajo en la Gerencia de los Planteles Educativos	46
2 Función que cumplen los trabajadores de la Gerencia de Seguimiento y Control de los Planteles Educativos	47
3 Información de cómo desempeñas tu trabajo	47
4 Participación de los éxitos que se logran en la Gerencia	48
5 Formación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo a nivel de la Gerencia	48
6 Riesgos o medidas de prevención relacionadas con el cargo dentro de la Gerencia	49
7 Facilitan los equipos necesarios para el desempeño de su trabajo	49
8 El jefe retroalimenta sobre el desempeño laboral dentro de los puestos de trabajo.	50
9 Estructura Organizativa de la Gerencia de seguimiento y Control	50
10 Tareas que se desempeñan están lógicamente estructuradas	51
11 Las normas y lineamientos estén claros y se cumplan?	51
12 Posee autonomía en su trabajo	52
13 Puntualidad a la hora de entregar todo lo que se te solicita por parte del gerente?	52
14 El puesto que ocupa en la gerencia tiene relación con la experiencia laboral anterior que usted tenía cuando entro a la institución	53
15 Ascenso por desempeño dentro de la gerencia de seguimiento y control de planteles educativos	53
16 La remuneración que percibes está acorde con tu desempeño	54
17 Remuneración recibida compensa tu esfuerzo y dedicación al trabajo	54
18 Sistema de promoción que ayuda a que el mejor empleado ascienda	55
19 Relación entre los Gerentes tiende a ser agradable	55
20 Se lleva bien con sus compañeros de trabajo	56
21 Entre el personal que labora para la gerencia prevalece una atmósfera amistosa	56
22 La gerencia se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensión	57

23	Se consideran los conflictos como un factor positivo para mejorar la relación en la misma	57
24	Se solucionan los problemas de forma rápida y oportuna en la gerencia	58
25	Se siente comprometido con las metas organizacionales de la institución	58
26	Se siente a gusto de trabajar para la gerencia de seguimiento y control de planteles educativos	59
27	Cuándo usted realiza trabajo difícil cuenta con la ayuda de sus compañeros	59
28	El gerente se preocupa por los problemas y cómo se sienten las personas que conforman la gerencia.	60
29	Todo el personal que pertenece a la gerencia colabora en las actividades fuera de la misma?	60
30	En gerencia se trabaja en equipo y el liderazgo	61



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE MIRANDA
JOSÉ MANUEL SISO MARTÍNEZ
SUBDIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
SUBPROGRAMA: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN GERENCIA EDUCACIONAL**



**EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA
GERENCIA DE SEGUIMIENTO Y CONTROL DE LOS PLANTELES
EDUCATIVOS DE LA FUNDACIÓN NACIONAL EL NIÑO SIMÓN
UBICADO EN LA AVENIDA ANDRÉS BELLO DISTRITO CAPITAL**

Autor: Yelitza Mediomundo

Tutor: Eduardo Quintero

Fecha: Diciembre de 2015

RESUMEN

El presente proyecto de investigación tendrá como objetivo determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de la gerencia de seguimiento y control de los planteles educativos de la Fundación Nacional el Niño Simón, ubicado en la avenida Andrés Bello, Distrito Capital. El diseño será no-experimental y presentará un tipo de investigación de campo, teniendo un nivel de investigación descriptivo, la población a estudiar será un total de 56 personas que pertenecen a la gerencia de seguimiento y control de los planteles educativos de la Fundación Nacional El Niño Simón, a los cuales se les aplicará la técnica de la encuesta a través de cuestionario como instrumento para la recolección de datos. Los resultados obtenidos serán tomados en cuenta para determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral en la gerencia de seguimiento y control de los planteles educativos de la Fundación Nacional el Niño Simón ubicado en la Avenida Andrés Bello Distrito Capital

Descriptores: Clima Organizacional y Desempeño laboral, Gerencia de seguimiento y control.

INTRODUCCION

Las organizaciones justifican su presencia en la medida que sirven como medio para satisfacer las necesidades de la sociedad, sin embargo, no se puede desligar su funcionamiento de la calidad de los recursos humanos que en ellas prestan sus servicios, puesto que es bajo la responsabilidad de los trabajadores donde descansan las reales posibilidades para alcanzar las metas y los objetivos institucionales. Por esta razón es, para las ramas administrativas y en especial para la administración de personal, la necesidad de estudiar las variables que están vinculadas a los trabajadores que conforman las organizaciones, ya que el comportamiento de las mismas ejerce un papel fundamental en el éxito organizacional.

Esta interacción individuo - organización no es más que un aspecto del clima organizacional, que en variados contextos alteran los intereses, la motivación, la satisfacción personal, así como a la contribución que éstos ofrecen para el alcance de las metas y los objetivos posteriores. Contemplado así, el clima organizacional puede ser considerado como una medida perceptiva de los objetivos organizacionales, que implican la captación e interpretación del conjunto de características respecto a una organización específica, que se genera a consecuencia de la acción del medio y de la personalidad del individuo.

En contraposición a estas consideraciones, Hernández (2010), refiere que una de las dificultades de tantas que pueden encontrarse en el desempeño laboral, están relacionadas con la apatía de los trabajadores al momento de realizar sus funciones inherentes al cargo, las cuales juegan un papel importante en la sociedad e integración; es decir, promueven los valores y convivencia social.

Con base a los planteamientos anteriores, la presente investigación abordó la determinación de la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Seguimiento y Control de los Planteles Educativos, describir el nivel de desempeño de los trabajadores de la gerencia, examinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral, para luego

diseñar estrategias gerenciales que propicien un clima organizacional favorable para la mejora del desempeño laboral.

En ese sentido, los conocimientos y experiencias que se podrán obtener a través de la propuesta se verán enriquecidas por la contribución de tres aspectos fundamentales: el desarrollo organizacional, adoptado por los empleados en el transcurso de las sesiones, la administración de los materiales para el desarrollo de las estrategias aplicadas en el área organizacional y la estructura de cada sesión de trabajo; aspectos que facilitaron dar respuestas a las debilidades que presentan los empleados en esta área detectadas en el diagnóstico inicial.

Tomando en cuenta la importancia y trascendencia social que representa el uso de estrategias creativas en la enseñanza actual, a través de esta investigación se busca alcanzar y lograr un trabajo productivo en el área organizacional de manera permanente, sistemática y creativa en los empleados de la Fundación Nacional El Niño Simón.

Durante el desarrollo de la investigación se consideró prioritario el enlace entre jefe, empleado, lo que permitirá lograr resultados eficaces en la realización de las funciones administrativas y en la globalización de los quehaceres.

El trabajo se organizó en cinco capítulos estructurados de la siguiente manera:

En el Capítulo I, denominado planteamiento del problema se incluye el enunciado del diagnóstico de la investigación, los objetivos, la importancia. El Capítulo II: titulado marco teórico antecedentes de la investigación, los cuales hacen referencia a otras investigaciones de carácter internacional y nacional que se han desarrollado y que tienen relación con la temática investigada. Igualmente, refiere conceptos vinculados con clima organizacional, motivación en la empresa, motivación económica, desempeño laboral. En el Capítulo III, se expone marco metodológico, tipo y diseño de la investigación. En relación al capítulo IV, se plasmó el análisis e interpretación de los resultados. Seguidamente se exponen las consideraciones finales, conclusiones y recomendaciones a las cuales se llegaron una vez finalizada la investigación.

Finalmente, se exhiben la elaboración de la propuesta, las referencias o fuentes consultadas y los anexos que permitieron la elaboración de la investigación.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

En la actualidad se evidencian cambios dinámicos, que se producen en el entorno económico, político, social y cultural de los países, y con estas organizaciones educativas, creando realidades cada vez más complejas. Las instituciones, actualmente se encuentran sometidas a retos y cambios constantes, producto del comportamiento de los escenarios donde actúan, para algunos caso es turbulento, riesgoso, con mucha incertidumbre, consecuencia de su entorno interno y externo, como es en el caso de las instituciones educativas que tienen el reto de construir profesionales competitivos por exigencias sociales, empresariales, económicas e institucionales. De allí, que actualmente las instituciones educativas requieren de organizar un clima institucional que favorezca la calidad educativa en los actores: administrativos de instituciones públicas y privadas que la integran y se vinculan directamente con el trabajo institucional.

El comportamiento de las organizaciones y de los agentes económicos cambia drásticamente; la globalización y la interdependencia son características típicas de esta sociedad post industrial que juegan, y seguirán jugando, un papel decisivo. La sociedad, en la que “somos lo que hacemos”, se ha hecho más compleja. Esta situación exige una respuesta que actualice los esquemas teóricos de manera que las propuestas académicas sean coherentes, teniendo en cuenta el clima institucional; por otro lado se proponen técnicas y herramientas que permitan lograr mejores desempeños laboral ante las nuevas exigencias que se les presentan en las instituciones educativas. Estos hechos han llevado a que la organizaciones se caractericen, por la inexcusable necesidad de ser competitivas. Ante esta situación,

cada vez resulta más evidente que deben ser capaces de aprender y de aplicar, convenientemente, los conocimientos adquiridos, esto es lo que se llama aprendizaje organizacional, mejora del clima en el desempeño laboral

Desde la perspectiva organizacional, una institución que actúe de manera reflexiva, analizando el contexto y los procesos, en un futuro será una organización que aprenderá de experiencias adquiridas con los años. Por consiguiente, se tiene que, el clima de trabajo en las empresas será un componente que puede establecer y al mismo tiempo proveer los procesos organizativos.

El clima de trabajo en las organizaciones educativas constituye uno de los factores determinantes para el progreso de las mismas y facilitar la gestión en el mundo moderno, sin dejar de lado las innovaciones y los cambios a los que estas se enfrenten en la actualidad

Para Díaz y Zavala (2006) el Clima Organizacional está definido como, “la manera en que la gente se siente respecto a su lugar de trabajo, y tiene un impacto poderoso sobre cómo trabajan y cuán duro lo hacen”. (p 24) Estos autores expresan que el clima es el comportamiento que cada individuo refleja dentro de una organización.

Por ende, el clima de trabajo adquiere una dimensión relevante, por su repercusión inmediata, tanto en los procesos como en los resultados, lo cual incide directamente en la calidad de la organización. En este sentido, Robbins (2004) indica que, “casi todas las organizaciones deben ajustarse al ambiente multicultural, las políticas y prácticas de recursos humanos tienen que cambiar a fin de atraer y mantener esta fuerza laboral más diversa” (p. 626). Es decir que a través de los años, se ha puesto en evidencia el papel de los componentes físicos y sociales sobre el comportamiento humano, el cual está constituido por una multitud de dimensiones que ajustan su configuración general, y así se puede señalar la forma en que un individuo percibe el ámbito laboral donde se desenvuelve.

En todas las organizaciones, es necesario conocer naturalmente uno de los recursos más importantes o indispensable como es el componente humano; en el cual

influyen muchos factores que determinan su conducta y adaptación dentro de las instituciones.

Así mismo, se han realizado estudios importantes desde un punto de vista educativo, en tal sentido, Ansión (2004) describe como se han desarrollado los procesos y las características estructurales a nivel organizacional de los elementos que interactúan en las escuelas, llegando a la conclusión que es un factor fundamental el tema del clima organizacional para mantener así la satisfacción de las personas que conforman la institución y para optimizar el desempeño laboral de los trabajadores involucrados.

En este sentido Chiavenato (2005) define el desempeño laboral como toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuestas de todo aquello de lo que es responsable y que será medio en base a su ejecución.

A la par, Ponce (2005) define el desempeño como la actuación del educador y la interrelación dialéctica de las aptitudes profesionales para orientar, guiar, supervisar, controlar y evaluar el proceso de desempeño intelectual del pedagogo en formación.

Es decir, que el desempeño laboral involucra las actividades que el profesor realiza en su labor diaria, además aborda desde la apariencia personal y la forma cómo cada uno valora la calidad de su trabajo y la satisfacción.

Dentro de las organizaciones es importante focalizar el desarrollo de las actividades de trabajo para darle cuerpo a la cultura organizacional que identifica a una institución.

Nerici G (2000) expresa que la Gerencia Educativa es una función importante dentro del sistema educativo. Consiste en dirigir, orientar y reorientar el proceso general de la administración del sistema. Se basa en el compromiso cooperativo y de equipo; involucra el estudio de las situaciones en que se desarrolla el trabajo educativo; estimula y facilita la elaboración de medios que conduzcan al docente hacia su crecimiento profesional; garantiza que los aprendizajes sean de óptima calidad; asegura el cumplimiento de la Ley Orgánica de Educación y su Reglamento

General; gestiona la aplicación de un proceso científico de evaluación, tanto institucional como de rendimiento y de la actuación del Docente.

Estévez, B (2004) La gerencia educativa indica que tiene como función velar por el cumplimiento de los fines y de las normas de educación y así promover el progreso de la enseñanza y mejoramiento de las comunidades. Para cumplir con los objetivos como promover el buen funcionamiento de las organizaciones educativas a través de una gerencia eficiente y efectiva, evaluar los programas y proyectos, adoptar métodos de supervisión orientada a la investigación, evaluación y control de los programas y proyectos de la organizaciones.

Por otra parte, en las organizaciones educativas se busca el desarrollo de un perfil integral, coherente y unificado de decisiones; definir los objetivos institucionales, las propuestas de acción y las prioridades en la administración de recursos, definir acciones para extraer ventajas a futuro; se consideran tanto las oportunidades y amenazas del medio en el que está inserta, como los logros y problemas de la misma organización.

Cabe destacar que para la variable de clima organizacional es importante la motivación laboral, como un factor determinante dentro de la cultura organizacional educativa para el desarrollo de las relaciones laborales llevadas a cabo en las gestiones del cumplimiento de las funciones.

En este sentido, las instituciones deben crear mecanismos que desarrollen factores motivadores para favorecer el clima en el entorno laboral y así solventar los malestares percibidos en los integrantes de la organización.

En la actualidad, algunas organizaciones educativas en el desarrollo de sus actividades, se han observado la falta de sentido de pertenencia, identidad, compromiso, ausentismo laboral, e irresponsabilidad en el ejercicio de sus funciones, con presencia de elementos conflictivos en relaciones interpersonales, lo cual amenaza el desarrollo del sector educativo y de la organización

En la gerencia de seguimiento y control de los planteles educativo de la Fundación Nacional el Niño Simón, ubicado en la avenida Andrés Bello, Distrito Capital, tiene como misión realizar seguimientos y control de las instituciones

educativas para reforzar acciones e impulsar proyectos que favorezcan el bienestar educativo, físico, mental, emocional, espiritual, y que atienda el desarrollo integral de todos los niños y niñas. Dicha gerencia cuenta con una población 56 personas distribuidas entre 41 directores, 12 analistas y 2 coordinadores, 1 gerente, donde se ha observado que no se está cumpliendo a cabalidad con el objetivo de la gerencia que es de controlar y realizar seguimientos a las instituciones educativas.

Cabe tener en cuenta los factores que afectan la relación que mantienen estas conductas con los resultados obtenidos en las instituciones y especialmente detectar la satisfacción con la formación académica recibida en las instituciones. Resulta relevante conocer el nivel en que se encuentran estos elementos, tanto para evidenciar si se están logrando los resultados esperados, como para saber qué medidas correctivas aplicar en el caso de que estos no se encuentren en el nivel esperado y esto se puede lograr a través del estudio del clima organizacional.

Martín, y Núñez (2010) El Clima institucional u organizacional es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización productiva, satisfacción, rotación de personal, etc.). Todo clima organizacional involucra a los siguientes aspectos:

- Características del medio ambiente de trabajo; características que son percibidas directa o indirectamente por los miembros de la organización, el clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral.
- Factores del sistema organizacional y el comportamiento individual (que en el caso de la gerencia el presente estudio se refleja en el rendimiento de las supervisiones dentro de las instituciones).

Igualmente, se ha observado dificultad en las tareas asignadas para ser trabajadas en equipo, asimismo, se observa poca integración del personal, una inadecuada comunicación entre los miembros del equipo con expresiones que denotan agresividad verbal, incumplimiento de normas, distribución de las responsabilidades no de manera equitativas. Estas dificultades afectan notablemente

el servicio que presta la organización y la consecución de los objetivos propuestos en la misión de la institución u organización.

Sin lugar a dudas un gran reto para la gerencia de proyecto educativo es el seguimiento y control dentro de los planteles educativos. El cual dentro de proyectos establece el conjunto de acciones que se llevará a cabo para la comprobación de la correcta ejecución de las actividades de este establecidas en la planificación del mismo. Su propósito es proporcionar un entendimiento del progreso del proyecto de forma que se puedan tomar las acciones correctivas apropiadas cuando a su ejecución, y evitar se desvíe significativamente de su planificación.

El seguimiento y control del proyecto tiene como objetivo fundamental la vigilancia de todas las actividades de desarrollo del sistema. Es una de las labores más importantes en todo desarrollo del sistema, ya que un adecuado control hace posible evitar desviaciones en costes y plazos, o al menos detectarlas cuantos antes.

Para poder ejercer un correcto seguimiento y control del proyecto es necesario que el gerente educativo dedique todo el tiempo que sea preciso a vigilar el estado de cada una de las tareas que se están desarrollando, prestando especial interés a aquellas que están sufriendo algún inconveniente. En el momento en que se detecta cualquier desviación hay que analizar las causas para poder efectuar las correcciones oportunas y recuperar el clima organizacional.

Las Actividades de seguimiento y control dentro del desempeño laboral se llevan a cabo desde la asignación de las tareas hasta su aceptación interna por parte del equipo que conforman el desempeño laboral de la gerencia en los planteles educativos.

Los datos antes expuestos hacen referencia a diferentes elementos, sin embargo, apuntan de manera clara a lo que los expertos denominan Clima Organizacional por lo que resulta particularmente importante determinar cómo influye el clima organizacional en el desempeño laboral de la Gerencia de Seguimiento y Control de los Planteles Educativos de la Fundación Nacional el Niño Simón ubicado en la avenida Andrés Bello Distrito Capital mencionando factores como motivación en la gerencia, estabilidad en el empleo, motivación en el trabajo que desempeñan, en la

parte económica, ambiente laboral de trabajo y la ergonomía que son importantes para los trabajadores en cualquier organización.

