

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN FINANZAS E INFORMÁTICA

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN EMPRESARIAL



**TESIS DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN
DEL TÍTULO DE INGENIERO COMERCIAL.**

Tema:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA ADMINISTRACIÓN POR VALORES COMO ALTERNATIVA METODOLOGICA EN LA UNIDAD EDUCATIVA “EUGENIO ESPEJO” DE LA CIUDAD DE BABAHOYO, EN EL PERIODO LECTIVO 2014 - 2015.

Autores:

**KATHERINNE LISSET REYES CONTRERAS
FREDDY ELÍAS MORALES SÀNCHEZ**

Directora:

ECON. VERONICA MERCHÁN JÁCOME

Lector:
ING. JOSÈ NIVELA ICAZA

Año 2014

Babahoyo

Los Ríos

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN FINANZAS E INFORMÁTICA

ESCUELA DE ADMINISTRACION Y GESTION EMPRESARIAL



**TESIS DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN
DEL TÍTULO DE INGENIERO COMERCIAL.**

Tema:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA ADMINISTRACIÓN POR VALORES COMO ALTERNATIVA METODOLOGICA EN LA UNIDAD EDUCATIVA “EUGENIO ESPEJO” DE LA CIUDAD DE BABAHOYO, EN EL PERIODO LECTIVO 2014 - 2015.

Autores:

KATHERINNE LISSET REYES CONTRERAS
FREDDY ELIAS MORALES SANCHEZ

Directora:
ECON. VERONICA MERCHÁN JÁCOME

Lector:
ING. JOSE NIVELA ICAZA

Año 2014

Babahoyo

Los Ríos

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DE LA TESIS

Los autores de esta investigación declaran que no existe investigación alguna del tema: CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA ADMINISTRACIÓN POR VALORES COMO ALTERNATIVA METODOLOGICA EN LA UNIDAD EDUCATIVA “EUGENIO ESPEJO” DE LA CIUDAD DE BABAHOYO, EN EL PERIODO LECTIVO 2014 - 2015, en la Facultad de Administración, Finanzas e Informática de la Universidad Técnica de Babahoyo, ni en ninguna biblioteca de las otras universidades en el Ecuador.

AUTORES:

Katherinne Lisset Reyes Contreras
Freddy Elías Morales Sánchez

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme la salud que tengo, a mi madre, esposo, hermano, abuelos porque ellos estuvieron en los días mas difíciles de mi vida como estudiante, a mis maestros ya que ellos me enseñaron a valorar los estudios ya a superarme cada día, estoy segura que mis metas planteadas darán fruto en el futuro y por ende me debo esforzar cada ida para ser mejor en todo lugar sin olvidar el respeto que engrandece a la persona.

Katherinne Lisset Reyes Contreras

AGRADECIMIENTO

Con gratitud y acierto, le agradezco a todos los que de una forma u otra, me ayudaron a la realización de este trabajo y me dieron con su constancia la fuerza necesaria para llegar hasta el final.

A mis padres y hermanos que tanto me apoyaron y confiaron en mí durante mis estudios.

A mi esposa e hijo por apoyarme y darme fortaleza en todas mis decisiones como personales y profesional.

Freddy Elías Morales Sánchez

DEDICATORIA

Quiero dedicar la presente tesis a Dios motor principal en mi vida, con todo mi cariño y mi amor para mi madre la Abg. Aracely Contreras Litardo la persona que hizo todo en la vida para que yo pudiera lograr mis sueños por motivarme y darme la mano cuando sentía que el camino se terminaba, por su apoyo incondicional, por su amor, su confianza y sobre todo porque nunca perdió la fe en mí, hoy puedo decir madre que este triunfo no es solo mío sino de las dos.

A mi amado esposo el Ing. Fernando Valverde Poveda, por tu bondad y sacrificio me inspiraste a ser mejor para ti, ahora puedo decir que esta tesis lleva mucho de ti, gracias por estar siempre a mi lado, a mi hermano Irving Contreras Litardo solo quiero expresarte y demostrarte que basta un impulso en la vida para lograr los objetivos, siempre con determinación y templanza por que cuando uno comienza algo lo termina, a mis abuelos maternos Sr. Olmedo Contreras Carpio y Sra. Carmen Litardo Veas, como padre y madre siempre los he visto, gracias a su sabiduría influyeron en mi la madurez para lograr todos los objetivos en la vida, gracias por todo su amor.

Katherinne Lisset Reyes Contreras

DEDICATORIA

A mi madre, a mi padre y especialmente a Dios quien ha sido mi fuerza, mi fortaleza, mi motor, mi ejemplo de abnegación y superación, que con sus sabios consejos ha sabido guiarme por el camino del bien.

A mi esposa y a mi hijo que son mi razón de vivir y seguir adelante, motivándome hacia el cumplimiento de mis objetivos y sueños personales y profesionales.

A mis hermanos por el apoyo incondicional ya que ellos también son un pilar fundamental en mi vida ya que supieron apoyarme en los momentos más difíciles de mi estudio.

Freddy Elías Morales Sánchez

INDICE

CONTENIDO	Pág.
PORTADA	
CONTRAPORTADA	
DECLARACIÓN DE AUTORÍA DE TESIS	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE	vi
RESUMEN EJECUTIVO	vii
INTRODUCCIÓN	10
I. OBJETIVOS	
1.1. Objetivo General	
11	
1.2 Objetivos Específicos	11
II MARCO REFERENCIAL	
2.1 ANTECEDENTES	12
2.2 MARCO TEÓRICO	14
2.3. POSTURA TEÓRICA ASUMIDA	27
2.4 HIPÓTESIS O IDEA A DEFENDER	28
2.4.1. Hipótesis general	28
2.4.2. Hipótesis específicas	28
III. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.	
3.1 Descripción de resultados	29
3.2. Interpretación y discusión de resultados.	43

IV. CONCLUSIONES	44
V. RECOMENDACIONES	45
VI. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.	
6.1. Título	46
6.2. Objetivos de la propuesta	46
6.2.1. General.	46
6.2.2. Específicos.	46
6.3. Justificación	47
6.4. Factibilidad de la propuesta.	48
6.5. Actividades.	49
6.6. Evaluación de la propuesta	51
VII. BIBLIOGRAFÍA	58
VIII. ANEXOS	62

RESUMEN EJECUTIVO

El Clima Organizacional y la administración de valores como alternativa metodológica es un tema de gran importancia hoy en día para todo tipo de organizaciones, sean estas privadas o públicas, las cuales buscan un continuo mejoramiento del ambiente empresarial, para así alcanzar un aumento de productividad, pues este incide en el desempeño laboral.

Este documento analiza las causas que generan un cierto ambiente y las consecuencias negativas del clima dentro de la unidad educativa Eugenio Espejo.

El ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con proveedores y clientes, todos estos elementos van conformando lo que denominamos Clima Organizacional, este puede ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización en su conjunto o de determinadas personas que se encuentran dentro o fuera de ella, puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran.

En suma, un buen ambiente de trabajo incide directamente en el desempeño de la organización, lo que es percibida por el cliente y la satisfacción que este denote del servicio de la empresa. Se conoce que el sector eléctrico es uno de los más eficaces al momento de cumplir una labor, pero al tener que manejar un alto número de empleados, debe establecer procesos de mejora continua respecto a la gestión de talento humano que es lo propuesto.

EXECUTIVE SUMMARY

The Organizational Climate and administration of securities as a methodological alternative is a major issue today for all kinds of organizations , be they private or public , which seek continuous improvement of the business environment in order to achieve an increase in productivity , because this affects job performance.

This paper analyzes the causes that generate a certain atmosphere and the negative consequences of climate within the educational unit Eugenio Espejo.

The environment in which a person performs his daily work , the treatment may have a boss to his subordinates , the relationship between company staff and even the relationship with suppliers and customers , all these elements are shaping what we call organizational climate , this it can be a link or an obstacle to the good performance of the organization as a whole or of certain persons who are inside or outside, it can be a factor of distinction and influence in the behavior of those within it.

In short, a good working environment directly affects the performance of the organization, which is perceived by the customer and the satisfaction this denote the service of the company. It is known that the power sector is one of the most effective when play the role, but having to manage a large number of employees, should establish processes for continuous improvement on the management of human talent that is proposed.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación analizaremos la problemática del clima organizacional y la administración de valores como medida metodológica que ha afectado el desenvolvimiento laboral en la Unidad Educativa Eugenio Espejo.

Es importante mejorar y adaptarnos a los cambios con el fin del desarrollo de la unidad educativa. La presente tesis tiene como objetivo analizar el clima organizacional y el desempeño laboral mediante investigaciones.

En el primer capítulo se presenta todo lo concerniente al objeto de estudio se realiza un análisis crítico; estableciendo la importancia de la investigación y se delimita los objetivos a alcanzar.

El Segundo capítulo se fundamenta la investigación con antecedentes teóricos previos, fundamental base de la investigación y que a la vez orientan aspectos filosóficos y legales. En el tercer capítulo analizaremos los resultados de la investigación.