Atendiendo a los planteamientos realizados y tomando en consideración la importancia que tiene el Clima Organizacional dentro de la institución, se considera pertinente en este trabajo plantear las siguientes preguntas de investigación como eje central de la misma:

- ¿De qué manera afecta el clima organizacional en el desempeño laboral **de los trabajadores de** la Gerencia de Seguimiento y Control de los Planteles Educativos de la Fundación Nacional el Niño Simón ubicado en la avenida Andrés Bello Distrito Capital?

- ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Seguimiento y Control de los planteles Educativos?

- ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Seguimiento y Control de los planteles Educativos?

- ¿Qué estrategias gerenciales se podrían diseñar, que propicie un clima organizacional favorable para la mejora del desempeño laboral en la gerencia?

Objetivos de la Investigación

Objetivo general:

Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Seguimiento y Control de los Planteles Educativos de la Fundación Nacional el Niño Simón ubicado en la avenida Andrés Bello Distrito Capital

Objetivos específicos:

1. Describir el nivel del desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia Seguimiento y Control de los Planteles Educativos de la Fundación Nacional el Niño Simón ubicado en la avenida Andrés Bello Distrito Capital.

2. Examinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia de Seguimiento y Control de los Planteles Educativos de la Fundación Nacional el Niño Simón ubicado en la avenida Andrés Bello Distrito Capital.

3. Diseñar estrategias gerenciales que propicie un clima organizacional favorable para la mejora del desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia de Seguimiento y Control de los Planteles Educativos de la Fundación Nacional el Niño Simón ubicado en la avenida Andrés Bello Distrito Capital

Justificación de la Investigación

En esta investigación, desde un punto de vista gerencial es trascendental para el estudio de las actitudes, creencias, valores, motivación y sentimientos compartidos de los docentes; constituye aspectos importantes a desarrollarse de manera constante, dada la importancia que tienen y su influencia de forma dinámica en el ámbito educativo, como el arte de orientar, supervisar, organizar, controlar recursos para el logro de los objetivos.

El clima organizacional o clima laboral, es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización, y que influye, directamente, en su comportamiento. Hacer un estudio sobre 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 en la estructura organizacional en uno o más de los subsistemas que conforman una organización.

La importancia del estudio del clima organizacional en la gerencia, se basa en la comprobación de cómo éste influye en el comportamiento manifiesto entre, el personal administrativo a través de percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional. El clima organizacional permite procesos tales como intervenciones certeras tanto a nivel de diseño, o rediseño, de estructuras organizacionales, planificación estratégica, cambios

en el entorno organizacional interno, gestión de programas motivacionales, gestión de desempeño, mejora de sistemas de comunicación interna y externa, mejora de procesos productivos, mejora en los sistemas de retribuciones, del sistema educativo, entre otros.

El presente estudio resulta además conveniente, ya que determinará el Clima Organizacional y cómo influye en el desempeño laboral en la Gerencia de Seguimiento y Control de los Planteles Educativos de la Fundación Nacional el Niño Simón ubicado en la avenida Andrés Bello Distrito Capital, contará también con la información necesaria para identificar los factores que afectan e inciden en el Clima Organizacional, diagnosticando el nivel de desempeño laboral de los mismos y pudiendo examinar la relación existente entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral para así reconocer sus debilidades y buscar alternativas para mejorarlas o por el contrario reforzar los aspectos favorables.

Así mismo, este trabajo beneficiará tanto al personal Directivo, Coordinadores, Analistas y Gerentes de la Fundación Nacional EL Niño Simón en la avenida Andrés Bello, al proporcionar información necesaria sobre el Clima Organizacional y cómo influye en el desempeño laboral; igualmente, servirá de base para mantener un personal altamente motivado dentro de la institución y cumplir así con las metas organizacionales e individuales de sus miembros.

Del mismo modo, ayudará a identificar los factores internos o externos que influye en el clima organizacional del personal ya que se ha observado que el personal están poco motivado para ejercer su labor, mostrando poco interés en sus responsabilidades, bajo rendimiento, impuntualidad, ausentismo laboral, inconformidad, dificultad en la relación con sus compañeros para trabajar en equipo. Adicionalmente, este proyecto de investigación ayudará a solventar esta situación a través de un diseño de estrategias gerenciales que propicie un clima organizacional favorable para al desempeño laboral en la Gerencia de Seguimiento y Control de los Planteles Educativos de la Fundación Nacional el Niño Simón ubicado en la avenida Andrés Bello Distrito Capital .

El gerente debe cumplir con toda sus funciones administrativas como son organizar, planificar, controlar y evaluar para llevar a cabo todo los planes trazados en su planificación, logrando de esta manera un buen producto final. Toda organización debe poseer un organigrama donde sitúa a cada gerente según su función administrativa permitiendo concretar y colocarlo en su nivel correspondiente.

El gerente además de planificar, organizar, controlar y evaluar debe ser creativo, guiar, motivar, observar ya que esto le permite un buen desenvolvimiento con el personal a su cargo logrando de esta manera un mayor rendimiento y eficiencia en el trabajador

Finalmente, la investigación tendrá como propósito ayudar a determinar la influencia del Clima Organizacional en la Gerencia de Seguimiento y Control de los Planteles Educativos de la Fundación Nacional el Niño Simón ubicado en la avenida Andrés Bello Distrito Capital a través de un estudio de campo, apoyada en un proyecto factible; la recolección de datos se realizará mediante la técnica de la encuesta, esto ayudará a tomar la información necesaria para el diseño de estrategias gerenciales que ayuden a mantener un clima organizacional adecuado dentro del entorno laboral de la institución logrando así un buen desempeño en la gerencia; por lo que, este estudio podrá ser un aporte significativo para futuras investigaciones dentro del área de la gerencia educacional.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la investigación

Los antecedentes de la investigación se refieren a trabajos previos realizados en torno al tema objeto de estudio; en este sentido, fueron revisados los siguientes trabajos:

Núñez (2008), realizó una propuesta de estrategias gerenciales para la optimización del desempeño de la sección de control de estudio del instituto pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez, fue proponer estrategias gerenciales que optimicen el desempeño de la sección de control de estudio del instituto pedagógico de Miranda, diagnosticar el desempeño gerencial laboral y organizacional de la sección del control de estudio. El diseño de investigación que se adopta en este trabajo es de tipo descriptivo enmarcado dentro de la modalidad de proyecto factible y a su vez se sustenta en una investigación documental y de campo. La población está compuesta por estudiantes, trabajadores, jefes de la sección de control de estudios. Las técnicas que se utiliza para la selección de las muestras son probalísticos intencional y aleatoria el método para la recolección de datos fue la encuesta y instrumento, el cuestionario. Los resultados obtenidos señalan cuales aspectos muestran debilidades considerables en cuanto al desempeño gerencial, laboral y por ende organizacional.

Odremán (2009), presenta una investigación cuyo título fue diseñar un plan de estrategias gerenciales, bajo el enfoque de la motivación orientado a la optimización del clima organizacional de la coordinación Local de Postgrado, de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador- Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio – Núcleo Barinas, para el logro de una mayor vinculación

y sentido de pertenencia de sus estudiantes con la institución, para el año 2007. Se utilizó una metodología de proyecto factible, apoyada en una investigación de campo descriptivo. La población objeto de estudio estuvo conformada por 41 estudiantes de la UPEL - IMPM, tomando como muestra a la totalidad de la población. Al igual las técnicas e instrumento de recolección de datos se centraron en la observación directa y una encuesta tipo cuestionario confirmando por preguntas dicotómicas de respuestas. Como resultado se observó las estrategias de motivación afiliativa diseñadas corresponden a sensibilización, adelanto fantasioso del éxito, crecimiento personal y profesional, trabajo cooperativo y habilidades para la vida, dirigidas a fomentar lazos de afectividad y pertenencia e implementar sistemas de evaluaciones, sociales y colectivos entre los estudiantes dándoles valor intrínseco y calidad a las actividades, consideraciones y propuestas de estos, todo a favor de la productividad académica e institucional.

Vizcarrondo (2009), expuso un estudio de clima organizacional o laboral permite conocer el estado de dirección general de la oficina de Recursos Humanos del Ministerio Poder Popular para la Energía y Petróleo en cuanto a aspectos estructura ambientales y motivacionales que pueden influir en el desempeño personal, lo cual resulta imperativo a la hora de determinar si sus políticas, estrategias son realmente efectivas. Es por ello que se crea la necesidad de diagnosticar el clima organizacional de la Dirección General de la Oficina de Recursos Humanos, de manera tal, que se logre identificar los factores que actualmente influyen en el mismo. La Metodología se enmarcó en una investigación de proyecto factible apoyada en una investigación de campo con un diseño no experimental en el nivel descriptivo. La muestra estuvo conformada por 20 empleados de Dirección General de la Oficina de Recursos Humanos del Ministerio del Poder Popular para la Energía y petróleo. La técnica para la recolección de datos fue la encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario. Para el análisis de los resultados se utilizó cuadros de frecuencias y porcentaje con gráficos que evidencian la necesidad de utilizar herramientas y estrategias para estudiar el clima laboral dentro de la organización. Este estudio reveló, que existen diversos aspectos susceptibles de mejorar, entre ellos; que no

existe vías formales de comunicación, pero que la comunicación es fluida y existe un alto nivel de satisfacción de los empleados con el espacio físico y con la dirección de la organización.

Topias (2010), presenta un trabajo tuvo como propósito analizar la Relación entre Liderazgo y Clima Organizacional en la Unidad Educativa Nacional Bolivariana Eduardo Rohl, la metodología empleada está enmarcada en un trabajo de campo no experimental de carácter descriptivo correlacionar, apoyada en la revisión bibliográfica especializada, dicha investigación comprendió las fases siguientes determinación de datos en la escala de tipo likert un cuestionario dirigido a los docentes, al personal directivo. Este instrumento fue sometido a la validación de expertos y posteriormente se realizó el estudio piloto que permitió establecer la confiabilidad, aplicando el paquete estadístico spss con el alfa de cronbach para el tratamiento y análisis de datos se tabulara la información recogida utilizando procedimientos estadísticos descriptivos porcentuales, una vez procesado y analizada la información se formulan las conclusiones, el tipo de liderazgo que se determinó en la unidad educativa es adecuado donde los docentes reciben de sus colegas el efecto deseado.

Figueredo (2011), el presente trabajo tuvo como propósito establecer la relación entre las percepciones de los docentes, acerca del comportamiento de los directivos y del clima organizacional en las Escuelas Públicas de Educación Media General perteneciente al Municipio escolar N°8 de San Carlos Estado Cojedes, en cuanto a las variables de estudio se utilizó el método correlacional para el desarrollo de la investigación dado que se intentó establecer el grado de relación entre variable cuantificable. La muestra estuvo constituido por 839 docentes asimismo la muestra estuvo integrada de un porcentaje significativo 29% de los docentes (119) que laboran en dicho colegio. Para recabar la información se empleó la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario construido sobre la base de los objetivos de la investigación y con la utilización de la escala tipo likert y un instrumento para medir el clima organizacional, los mismos validados por los expertos. Los datos obtenidos se procesaron utilizando técnicas estadísticas para

demostrar las tendencias del fenómeno objeto de estudio y el estadístico que se aplicó para establecer la correlación entre variables fue el coeficiente de correlación de Pearson resultando los instrumentos del análisis una alta correlación positiva entre las variables de estudio.

Marroquin y Perez (2011) la presente investigación El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King se llevó a cabo a una población comprendida entre las edades de 17 años en adelante de ambos sexos masculino y femenino, el muestreo que se utilizó fue probabilístico simple en todas las muestras, ya que las mediciones de los subconjuntos fueron estimaciones muy precisas del conjunto mayor se aplicó a 125 trabajadores, aplicando el método cuantitativo. La metodología se desarrolló en la coordinación de la gerencia general de los restaurantes y encargados de cada uno, por medio de las técnicas de la observación y el cuestionario para la recolección de la información y se llegó al resultado que la relación organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de Burger King se cumple la interrelación satisfactoriamente permitiendo que cada uno de ellos ejecute con responsabilidades la ejecución de las tareas diariamente.

Por otra parte como se puede evidenciar, los trabajos citados, anteriormente guardan estrecha relación con el proyecto de investigación que se desarrolló, ya que abordan varias perspectivas, el tema relacionado a la percepción u el clima organizacional. Sin embargo, es importante destacar que luego de la revisión de los estudios citados la investigadora llegó a la conclusión que existe una especie de vacío informativo en cuanto a si afecta o no la percepción que se tenga del comportamiento de director al clima de la organización escolar lo cual pudiera o no favorecer una gestión educativa exitosa.

La importancia de la investigación se centra en que la gerencia podrá contar con datos que le permitan realizar evaluaciones institucionales, además obtener conocimientos de los aspectos favorables o desfavorables para definir lo que se ha de cambiar o reforzar, con el propósito de encaminar la organización hacia la excelencia. Las organizaciones son sistemas sociales que evolucionan con el aumento de la

complejidad social y que dan lugar al surgimiento de otras organizaciones debido a la creciente demanda. Esta constante creación y evolución de estos sistemas, conducen a la necesidad de conocer su situación y las condiciones en que se encuentran. Además, son sistemas integrados por personas cuyas relaciones generan procesos, que contribuyen en los cambios del entorno interno de la organización. Por lo tanto, un diagnóstico organizacional resulta imprescindible, como una forma de conocer las diferentes fuerzas y procesos a que está sometida la organización; por ende se hace importante ampliar el estudio y atacar los factores que intervienen en la evolución de una gerencia exitosa desde el punto de vista organizativo y laboral.

Por consiguiente se observa otras variables de tipo interviniente que se encuentra presente de modo implícito en dicha relación. Se recomienda a los Directores que se logre los objetivos y metas de la organización desde la gerencia liderazgo, estilo de líder comunicación, motivación, toma de decisiones y clima organizacional.

Los estudios antes mencionados resultan importante para el presente proyecto de investigación, puesto que desarrollan temas que sirven de base para el tema en estudio, como propuesta de estrategias gerenciales para la optimización del desempeño, diseñar plan de estrategias bajo el enfoque de la motivación aflictiva orientado a la optimización del clima organizacional y analizar la relación entre el liderazgo y clima organizacional estos estudios permitirán precisar las diferentes experiencias obtenidas en cada investigación para así obtener una guía en la presente investigación.

Para la gerencia es importante mirar las organizaciones con una visión amplia, integradora, realista y no sesgadas por los lineamientos de las teorías gerenciales de modo que con frecuencia ofrecen soluciones y modos de pensar sobre la organización considerando siempre las realidades culturales. Es por esto que los gerentes busquen un ambiente laboral o clima organizacional que propicie el logro de los objetivos reconocidos y deseados para la organización.

Bases Teóricas

El basamento teórico del presente estudio se organizó tomando en cuenta las opiniones, enfoques y teorías que distinguen la trascendencia de ambas variables y su correlación, de acuerdo con la finalidad de la investigación, sirviendo de soporte y aportando elementos referenciales que facilitara abordar el estudio desde los ángulos de otras perspectivas, a los fines de enriquecer la investigación planteada.

El estudio se fundamentara según Stoner, Freeman y Gilbert (2006) en la Teoría de las Relaciones Humanas como el movimiento que en sentido general describe como interactúa los gerentes con sus empleados. Cuando la administración incita que los empleados trabajen con mejor calidad dentro de la organización se cuenta con las relaciones humanas eficaces.

El enfoque humanista apareció con la teorías de las relaciones humanas en estados Unidos a partir de los años 30, su principal exponente fue Elton Mayo y sus conclusiones se relacionan con el experimento de Hawthorene llevado a cabo 1927 y 1932 en la fábrica de Electric Campony en Chicago. Su nacimiento es gracias al desarrollo de las ciencias sociales especialmente de la psicología y en particular la psicología del trabajo, surgida en la primera década del siglo xx.

Uno de los aspectos más importante fue que identifíco la presencia de una organización informal paralela a la organización formal y que esta influía significativamente en el rendimiento del trabajador. Las cuatro principales causas del surgimiento de la teoría de las relaciones humana fue humanizar y democratizar la administración, el desarrollo de las llamadas ciencias humanas, la idea de la filosofía pragmática y el experimento basado en la correlación entre productividad e iluminación en el trabajo, al igual estudio sobre la fatiga accidentes de trabajo, la rotación del personal y los efectos de las condiciones físicas sobre la productividad de los empleados.

Esta teoría concluye que el nivel de producción depende de la integración social, el comportamiento social de los trabajadores, las recompensas y sanciones sociales, los grupos informales, las relaciones humanas, la importancia del contenido

del cargo y el énfasis en los aspectos emocionales. En general los trabajadores no actúan ni reaccionan como individuos si no como miembros de un grupo. Esta teoría se origina por la necesidad de alcanzar una eficiencia completa en la producción dentro de una armonía laboral entre el trabajo y el jefe o gerente, en razón a las limitaciones que presenta la teoría clásica.

Tomando en consideración esta teoría que habla sobre las relaciones humanas estudia la organización como grupo de personas, las relaciones grupales e interpersonales que tienen entre empleados y el comportamiento de cada uno de ellos, su autonomía dentro del cargo que desempeñan cada una de las personas que se encuentran dentro de una organización. Esta teoría sirve como basamento teórico para el tema de investigación sobre el clima organizacional y el desempeño laboral de los miembros de la gerencia de seguimiento y control de los Planteles Educativos de la Fundación Nacional El Niño Simón, para conocer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño de sus funciones dentro de la organización.

Clima Organizacional

Hampton, (2010) el clima organizacional es un tema de gran importancia hoy en día para casi todas las organizaciones, las cuales buscan un continuo mejoramiento del ambiente de su organización, para así alcanzar un aumento de productividad, sin perder de vista el recurso humano. Es decir que la mayoría de las organizaciones estudia el clima organizacional para alcanzar un progreso tanto en la producción como en la relación entre los trabajadores.