El cuarto capítulo las conclusiones, el quinto capítulo las recomendaciones y en el sexto capítulo la propuesta a realizar para mejorar el clima organizacional y la administración por valores en la Unidad Educativa Eugenio Espejo.

I. OBJETIVOS.

1.1. Objetivo general

Concretar la importancia del clima organizacional, mediante la Administración por Valores para renovar las relaciones interpersonales de los miembros de la institución.

1.2 Objetivos específicos

- ✓ Ordenar las características que componen el clima organizacional y los valores que se aplican en La Unidad Educativa Eugenio Espejo de la Ciudad de Babahoyo - Provincia de Los Ríos.

- ✓ Reconocer las magnitudes del clima organizacional y los valores propuestos por la Ley de Educación para regenerar la administración, organización y control de la institución educativa.

- ✓ Organizar una propuesta de clima Organizacional que acceda a mejorar la gestión y el involucramiento del talento humano para fomentar cambios significativos en la comunidad educativa.

II. MARCO REFERENCIAL.

2.1. Antecedentes.

La creación de un Colegio de Enseñanza Secundaria en Los Ríos había sido un anhelo mucho tiempo. Desde 1891 ya se adelantaban gestiones para el establecimiento de un Colegio de esa índole en Babahoyo, y hasta se empezó a construir el edificio destinado a tal objeto, por la Municipalidad.

Con el advenimiento del Liberalismo al Poder, tales gestiones intensificadas, dan por resultado el Decreto Legislativo del, 19 de Mayo de 1897, que manda a establecer en nuestra capital provincial, un Colegio de Enseñanza Secundaria que se denominará "Babahoyo".

Para construir el edificio debía de ser invertida la cantidad señalada en Decreto Ejecutivo del 7 de Agosto de 1894, proveniente de la transacción celebrada entre el Gobierno y los presuntos herederos del señor Agustín Pino Valdez.

Después de este Decreto, recibido con júbilo por los Riosenses, pasaron varios años sin que tuviera una realización efectiva. El edificio no se construía a pesar de que el Ilustre Consejo Municipal de 1899 cedió el área necesaria de terreno para el objeto.

En 1914, un Acuerdo del Consejo Superior de Instrucción Pública, presidido por el entonces Ministro del Ramo, Doctor Manuel María Sánchez, convierte en realidad por tantos años acariciada aspiración de conseguir el funcionamiento de un Instituto de Enseñanza Secundaria en la Provincia de Los Ríos. Dice así el referido Acuerdo:

El Consejo Superior de Instrucción Pública.

Considerando:

Que la Asamblea Nacional por Decreto del 10 de Mayo de 1897, estableció en la Ciudad de Babahoyo, un Colegio de Enseñanza Secundaria, y creó fondos especiales para sostenimiento de ese plantel.

El Colegio de Enseñanza Secundaria de la Ciudad de Babahoyo se denominará Colegio ESPEJO en homenaje al esclarecido prócer, señor doctor don Francisco Eugenio de Santa Cruz y Espejo.

Con 46 Alumnos se verificó la inauguración de las labores escolares, y a medida que pasaron los años y, como era lógico, surgieran nuevos cursos, la organización iba haciéndose cada vez más completa, sobre todo en la parte docente.

En el periodo 2013-2014 se han matriculado 3.154 estudiantes que cuentan para su aprendizaje con 136 profesores capacitados por especialización, de los cuales 113 son titulares y 23 profesores contratados, ofreciendo a la colectividad bachilleres capaces con una educación de calidad y calidez, en afán de cumplir con la comunidad en la que están insertos.

En la actualidad nuestro plantel está autorizado a laborar con los bachilleratos técnicos en: Comercio y Administración, Informática e Industrial; y en Ciencias.

2.2. Marco Teórico

TALENTOS HUMANOS

No solo el esfuerzo o la labor humana quedan implícitos en este grupo, sino también otros componentes que dan distintas modalidades a esa actividad: conocimientos, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades, salud, etc.

Causa elemental del éxito de cualquier organización es el talento humano, beneficiándose de la colaboración de sus conocimientos y habilidades para instaurar, se pueden desvanecer las diferencias o limitaciones a las que se sujetan las empresas en la actualidad.

Una Gestión eficiente y eficaz de los mismos forma hoy en día una superioridad esencial para lograr el nivel de competitividad que se solicita.

La sociedad necesita de las personas para conseguir sus metas organizacionales, es por esto que están conformadas principalmente ellas.

Personas e instituciones se necesitan y tienen como meta alcanzar sus objetivos con un mínimo de costos, tiempo, esfuerzo y conflictos.

La definición de "hombre", ha evolucionado en el contexto empresarial, centrándose en cuatro términos según han ido apareciendo, estos son:

- ✓ Personal
- ✓ Recurso humano
- ✓ Capital humano
- ✓ Talento humano.

Según lo que dice el diccionario Aristos [1987], estos se definen como:

Personal:

Es el conglomerado de individuos correspondientes a definida clase, gremio o dependencia.

Recurso humano:

Es el conglomerado de capital humano que está bajo la inspección de la empresa en un vínculo directo de empleo, en este caso individuos, para solucionar una necesidad o dirigir cualquier función en una empresa.

Capital humano:

Es el acrecentamiento del volumen de la producción de trabajo obteniendo progreso en las capacidades de los trabajadores, estas capacidades acentuadas se logran con preparación, educación y la experiencia, se refiere al conocimiento efectivo, las habilidades logradas y las capacidades adquiridas de un individuo que lo hacen único.

Talento humano:

Es la capacidad intelectual del individuo de una organización apreciada por su capacidad innata o adquirida para su desenvolvimiento.

Las características de las instituciones de Educación Secundaria, el grado de instrucción de los empleados, la dificultad de los procesos que se incrementan, apoyaran la necesidad de gestionar el Talento Humano en la labor de admitir los desafíos del mundo actual.

Uno de los términos discutidos y valorados por varios autores en el entorno de la dirección son los de: Administración, Dirección y Gestión, donde cada definición tiene su análisis.

Según Menguzzato [1984], en la mayoría de las obras del Management traducidas al castellano, sobre todo en Hispanoamérica se acepta el término "Administración", sin embargo dicho término no es del todo satisfactorio en cuanto por su lado tiene cierta connotación pública y por otro hace pensar en las tareas administrativas de la empresa.

El término "Dirección", expresa una función concreta dentro de lo que significa "organización", a saber la coordinación y el mando del factor humano; y también designa al equipo directivo de una empresa, así como el local donde radica el jefe.

En mayor escala es usado el término "Gestión", que aunque en castellano suele referirse a corto plazo y nivel operativo, las escuelas francesas lo utilizan como acepción en que en este tipo de escuela está más orientado hacia el entorno. En este trabajo será utilizado el término "Gestión", referido al tratamiento del "Capital humano", tanto en el nivel estratégico, como táctico y operativo.

Haciendo una valoración exhaustiva de los conceptos anteriores se puede concluir que el término Gestión del Capital Humano (GCH), está referido a la definición de estrategias, políticas, procedimientos de ejecución de las prácticas de recursos humanos, indicadores de efectividad y principios que tengan como objetivo lograr la identificación plena de los individuos con la organización, logrando establecer nexos favorables entre ellos siguiendo siempre un enfoque participativo y de completa comunicación. La gestión de dicho activo será más efectiva mientras más alto sea el nivel de compromiso y de motivación que tenga el trabajador, lo que constituye tarea primordial para lograr el éxito organizacional y el logro de un alto nivel de competitividad.

Se hace necesario mencionar la evolución que ha tenido el concepto acerca del tratamiento al Talentos Humano en las organizaciones. Inicialmente surgido como primera función a partir de que surge la organización científica del trabajo, cuyo padre fue Frederick W. Taylor, aparece entonces la denominada "Administración de personal", concepto citado por varios autores.

Componentes del Talentos Humanos

Las personas: Requieren de las organizaciones para conseguir sus metas personales.

Estructura: Fase fundamental para mejorar la estructura, el curso y la conducta organizacional.

Tecnología: Fase de transformación programada en la formación de una organismo, mediante el utilización de las tecnologías, la ciencias, la conducta, la investigación y la teoría.

Entorno: Medios para innovar la organización desde su aspecto común llevándola a un aspecto de mayor crecimiento, reuniendo técnicas de análisis y incremento entre organización y medio ambiente, grupo, individuo - organización y personas.

POLÍTICAS DE TALENTOS HUMANOS

“Las políticas de talentos humanos se describen a la manera cómo las instituciones desean trabajar con sus elementos para obtener por intermedio de ellos las metas organizacionales, a su vez que cada uno lograr sus objetivos individuales”.

“Una política de talentos humanos debe englobar lo que la organización desea en cada una de las fases del proceso:

a) Políticas de alimentación:

- ✓ El principio de opciones de talentos humanos y guía de calidad para la aceptación, en cuanto a las capacidades físicas e intelectuales, prácticas y crecimiento.
- ✓ Implementar con eficiencia y eficacia a los nuevos integrantes en el ambiente interno de la organización.

b) Políticas de aplicación:

- ✓ Las normas de la planeación, distribución y traslado de los talentos humanos, tomando en cuenta la posición inicial y el propósito de las carreras, conceptualizando las diferentes opciones de posibles futuras oportunidades dentro de la organización.
- ✓ Reglamento de evaluación de la calidad y de la adecuación de los talentos humanos mediante la evaluación del desempeño.

c) Políticas de mantenimiento:

- ✓ Cómo conservar motivada a la fuerza laboral, con la autoestima en alto, reglas de higiene y seguridad referentes a las condiciones físicas, ambientales, que integran el desempeño de tareas y atribuciones en el conglomerado de cargos de la organización. (Chiavenato, PS. 119, 120).

- ✓ Excelentes relaciones con los representantes del personal.

d) Políticas de desarrollo:

- ✓ Reglamentos de diagnóstico y programación de preparación y rotación constante de la fuerza de laboral para el desempeño de las tareas y atribuciones.

- ✓ Reglamentos del incremento del talentos humanos a mediano, y largo plazo, inspeccionando la ejecución continua de la capacidad humano en una postura gradualmente elevada en la organización.

- ✓ Innovación y desarrollo de condiciones capaces de asegurar la marcha y la excelencia organizacional, mediante el cambio de proceder de los miembros.

e) Políticas de control:

- ✓ Sostener una base de datos capaz de proveer la información necesaria para ejecutar los análisis cuantitativos y cualitativos de la fuerza de laboral útil en la organización.

- ✓ Reglamentos para sostener auditoria constante en la aplicación y la adecuación de las políticas y de los procesos relacionados con los talentos humanos de la organización”.

LA ADMINISTRACIÓN

“Es la técnica de diseñar o mantener un entorno en el que, trabajando en grupo, las personas

cumplan activamente metas específicos”.

“La administración puede comprenderse como la ciencia de guiar a los individuos con habilidad y eficiencia, logrando que la gestión cumpla con los objetivos planteados, es decir que se cumplan el efecto deseado”.

“La administración es un sistema de conocimientos, por medio del cual los hombres establecen relaciones, predicen resultados e influyen en las consecuencia de cualquier situación, en que se organicen para trabajar unidos en el logro de propósitos comunes. (Viteri, Verónica. Guía Didáctica de Administración y Gestión Educativa I y II. UPTL. Ecuador. Abril 2004).

“La administración es un sistema social que por medio de procesos de planeación, ejecución y control coordina los talentos humanos, financieros y materiales de una entidad, en función de sus objetivos y fines siendo dinamizado por un sistema de comunicaciones y teniendo directrices condicionadas por los demás sistemas sociales”.

En estas interpretaciones de administración encontramos piezas claves como son: La localización de objetivos comunes que están encaminados al cambio y que procuran pasar a una situación deseado; el trabajo en equipo como propulsor de una empresa fructífera, el inicio de una filosofía institucional que está basada en la valoración del ser humano como delegado del proceso administrativo y la optimización de los talentos existentes para lograr una mejor eficiencia.

FUNDAMENTACIÓN GENERAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA CIENCIA ADMINISTRATIVA EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Limitada la Educación por los acelerados procesos de cambio en lo social, lo tecnológico y la expansión notable de los conocimiento en los campos del saber, está sumergida a una organización y a una tecnología cada vez más difícil, en la que es de esencial importancia la

colaboración del personal docente, técnico y administrativo taxativamente preparado para realizar con eficacia y eficiencia sus labores, al filo de la improvisación; en una organización actual, dinámica, democrática y estratégica, que conlleve a la consecución de la meta institucional.

La magnitud de la administración y el propósito escolar, están fuera de toda duda. En ella se amparan las oportunidades de mejoramiento y propagación de los servicios educativos, así como sus proyecciones al futuro.

Administradores y planificadores se confrontan a procedimientos y tácticas que están perennemente actualizándose y enriqueciéndose. Sin embargo los líderes educativos, debe estar en permanente preparación no sólo como docente sino también como administrativo.

La administración escolar insuficiente no es solo una de los motivos por las que excelente docentes y directores fallan en labores directivas, sino una de las más habituales fuentes de derroche de recursos. Y solo cuando ésta se perfecciona como medio esencial para el desarrollo lograra su integro objetivo si es el fruto de una oportuna administración que sabrá optimizar con eficacia todos los medios que estén a su alcance.

Los docentes tienen la oportunidad y la responsabilidad de dar lo sobresaliente de sí. El dilema es que los individuos que laboran dentro de ella ni siquiera se dan cuentan de las cosas malas que suceden, o si lo notan, hacen como si no ocurriera nada.

Al unir las dos disciplinas, administración y educación es una contribución para que la primera ejecutara como medio útil a los importantes y sociales valores de la segunda.

CONCEPTOS DE LA ADMINISTRACIÓN EN EDUCACIÓN

La definición de la administración de la educación inicia de los conceptos generales que

acceden a organizar el trabajo del educador como un gerente administrativo en su institución. La administración de la educación tiene como fin lograr que un conjunto de personas y recursos procedan unidamente para conseguir propósitos, metas, fines y objetivos por medio de una política y filosofía conforme con el medio, determinando su efectividad en la satisfacción de necesidades sociales y el efecto de cambio en las comunidades educativas.

“La Administración educativa es una destreza docente que tiene como meta central organizar eficazmente la misión administrativa de las instituciones escolares con la finalidad de alcanzar los objetivos de las técnicas educativas y elaborar a través de la misma organización una huella de cambio cultural, social, científico, económico y técnico en las comunidades y en la sociedad en general”.

PRINCIPIOS GENERALES DE LA ADMINISTRACION

“Los principios generales de la administración se establecen en la práctica y se estructuran sobre reglas de conducta, una gama de elementos de principios, que se han relacionado con el ambiente escolar en tres niveles: Clima organizacional, compromiso y delegación de funciones”.

Clima Organizacional

Es el entorno laboral en el que se incrementan los programas y reglamentos de la institución, haciendo mención a los vínculos interpersonales de todos los integrantes de la sociedad educativa, quienes poseen una repartición imparcial del trabajo de acuerdo al desempeño de cada trabajador y de las carencias que existan en la institución, a la ejecución de reglas estipuladas y a la manera cómo los problemas son resueltos.

El “clima organizacional” es percibido por cualquier persona que ingrese a nuestra institución, sea como nuevo docente, o como un visitante. (Administración y gestión educativa. Pág., 13-15 U.T.P.L., 2004).

Razón por la cual “nuestro clima organizacional” debe ser auténtico, es por esto que no debemos olvidar, meditar lo siguiente: Valorar la individualidad, respetar las desigualdades, moldear la identidad generacional, retribuir al personal de manera justa, éste constituye sin ser el más valioso, un incentivo del servicio prestado, estabilidad y unión del personal.

Esta unión y su afinidad constituyen una gran fortaleza para la institución, por ello, es imprescindible ejecutar los esfuerzos pendientes a instaurar. Para esto es esencial eludir sobre todas las cosas la mala interpretación de divisiones y el abuso de las comunicaciones verbales, la comunicación verbal admite un análisis y una retroalimentación para finalizar en un acuerdo objetivo y equitativo.

Compromiso: Se refiere a la autoridad y a la responsabilidad. La responsabilidad debe ser obtenida y la autoridad propagada con criterio moral e institucional. Un excelente líder debe poseer y expandir a su alrededor las responsabilidades.

Mencionándose también al sometimiento del interés particular de un individuo o de una agrupación al interés global de la institución.

La persona que lidera una institución educativa debe ser fuerte y ser un modelo a seguir, hay que implantar convenios íntegros y ofrecer asesoría y control.

Cuando nos referimos a compromiso también hacemos hincapié en la iniciativa y en el liderazgo. El comienzo a la participación y la concepción de ideas, da paso a la iniciativa y al liderazgo, y por lo tanto se decretan responsabilidades, originando así un compromiso.

Delegación de funciones: La delegación de funciones consiste en desvincular la autoridad a dependencias, y agrupaciones de una institución educativa. Los principios de unidad de mando pertenecen a este nivel: Cada maestro debe realizar procesos recibiendo órdenes de un superior; de la unidad de dirección: es necesario que exista un docente

responsable y una planeación para un conjunto de operaciones que tiende al mismo fin.

Tanto la unidad de mando como la de dirección tienen una dependencia mutua

Jerarquía: Está conformada por el conjunto de funciones o dependencias que se constituyen según el organigrama y la filosofía institucional. La jerarquía es el camino que siguen, pasando por las funciones, las comunicaciones que inician de la autoridad superior o las dependencias.

Orden: El término del orden social dice: Un espacio para cada individuo y cada individuo en su espacio. Este demanda un conocimiento preciso de las carencias y de los recursos sociales de la institución educativa y una armonía persistente entre estas necesidades y estos requerimientos.

Desvincular entornos en la toma de decisiones, concede niveles mayores de autonomía e incita a generar labores, procesos y funciones unificadas de los profesores, entre otros.