Litwin, Citado por Méndez, (2006). “expresa que el clima organizacional es el resultado de los efectos, subjetivos percibidos del sistema formal, estilo informal de los administradores, y de otros factores ambientales importantes sobre las actividades, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización” (p.47). Indica el autor que el clima organizacional es la consecuencia de acciones personales que presentan los miembros de una organización para desenvolverse dentro de su ambiente laboral.

Chiavenato (2010) define el clima organizacional “al ambiente interno existente entre los miembros de la organización y está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados” (p.86). Chiavenato opina que el clima organizacional se representa como la parte individual de cada persona que pertenece a una organización tomando en cuenta el grado de estimulación hacia la labor que desempeña dentro del lugar de trabajo.

Maldonado, (2006) define el ambiente total de un centro educativo determinado por todos aquellos factores físicos, elementos estructurales, personales, funcionales y culturales de la institución que, integrados interactivamente en un proceso dinámico, específicos confieren un peculiar estilo o tono a la institución condicionante, a su vez de distintos productos educativos.

Las percepciones y respuestas que abarcan el Clima Organizacional estudiados por los autores como Hampton, Méndez Carlos, Litwin stringer y Chiavenato mencionan una gran variedad de factores. Unos abarcan los factores de liderazgo y prácticas de dirección (tipos de supervisión: autoritaria, participativa). Otros factores están relacionados con el sistema formal y la estructura de la organización (sistema de comunicaciones, relaciones de dependencia, promociones, remuneraciones). Otros son las consecuencias del comportamiento en el trabajo (sistemas de incentivo, apoyo social, interacción con los demás miembros)

Para Chiavenato (2007) y estos autores reflejan como un simple factor cambia de manera el clima organizacional de una empresa, el hecho de solo presentar un apoyo social poco perceptible para el trabajador puede afectar su desempeño. Entre los factores más relevantes para el mejoramiento del clima organizacional están los motivacionales que crean consecuencia dentro del entorno del trabajador, es decir una desmotivación organizacional es un factor para que un trabajador deje de realizar su trabajo y desmejore su personalidad

Según Robbins (2004), la personalidad posee tres condiciones que influyen en el comportamiento organizacional, como:

- Internos: personas que creen que controlan lo que les pasa.

- Externos: sujetos que creen que lo que les pasa está reconocido por fuerzas externas como la suerte y la oportunidad

- Locus de control o lugar de control: el grado en el cual las personas creen que son los constructores de su propio destino. (p 56), Es decir realizan todo bajo su control sin la percepción de los demás.

Para que un líder logre que su grupo trabaje con eficacia y entusiasmo es necesario que lo mantenga altamente motivado. Algunas veces esto no es fácil, debido a que existen grupos con necesidades diferentes y muchas veces desconocidas por el director, hay diversos factores o variables que afectan la motivación dentro de las organizaciones. Tales variables, según García (1995), son:

Las características individuales son: los intereses, actitudes y necesidades que una persona trae a una organización y que difieren de las de otras personas, por tanto sus motivaciones serán distintas.

- Las características del trabajo: son aquellas inherentes a las actividades que va a desempeñar o desempeñarse el empleado y que pueden o no satisfacer sus expectativas personales.

- Las características de la situación de trabajo: son los factores del ambiente laboral del individuo, factores que se traducen en acciones organizacionales que influyen y motivan a los empleados. (p. 115).

Se puede evidenciar que estos factores mencionados según García (1995) son las características individuales donde se enfocan las ventajas, cualidades que posee cada persona que pertenezca a la organización, en cuanto a las características del trabajo son las funciones que van a desempeñar esta persona que puede que sea de agrado o no a sus intereses personales, al igual que la situación de trabajo se tomara en cuenta los elementos que se desarrollan en el contexto laboral que permitirá que el trabajador se sienta motivado., sin un individuo no desarrolla su personalidad dentro de un ambiente laboral no se sentirá motivado a si su jefe lo estimule, el desarrollo de la personalidad del individuo dentro del ambiente organizacional depende de las cualidades, aptitudes que este tenga, ya que si no se siente identificado con lo que realiza su personalidad no le permite enfocarse en un clima organizacional proactivo

que lo motive a diario a pertenecer a un grupo, ejemplo de esto un educando que durante su trayectoria no siente que sus necesidades cubren su trabajo su personalidad no le permite demostrar las aptitudes que posee haciendo que sus funciones no fluyan en su clima organizacional, para un empresario que demuestra en su trabajo que puede realizar todo los tipos de actividades que se le asignan manifiesta el agrado de ser tomado en cuenta.

El líder para poder lograr que se trabaje con entusiasmo y eficacia se debe mantener el factor motivacional como herramienta del desarrollo de aptitudes de los trabajadores

Según Litwin y Stringer (1978) en el Clima Organizacional de una empresa se podrían encontrar diversas escalas o dimensiones de climas organizacionales, de acuerdo a como este se vea afectado o beneficiado entre ellas tenemos:

1. Estructura: Esta escala representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites, normas, obstáculos y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desempeño de su labor. El resultado positivo o negativo, estará dado en la medida que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal y poco estructurado o jerarquizado

2. Responsabilidad: Es la percepción de parte de los miembros de la organización acerca de su independencia en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y saber con certeza cuál es su trabajo y su función dentro de la organización.

3. Recompensa: Corresponde a la percepción de los miembros sobre la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo, esta dimensión puede crear un clima apropiado en la organización, pero siempre y cuando no se castigue sino se incentive el empleado a hacer bien su trabajo y si no lo hace bien se le estimule a mejorar en el mediano plazo.

4. Desafío: Corresponde a las metas que los miembros de una organización tienen respecto a determinadas metas o riesgos que pueden correr durante el desempeño de su labor. En la medida que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados, a fin de lograr los objetivos propuestos, los desafíos ayudarán a mantener un clima competitivo, necesario en toda organización.

5. Relaciones: Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados, estas relaciones se generan dentro y fuera de la organización, entendiendo que existen dos clases de grupos dentro de toda organización. Los grupos formales, que forman parte de la estructura jerárquica de la organización y los grupos informales, que se generan a partir de la relación de amistad, que se puede dar entre los miembros de una organización.

6. Cooperación: Es el sentimiento de los miembros de la organización sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo. Énfasis puesto en el apoyo mutuo, tanto en forma vertical, como horizontal.

7. Estándares: Esta dimensión habla de cómo los miembros de una organización perciben los estándares que se han fijado para la productividad de la organización.

8. Conflicto: El sentimiento de que los jefes y los colaboradores quieren oír diferentes opiniones; el énfasis en que los problemas salgan a la luz y no permanezcan escondidos o se disimulen. En este punto muchas veces juega un papel muy determinante el rumor, de lo que puede o no estar sucediendo en un determinado momento dentro de la organización, la comunicación fluida entre las distintas escalas jerárquicas de la organización evita que se genere el conflicto

9. Identidad: El sentimiento de que uno pertenece a la compañía y es un miembro valioso de un equipo de trabajo; la importancia que se atribuye a ese espíritu. En general, la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

Estas escalas o dimensiones que el autor presenta dentro de un clima organizacional, demuestra que un factor cambia la perspectiva del trabajador en su

entorno, es decir el individuo considera todo lo que se va dando a su alrededor a pesar de no ser tangible le afecta en su ambiente, la estructura de una empresa en donde solo se trabaja por jerarquización burocrática esto desmotiva al trabajador ya que no se siente en ninguno de los estándares o normativas de ésta, pudiendo sentirse su propio líder sin respetar la normativas creando conflicto, en la actualidad se recomienda que toda aquella institución en donde desee mantener un clima organizacional satisfactorio se pide totalmente eliminar las estructuras de jerarquización sin perder la autoridad, donde todo se debe de dar de manera horizontal todos cumplan sus funciones y sientan una gran sentido de pertenencia en cómo se desarrolla a través del trabajo cooperativo que da como resultado la recompensa, en algunas situaciones este factor de recompensa estimula a que el trabajador continua creando metas personales en su ambiente laboral permitiéndose ver de esta no como castigo sino como la manera de desarrollarse para su mejoramiento personal.

Existen diversos estudios realizados en empresas, donde se evidencian algunos factores fundamentales, los cuales por la valoración de los empleados, influyen notablemente en el clima organizacional de una institución, dentro de estos factores en la investigación de Brunet, (2007) se encuentran: **Motivación en la empresa:** Son el conjunto de estímulos que siente un empleado y que potencian su percepción de su empresa como tal, como organización y como lugar en el que trabaja, se realiza y gana una remuneración. Esos estímulos pueden ser positivos o negativos, produciendo motivación o desmotivación. A su vez en la motivación de la empresa participan varios subfactores, tales como:

- **Reconocimiento del trabajo** que realiza el empleado por parte de la empresa, posibilidades de promoción. Atención, por parte de los mandos, a las sugerencias del empleado.
- **Estabilidad laboral**, posibilidad en la formación y el aprendizaje, horario, comunicación.
- **Estabilidad en el empleo:** Posibilidades de aprendizaje y formación “Orgullo de marca” (entendida como satisfacción ante los demás por su propia

empresa) Implicación del empleado en la empresa como: Horario de trabajo, Comunicación vertical y horizontal.

- **Motivación en el trabajo:** Es el conjunto de estímulos que siente un empleado, ubicado en un determinado sitio de trabajo en la organización, que fomentan la evaluación de su trabajo, que está realizando. También esos estímulos pueden ser positivos o negativos, motivadores o desmotivadores. Esto influirá los siguientes subfactores:

1. Nivel de responsabilidad que tiene un trabajador en su puesto de trabajo, sentido de pertenencia por lo que realiza.

2. Autonomía y posibilidades de iniciativa que tiene el trabajador en su puesto de trabajo, posibilidades de potenciación, en el lugar de trabajo, de las capacidades que posee el trabajador de formación, de estudios, de experiencia acumuladas posibilidades de autorrealización por parte del trabajador.

- **Motivación económica:** Es el estímulo que se le ofrece a un empleado en razón de las remuneraciones económicas, de todo tipo, que alcanza en su puesto de trabajo.

- **Ambiente laboral:** Está conformado por el ambiente laboral que rodea a cada trabajador. Ese medio lo constituyen las personas que le rodean.

- **Ambiente de trabajo:** Está formado por el entorno físico y material que rodea al trabajador en su propio puesto de trabajo. Este podría ser motivador o desmotivador.

- **La Ergonomía** es un sub-factor que juega un papel en el ambiente de trabajo en aspectos físicos y materiales. Ambiente físico que le rodea (luz, calor, frío, corrientes)

Dicho de otro modo todos estos factores y sub factores indican como pueden ser variables al momento de analizar un clima organizacional, una de las fundamentales herramientas que permite ver como se encuentra el clima organización de una empresa son las evaluaciones 360°, a través de estas se conseguirán resultados sobre qué factores se pueden fortalecer al momento de crear un clima organizacional propicio tanto para el trabajador como para la institución, hay otras

herramientas como las conversaciones horizontales que al igual crea que tipo de ambiente desmejora el clima de la organizacional siendo factible a través de estos como se lograra observar que factor o sub-factor se debe de mejorar para crear un clima organizacional satisfactorio.

Para esta investigación se denotará que entre los aspectos importantes el desempeño laboral del individuo es cómo esté se desarrolla en su medio de trabajo, es decir, cada persona durante su desempeño manifiesta factores que influyen el sentido de pertenencia con la institución en donde labora y cómo este factor puede influir en el clima organizacional.

Desempeño Laboral

Fernández (2008) lo define como el conjunto de actividades que un profesor realiza en su trabajo diario, preparación de clase, asesoramiento de los estudiantes dictado de clase, clasificación de los trabajos.

Chiavenato (2005) “expresa el desempeño laboral como toda acción realizada o ejecutada por el individuo, en respuestas de todo aquello de lo que es responsable y que será medio en base a su ejecución” (p522)

Shermerhor, (2002) “define el desempeño laboral como la cantidad y calidad de las tareas realizadas por un individuo o grupo de ellos en el trabajo (p309).

En relación a las definiciones de los autores anteriores hace referencia a la forma de cómo se realiza el trabajo, actividades, saberes y forma de relaciones que se comprenden en la calidad global de la tarea que desempeña dentro de la organización.

Gerencia

Marchena (2007) “Dice que la gerencia es trabajar con y para la gente y en esto, propiciar la máxima interacción y cooperación del grupo es vital. Es utilizar el conocimiento científico y administrativo para sacarle el mayor provecho a los recursos” (p.13)

Drucker. (1994) Es la función específica de organización de la sociedad actualizada. Es el arte liberal porque se trata de los fundamentos del conocimiento y el autoconocimiento, la sabiduría y el liderazgo.

Guédez (1998) define que la gerencia es un proceso y se caracteriza por estar compuestos de dos dimensiones una estructuradas porque apoya en principios validos y sistematizados se planifica, organiza y evaluar y la desestructurada se desenvuelve en una dinámica abierta y escenarios cambiantes. Esta dimensiones comprende todo lo concerniente a la acción de dirigir o gerencial.

Gerencia Educativa

Graffe (2004) Es el proceso a través del cual se oriente y conduce la labor docente y administrativo de las escuelas o instituciones y su relación con el entorno, para seguir los objetivos institucionales mediante el trabajo de todos los miembros. Es decir que la gerencia es la orientación y conlleva al cumplimiento de los objetivos trazados por el personal administrativo en las instituciones.

Manes (2003) Dice que es el proceso de conducción de una institución educativa por medio del ejercicio de un conjunto de habilidades criterios orientadas a planificar, organizar, coordinar y evaluar la gestión estratégica. Para el autor es la práctica de ciertas destrezas enfocadas a la restructuración de la gestión gerencial.

Amarante (2000) Define la gerencia educativa como el proceso de organización de recursos para lograr los metas preestablecidas, a través de una organización donde el gerente educativo debe dirigir su equipo hacia el logro de los objetivos de la organización.

En el presente trabajo de investigación se pretende estudiar el clima organizacional en el desempeño laboral en la gerencia de seguimiento y control de los planteles educativos de la fundación nacional el niño simón ubicado en la avenida Andrés bello distrito capital en este sentido la gerencia juega un papel importante para la investigación ya que la gerencia es vista como un proceso, puede ser analizado y descrita en términos de varias funciones fundamentales. Toda institución educativa

deberían de poseer gerentes que incentiven la calidad del proceso enseñanza y un buen desenvolvimiento en el desempeño laboral en razón del clima organizacional.

Estrategias

Carrasco (2004) “Se refiere, etimológicamente, el arte de dirigir las operaciones militares. En la actualidad su significado ha sobrepasado su inicial ámbito militar y se entiende como habilidad o destreza para dirigir un asunto” es decir que la estrategia representa todos los actos favorecedores que utilizan para guiar el aprendizaje. Se hace necesario resaltar que para este trabajo de investigación es importante definir y aplicar estrategias referidas al conjunto de acciones planificadas anticipadamente, para así lograr objetivos como alinear los recursos y potenciar la empresa para el logro de metas y objetivos de expansión y crecimiento empresarial.

Hernández (1998) dice son grandes herramientas con las que cuentan los maestros, los niños y niñas de cualquier edad o nivel escolar, se usa cuando tienen que comprender un texto, adquirir conocimiento, resolver un problema, participar o aprender” (p71). En cuanto a lo expuesto las estrategias son todos los métodos que el profesor o maestro elabora para poder dirigir el aprendizaje del los niños y niñas.

Seguimiento

Gerez (2009) define “el seguimiento como un proceso continuo por el que las partes interesadas obtienen regularmente una retroalimentación sobre los avances que se han hecho para alcanzar las metas y objetivos. A diferencia de muchas definiciones que tratan el seguimiento simplemente como la revisión de los avances en la implementación de acciones y actividades.”

Entonces se puede decir, que el seguimiento consiste en el análisis y recopilación sistemáticos de información a medida que avanza un proyecto. Su objetivo es mejorar la eficacia y efectividad de un proyecto y organización. Se basa

en metas establecidas y actividades planificadas durante las distintas fases del trabajo de planificación.

Control

Royero, (2002) Es una etapa primordial en la administración, pues aunque una empresa cuente con magníficos planes, una estructura organizacional adecuada y una dirección eficiente, el ejecutivo no podrá verificar cual es la situación real de la organización si no existe un mecanismo que se cerciore e informe si los hechos son de acuerdo con los objetivos. Es decir que es la verificación a posteriores de los resultados conseguidos el seguimiento de los objetivos.

Estrategias Gerenciales

Koontz (1991) las estrategias son programas generales de acción que llevan consigo compromisos de énfasis y recursos para poner en prácticas una misión básica. Son patrones de objetivos, los cuales se han concedido e iniciado de tal manera, con el propósito de darle a la organización una dirección unificada. Se puede definir como la formulación, ejecución y evaluación de acciones que faciliten el logro de los objetivos organizacionales.

Para esta investigación se podrían utilizar diferentes actividades y recursos tales como talleres de liderazgo, motivación, comunicación, trabajos en equipo, evaluación del desempeño, planificaciones estratégicas para la elaboración de sus actividades, para garantizar los logros de los objetivos como elemento estimulantes e impulsar el rendimiento en el desempeño laboral de los miembros para promover un ambiente que conduzca a un clima organizacional favorable.

Bases Legales

En la presente investigación se vincula con leyes que permiten a los trabajadores y patronos seguir reglamentos y normas para el bienestar de ambas

partes, entre estas un clima organizacional que garantice un buen desarrollo laboral en las instituciones educativas, La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela RBV), en los Art, (102) y (103) respectivamente como se describe:

Art 102: La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria. El Estado la asumirá como instrumento del conocimiento científico, humanístico, y tecnológico al servicio de la sociedad. La educación es un servicio público y está fundamentada en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano el pleno ejercicio de su personalidad...(p.44).

En ese mismo sentido la (CRBV), expresa; Art (103) “Toda persona tiene derecho a una educación integral, de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones....” (p.45). En los artículos antes mencionado queda claro la responsabilidad que se le encarga a la educación, y las instituciones educativas llevar la acción a través de los docentes, empleados, personal de servicio lograr un hombre critico y apto para convivir en una sociedad que participen activamente en el proceso de transformación social.