Modificar los roles y trabajo del profesorado: consigna como capacitación o profesionalización empiezan a hacerse constantes. Replantear la labor escolar, es impulsar una noción de sociedad en la institución, con unas relaciones de cooperación que, comprometiendo al profesorado de la institución, con una programación que encamine a un compromiso por parte de la comunidad docente.

La variación en la estructura y en la eficacia del sistema educativo se realizan apoyo en una guía al “mercado”, los cuales padres de familia y alumnos son los clientes, y las otras instituciones educativas, potenciales competidores.

LA ADMINISTRACIÓN POR VALORES

Un liderazgo verdadero es, una base en un diálogo sobre valores; para ello tenemos que reflexionar en el cambio cultural, el modelo de una visión, la misión y la cultura operativa; la

gestión del cambio para ocultar la distancia entre la visión de futuro, y la realidad cultural, los valores para encauzar procesos hacia la visión estratégica.

La administración por valores, además de utilizarse para administrar transformaciones estratégicas es útil para ocuparse entre los problemas del día a día, que son obstáculos para tomar la máxima ventaja a lo que poseemos.

Uno de las ocupaciones primordiales de todo Directivo - Líder es el de gestionar el máximo rédito cotidiano de sus contribuyentes, sea cual sea la dimensión y sección de su compañía, pero esto no se adquiere solo por el proeza de anhelarlo para esto entre otras cosas, un directivo líder debe saber dominar valores, no solo de manera constitucional o en importantes eventos sino en el día a día.

Los eruditos de la conducta organizativa, han acentuado la extraña y amplia, carencia de congruencia entre la teoría y la práctica en todos los países, cuando los directivos seguran los principios que orientan sus acciones, existiendo sorprendente distancia entre sus valores, formalmente expuestas y sus valores en acciones.

“Es transcendental la moral y sentido para el trabajo profesional, la carencia de hábitos correctos, y valores hacen que no haya una máxima implicación y beneficio para la vida buena o ética del sistema”.

Transcurriendo uno de sus problemas para la eficacia y competencia en el que muchas empresas procuran hacer desmesuradamente sistemáticas y carentes de ideas y conducta que difundan moral, y sentido para el colosal beneficio de sus empleados.

“Un rector que procura implantar la administración por valores ha de procurar tener conversaciones de calidad con sus colaboradores en los que se vaya valorando y renegociando el cambio de vitalidad del contrato psicológico”.

Una estrategia a largo plazo es la administración por valores, no es un programa, por lo tanto, no funcionará en ninguna institución educativa. (Spentamex @ spentaven.org. 42).

LOS VALORES BIENES PRESENTES PARA EL FUTURO

De alguna manera en el mañana se verá proyectada la actitud de hoy. Todas las acciones de los seres humanos tienen consecuencia de contiguo o en el acontecer histórico. Una conducta ética es la vía convincente hacia la prosperidad, de igual manera que una existencia vivida en la vulgaridad, la concupiscencia y el facilismo, dirige a la decadencia y a la humillación personal.

Está la determinación en las manos, la mente y el corazón de cada habitante del planeta y de ella deriva el progreso de una nueva sociedad donde se ame, se respete y se garantice la vida y la dignidad de las persona.

El mundo será colosal si el ciudadano de hoy lo piensa en grande, y será misericordioso, si en lo más profundo de las personas germinan y florecen semillas de bondad... ¿Tendrá la humanidad la capacidad entera de asumir este respeto y superarlo?

Desde épocas remotas, los hombres han considerado sus criterios sobre la alineación moral y la educación en valores, pero sus contribuciones no han intervenido de manera significativa.

Habitualmente vemos a diario, escandalizados e impasibles que entre los principales conflictos que sacuden al mundo de hoy tenemos: La miseria propagada, la infravaloración de la mujer, la carencia de valores, el incremento exagerado de la violencia, drogadicción, suicidio y corrupción, que acongojan cada vez más a la humanidad y que colocan en peligro el respeto a la dignidad.

Frente a tan grave panorama, hemos de distinguir que el verdadero centro de gravedad, de la compleja problemática del tercer milenio, es adquirir la responsabilidad de la cultura humana en cuanto a la relación de todo lo que tiene vida en el planeta. Virtudes que, vividas y

experimentadas afirman una ética, una cosmovisión completa en la persona.

De nosotros depende la existencia en el planeta, en gran parte de la capacidad que tengamos a la hora de emplear los valores en nuestra vida diaria. Demostrado esta ya que el futuro no se puede conquistar con solo la industria y tecnología; poseemos una degradación del medio ambiente más acelerada.

La percepción general era que los estupros fueran ejecutados por adultos, y en la actualidad son ejecutados cada vez más por niños y adolescentes.

Los medios de comunicación, asignan esquemas culturales encaminados a generalizar modelos de consumo, mediante la modificación continua de nuestros valores y que originan un clima de egoísmo exagerado, competitividad, despersonalización y desgaste de identidad; induciendo a una decadencia de la escases social precedente.

Es por esto que nace una estricta obligación de concebir una aguda deliberación acerca de qué valores se han de promover, cuáles serán las metodologías más idóneas y quiénes son los más indicados para formar en valores.

La comunidad educativa, es consiente que existe una brecha generacional que afecta la relación padre e hijos; no existe el respeto entre jóvenes y adultos. Las alumnas son conscientes de que la práctica de los valores es muy importante para tener éxito en los estudios; sin embargo ellas expresan que hoy en día se han perdido los valores morales y que son pocas las personas que los practican, es por eso que consideran que es importante que se enseñen valores en la institución.

También expresan, que el conocimiento y práctica de los valores, ayudan a pensar y a realizar mejor las cosas. La migración, así como en su época fue el Hipismo y las drogas han desequilibrado a la familia ecuatoriana, rompiéndose la relación: padre- madre, madres e hijos/ hijas y padres e hijos/ hijas, apareciendo otra imagen que es la de los abuelos, abuelas,

tíos y tías; que tratan de preservar la alimentación u otros cuidados que los niños y jóvenes necesitan.

En resumen, no se podrá lograr un verdadero desarrollo social, si la educación, en todo sus niveles no se compromete en una profunda reforma que implique aceptar, en los hechos, su responsabilidad de crear modelos teóricos y proyectos viables, eficaces; para formar verdaderamente en valores; y, es impostergable que esta formación sea viva y actuante en cada aula, en cada maestro, en cada escuela, en todo proyecto educativo institucional, en las estructuras jerárquicas del Ministerio de Educación y Cultura; y, con el concurso permanente de todos los actores de la sociedad. Que sea una formación en valores auténticas que tenga como propósito no preparar simples estudiantes con información sobre la justicia, honestidad, la paz y otros valores; sino hombres y mujeres justas, honestos, pacíficos, que vivan de acuerdo con sus escalas de valores, contribuyendo al bien común y al bien particular, conscientes de que, en las circunstancias actuales del mundo, “O nos salvamos y vivimos bien juntos, o pereceremos todos”.

Nuestros deseos es que estas reflexiones contribuyan a alimentar el apasionado enamoramiento de padres y de nosotros como maestros, con misión de educadores, ya que solo se transmite el bien que se ama, porque “La educación en Valores es uno de los fines más nobles e impostergables de la educación actual y por lo tanto debe ser efectiva y congruentemente aplicada. (Edición Especial del Universo. 2004).

2.3. Postura Teórica

Se hace hincapié sobre la tesis de maestría cuyo tema es: “DESARROLLO DE LOS TALENTOS HUMANOS MEDIANTE LA ADMINISTRACIÓN POR VALORES COMO ALTERNATIVA METODOLÓGICA EN EL “INSTITUTO TECNOLÓGICO BABAHOYO”, DEL CANTÓN BABAHOYO, EN EL PERIODO LECTIVO 2005 -2006”. Realizado en la Universidad Estatal de Bolívar, realizado por los Maestros: Bolaños Cruz Martha Auristela Jiménez Guevara Norma Cristina, donde hacen un estudio sobre el talento humano que labora en

dicha institución; lo cual da la pauta para asumir parte de la teoría que sirve de mucho para llegar a una conclusión del tema escogido por la autora.

2.4. Hipótesis. (O idea a defender)

2.4.1. Hipótesis General.

Determinando la importancia del clima organizacional mediante la Administración por Valores, se mejoraría las relaciones interpersonales de los miembros de la institución.

2.4.2. Hipótesis Específicas.

- ✓ Determinando las características que componen el clima organizacional y los valores que se aplican, se obtendría una administración de calidad.

- ✓ Identificando las dimensiones del clima organizacional y los valores sugeridos por la Ley de Educación, mejoraría la administración, organización y control de la institución educativa.

- ✓ Estructurando una propuesta de clima Organizacional, se mejoraría la gestión y el involucramiento del talento humano para promover cambios significativos en la comunidad educativa.

III. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.

3.1 Descripción de resultados

ENTREVISTA A AUTORIDADES

1. ¿Cuál de los siguientes ítems considera Ud. Que cause el conflicto entre alumnos?