Tomando en consideración lo expresado anteriormente la (CRBV) en su Art (104) menciona “La educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica. El Estado estimulara su actualización permanente y les garantizara la estabilidad en el ejercicio de la carrera docente...” (p.46). Es decir que lo que este articulo indica que quienes practiquen la docencia, sea docente, coordinador, supervisor o directivo debe apegarse a las diferentes normativas que regulan su accionar dentro del ambiente laboral en el que le corresponda participar refiriéndose, a los niveles y modalidades del sistema educativo venezolano que le permita un ambiente de trabajo agradable y asimismo lograr influenciar de manera positiva el clima organizacional de los trabajadores en su entorno laboral.

En concordancia con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en aras de fortalecer lo planteado en la carta magna, la ley Orgánica de Educación

(LOE), ratifica en el Art (14) lo siguiente: La Educación es un derecho humano y un deber social fundamental concebida como un proceso de formación integral, gratuita, laica, inclusiva...permanente, continua... promueve la construcción social del conocimiento..... la integridad y preeminencia de los derechos humanos, la formación de nuevos republicanos y republicanas para la participación activa....en los procesos de transformación social e individual. (p. 16-17)

En tal sentido, la Ley Orgánica del Trabajo (2012), en el Capítulo V de las Condiciones Dignas de Trabajo, Artículo 156, menciona que:

El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando:

- a) El desarrollo físico, intelectual y moral.
- b) La formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo.
- c) El tiempo para el descanso y la recreación.
- d) El ambiente saludable de trabajo.
- e) La protección a la vida, la salud y la seguridad laboral.

La Ley orgánica del trabajo ha sido una de las leyes que actualmente hace respetar los beneficios tanto de los trabajadores como los patronos climatizando entre ambas partes que se cumplan para el buen desenvolvimiento de la labor dentro de las organizaciones, por otra parte fundamenta el desarrollo de otras leyes que permiten al trabajador mejorar su desempeño laboral dentro de una institución.

Por su parte, la LOPCYMAT (2005), dicha Ley regula todo lo relacionado con la Salud de los Trabajadores, tiene como propósito fundamental, establecido en su Capítulo I, garantizar a los trabajadores permanentes y ocasionales, condiciones de seguridad, salud y bienestar, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales.

Además en su Artículo 2, Don Expresa Regular los derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras, de los empleadores y empleadoras, en relación con la seguridad, salud y ambiente de trabajo; así como lo relativo a la recreación, tiempo

libre, descanso y turismo social, que tienen los empleados, contratistas, subsidiarios o agentes, en el cumplimiento de los objetivos señalados en artículo anterior. Los artículos hacen énfasis en las condiciones laborales adecuadas que deben tener los trabajadores y trabajadoras para no poner en peligro el bienestar físico y mental de los mismos, el cual puede originarse por diferentes riesgos psicosociales que perjudiquen o causen daños a su salud.

Igualmente, en sus artículos 53 respectivamente señala que:

Artículo 53. Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad, salud, y bienestar adecuadas. En el ejercicio del mismo tendrán derecho a:

Recibir formación teórica y práctica, suficiente, adecuada y en forma periódica, para la ejecución de las funciones inherentes a su actividad, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, y en la utilización del tiempo libre y aprovechamiento del descanso en el momento de ingresar al trabajo, cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe, cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. Esta formación debe impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo y si ocurriese fuera de ella, descontar de la jornada laboral.

Estos instrumentos legales en los artículos anteriormente mencionados apoyan a velar por una educación para todos en la búsqueda del desarrollo del potencial creativo de cada ser humano facilitándole de esta manera expresar su personalidad y ciudadanía sin ningún tipo de limitaciones, tomándose como premisa para el éxito la participación de profesionales de la docencia con un alto dominio de la realidad educacional, soberanamente formados, capacitados y con la idoneidad académica. Al igual es apoyo para esta investigación ya que se tiene derecho al trabajo pero también tenemos derecho a obtener beneficios apreciativos dentro de nuestro bienestar, es uno de los factores más importante dentro de las organizaciones para poder garantizar un rendimiento efectivo dentro de la misma y tener un buen acondicionamiento físico que permita el desarrollo productivo eficaz para la organización.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Tipo y Diseño de la Investigación

Arias (2006), explica el marco metodológico como el “Conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas” (p.18) este método se basa en la formulación de hipótesis las cuales pueden ser confirmadas o descartadas por medios de investigaciones relacionadas al problema.

La investigación se debe considerar un proceso que mediante la aplicación del método científico, orientada a alcanzar información apreciable, para concebir, comprobar, corregir o emplear el conocimiento. En este sentido, la metodología de la investigación tiene como plataforma los distintos estudios sistemáticos de la naturaleza que envuelve las técnicas de observación y pautas para el razonamiento de los datos, ideas sobre la experimentación concebida y los modos de comunicar los resultados obtenidos.

Tipo de la Investigación

El nivel de Investigación según Arias (2006), “se refiere al grado de profundidad con que se aborda un fenómeno u objeto de estudio.” (p.23).

La investigación es de tipo descriptivo, en donde la finalidad es describir el objeto de estudio mediante sus características, permitiendo tener una visión clara del fenómeno de estudio, captando todos los aspectos que se relacionan con el clima organizacional en el desempeño laboral de la gerencia de seguimiento y control de los planteles educativos de la fundación Nacional el Niño Simón ubicado en la Avenida Andrés Bello Distrito Capital.

Según Arias (2006):

La investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de esta investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere. (p.24)

Diseño de la Investigación

Arias (2006), define la investigación de campo como:

La investigación de campo es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigativos, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios). Sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes. (p. 31)

Arias (2006), indica que: el diseño de investigación “es la estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado. En atención al diseño la investigación se clasifica en: documental, de campo y experimental”. (p. 26).

Tomando en cuenta lo expuesto anteriormente por Arias (2006), se puede decir que la investigación es de campo, a su vez se parte desde un punto de la realidad del problema que se estudia con el fin de detallarlo, aclararlo, comprender su origen y sus componentes, averiguar su causa y efecto, para el entendimiento de lo que pasa antes de que ocurran los hechos con la ayuda de métodos de investigaciones apropiadas.

La aplicación del diseño de campo, estará enmarcado en precisar el aporte que prestará el material tomado directamente de la realidad relacionado con la investigación, en pro de obtener los conocimientos para ser aplicados al estudio.

Su aplicación va referida al Clima Organizacional en el desempeño laboral en la Gerencia de Seguimiento y Control de los Planteles Educativos de la Fundación Nacional el Niño Simón ubicado en la Avenida Andrés Bello Distrito Capital. Este tipo de investigación permitirá confirmar las verdaderas condiciones en que se han de conseguir los datos, haciendo posible la revisión de la información obtenida.

Definición conceptual

Tamayo y Tamayo (1995) acota que “es el enunciado nominal de las variables que se usan en la hipótesis en forma tal que puedan comprobarse” (p.110). De tal manera que corresponde en esta parte del trabajo identificar las variables y clasificarlas según la relación que guardan entre sí.

Operacionalización

Tamayo y Tamayo (1995) respecto a la definición operacional dice: “... es esencialmente aquella que indica que un cierto fenómeno existe y lo hace especificando de manera precisa y preferiblemente en qué unidades puede ser medido dicho fenómeno” (p. 99). Esta definición representa el desglosamiento de la misma en aspectos cada vez más sencillos que permiten la máxima aproximación para poder medirla; estos aspectos se agrupan bajo las denominaciones de dimensiones, indicadores y de ser necesario sub-indicadores.

Cuadro de Operacionalización de Variables

Objetivo General: Determinar la Influencia del clima Organizacional en el Desempeño Laboral en la Gerencia de seguimiento y control de los Planteles Educativos de la Fundación Nacional el Niño Simón Ubicado en la Avenida Andrés Bello

Objetivos Específicos	Variables	Definición conceptual	Dimensión	Indicadores	Técnicas de Instrumento	Ítems
1. Describir el nivel de desempeño laboral en la Gerencia de seguimiento y control de los planteles educativos de la Fundación Nacional el Niño Simón ubicado en la Avenida Andrés Bello Distrito Capital	Nivel de Desempeño	Es la eficacia del personal miembro de una organización que labora para el logro de alcanzar sus metas en un tiempo determinado.	Eficacia del Personal. Desempeño Laboral	- Competencias -Mediación Pedagógica -Gerencia Educativa. - Estrategias Gerenciales -Logros -Motivación - Satisfacción Laboral. -Seguridad.	Cuestionario	1,2,3,4,5,6,8
2. Examinar la relación existente entre el clima Organizacional y el desempeño laboral en la gerencia de seguimiento y control de los planteles educativos de la fundación nacional el Niño Simón ubicado en la avenida Andrés Bello Distrito Capital.	Clima Organizacional	Se refiere a una cualidad que relativamente permite al ambiente interno experimentado entre los miembros de la organización y está estrechamente ligados al grado de motivación de los empleados.	Estructura -Responsabilidad -Desafío -Recompensa - Relaciones -Conflictos -Identidad	- Funciones, responsabilidad, Estructura Organizativa, normas procedimientos. -Autonomía, iniciativa, ejecución del trabajo. -Capacitación , ascenso, cargo q desempeña - Remuneración, Reconocimiento, sanciones. -Jefes a Subordinados, entre compañeros, clima de trabajo. -Libertad de pensamiento, solución a los conflictos, productividad.	Cuestionario	9,10,11, 12,13, 14,15 16,17,18 19,20,21,22 23,24
3. Diseñar Estrategias gerenciales que propicie un clima organizacional favorable para la mejora del Desempeño Laboral en la Gerencia de Seguimiento y control de los planteles educativos de la Fundación Nacional el Niño Simón.	Estrategias Gerenciales		-Cooperación y Estándares	-Conocimiento de la visión y misión de la institución, satisfacción con la institución, y compromiso. -Ayuda a los compañeros, trabajo en equipo ayuda al jefe		25,26 27,28,29,30

Población y Muestra

Población

Arias (2006), indica que: la población o en términos más precisos población objetivo, es “un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio.” (p. 81).

Desde el punto de vista estadístico una población o universo puede estar referido a cualquier conjunto de elementos de los cuales se pretende indagar y conocer sus características, o una de ellas, y para el cual serán válidas las conclusiones obtenidas en la investigación.

Una vez que se ha definido cual será la unidad de análisis, se procede a delimitar la población que va a ser estudiada y sobre la cual se pretende generalizar los resultados.

La población constituirá la totalidad de las personas que serán sujetas a la investigación, las cuales poseen características comunes, la población seleccionada para el estudio es finita, debido a que los elementos en su totalidad son identificables por el investigador, de este modo se tomará en consideración un universo de estudio.

Para esta investigación la población estará representada por cincuenta y seis (56) personas comprendidas

DISTRIBUCION DE LA POBLACION	
Cargos	Números
Directoras	42
Analistas	12
Coordinador	1
Gerente	1
Total	56

Muestra

La muestra se puede definir como una porción tomada de la población a la cual se le aplicarán los instrumentos esenciales para la realización del estudio. Balestrini (2006) define la muestra como “el subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población.” (p.141).

Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos

Técnicas

La fuente y recolección de datos se refiere al origen y procedencia de la información a recabar para el desarrollo del estudio en cuestión, según lo señala Hernández, Fernández y Baptista, (2000), define que las técnicas e instrumento de recolección de datos:

Es el procedimiento a utilizar que permita verificar los hechos, fenómenos y situaciones en el momento que acontecen las situaciones con toda su identidad, los fenómenos se analizan con un carácter de totalidad, logrando completar la información aportada por los documentos de recopilación, obteniendo una confrontación de verificación identificadas por medio de las encuesta, observación directa u otras técnicas de recolección de datos. (p. 285).

Cuando se lleva a cabo una investigación, son muchos aspectos que deben planificarse, para que ésta otorgue los resultados esperados. A fin de obtener información para el desarrollo de la investigación se utilizará la técnica de la encuesta.

Para Arias (2006) “se entenderá por técnica, el procedimiento o forma particular de obtener datos de información”. (p.67). Las técnicas son particulares y específicas de una disciplina y en la investigación

En este sentido, para el análisis de la muestra, es necesario aplicar la técnica de la encuesta, En este sentido, Arias (2006), “define la encuesta como una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos

acerca de sí mismo, o en relación con un tema en particular.” (p. 72) mediante una escala el cual constará de veinte (30) preguntas que contienen categorías o alternativas de respuestas Siempre, algunas veces, nunca). Las cuales estarán relacionadas con los objetivos específicos de la investigación. La aplicación de un cuestionario de preguntas es ventajosa, puesto que presentan a los sujetos las posibilidades de respuestas sin que ellos tengan que redactarlas, otras ventajas son el ahorro del tiempo, la fácil codificación y preparación de sus análisis. Con relación a ello, el cuestionario según Palella y Martins, (2004), manifiesta que:

“Es un instrumento de investigación que forma parte de la técnica de la encuesta. Es fácil de usar, popular y con resultados directos, tanto en su forma como en su contenido debe ser sencillo de contestar. Las preguntas han de estar formuladas de manera clara y concisa; pueden ser cerradas o semiabiertas, procurando que las respuestas no sean ambigua.” (p.119)

Es decir, involucra el agrupamiento ordenado de preguntas relacionadas con los diversos aspectos del cargo.

Instrumento

Arias (2006), define instrumento de recolección de datos como: “cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información.” (p.68).

Como instrumento de recolección de datos se utilizará el cuestionario, el cual Arias (2006) define como:

Es la modalidad de encuesta que se realiza mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador. (p. 74)

En la realización de esta investigación se utilizará la técnica encuesta, no estructurada aplicándose como instrumento el cuestionario, dirigida a la totalidad de la muestra seleccionada. Este recurso permitirá establecer una relación directa entre

los investigadores y su objeto de estudio a través de las personas involucradas en dicho trabajo.

En la elaboración de dicho instrumento es importante señalar que se tomaron en cuenta los objetivos planteados, considerando obtener resultados confiables que puedan dar posibles soluciones a la investigación. El cuestionario permitirá la comunicación interpersonal entre el investigador y el sujeto de estudio a fin de obtener respuestas escritas a las interrogantes planteadas sobre el tema propuesto.

La aplicación de esta técnica conduce a la obtención de información, la cual debe ser guardada en un medio material de manera que los datos obtenidos suministrados por la muestra de la investigación puedan ser recuperados, procesados, analizados e interpretados posteriormente.

Validez y Confiabilidad

Validez

Palella y Martins (2004), definen la validez como: “el grado o nivel en que los resultados de la investigación reflejan una imagen clara y representativa de una realidad”. (p.33).

La validez de un instrumento está enmarcado hacia el grado en que este cumple con su objetivo que es el de medir solamente todo lo que el investigador quiere medir.

Para obtener la validez del instrumento utilizado en la investigación se debe someter a la consideración de un procedimiento llamado juicio de expertos donde tres (3) especialistas, uno (1) en metodología y dos (2) de contenido realizan una revisión minuciosa, para dar su veredicto acerca de la confiabilidad del instrumento, todo ello con la finalidad de evitar errores durante su aplicación.

En otras palabras la validación del instrumento es fundamental para la realización de la investigación ya que representa el grado de confiabilidad que se le

da al instrumento. El cuestionario aplicado a la población seleccionada debe tener coherencia y ajustarse a los objetivos específicos planteados en la investigación.

Confiabilidad

La ausencia de error aleatorio en un instrumento de recolección de datos. Representa la influencia del azar en la medida: es decir es el grado en el que las mediciones están libres de la desviación producida por los errores causales. Además, la precisión de una medida es lo que asegura su repetitividad. (Si se repite siempre da el mismo resultado). (p.164).

Para Méndez, (2001) la prueba piloto la define como “grupo de personas que tengan las mismas características del total de la población identificada”. (p196)

Se entiende por confiabilidad el procedimiento para determinar el grado de efectividad del instrumento que se elaboró para la recolección de información.

Para establecer la confiabilidad del instrumento, la prueba piloto es lo más recomendable, esta se aplica a una población distinta a la muestra del estudio. La muestra seleccionada para aplicar la prueba piloto debe cumplir con las siguientes condiciones:

1. Debe ser pequeña, menos de diez (10) individuos.
2. Poseer las mismas características o tener mucha similitud con la muestra de la población original.
3. Debe ser desechada después de aplicarle los instrumentos (cuestionario) de la investigación.
4. Antes de la aplicación los instrumentos deben ser validados por juicios de expertos.
5. Según las condiciones antes mencionadas el juicio de expertos es una parte importante en la validación de los instrumentos, ya que es un procedimiento que determina la confiabilidad y la validez en el cual se aprecian los siguientes aspectos:
6. Coherencia con los objetivos generales y específicos de la investigación.

7. Correspondencia de los ítems con los indicadores establecidos en la operacionalización de las variables.

8. Redacción de las instrucciones y de los ítems.

9. Presentación y duración del instrumento.

Al igual fue revisada por una serie de expertos para validar la confiabilidad.

Técnica de Procesamiento, Presentación e Interpretación de Datos

Según Hurtado (1998), las técnicas tienen que ver con los procedimientos utilizados para la recolección de datos, es decir el cómo estas pueden ser de revisión documental. Además, según el mismo autor (2006 p. 164), la selección de técnicas e instrumentos de recolección de datos implica determinar por cuales medios o procedimientos el investigador obtendrá la información necesaria para alcanzar los objetivos de la investigación.

Esto quiere decir que toda aquella información numérica y matemática que se obtiene de la investigación, podrá ser presentada y proyectada a través de tablas y gráficos estadísticas, para su posterior análisis.

Procesamiento

El procesamiento de datos para Muñoz, (2011) lo manifiesta como:

La forma de captura y almacenamiento de los datos para la recopilación, tabulación y cálculo de la información obtenida con cualquiera de las herramientas antes indicadas. El propósito es concentrar la información, tabular los datos y concentrar sus resultados en cifras estadísticas, diagramas, tablas, gráficas, cuadros representativos y demás elementos necesarios para hacer la interpretación adecuada del fenómeno en estudio. (p.120).

Se procesaran los datos obtenidos a través de la elaboración de tablas de frecuencia de Ítems con sus respectivos equivalentes porcentuales.

Presentación

En cuanto a la presentación de los datos procesados, Muñoz (2011), es “la presentación formal de los resultados de la investigación realizada, con la finalidad de dar a conocer el proceso de la misma, sus resultados y, en general, toda aquella información que el investigador considere importante para aportar a los lectores”. (p.122).

Los datos van a ser presentados mediante gráficos de barra o tortas.

Interpretación de los Datos

De acuerdo con Muñoz (2011), describe la interpretación de los datos se refiere a “utilizar la estadística para poder interpretar los datos obtenidos. Propiamente, es la agrupación de datos en rangos significativos que se concentran conforme a una adecuada selección para dar una interpretación útil al investigador.” (p.121).

Será de manera cuantitativa cuando se ven los porcentajes y de forma cualitativa cuando se interpretan los porcentajes.

CAPITULO IV

ANALISIS DE LOS RESULTADOS

Este capítulo contiene la información alcanzada con la recolección de los datos a través de la aplicación de los instrumentos donde se propone determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Seguimiento y Control de los Planteles Educativos de la Fundación Nacional el Niño Simón ubicado en la avenida Andrés Bello Distrito Capital

En este sentido, se plantearon los análisis respectivos, tomando como referencia los cuadros y gráficos, donde se vaciaron los datos como lo indica Hurtado y Toro (1998) “es necesario presentar ordenadamente los cuadros y gráficos e irlos explicando y comentando de manera que queden claros los resultados obtenidos en la investigación” (p.92).

Para la recolección y análisis de los resultados se detallan las dimensiones e indicadores y los ítems con sus frecuencias y porcentajes. De igual modo, se ilustran los datos en gráficas de torta, con el objeto de proporcionar una visión clara de los resultados obtenidos por cada ítem, seguido del análisis correspondiente

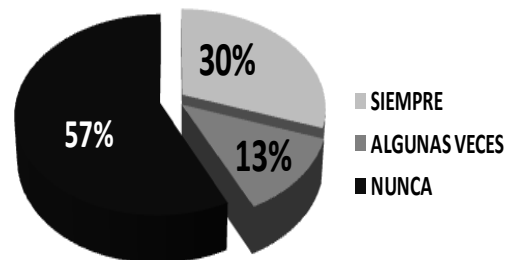
DESEMPEÑO LABORAL

- **Pregunta N° 1:** ¿Sientes agrado trabajando en la gerencia de los Planteles Educativos?

•

Cuadro N° 1. Agrado del trabajo en la Gerencia de los Planteles Educativos

ESCALAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	17	30%
ALGUNAS VECES	7	13%
NUNCA	32	57%
TOTAL	56	100%



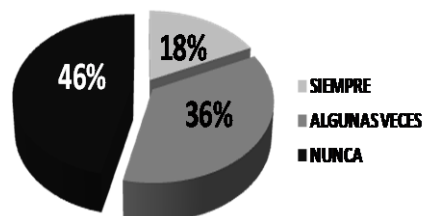
Análisis: La encuesta arrojó que el 57% de los encuestados nunca se siente en agrado trabajando en la gerencia de los Planteles Educativos si los trabajadores no se sienten a gusto trabajando en una institución su eficiencia y eficacia se puede verse afectada... Mientras que un 13%, indicó que algunas veces y un otro 30%, señaló que siempre.

- **Pregunta N° 2:** ¿Conoces la función que cumplen los trabajadores de la Gerencia de Seguimiento y Control de los Planteles Educativos?

•

Cuadro N° 2. Función que cumplen los trabajadores de la Gerencia de Seguimiento y Control de los Planteles Educativos.

ESCALAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	10	18%
ALGUNAS VECES	20	36%
NUNCA	26	46%
TOTAL	56	100%

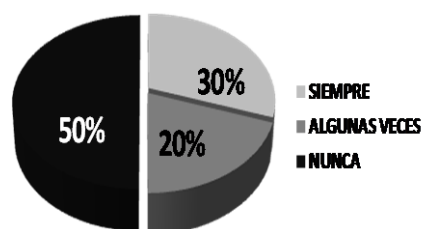


Análisis: El resultado de la encuesta indicó que un 46% nunca han conocido la función que cumplen los trabajadores de la Gerencia, lo que afecta el correcto desempeño del personal y el funcionamiento de la gerencia; por el contrario otro 36% indica que algunas veces, si las conocen y otro 18%, argumentó que siempre las conoces.

- **Pregunta N° 3:** ¿Recibes información de cómo desempeñas tu trabajo?

Cuadro N° 3. Información de cómo desempeñas tu trabajo

ESCALAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	17	30%
ALGUNAS VECES	11	20%
NUNCA	28	50%
TOTAL	56	100%

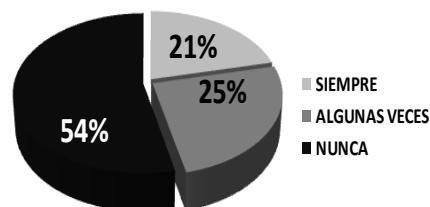


Análisis: El resultado demuestra que un 50% de los encuestados indicaron que nunca reciben información de cómo desempeñan su trabajo; mientras que un 20% argumenta que algunas veces, si recibe esta información y el otro 30% indica que siempre le informan como desempeña su trabajo....

- **Pregunta N° 4:** ¿Te sientes participe de los éxitos que se logran en la gerencia?

Cuadro N° 4. Participación de los éxitos que se logran en la Gerencia

ESCALAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	12	21%
ALGUNAS VECES	14	25%
NUNCA	30	54%
TOTAL	56	100%

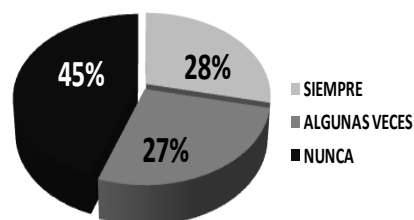


Análisis: Aquí se evidencia que el 54% de los entrevistados nunca han sentido que forman parte de los éxitos que se logran en la Gerencia, lo que ocasiona que los empleados se no se sientan motivados a trabajar para que la Gerencia alcance sus logros; de forma contraria, se observó que un 21%, si se siente participe y el otro 25% algunas veces.

- **Pregunta N° 5:** ¿Recibes la formación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo a nivel de la gerencia?

Cuadro N° 5. Formación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo a nivel de la Gerencia

ESCALAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	16	28%
ALGUNAS VECES	15	27%
NUNCA	25	45%
TOTAL	56	100%

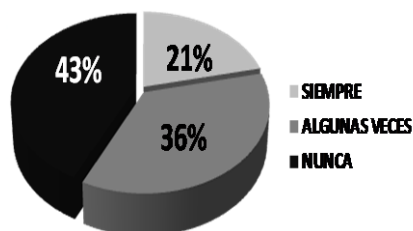


Análisis: La pregunta 5 arrojó un resultado que el 45% nunca recibe la formación necesaria para desempeñar su trabajo a nivel de la gerencia, lo que implica que cada quien tomará decisiones a su conveniencia de acuerdo a lo que se presenta en dicho momento; el otro porcentaje respondió que un 28%, si la recibe, el otro 27%, algunas veces.

- **Pregunta N° 6:** ¿Conoces los riesgos o medidas de prevención relacionadas con tu cargo dentro de la gerencia?

Cuadro N° 6. Riesgos o medidas de prevención relacionadas con el cargo dentro de la Gerencia

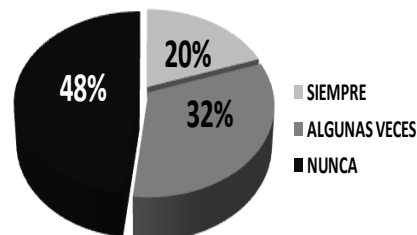
ESCALAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	12	21%
ALGUNAS VECES	20	36%
NUNCA	24	43%
TOTAL	56	100%



Análisis: Esto indica que el 43% nunca posee conocimientos de los riesgos o medidas de prevención relacionadas con el cargo, el otro porcentaje respondió que un 36% algunas veces y el otro 21% dice que si conoces los riesgos o medidas de prevención relacionada con el cargo.

- **Pregunta N° 7:** ¿La gerencia les facilita los equipos necesarios para el desempeño de su trabajo?
- **Cuadro N° 7** Facilitan los equipos necesarios para el desempeño de su trabajo

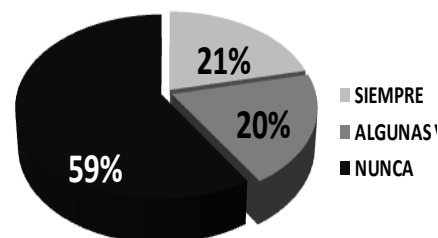
ESCALAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	11	20%
ALGUNAS VECES	18	32%
NUNCA	27	48%
TOTAL	56	100%



Análisis: El resultado de este ítem arroja que al 48% de los encuestados, nunca le facilitan los equipos necesarios para el desempeño de sus trabajo; mientras que el otro 32% responde que algunas veces y un 20% que siempre le proporcionan los equipos de trabajo para su desempeño....

- **Pregunta N° 8:** ¿El jefe inmediato ofrece retroalimentación sobre el desempeño laboral dentro de los puestos de trabajo?
- **Cuadro N° 8** El jefe retroalimenta sobre el desempeño laboral dentro de los puestos de trabajo.

ESCALAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	12	21%
ALGUNAS VECES	11	20%
NUNCA	33	59%
TOTAL	56	100%



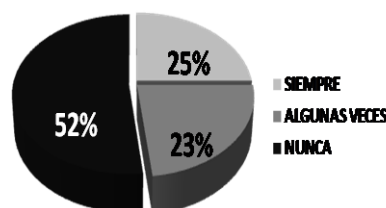
Análisis: Estos resultados señalan que el 59% de los encuestados, indican que nunca su jefe inmediato le ofrece retroalimentación sobre el desempeño laboral dentro de los puestos de trabajo no posee conocimientos de los riesgos o medidas de prevención relacionadas con el cargo; el otro 20% respondió que algunas veces y el otro 21% dice que siempre....

DIMENSIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

- **Pregunta N° 9:** ¿Conoce la estructura organizativa de la Gerencia de Seguimiento y Control de los Planteles Educativos?

Cuadro N° 9 Estructura Organizativa de la Gerencia de seguimiento y Control

ESCALAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	14	25%
ALGUNAS VECES	13	23%
NUNCA	29	52%
TOTAL	56	100%

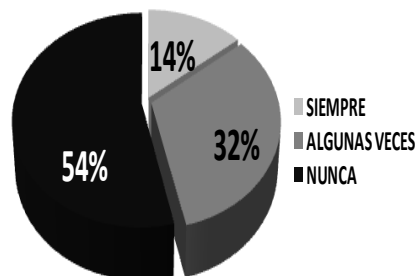


Análisis: Esto indica que el 52% no posee conocimientos sobre la estructura organizativa de la Gerencia de Seguimiento y Control de los Planteles Educativos, mientras que un 23% respondió que algunas veces y el otro 25% dice que siempre la ha conocido....

- **Pregunta N° 10:** ¿En la Gerencia de Seguimiento y Control de los Planteles Educativos están las tareas que se desempeñan lógicamente estructuradas?

Cuadro N° 10 Tareas que se desempeñan están lógicamente estructuradas

ESCALAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	8	14%
ALGUNAS VECES	18	32%
NUNCA	30	54%
TOTAL	56	100%

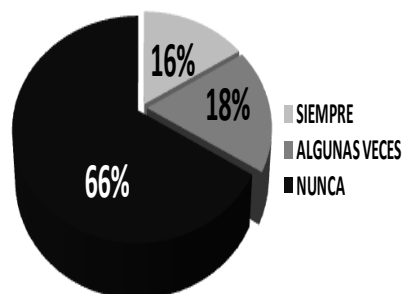


Análisis: El 54% opina que en la Gerencia de Seguimiento y Control de los Planteles Educativos nunca están las tareas que se desempeñan, lógicamente estructuradas. El 32% señaló que algunas veces y el 14%, indicó que siempre están lógicamente estructuradas las tareas.

- **Pregunta N° 11:** ¿La Gerencia muestra interés porque las normas y lineamientos estén claros y se cumplan?

Cuadro N°11 Las normas y lineamientos estén claros y se cumplan?

ESCALAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	9	16%
ALGUNAS VECES	10	18%
NUNCA	37	66%
TOTAL	56	100%

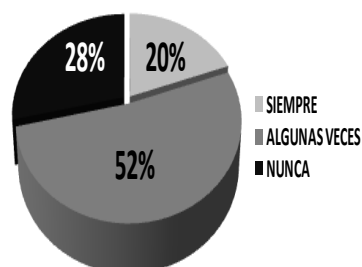


Análisis: El 66% de los entrevistados señaló que, la Gerencia nunca muestra interés porque las normas y lineamientos estén claros y se cumplan... un 18% respondió que algunas veces si muestra interés y el otro 16% dice que siempre lo hace.

- **Pregunta N° 12:** ¿Considera usted que posee autonomía en su trabajo?

Cuadro N° 12 Posee autonomía en su trabajo

ESCALAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	11	20%
ALGUNAS VECES	29	52%
NUNCA	16	29%
TOTAL	56	100%

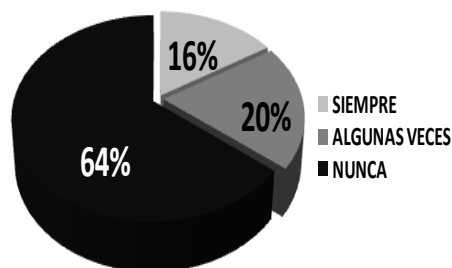


Análisis: Revisando estos resultados se consiguió que el 52 % de los entrevistados, algunas veces consideran que poseen autonomía en su trabajo. El 29%, nunca y el 20%, siempre....

- **Pregunta N° 13:** ¿Usted es puntual a la hora de entregar todo lo que se le solicita por parte del gerente?

Cuadro N° 13 Puntualidad a la hora de entregar todo lo que se le solicita por parte del gerente?

ESCALAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	9	16%
ALGUNAS VECES	11	20%
NUNCA	36	64%
TOTAL	56	100%

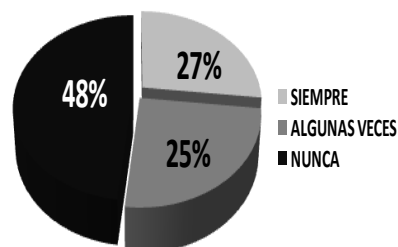


Análisis: Esto indica que el 64% nunca es puntual a la hora de entregar todo lo que se le solicita por parte del gerente. Por otro lado, el 20%, señalo que algunas veces y el 16%, siempre. ...

- **Pregunta N° 14:** ¿El puesto que ocupa en la gerencia tiene relación con la experiencia laboral anterior que usted tenía cuando entro a la institución?

Cuadro N° 14 El puesto que ocupa en la gerencia tiene relación con la experiencia laboral anterior que usted tenía cuando entro a la institución

ESCALAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	15	27%
ALGUNAS VECES	14	25%
NUNCA	27	48%
TOTAL	56	100%

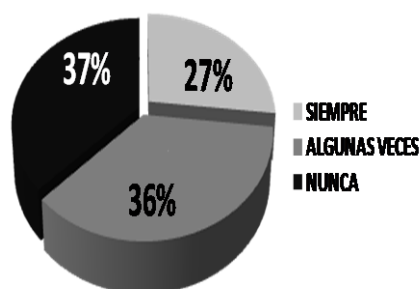


Análisis: Con estos resultados se obtiene que: el 48%, considera que el puesto que ocupa en la gerencia nunca tiene relación con la experiencia laboral anterior que tenía cuando entro a la institución. El 25%, señaló que algunas veces y el 27%, siempre. ...

- **Pregunta N° 15:** ¿Existe posibilidades de ascenso por desempeño dentro de la gerencia de seguimiento y control de planteles educativos?

Cuadro N°15 Ascenso por desempeño dentro de la gerencia de seguimiento y control de planteles educativos

ESCALAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	15	27%
ALGUNAS VECES	20	36%
NUNCA	21	38%
TOTAL	56	100%

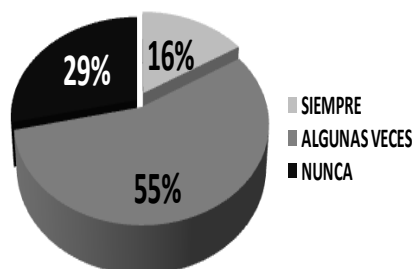


Análisis: El 37% opina que nunca existen posibilidades de ascenso por desempeño dentro de la gerencia de seguimiento y control de planteles educativos. Otro 36% señaló, que algunas veces existen estas posibilidades y un 27% indicó, que siempre. ...

- **Pregunta N° 16:** ¿Considera que la remuneración que percibes está acorde con tu desempeño?

Cuadro N° 16 La remuneración que percibes está acorde con tu desempeño

ESCALAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	9	16%
ALGUNAS VECES	31	55%
NUNCA	16	29%
TOTAL	56	100%



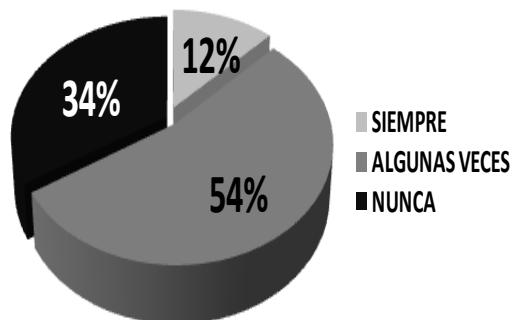
Análisis: Por los resultados obtenidos se evidencia que el 29% de los encuestados considera que la remuneración que perciben nunca está acorde con su desempeño. El 55% considera que algunas veces y el otro 16%, señala que siempre.

....

- **Pregunta N° 17:** ¿La remuneración recibida compensa tu esfuerzo y dedicación al trabajo?