- a) La lucha por el poder en el aula de clase..... (X)
- b) Mala retribución de un bien empleado..... ()
- c) Reclamo por un hecho injusto..... ()
- d) Problemas de honor entre compañeros..... ()
- e) No prestarse materiales entre compañeros..... ()

2. El principal Valor que se practica en la institución está relacionado con:

- a) Amistad..... ()
- b) Puntualidad..... ()
- c) Responsabilidad..... (X)
- d) Justicia..... ()
- e) Solidaridad..... ()

3. Para el desarrollo armónico de las actividades interinstitucionales, se necesita priorizar en la práctica del siguiente valor:

- a) Valores Administrativos..... ()
- b) Valores Morales..... ()
- c) Valores Éticos..... (X)

4. Cree Ud. que el número de años de actividad laboral del personal administrativo y de servicio aumentó la eficiencia en su trabajo.

Si (X) No ()

¿Por qué?

Porque al a pasar los años el personal ha aprendido sus actividades de manera eficiente y si

se han encontrado fallas se las ha ido mejorando en el día a día.

5. Según la misión y visión de la institución, enumere en orden de importancia, la responsabilidad, a quien le corresponde:

- a) alumnos..... (3)
- b) profesores..... (2)
- c) personal administrativo..... (1)
- d) personal de servicio..... (4)

6. Considera usted, que el atraso en el aporte de los recursos económicos estatales repercute en el cumplimiento de las metas de la institución.

Si (x) No ()

¿Por qué?

Si porque si se han establecida fechas de entrega y al no estar el aporte económico en el tiempo requerido esto afecta a la institución por que presenta retrasos.

7. La principal solidaridad que se da entre los miembros de la institución es:

- a) La afectiva..... ()
- b) La material..... ()

8. ¿Comente si realiza una motivación positiva para estimular la puntualidad, eficiencia y calidad de servicios en el personal docente, administrativo y de servicio?

Si (x) No ()

¿Por qué?

Para mantener a todos motivados y mejorar cada día en la institución.

9. ¿Qué opina usted, sobre la importancia del aporte del personal administrativo y de servicio para el desarrollo de la institución?

Es un privilegio para todos en general no se debe denigrar a nadie porque todos tenemos los mismos derechos, esto quiere decir las mismas oportunidades para todos.

Manteniendo el trabajo en equipo entre docentes y directivos analizando todas las necesidades educativas para buscar la solución.

El mismo que es un patrimonio que debemos valorar, pues son una oportunidad para nutrirnos de distintas formas de interpretar la realidad y de expresar social, cultural y lingüísticamente el mundo que nos rodea

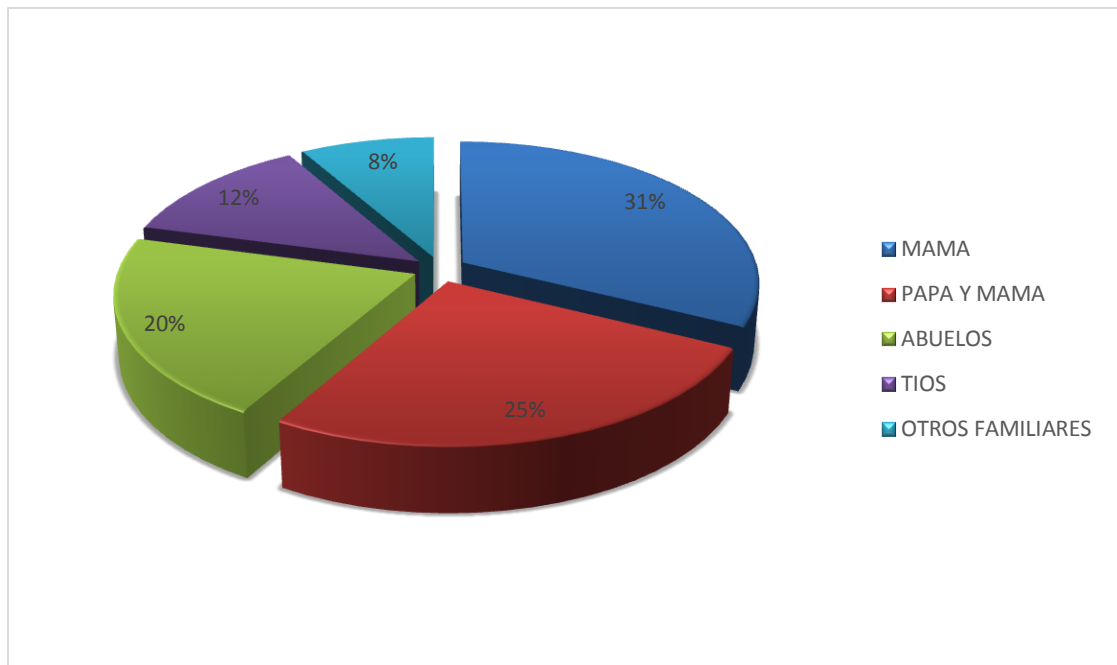
10. ¿Considera que de la educación por valores ayudarán al desarrollo de los recursos humanos de la institución que dirige?

Todos los docentes estamos comprometidos a los nuevos cambios y a la inclusión de todos los alumnos porque nos ayuda a mejorar cada día y la enseñanza es más efectiva, comprometida, eficaz y de calidad.

ENCUESTA A LOS ALUMNOS

1. ¿Con quiénes vives en tu casa?

DATOS	CANTIDAD	PORCENTAJE
MAMA	120	31%
PAPA Y MAMA	98	25%
ABUELOS	78	20%
TIOS	49	12%
OTROS FAMILIARES	32	8%
TOTAL	377	100%

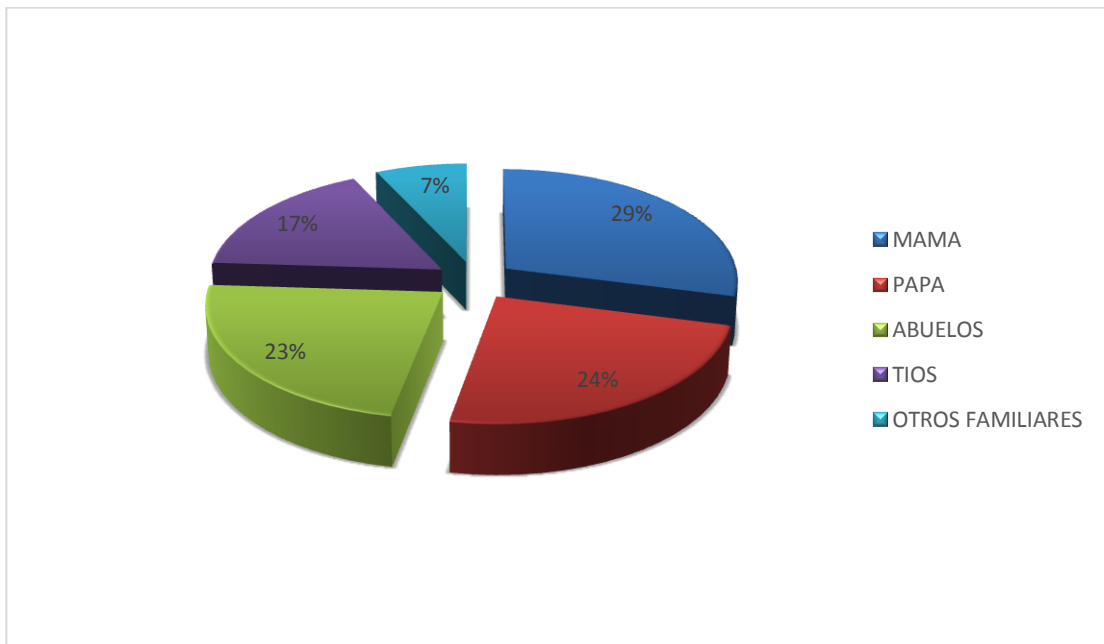


Análisis

Las encuestas realizadas a los estudiantes de la Unidad Educativa Eugenio Espejo dicen lo siguiente el 31% vive con la madre, el 25% con mama y papa, el 20% con abuelos, el 12% con tíos y 8% con otros familiares.

2. ¿Cuál de los miembros de tu familia consideras que es la persona más confiable?