Cuadro N° 17 Remuneración recibida compensa tu esfuerzo y dedicación al trabajo

ESCALAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	7	13%
ALGUNAS VECES	30	54%
NUNCA	19	34%
TOTAL	56	100%

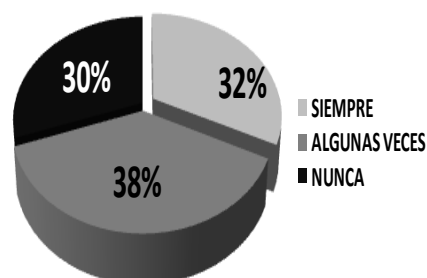


Análisis: Por los resultados obtenidos se evidencia que el 54% de los encuestados considera que la remuneración que perciben algunas veces compensa el esfuerzo de trabajo mientras que el 34% expresan que nunca. Y un 12% está dice que siempre.

- **Pregunta N° 18:** ¿Existe un buen sistema de promoción que ayude a que el mejor empleado ascienda?

Cuadro N° 18 Sistema de promoción que ayuda a que el mejor empleado ascienda

ESCALAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	18	32%
ALGUNAS VECES	21	38%
NUNCA	17	30%
TOTAL	56	100%

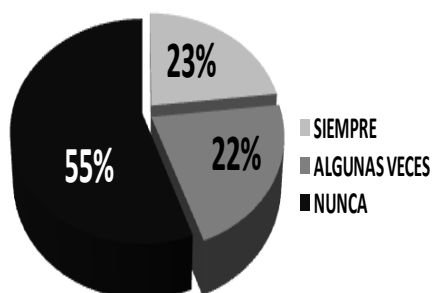


Análisis: Revisando estos resultados se obtiene que: el 30% opina que nunca ha existido un buen sistema de promoción que ayude a que el mejor empleado ascienda. Mientras que un 38% considera que algunas veces ha ayudado y un 32%, señala que siempre. ...

- **Pregunta N° 19:** ¿La relación entre los Gerentes tiende a ser agradable?

Cuadro N° 19 Relación entre los Gerentes tiende a ser agradable

ESCALAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	13	23%
ALGUNAS VECES	12	22%
NUNCA	31	55%

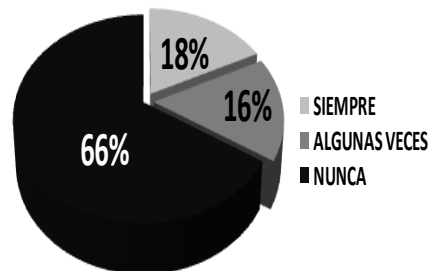


Análisis: Las respuestas a esta pregunta indican en un 55% que la relación entre los Gerentes nunca tiende a ser agradable... Por otro lado, el 22% opina que algunas veces, es agradable y un 23%, que siempre es agradable.

- **Pregunta N° 20:** ¿Se lleva bien con sus compañeros de trabajo?

Cuadro N° 20 Se lleva bien con sus compañeros de trabajo

ESCALAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	10	18%
ALGUNAS VECES	9	16%
NUNCA	37	66%
TOTAL	56	100%

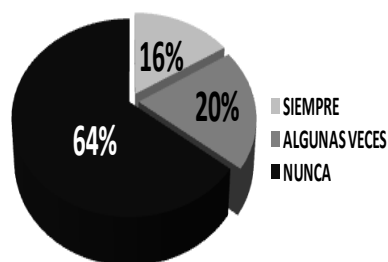


Análisis: Esto indica que el 66% de los entrevistados, nunca se llevan bien con sus compañeros de trabajo. ... El otro 16% algunas veces y el 18% siempre

- **Pregunta N° 21:** ¿Entre el personal que labora para la gerencia prevalece una atmósfera amistosa?

Cuadro N° 21 Entre el personal que labora para la gerencia prevalece una atmósfera amistosa

ESCALAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	9	16%
ALGUNAS VECES	11	20%
NUNCA	36	64%
TOTAL	56	100%

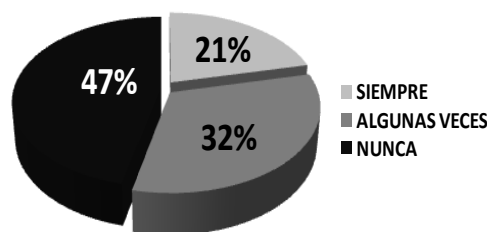


Análisis: El 64% opina que entre el personal que labora para la gerencia nunca prevalece una atmósfera amistosa. ... Otro 20% señaló, que algunas veces prevalece una atmósfera amistosa y un 16% indicó, que siempre.

- **Pregunta N° 22:** ¿La gerencia se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensión?

Cuadro N° 22 La gerencia se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensión

ESCALAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	12	21%
ALGUNAS VECES	18	32%
NUNCA	26	46%
TOTAL	56	100%

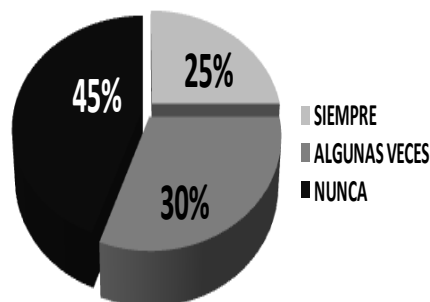


Análisis: Con estos resultados se obtiene que: el 46%, considera que la Gerencia nunca se ha caracterizado por tener un clima de trabajo agradable y sin tensión. El 32%, señaló que algunas veces y el 21%, siempre. ...

- **Pregunta N° 23:** ¿En la gerencia se consideran los conflictos como un factor positivo para mejorar la relación en la misma?

Cuadro N° 23 Se consideran los conflictos como un factor positivo para mejorar la relación en la misma

ESCALAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	14	25%
ALGUNAS VECES	17	30%
NUNCA	25	45%
TOTAL	56	100%

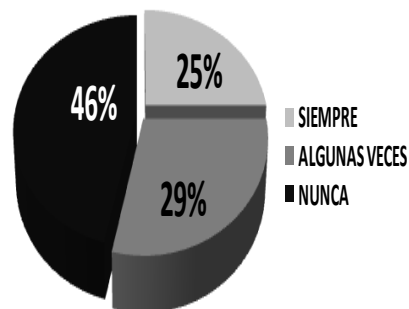


Análisis: Revisando estos resultados se obtiene que: el 45% opina que nunca en la gerencia se consideran los conflictos como un factor positivo para mejorar la relación en la misma. Mientras que un 30% considera que algunas veces ha ayudado y un 25%, señala que siempre.

- **Pregunta N° 24:** ¿Se solucionan los problemas de forma rápida y oportuna en la gerencia?

Cuadro N° 24 Se solucionan los problemas de forma rápida y oportuna en la gerencia

ESCALAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	14	25%
ALGUNAS VECES	16	29%
NUNCA	26	46%
TOTAL	56	100%

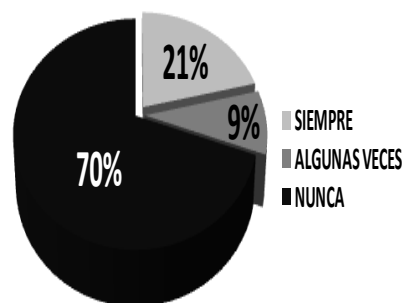


Análisis: Esto indica que el 46% piensa que nunca se solucionan los problemas de forma rápida y oportuna, otro 29% , respondió que algunas veces y el otro 25% dice que siempre.

- **Pregunta N° 25:** ¿Se siente comprometido con las metas organizacionales de la institución?

Cuadro N° 25 Se siente comprometido con las metas organizacionales de la institución

ESCALAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	12	21%
ALGUNAS VECES	5	9%
NUNCA	39	70%
TOTAL	56	100%

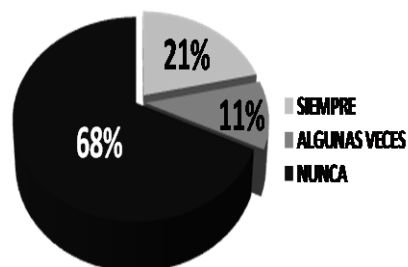


Análisis: Las respuestas a esta pregunta indican en un 70% que los encuestados nunca se siente comprometido con las metas organizacionales de la institución ... Por otro lado, el 9% opina que algunas veces, se sienten comprometidos y un 21%, que siempre.

- **Pregunta N° 26:** ¿Se siente a gusto de trabajar para la gerencia de seguimiento y control de planteles educativos?

Cuadro N° 26 Se siente a gusto de trabajar para la gerencia de seguimiento y control de planteles educativos

ESCALAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	12	21%
ALGUNAS VECES	6	11%
NUNCA	38	68%
TOTAL	56	100%

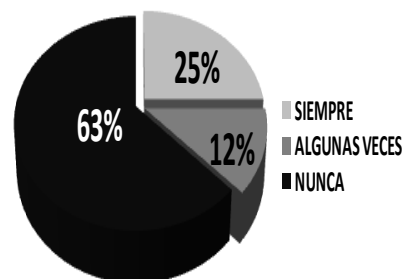


Análisis: El 68% opina que nunca se han sentido a gusto de trabajar para la gerencia de seguimiento y control de planteles educativos. ... Otro 11% señaló, que algunas veces se han sentido a gusto de trabajar para la gerencia de seguimiento y control de planteles educativos y un 21% indicó, que siempre ha estado a gusto de trabajar para la gerencia de seguimiento y control de planteles educativos.

- **Pregunta N° 27:** ¿Cuándo usted realiza trabajo difícil cuenta con la ayuda de sus compañeros?

Cuadro N° 27 Cuándo usted realiza trabajo difícil cuenta con la ayuda de sus compañeros

ESCALAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	14	25%
ALGUNAS VECES	7	13%
NUNCA	35	63%
TOTAL	56	100%

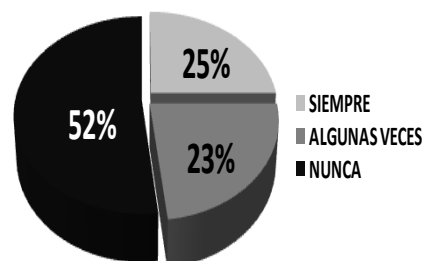


Análisis: Las respuestas a esta pregunta indican en un 63% que los entrevistados cuando realiza un trabajo difícil nunca cuentan con la ayuda de sus compañeros... Por otro lado, el 12% opina que algunas veces le ayudan y un 25%, que siempre le ayuden.

- **Pregunta N° 28:** ¿El gerente se preocupa por los problemas y cómo se sienten las personas que conforman la gerencia?

Cuadro N° 28 El gerente se preocupa por los problemas y cómo se sienten las personas que conforman la gerencia.

ESCALAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	14	25%
ALGUNAS VECES	13	23%
NUNCA	29	52%
TOTAL	56	100%

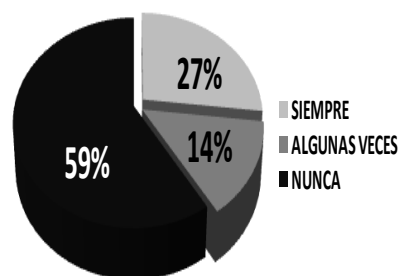


Análisis: Las respuestas a esta pregunta indican en un 52% que los entrevistados opinan que la gerente no se preocupa por los problemas y como se sientes las personas que conforman la gerencia... Por otro lado, el 23% opina que algunas veces si se preocupas un 25%, que siempre dicen que siempre se preocupa...

- **Pregunta N° 29:** ¿Todo el personal que pertenece a la gerencia colabora en las actividades fuera de la misma?

Cuadro N° 29 Todo el personal que pertenece a la gerencia colabora en las actividades fuera de la misma?

ESCALAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	15	27%
ALGUNAS VECES	8	14%
NUNCA	33	59%
TOTAL	56	100%

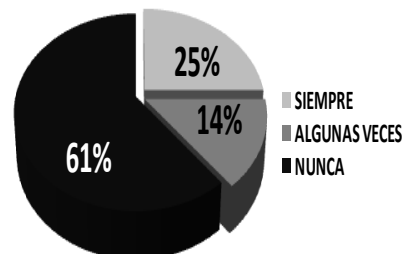


Análisis: Esto indica que el 59% de los entrevistados opinan que nunca todo el personal que pertenece a la gerencia colabora en las actividades fuera de la misma, el otro porcentaje respondió que un 14% algunas veces y el otro 27% dice que siempre colaboran. ...

- **Pregunta N° 30:** ¿En la gerencia se trabaja en equipo y el liderazgo?

Cuadro N° 30 En gerencia se trabaja en equipo y el liderazgo

ESCALAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	14	25%
ALGUNAS VECES	8	14%
NUNCA	34	61%
TOTAL	56	100%



Análisis: El 61% opina que nunca en la gerencia se trabaja en equipo y liderazgo. ... Otro 14% señaló, que algunas veces se trabaja en equipo y liderazgo y un 25% indicó, que siempre se trabaja de esta manera.

Interpretación de los resultados

Una vez demostrada y analizada la investigación obtenida del instrumento de recolección de datos, se exponen a continuación los resultados más específicos evaluados mediante una encuesta.

Objetivo 1: Describir el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia de Seguimiento y Control de los Planteles Educativos de la Fundación Nacional el Niño Simón ubicado en la Avenida Andrés Bello Distrito Capital, se puede deducir, luego del análisis del entorno laboral realizado de la misma es necesario implantar estrategias en materia de clima organizacional, con el propósito de poner en práctica los planes estratégicos para el logro de objetivos laborales, tales como el aprovechamiento de los estímulos de cada empleado.

Objetivo 2: Examinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia de Seguimiento y Control de los planteles Educativos de la Fundación Nacional el Niño Simón ubicado en la Avenida Andrés Bello Distrito Capital, el presente análisis, se realiza con la firme intención de identificar el cumplimiento de los deberes de cada trabajador.

De manera efectiva se llevó a cabo una serie de encuestas dentro del personal que labora en la Fundación Nacional El Niño Simón y se evidencia que existe poco clima organizacional, ocasionando sanciones graves que generan consecuencias negativas para el personal y/o la institución; también se noto la carencia de una buena planificación que permita el progreso con eficacia de la Gerencia.

Objetivo 3: Diseñar Estrategias Gerenciales que propicien un clima organizacional favorable para la mejora del Desempeño Laboral de los Trabajadores en la Gerencia de Seguimiento y Control de los planteles Educativos de la Fundación Nacional el Niño Simón ubicado en la Avenida Andrés Bello Distrito Capital, durante el desarrollo de la investigación se observo que el personal manifiesta la importancia de cumplir con una planificación, que mantendrá al día las labores de la gerencia.

De igual forma se puede observar que cada interrogante está relacionada de forma directa con los cuadros y gráficos circulares, estructurados de la siguiente manera: ítems por ítems, cuadros que incluyen la opción, frecuencia y porcentaje de cada interrogante, donde se ve reflejado la respuesta de cada encuestado en forma de tabulador de cantidades, seguidamente se observan los gráficos, donde se representan de manera gráfica los porcentajes obtenidos de cada pregunta.

Se hace resaltante acotar, la diferencia de respuestas en la mayoría de las interrogantes obteniendo porcentajes de 50% entre cada pregunta generando una igualdad de porcentajes, o como es el caso contrario donde se evidencia que un 90% si estaba de acuerdo y el otro 10% restante no; esto con la finalidad de poder obtener la variedad de respuestas de los encuestados y poder obtenerlas de manera clara y así desarrollar las conclusiones y recomendaciones en forma clara.

Para finalizar, se mostraron los resultados gráficos y tabulares de cada pregunta y su interpretación correspondiente para poder determinar la conclusión final de la encuesta como aporte del trabajo, permitiendo ver la distribución de los datos que representan un hecho.

En términos generales, lo que se busca es lograr desarrollar un mejor clima organizacional donde se observe la conjugación organizada de varios elementos encauzados a soportar un mejor desempeño laboral

CAPITULO V

PROPUESTA DE INNOVACION EDUCATIVA

EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA GERENCIA DE SEGUIMIENTO Y CONTROL DE LOS PLANTELES EDUCATIVOS DE LA FUNDACIÓN NACIONAL EL NIÑO SIMÓN UBICADO EN LA AVENIDA ANDRÉS BELLO DISTRITO CAPITAL



Presentación

La propuesta se plantea en función de los resultados obtenidos a partir del instrumento aplicado a los empleados pertenecientes a la Gerencia de Seguimiento y Control de Planteles Educativos, ubicado en la Avenida Andrés Bello -Distrito Capital, el cual arroja que los empleados poseen dificultad en las tareas asignadas para ser trabajadas en equipo, asimismo, se observa poca integración del personal, una inadecuada comunicación entre los miembros del equipo con expresiones que denotan conflictos verbal, incumplimiento de normas, inadecuada distribución de las responsabilidades. Estas dificultades afectan notablemente el servicio que presta la organización y la consecución de los objetivos propuestos en la misión de la institución u organización

La consideración anterior permite reflexionar sobre la razón de formar, entendida en la propuesta, como la vía que facilita la transmisión de experiencias de aprendizajes; así como también, ayudarles a pensar y brindarles espacios para el debate y la discusión de climas organizacionales.

Entonces, a través de la aplicación de Estrategias se pretende corregir y ampliar el Clima Organizacional y el desempeño laboral de en la Gerencia de Seguimiento y Control de los Planteles Educativos de la Fundación Nacional el Niño Simón.

Objetivos de la Propuesta

Objetivo General

Evaluar la efectividad de las estrategias con el propósito de corregir y ampliar el clima organizacional en el desempeño laboral de la Gerencia de Seguimiento y Control de los Planteles Educativos de La Fundación Nacional El Niño Simón ubicado en la Av Andrés Bello-Distrito Capital.

Objetivos Específicos

Diseñar estrategias para el desarrollo de un mejor clima organizacional que contribuya a fortalecer el desempeño laboral de la Gerencia de Seguimiento y Control de los planteles Educativos de la Fundación Nacional El niño Simón.

Desarrollar estrategias para un mejor clima organizacional que contribuya a fortalecer el desempeño laboral de la Gerencia de Seguimiento y Control de los planteles Educativos de la Fundación Nacional El niño Simón.

Comparar los cambios producidos en el desarrollo de un mejor clima organizacional que contribuya a fortalecer el desempeño laboral de la Gerencia de Seguimiento y Control de los planteles Educativos de la Fundación Nacional El niño Simón.