DATOS	CANTIDAD	PORCENTAJE
MAMA	111	29%
PAPA	93	24%
ABUELOS	85	23%
TIOS	63	17%
OTROS FAMILIARES	25	7%
TOTAL	377	100%

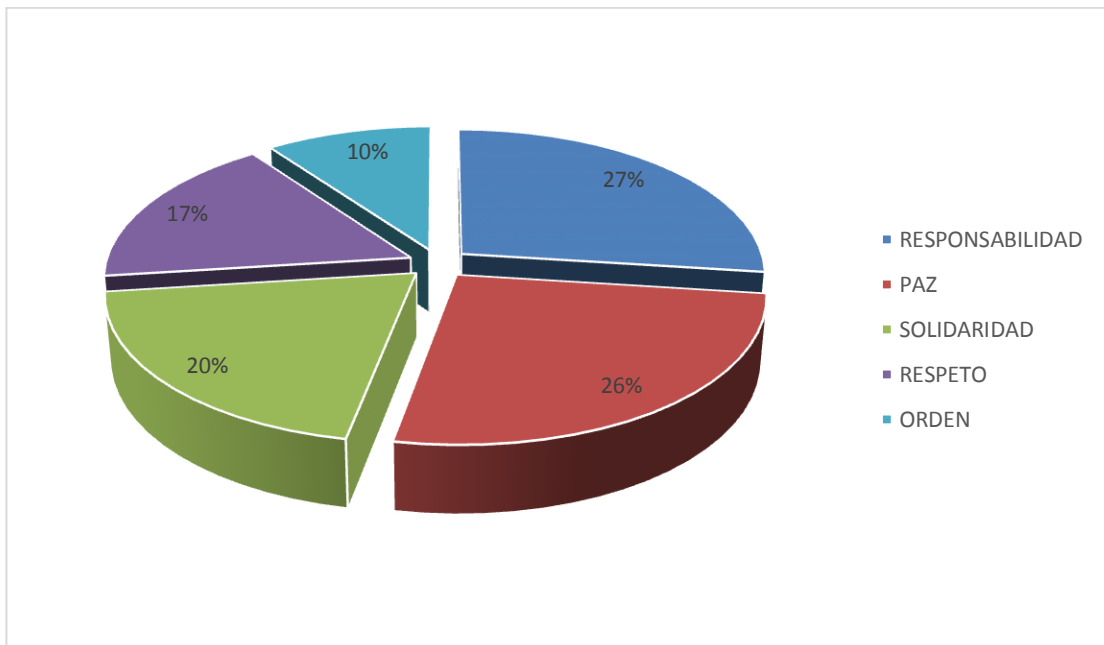


Análisis

Las encuestas realizadas a los estudiantes de la Unidad Educativa Eugenio Espejo dicen lo siguiente el 29% confía en la madre, el 24% en el padre, el 23% en los abuelos, el 17% en los tíos y 7% en otros familiares.

3. ¿Cuál de los siguientes valores usted, conoce y practica?

DATOS	CANTIDAD	PORCENTAJE
RESPONSABILIDAD	102	27%
PAZ	98	26%
SOLIDARIDAD	75	20%
RESPECTO	63	17%
ORDEN	39	10%
TOTAL	377	100

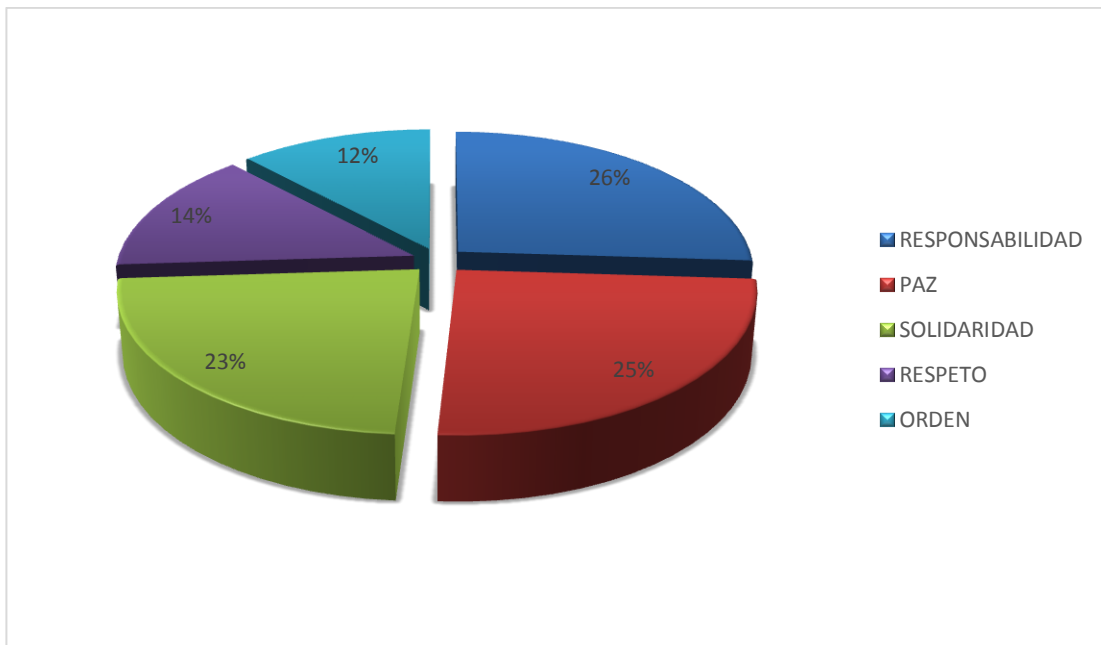


Análisis

Las encuestas realizadas a los estudiantes de la Unidad Educativa Eugenio Espejo dicen lo siguiente el 27% practica responsabilidad, el 26% paz, 20% solidaridad, el 17% respeto y el 10%.orden.

4. De los valores enlistados en el ítems anterior ¿Cuál de ellos practicas diariamente para poder cumplir con tus obligaciones como estudiante?

DATOS	CANTIDAD	PORCENTAJE
RESPONSABILIDAD	99	26%
PAZ	96	25%
SOLIDARIDAD	87	23%
RESPECTO	51	14%
ORDEN	44	12%
TOTAL	377	100%

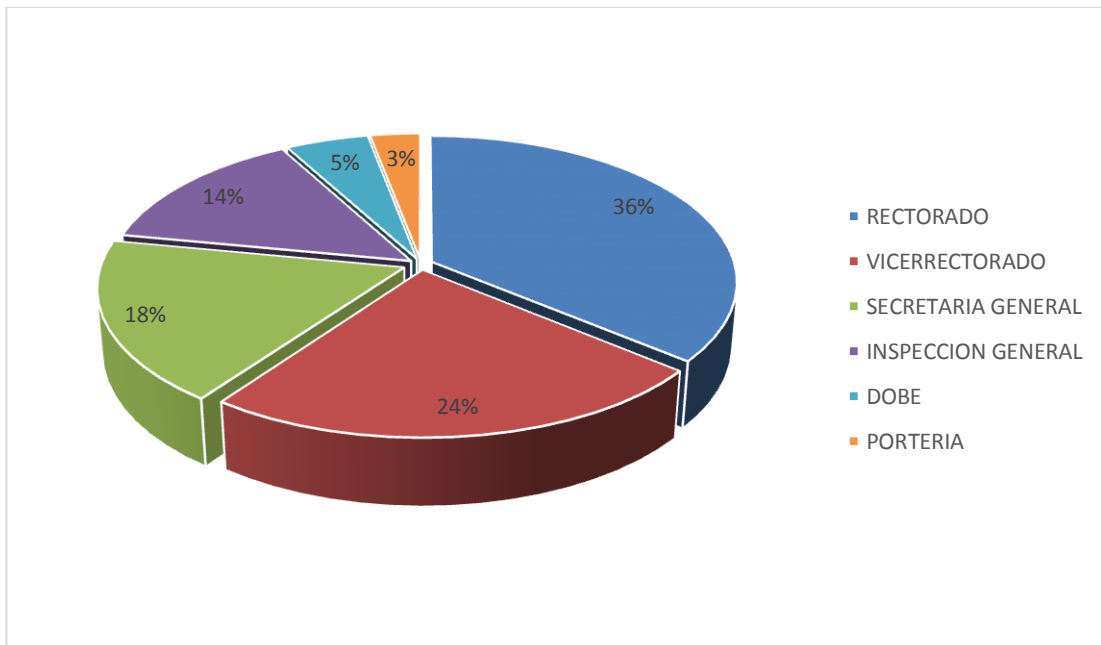


Análisis

Las encuestas realizadas a los estudiantes de la Unidad Educativa Eugenio Espejo dicen lo siguiente el 26% practica responsabilidad, el 25% paz, 23% solidaridad, el 14% respeto y el 12%.orden.

5. Cuando solicitas un servicio a un Departamento de la Institución ere mejor atendida en:

DATOS	CANTIDAD	PORCENTAJE
RECTORADO	136	36%
VICERRECTORADO	93	24%
SECRETARIA GENERAL	73	18%
INSPECCION GENERAL	55	14%
DOBE	20	5%
PORTERIA	18	3%
TOTAL	377	100%

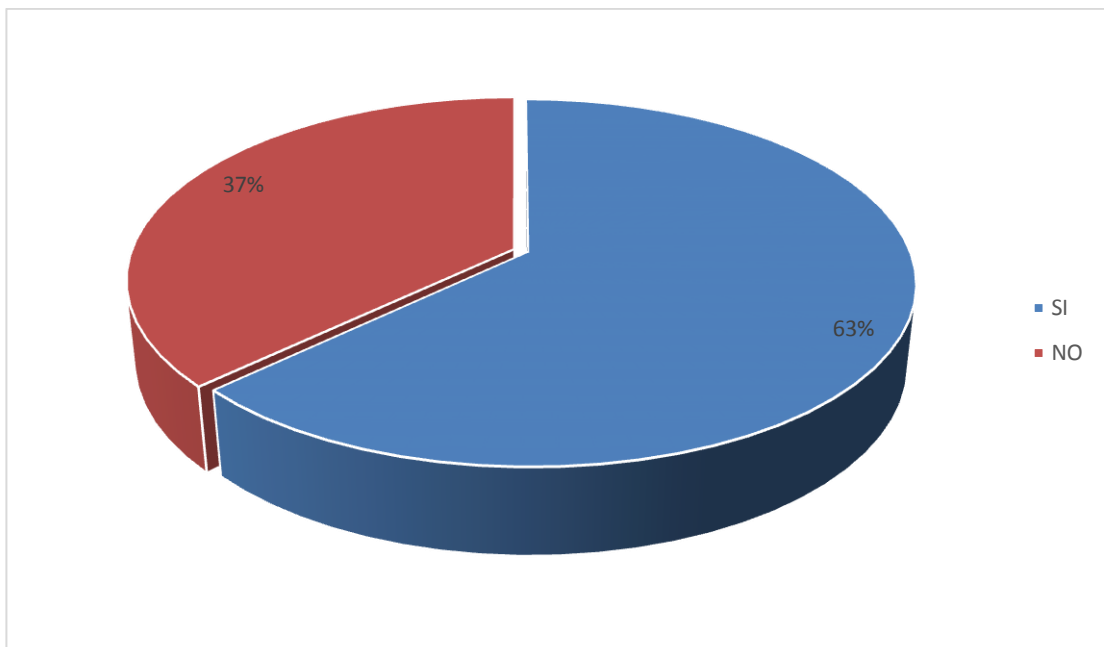


Análisis

Las encuestas realizadas a los estudiantes de la Unidad Educativa Eugenio Espejo dicen lo siguiente el 36% son mejora atendidos en rectorado, el 24% en vicerrectorado, 18% en secretaria general, el 14% en inspección general, el 5% en DOBE y el 3% en la portería.

6. Algunos autores expresan que cuando se practican los valores morales se puede llegar al éxito en el trabajo o en los estudios, mejor que si no los practicaras.

DATOS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	239	63%
NO	138	37%
TOTAL	377	100%

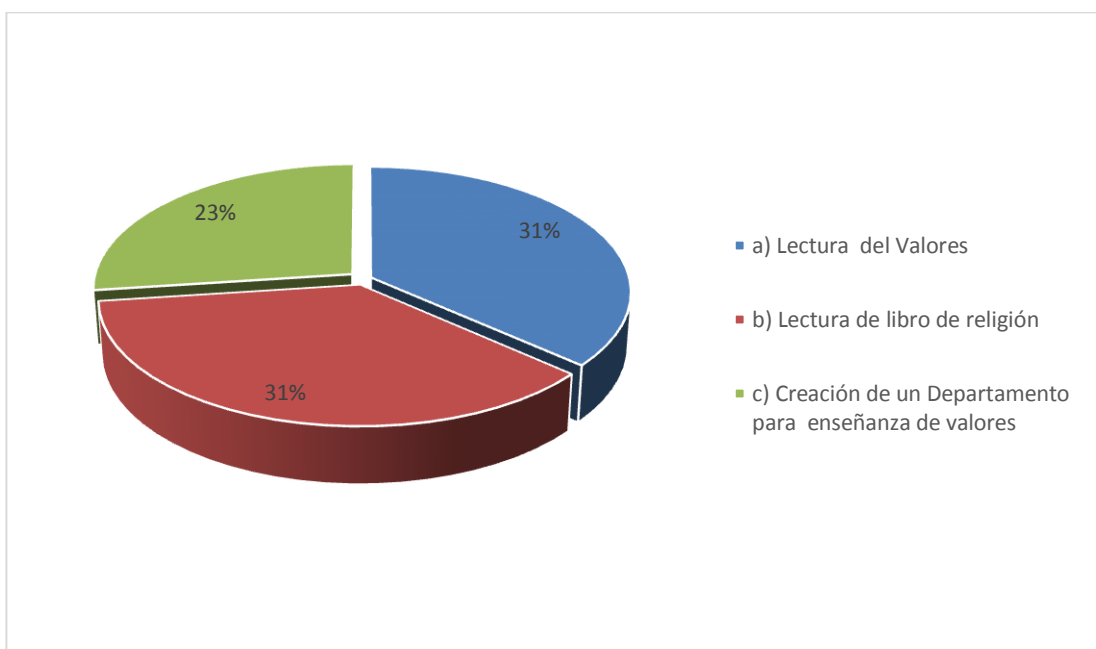


Análisis

Las encuestas realizadas a los estudiantes de la Unidad Educativa Eugenio Espejo dicen lo siguiente el 63% dice que si Algunos autores expresan que cuando se practican los valores morales se puede llegar al éxito en el trabajo o en los estudios, mejor que si no los practicaras y el 37% no.

7. ¿Cómo fortaleces mejor el valor de la responsabilidad a través de:

DATOS	CANTIDAD	PORCENTAJE
a) Lectura del Valores	116	31%
b) Lectura de libro de religión	173	46%
c) Creación de un Departamento para enseñanza de valores	88	23%
TOTAL	377	100%

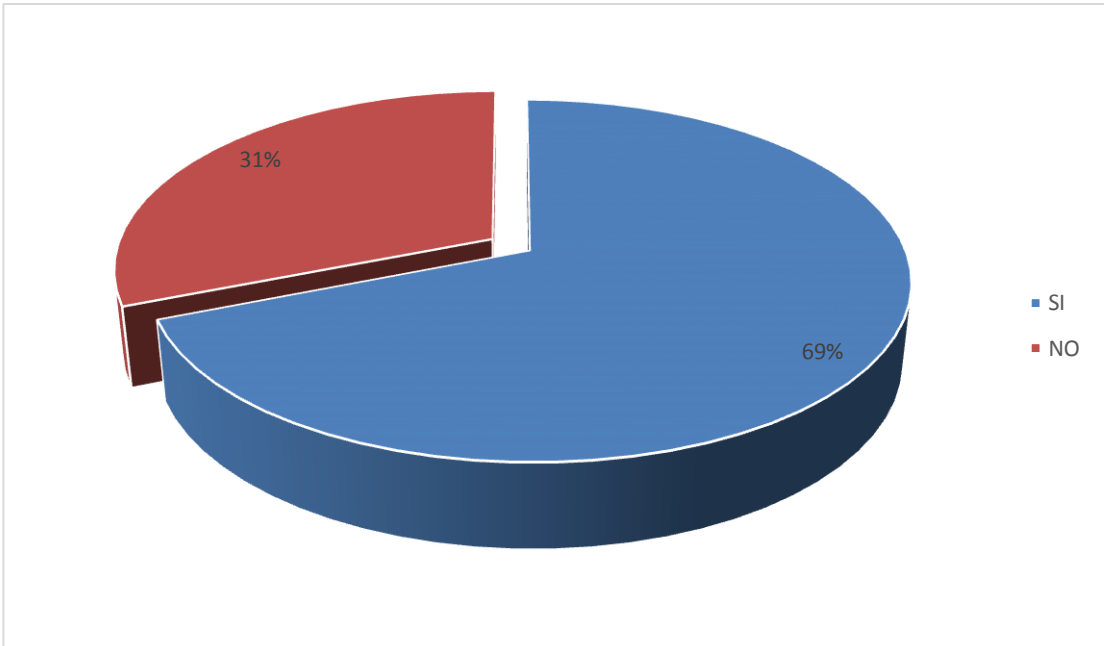


Análisis

Las encuestas realizadas a los estudiantes de la Unidad Educativa Eugenio Espejo dicen lo siguiente el 31% lectura de valores, el 46% lectura de libro de religión y el 23% opina que más factible sería un departamento para enseñanzas de valores.

8. ¿Considera usted que la recreación es un valor indispensable para tener éxito en el trabajo o estudio?

DATOS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	260	69%
NO	117	31%
TOTAL	377	100%

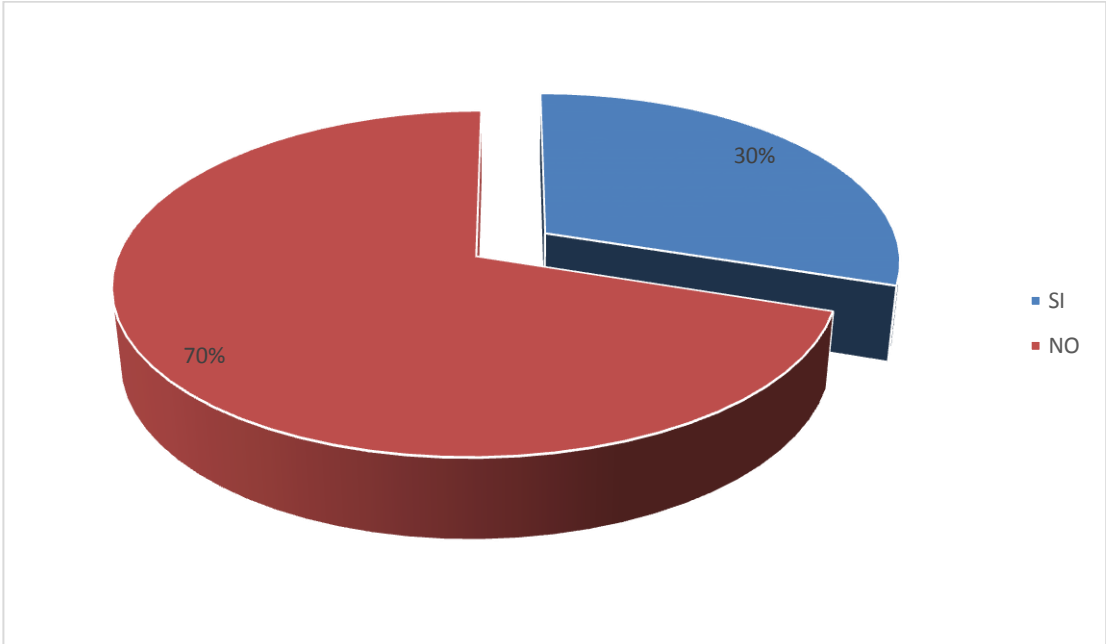


Análisis

Las encuestas realizadas a los estudiantes de la Unidad Educativa Eugenio Espejo dicen lo siguiente el 69% dice que si Considera que la recreación es un valor indispensable para tener éxito en el trabajo o estudio y el 31% no.