Justificación

El hacer algo, está directamente relacionado con los contenidos gerenciales, con el modo como se presenta y con las actividades que se proponen para que los trabajadores puedan ampliar sus aprendizajes y gestiones laborales. Para ello, el personal que integra la gerencia debe estar dispuesto a modificar rutinas habituales en su forma de laborar en su ámbito, tener disposición para explorar otros cambios de acceso y, lo más importante, dominar con destreza y profundidad el conocimiento que se pretende proponer al mejoramiento del clima organizacional. Es decir, conocer los orígenes, los problemas que intentan resolver y los misterios que intentan explicar o comprender.

Con esta propuesta, se procuró lograr de manera creativa y dinámica, que los empleados que integran la gerencia de planteles educativos efectúen con mayor disposición las destrezas de sus roles laborales, obteniendo así resultados productivos que causen en ellos un mejor clima organizacional y laboral.

Con base en ese propósito, las actividades didácticas innovadoras forman parte esencial de la propuesta y se conciben como el conjunto de actividades que el gerente estructura para que los empleados vayan constituyendo su conocimiento, lo transforme, lo problematice, y lo evalúe, bien sea en su ámbito personal y/o profesional; también es elemental que el gerente participe junto con sus empleados en la recuperación de su propio proceso de enseñanza aprendizaje; es decir, que se planteen diversas actividades hasta lograr que el empleado alcance las competencias mínimas exigidas en el clima organizacional y su desempeño laboral en la gerencia. De este modo, se hace notoria la importancia que presentan las actividades didácticas, debido a que ocupan un lugar medular en el proceso de enseñanza aprendizaje, ya que son actividades que el gerente debe plantearse para realizarlas y lograr facilitar en los empleados la construcción del conocimiento.

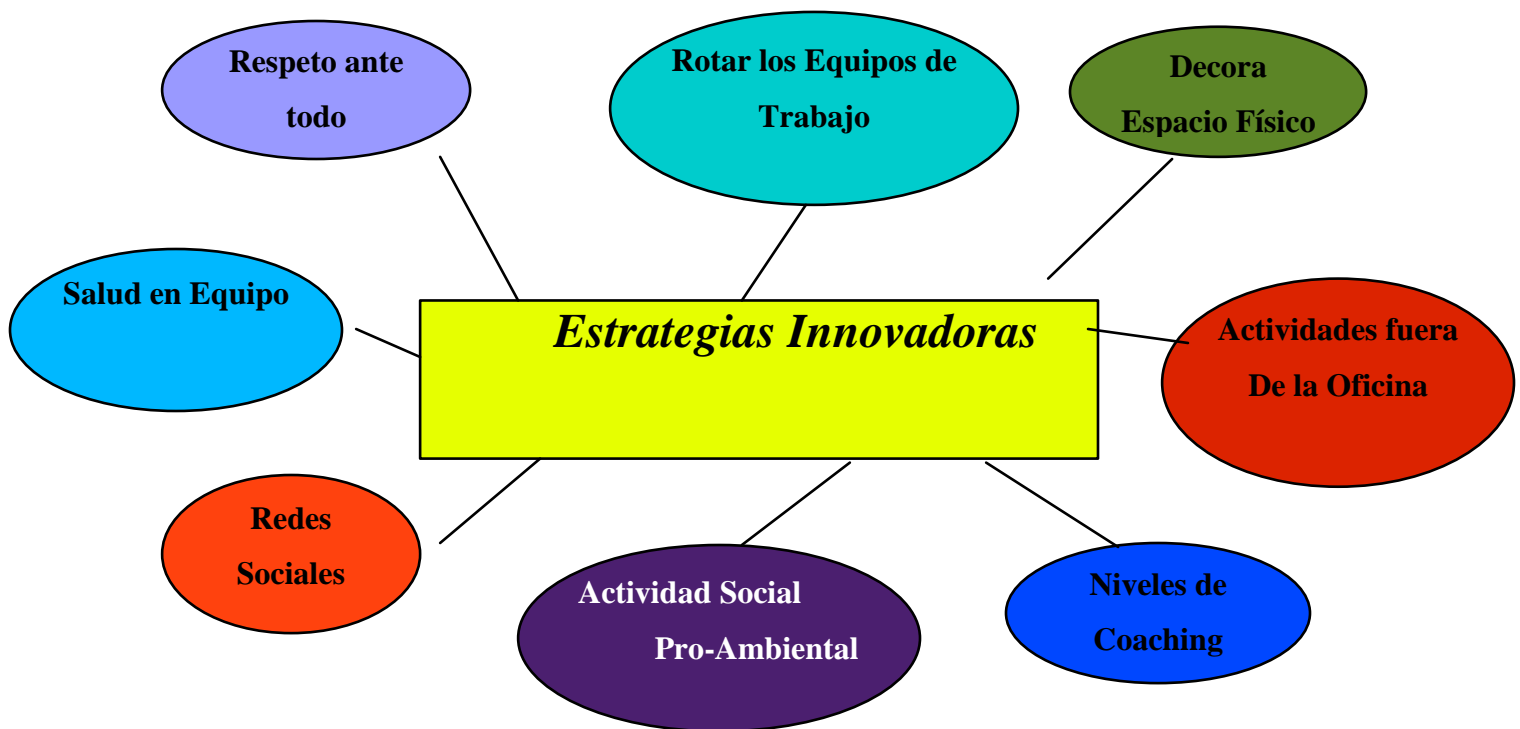
Finalmente el diseño de esta propuesta innovadora, se logró mediante un conjunto de estrategias, técnicas y medios, la planificación de actividades de acuerdo con las necesidades del clima organizacional de la Gerencia de Seguimiento y Control de los planteles Educativos de la Fundación Nacional El niño Simón, logrando los objetivos planteados que persiguen la finalidad de hacer más efectivo el clima de trabajo.

Por otra parte, en las organizaciones educativas se busca el desarrollo de un perfil integral, coherente y unificado de decisiones; definir los objetivos institucionales, las propuestas de acción y las prioridades en la administración de recursos, definir acciones para extraer ventajas a futuro; se consideran tanto las oportunidades y amenazas del medio en el que está inserta, como los logros y problemas de la misma organización.

Cabe destacar que para la variable de clima organizacional es importante la motivación laboral, como un factor determinante dentro de la cultura organizacional educativa para el desarrollo de las relaciones laborales llevadas a cabo en las gestiones del cumplimiento de las funciones.

En este sentido, las instituciones deben crear mecanismos que desarrollen factores motivadores para favorecer el clima en el entorno laboral y así solventar los malestares percibidos en los integrantes de la organización.

Estrategias Innovadoras. Ajustado por la autora

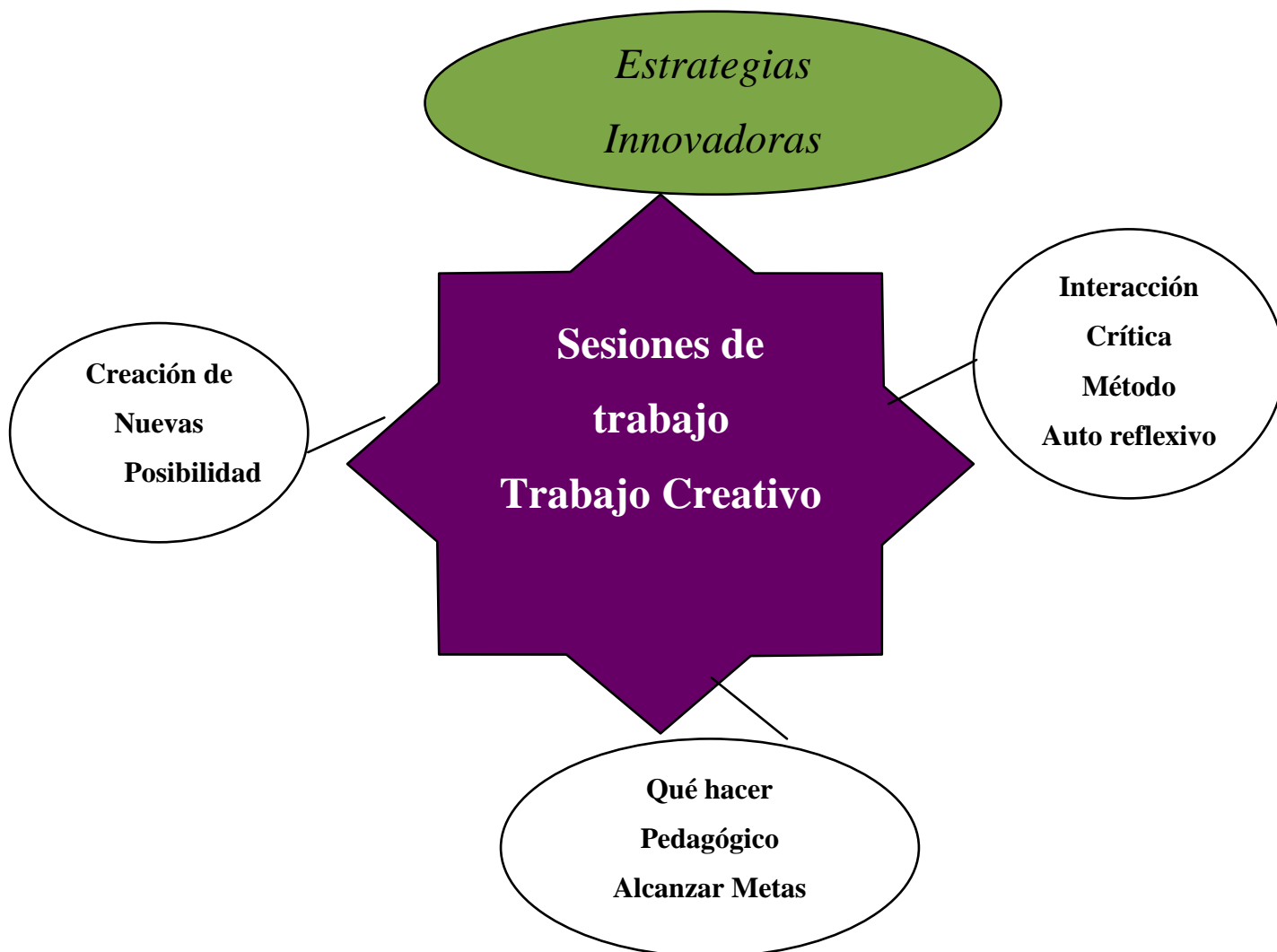


Estructura de la propuesta

La propuesta se llevó a cabo mediante varias secciones de actividades relacionadas directamente con el área de clima organizacional, implementando diversas estrategias innovadoras (explicadas en cuadro de secciones) en el nivel de empleados que conforman la Gerencia de Control y Seguimiento de Planteles Educativos. En ese sentido, Altuve (2004) define las estrategias innovadoras como un conjunto de técnicas que se ponen de manifiesto para crear reservas de habilidades y de conocimientos esenciales, que son necesarias, no sólo para superar las dificultades, “sino también para cambiar las practicas fundamentales que caracterizan la educación del presente, así como crear y poner en ejecución nuevas teorías y estrategias innovadoras” (p.14). Lo que quiere decir, que su propósito es adecuarse a las transformaciones a través de nuevos métodos.

En el grafico 2, se muestran los compendios de las sesiones de trabajo como estrategias innovadoras propuestas por Altuve (ob.cit)

Las sesiones de trabajo como estrategias innovadoras. Tomados de “Aspectos Teóricos y experiencias sobre innovaciones educativas” Altuve Magaly (2004). Ajustado por la autora.



En relación a estas recomendaciones, la propuesta contempla los siguientes elementos:

Propósitos

Proporcionar a los empleados de la Gerencia de Control y Seguimiento de planteles Educativos estrategias innovadoras creativas que favorezcan el proceso de optimización en el clima laboral.

Estimular a los empleados de la Gerencia sobre el valor del uso en su campo laboral de estrategias innovadoras creativas que favorezcan el proceso de optimización en el clima laboral.

Orientar a los empleados de la Gerencia en el uso de las estrategias innovadoras creativas.

Dirigido

A los empleados de la Gerencia de control y seguimiento de planteles Educativos de la Fundación Nacional El Niño Simón.

Número de Sesiones

Ocho (8) Teórico-Prácticas, respectivamente.

Contenido

Conceptualización de clima de trabajos

Elementos de las técnicas de clima organizacional

Técnicas innovadoras creativas que contribuyan con la optimización del clima organizacional

Metodología

Se realizó a través de: facilitación e implementación de estrategias innovadoras

CUADRO N° 1**“EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL”****Centro de aplicación Gerencia de Seguimiento y control de los planteles Educativos de la Fundación Nacional el Niño Simón**

OBJETIVO	ESTRATEGIAS	RECURSOS	EVALUACIÓN
Propiciar el hábito de cumplir sus funciones administrativas de forma más placentera rotando los equipos.	<ol style="list-style-type: none">1. Bienvenida al grupo2. Diálogos basados en las interrogantes creadoras del intercambio de saberes3. ¿Qué son los equipos de trabajo?, ¿Cuáles son?, ¿Cómo podemos rotarlos?4. Elaboración de dibujos donde se evidencie la sensación al calma al estar ubicados en su puesto de trabajo a) utilizar colores pasteles, b) utilizar la difuminación de figuras.5. Elaboración de dos dibujos, donde se evidencie la sensación de movimiento al trasladar los equipos. a) utilización de colores primarios, b) utilización de figuras geométricas. El trabajo se titulará “mi pasión en el trabajo”.6. Relato de experiencias personales en cuanto a la elaboración del trabajo.7. Torbellino de ideas para la definición de equipo de trabajo.8. Elaboración de frases relacionadas con el equipo de trabajo.	Materiales: Hojas blancas Pega Colores Lápices Marcadores Tijera Pizarrón Borrador Humanos: Empleados	Formativa: Al final de cada sesión se solicitará a los empleados que manifiesten su opinión sobre las actividades efectuadas.

CUADRO N°2

“EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL”

Centro de aplicación Gerencia de Seguimiento y control de los planteles Educativos de la Fundación Nacional el Niño Simón



SESIÓN N°2: Decorar Espacio físico

OBJETIVO	ESTRATEGIAS	RECURSOS	EVALUACIÓN
Promover a los empleados en la reflexión sobre la importancia de valorar los materiales utilizados en la decoración de los espacios físicos; a su vez el trabajo individual-grupal	<p>Interrogantes productoras del diálogo en cuanto a:</p> <ul style="list-style-type: none">•¿Cómo re-modelar y decorar el espacio físico?•¿Qué sentirías al re-modelar el espacio laboral a tu gusto?•Elaboración de un boceto para aplicar en la decoración del espacio físico donde se labora.	<p>Materiales:</p> <p>Hojas Marcadores Lápices Pizarrón Colores Regla Borrador</p> <p>Humanos:</p> <p>Empleados</p>	<p>Formativa:</p> <p>Al final de cada sesión se solicitará a los empleados que manifiesten su opinión sobre las actividades efectuadas.</p>

CUADRO N° 3**“EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL”**

Centro de aplicación Gerencia de Seguimiento y control de los planteles Educativos de la Fundación Nacional el Niño Simón

**SESIÓN N° 3: Niveles de Coaching**

OBJETIVO	ESTRATEGIAS	RECURSOS	EVALUACIÓN
Fortalecer la capacidad para relacionarse positivamente a nivel emocional.	<ol style="list-style-type: none">1. Preguntas generadoras de diálogo2. Trabajo en equipo3. Expresión de estados de ánimos y emociones4. Narración de experiencias5. Relacionadas con auto imagen, expresión corporal <p>Concursos de dibujos donde se refleje su propia actuación laboral.</p>	<p>Materiales:</p> <p>Hojas Marcadores Colores Temperas Materiales de desecho Pega Tijera Lápices Borrador Regla</p> <p>Humanos: Empleados</p>	<p>Formativa: Al final de cada sesión se solicitará a los empleados que manifiesten su opinión sobre las actividades efectuadas.</p>

CUADRO N° 4
“EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL”



Centro de aplicación Gerencia de Seguimiento y control de los planteles Educativos de la Fundación Nacional el Niño Simón

SESIÓN N° 4: Actividad Social o pro-ambiental

OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS	EVALUACIÓN
Promover a los empleados a vivenciar sus aprendizajes en su desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> 6. Estimular a los empleados en la búsqueda del significado de palabras relacionadas con imagen. 7. Comentar las diferencias y analizarlas. 8. Preguntas generadoras de diálogo 9. Narraciones de experiencias y anécdotas donde hayan experimentado actividades relacionadas con el ambiente. 10. Preguntas que hagan llamado a la reflexión 11. Anécdotas 12. Composición de imágenes sobre la sociedad y el ambiente 	<p>Materiales: Hojas Blancas Colores Marcadores Pizarrón Borrador Diccionario Enciclopedia Equipo de sonido CD</p> <p>Humanos: Empleados</p>	<p>Formativa: Al final de cada sesión se solicitará a los empleados que manifiesten su opinión sobre las actividades efectuadas.</p>

CUADRO N° 5
“EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL”



Centro de aplicación Gerencia de Seguimiento y control de los planteles Educativos de la Fundación Nacional el Niño Simón

SESIÓN N° 5: Redes Sociales

OBJETIVO	ESTRATEGIAS	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>Identificar las redes sociales y su relación con la empresa y sus funciones.</p>	<p>Dinámica “Armando las redes sociales”</p> <p>Preguntas generadoras de diálogo</p> <p>Lluvias de ideas sobre los diversos conceptos de forma (instagram, facebook, twiter, snachap, etc.)</p> <p>Carrera de métodos de redes sociales.</p>	<p>Materiales: Hojas Colores Marcadores Temperas Pizarrón Borrador Lápices</p> <p>Humanos: Empleados</p>	<p>Formativa: Al final de cada sesión se solicitará a los alumnos que manifiesten su opinión sobre las actividades efectuadas.</p>

CUADRO N° 6
“EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL”



Centro de aplicación Gerencia de Seguimiento y control de los planteles Educativos de la Fundación Nacional el Niño Simón

SESIÓN N° 6: Salud en equipo

OBJETIVO	ESTRATEGIAS	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>Fomentar el cuidado de la salud, para lograr que sea más efectivo su desempeño a nivel laboral.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lluvia de ideas 2. Preguntas generadoras de diálogo 3. Técnica “cuidando mi salud en equipo” 4. Composición de canción relacionada con la actividad 5. Boceto de la composición a realizar de ¿Como cuidaría mi salud en equipo? 	<p>Materiales: Botellas Frascos Tempera Pinceles Lápices Colores</p> <p>Humanos: Empleados</p>	<p>Formativa: Al final de cada sesión se solicitará a los empleados que manifiesten su opinión sobre las actividades efectuadas.</p>

CUADRO N° 7

“EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL”

Centro de aplicación Gerencia de Seguimiento y control de los planteles Educativos de la Fundación Nacional el Niño Simón



SESIÓN N° 7: Actividades Fuera de la oficina

OBJETIVO	ESTRATEGIAS	RECURSOS	EVALUACIÓN
Promover que los empleados comprendan la importancia de realizar actividades fuera de oficina.	<ol style="list-style-type: none">6. Estrategia “bailando con el globo”7. Discusión dirigida sobre las actividades fuera de la oficina8. Exposición de experiencias9. Armar boceto sobre qué actividades les gustaría realizar fuera de la oficina.	<p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none">globosColoresPizarrónMarcadoresColoresLápices <p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none">Empleados	<p>Formativa:</p> <p>Al final de cada sesión se solicitará a los empleados que manifiesten su opinión sobre las actividades efectuadas.</p>

CUADRO N° 8**“EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL”**

Centro de aplicación Gerencia de Seguimiento y control de los planteles Educativos de la Fundación Nacional el Niño Simón

SESIÓN N° 8: Respeto ante todo

OBJETIVO	ESTRATEGIAS	RECURSOS	EVALUACIÓN
Realizar ejercicios donde se evidencien diversas situaciones laborales y se aplique la resolución de conflictos.	<ul style="list-style-type: none">• Lluvia de ideas• Concurso sobre “composición de casos laborales”• Técnica “decorando el respeto”• Discusiones dirigidas a partir de las actividades realizadas.	Materiales: Block de dibujos Tempera, pinceles Vasos con agua Esferas de anime Palitos de altura Colores, marcadores Humanos: Empleados	Formativa: Al final de cada sesión se solicitará a los empleados que manifiesten su opinión sobre las actividades efectuadas.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

La investigación desarrollada, partió de la encuesta aplicada a los empleados pertenecientes a la Fundación Nacional El Niño Simón de la Gerencia de seguimiento y control de los planteles educativos Ubicado en la Avenida Andrés Bello Distrito Capital. El mismo, facilitó la identificación de un conjunto de debilidades manifestadas por los empleados y relacionadas con el área de desempeño laboral. Estas refieren bajo rendimiento laboral, desmotivación, apatía para efectuar las actividades.

A partir de las necesidades detectadas, surgió el interés de evaluar la efectividad de las estrategias con el propósito de fortalecer el aprendizaje en el área laboral. Para ello se diseñó y desarrolló un conjunto de estrategias de aprendizaje innovadoras y creativas que una vez aplicadas permitirá comparar los cambios producidos en los empleados en relación a esta área.

La aplicación de estrategias didácticas fundamentadas en la diversidad de técnicas para el aprovechamiento del clima organizacional, facilitara un espacio de enseñanza que contribuirá al fortalecimiento en el aprendizaje del área, de manera social y afectiva, dado, que brindará a los empleados novedosas herramientas para mejorar sus relaciones al momento de realizar sus actividades. En tal sentido, se puede decir que las estrategias creativas aplicadas serán efectivas para las mejoras del clima organizacional en los trabajadores de la Fundación Nacional Niño Simón.

En consecuencia, el trabajo en equipo jefe-empleado ayudará al logro significativo de los objetivos propuestos, contribuyendo con la promoción y el fomento de la participación de los trabajadores en las actividades didácticas, lo cual

se evidenciará en el establecimiento de un espacio creativo, social y afectivo y en el disfrute de las producciones de los trabajadores.

Las estrategias creativas de aprendizaje que se aplicaran, apoyaran el desarrollo de las acciones individuales en cuanto a la toma de decisión, interpretación, socialización y proposición espontaneas de ideas originales, fluidez, apertura a los cambios por parte de los trabajadores. Al mismo tiempo, se les enseñara a someter los propios intereses a la voluntad general, reflexionar sobre la importancia de contribuir con los derechos de sus compañeros y a respetar sus personalidades.

Recomendaciones

De acuerdo con las conclusiones y sugerencias brindadas a partir de los resultados obtenidos en la propuesta se recomienda:

Los jefes preocupados por el desarrollo de aprendizaje significativo de sus trabajadores, tienen la posibilidad a través de esta investigación de aprovechar cualquier oportunidad para incluir el juego, como una actividad creativa que permita motivar la realización de actividades didácticas. Ello, con el propósito de propiciar un espacio de aprendizaje dinámico y divertido donde se pueda desarrollar estrategias creativas.

El primer paso para realizar un panorama del clima organizacional en la empresa es localizar aquellas situaciones adversas que pueden llegar a afectar el entorno y por ende, disminuir la productividad o crear lo que comúnmente se conoce como mal ambiente.

Generar los espacios de diálogo sincero y búsqueda de soluciones conjuntas para encontrar la salida más apropiada. Los jefes (si no están involucrados) no deben tomar partido, pero tampoco deben ignorar lo que ocurre.

Para evitar tensiones y lograr una mayor sinceridad de las personas involucradas es recomendable hacer unos descargos iniciales de manera individual, para luego realizar una reunión conjunta y aclarar los motivos de las diferencias.

La comunicación eficaz entre el personal y las directivas desde antes de que las cosas ocurran se convierte en la mejor herramienta para evitar posteriores tragos amargos. Los ejercicios de integración desde el principio del proceso, también motivan a las partes a adaptarse de manera más rápida.

Hablar con los trabajadores, explicarles el porqué del aumento de trabajo (temporada, cambios, compromisos u objetivos más ambiciosos) son el primer paso para que ellos entiendan que se trata de un proceso necesario.

Es preciso conocer las aspiraciones de cada uno de los empleados para fortalecer su desarrollo profesional

Un mínimo porcentaje del personal no posee la información necesaria para realizar sus funciones y obligaciones, se debe proporcionar a todo el personal la información necesaria para el cumplimiento de sus tareas diarias.

REFERENCIAS

- Altuve, M. (2004) Aspectos Teóricos y Experiencias sobre Innovaciones Educativas. Caracas; grupo gráfico 5.
- Ansi3n, J (2004) *Para comprender la Escuela P3blica, desde sus crisis y posibilidades*. Per3: Editorial Fondo Pontificia
- Amarante (2000) *Gesti3n Directiva modulo 1 al 4*. Perfeccionamiento Docente. Buenos Aires.
- Arias, (2006) *El Proyecto de Investigaci3n*. Introducci3n a la metodolog3a Cient3fica. 5^a Edici3n. Caracas Venezuela.
- Arias, F (2001) *El Proyecto de Investigaci3n*. 5^a Edici3n. Caracas Venezuela
- Balestrini A., M. (2006). *Como se elabora el proyecto de investigaci3n*. Caracas: Servicio Editorial.
- Brunet (2007). *El clima de Trabajo de las Organizaciones definiciones, diagn3sticos y consecuencias*, M3xico: Trillas
- Castro, M (2003) El proyecto de Investigaci3n y su esquema de elaboraci3n (2^oediciones) caracas Uyapal.
- Chiavenato, I (2000). *Higiene y Seguridad en el trabajo*. Administraci3n De Recursos Humanos 5^o Edici3n Editorial: Mc Graw Hill Colombia.
- Chiavenato, I. (2005) *Administraci3n de Recursos Humanos* .Quinta edici3n Mc Graw-Hill interamericana.
- Chiavenato, I (2007). *Teor3as de la Administraci3n de Recursos Humanos*. Editorial Mc Graw-Hill.
- Corica y Hern3ndez *Art3culo de Comunicaci3n y Nuevas Tecnolog3as y su Incidencia en las Organizaciones Educativa*.
- Constituci3n de la Rep3blica Bolivariana de Venezuela (1999) Gaceta Oficial de la Rep3blica Bolivariana de Venezuela n3 36.860. Caracas. Venezuela.
- D3az, R y Zavala, G (2006): *Diagn3stico de Clima Organizacional: Un an3lisis conceptual y metodol3gico*. Ensayo no publicado. P3gs. 1-24
- Drucker (1994) *El Arte perdido de la Gerencia*. Editorial Norma

- Estévez, B (2004) *La Gerencia de la Calidad Educativa*. Cuadernos Monográficos. 4 comprendió. Editores Candidus
- Fernández, A. (2008) *Desempeño Docente y su Relación Orientación a la Meta*. V I Lima Perú
- García, C (1995) Artículo comportamiento organizacional.
- Gerez, A. (2009) Manual de planificación, seguimiento y evaluación de los resultados de desarrollo. Programa de las naciones unidas para el desarrollo. Edición: A.K.Office Supplies.
- Graffe, G (2004) *Gestión Educativa para la Transformación*. Cuadernos monográficos Candidus N4 La gerencia de la Calidad Educativa
- Guédez, V (1998) *Gerencia, Cultura y Educación*. Caracas: Editorial Tropykos/clacdec.
- Hampton, R. D. 2010. *Administración*. Mc Graw Hill.
- Hernández, (1998) Estrategias docentes para el Aprendizaje significativo. México: Mc Graw-Hill
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2000). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hurtado (1998) **Metodología de la investigación holística**. Caracas: Fundación SYPAL.
- Koontz,(1991) *Estrategias, planificación y control*. Litwin y Stringer (1978). *Organization Climate*. New Your.Simon &schuer.
- LOPCYMAT (2005) Ley de Prevención, Condiciones y medio Ambiente de Trabajo.
- Ley Orgánica del Trabajo (2012). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*. Mayo 2012.
- Litwin y Stringer (1978) <http://www.qualidade.org/articles/dec97/dec97.htm>. Dimensión del clima organizacional
- Marchena, E (2007) *Gerencie el Protocolo con Inteligencia Emocional* Ediciones “Z, C.A. Caracas: Venezuela.
- Martín, J. y Núñez, A (2010) *Relaciones entre Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral*. Comillas economía.

- Maldonado y Pérez 2006 Revista de Investigación y Postgrado volumen 21 N°2
- Manes, J (2003) *Gestión Estratégicas para las Instituciones Educativas*. Buenos Aires. Edición Granica
- Méndez (2001) Fundamentos Metodológicos. Tercera Edición.
- Méndez, C (2006). *Clima Organizacional* .Centro Editorial Universidad del Rosario.
- Muñoz, R (1998) Auditoria en Sistema Computarizado. Pearson México
- Nerici, G (2000) *Introducción a la Supervisión Escolar*. Editorial Kapelusz
- Nube, S. y Sánchez, M. (2004). *La Gerencia de la Calidad Educativa*. Editores Candidus.
- Núñez, T (2008) *Propuesta de estrategias Gerenciales para Optimizar el Desempeño de la Sección de Control de Estudio*. Tesis Para optar al grado de Magister en Gerencia Educativa.
- Odreman, Y (2009) *Plan de estrategias Gerenciales, bajo el enfoque de la Motivación Aflictiva Orientado a la Optimización del Clima Organizacional* Tesis Para optar al grado de Magister en Gerencia Educativa.
- Palella S y Martins F (2004) *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Fedupel Caracas: Venezuela.
- Ponce (2005) *Desempeño Profesional Pedagógico y la polémica de su conceptualización* .Revista IPLAC. Artículo Científico.
- Robbins, S. (2004). *Administración. Teoría y Práctica*. Prentice Hall Hispanoamericana S.A. 4ta. Edición. México.
- Robbins, S. (1996). *Comportamiento Organizacional*, México: Prentice Hall:
- Ramírez, T (1999) Como hacer un proyecto de investigación (1ª edición) Caracas. Panamá.
- Royero, J (2002) Modelo de Control de Gestión para el Sistema de Investigación Universitaria. Anzoátegui.
- Shermerhor, (20002). *Administración*. Mexico. Editorial. Limusa, S.A Noriega.
- Stoner, Freeman y Gilbert, (2006) *Administración*. Sexta Edición. Pearson Educación
- Tamayo y Tamayo, M (1995) *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa.

Topias, H (2010) *Relación entre liderazgo y clima organizacional en la Unidad educativa Nacional Bolivariana Eduardo Rohl*, trabajo presentado para optar al grado de Magister en Educación Mención Gerencia Educativa.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2012). *Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales*. Venezuela: Fedupel

Vizcarrondo (2009) *Estudio del Clima Organizacional o Laboral en la Dirección General de la Oficina de Recursos Humanos del Ministerio de Energía y Petróleo en cuanto a aspecto estructura ambiental y motivacional y cómo influye en el Desempeño Personal*.

ANEXOS

ANEXO A
CUESTIONARIO



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE MIRANDA
JOSÉ MANUEL SISO MARTÍNEZ
SUBDIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO



Presentación

Estimados Señores(as)

La presente investigación está orientada a Diseñar Estrategias Gerenciales que propicien un Clima Organizacional favorable para la mejora del Desempeño Laboral en la Gerencia de Seguimiento y Control de los Planteles Educativos de la Fundación Nacional el Niño Simón ubicada en la Avenida Andrés Bello Distrito Capital. El propósito fundamental de este cuestionario es describir el nivel del desempeño laboral y examinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño Laboral en la gerencia de seguimiento y control de los planteles educativos de la FNNS.

De su valiosa colaboración, depende el éxito de este trabajo de investigación y la información obtenida a través de este cuestionario será procesada y analizada para dar cumplimiento a los objetivos del estudio. La información aportada será de estricta confiabilidad.

Gracias por su valiosa Colaboración.

ANEXO B
Encuesta de Opinión



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE MIRANDA
JOSÉ MANUEL SISO MARTÍNEZ
SUBDIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO



Encuesta de Opinión

Instrucciones

- 1- Leer cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con una X en la casilla correspondiente la respuesta que mejor describa tu opinión.
- 2- Debe responder todos los ítem
- 3- Usted posee libertad para dar sus respuestas
- 4- En caso de alguna duda solicite la ayuda de la investigadora
- 5- Debe optar solo por una de las opciones que se les presenta
- 6- La información suministrada por usted es totalmente confidencial solo utilizada para cumplir los objetivos planteados.

Gracias por su valiosa Colaboración.

Ítem	Siempre	Algunas Veces	Nunca
Desempeño Laboral			
1.- ¿Sientes agrado trabajando en la Gerencia de los Planteles Educativos?			
2.- ¿Conoces la función que cumple los trabajadores de la Gerencia de Seguimiento y Control de los Planteles Educativos?			
3.- ¿Recibes información de cómo desempeñas tu trabajo?			
4.- ¿Te sientes participe de los éxitos que se logran en la gerencia?			
5.- ¿Recibes la formación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo dentro de la gerencia?			
6.- ¿Conoces los riegos o medidas de prevención relacionada con tu cargo dentro de la gerencia?			
7.- ¿La gerencia les facilita los equipos necesarios para el desempeño de su trabajo?			
8.- ¿El jefe inmediato ofrece retroalimentación sobre el desempeño laboral dentro de los puestos de trabajo?			
Dimensión del Clima Organizacional			
9.- ¿Conoces la estructura organizativa de la Gerencia de Seguimiento y Control de los Planteles Educativos?			
10.- ¿En la Gerencia de Seguimiento y Control de los Planteles Educativos están las tareas que se desempeñan lógicamente estructuradas?			
11.- ¿La gerencia muestra interés porque las normas y lineamientos estén claros y se cumplan?			
12.- ¿Considera usted que posee autonomía en su trabajo?			
13.- ¿Usted es puntual a la hora de entregar todo lo que se te solicita por parte del gerente?			
14.- ¿El puesto que ocupa en la gerencia tiene relación con la experiencia laboral anterior que usted tenía cuando entro a la institución?			
15.- ¿Existe posibilidades de ascenso por el desempeño dentro de la gerencia de seguimiento y control de planteles educativos?			
16.- ¿Considera que la remuneración que percibes está acorde con tu desempeño?			
17.- ¿La remuneración recibida compensa tu esfuerzo y dedicación al trabajo?			

Ítem	Siempre	Algunas Veces	Nunca
18.- ¿Existe un buen sistema de promoción que ayude a que el mejor empleado ascienda?			
19.- ¿La relación entre los Gerentes tiende a ser agradable?			
20.- ¿Se lleva bien con sus compañeros de trabajos?			
21.- ¿Entre el personal que labora para la gerencia prevalece una atmósfera Amistosa?			
22.- ¿La gerencia se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensión?			
23.- ¿En la gerencia se consideran los conflictos como un factor positivo para mejorar la relación en la misma?			
24.- ¿Se solucionan los problemas de forma rápida y oportuna en la gerencia?			
25.- ¿Se siente comprometido con las metas organizacionales de la institución?			
26.- ¿Se siente a gusto de trabajar para la gerencia de seguimiento y control de planteles educativos?			
27.- ¿Cuándo usted realiza trabajo difícil cuenta con la ayuda de sus compañeros?			
28.- ¿El gerente se preocupa por los problemas y cómo se sienten las personas que conforman la gerencia?			
29.- ¿Todo el personal que pertenece a la gerencia colabora en las actividades fuera de la misma?			
30.- ¿En la gerencia se trabaja en equipo y liderazgo?			

TABLA DE CONSTRUCCIÓN Y VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO					
Objetivos: Específicos: Describir el nivel de Desempeño Laboral en la Gerencia de Seguimiento y Control de los Planteles Educativos y Examinar la relación existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la Gerencia de Seguimiento y Control de los Planteles Educativos de la Fundación Nacional el Niño Simón					
Nº Ítem	Dejar	Modificar	Reformular	Eliminar	Observaciones
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					
11.					
12.					
13.					
14.					
15.					
16.					
17.					
18.					
19.					
20.					
21.					
22.					
23.					
24.					
25.					
26.					
27.					
28.					
29.					
30.					