9. ¿Consideras que uno son los valores para el sexo masculino y otros para el sexo femenino?

DATOS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	112	30%
NO	265	70%
TOTAL	377	100%

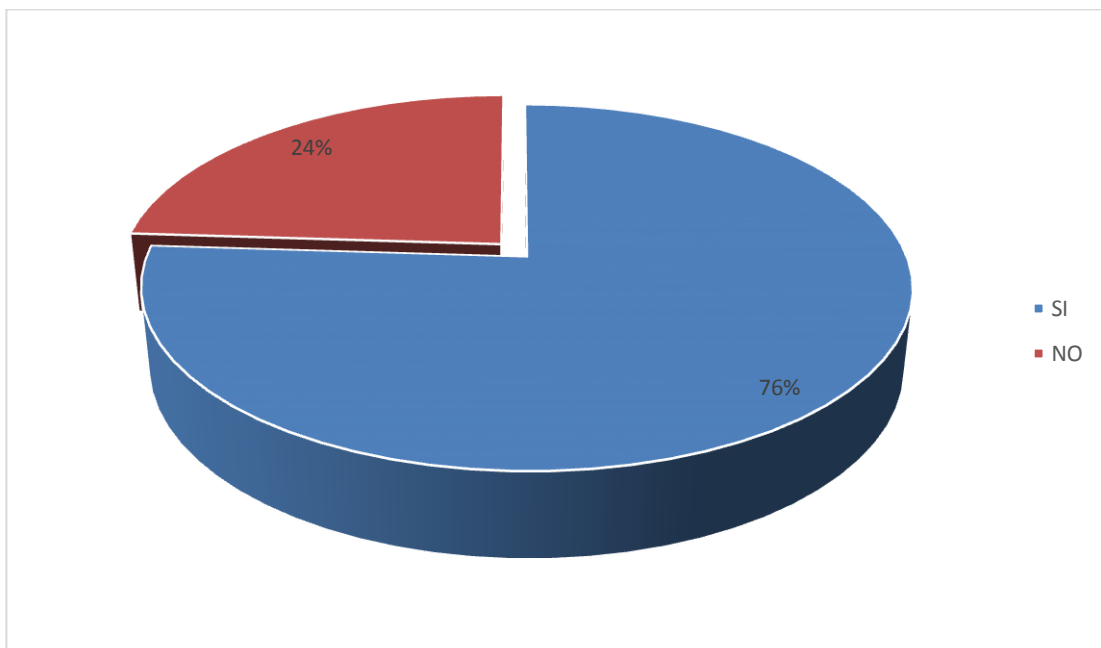


Análisis

Las encuestas realizadas a los estudiantes de la Unidad Educativa Eugenio Espejo dicen lo siguiente el 30% dice que si Considera que los valores deben ser diferentes entre hombres y mujeres y el 70% manifiesta que no los valores son uno solo para todos.

10. Esta de acuerdo que dentro de las políticas de la institución se incluya la aplicación de valores.

DATOS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	287	76%
NO	90	24%
TOTAL	377	100%

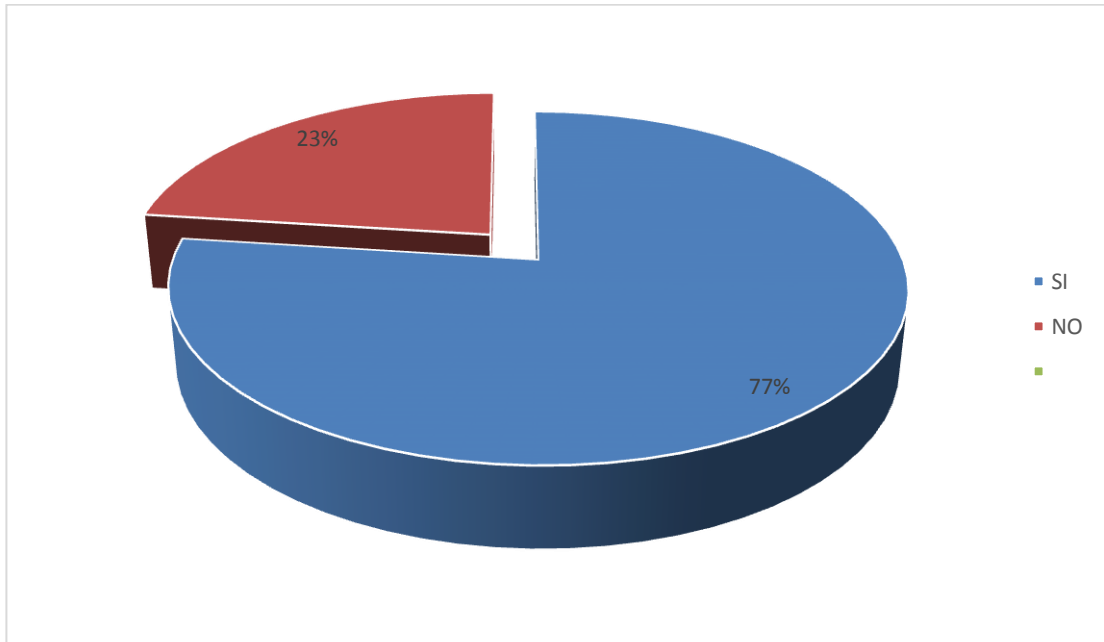


Análisis

Las encuestas realizadas a los estudiantes de la Unidad Educativa Eugenio Espejo dicen lo siguiente el 76% dice que si se debe implementar valores como política de la institución y el 24% manifiesta que no los valores son uno solo para todos.

11. ¿Desearían que los Padres de Familia participen en Talleres para rescatar los Valores?

DATOS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	289	77%
NO	88	23%
TOTAL	377	100%



Análisis

Las encuestas realizadas a los estudiantes de la Unidad Educativa Eugenio Espejo dicen lo siguiente el 77% dice que si Desearían que los Padres de Familia participen en Talleres para rescatar los Valore y el 23% manifiesta que no los valores.

3.2. Interpretación y discusión de resultados.

La unidad Educativa Eugenio Espejo tiene una gran trayectoria con las encuestas realizadas hemos podido observar que posee falencias en su ambiente laboral.

El nivel de ejercicio de los trabajadores es demostrado de forma objetiva, fácil y metodológica, mediante un claro proceso evaluación.

Las técnicas de alineación y capacitación toman un giro notable hacia la satisfacción de la demanda de las penurias de conocimiento de los trabajadores para cumplir exitosamente las funciones de su puesto dentro de la organización.

Por eso es necesario un diseño de un manual de calidad total del talento humano en la gestión de la unidad educativa para mejorar la atención ya que en la misma, el cuestionario realizado nos mostró cual es la situación por la que pasa la institución por eso debemos considerar la importancia de planificar estrategias y superar de la mejor manera los problemas existentes.

IV. CONCLUSIONES

- ✓ Luego del proceso de investigación hemos observado que el marco administrativo no ha permitido una flexibilidad buena entre directivos y empleados lo que no ayuda a cumplir con los objetivos y metas propuestos.

- ✓ La calidad total del talento humano determina las competencias de gestión de la empresa lo que significa resaltar y propiciar lo que posee cada trabajador.

- ✓ Debemos aplicar estrategias enfocadas a la calidad total del talento humano para dar a conocer a los clientes en general.

- ✓ El desempeño laboral está en una fase decreciente pero no en su totalidad, necesitan mejorar su desempeño laboral de manera apropiada para alcanzar los objetivos propuestos y forjar un desempeño laboral adecuado para el beneficio de todos.

V. RECOMENDACIONES

- ✓ Infundir internamente las políticas y reglamentos en la institución.
- ✓ Establecer una política de trabajo por procesos, de tal manera que permita conseguir sus objetivos a pesar de que puedan existir cambios de los directivos en el futuro.
- ✓ Se debe realizar planes estratégicos para mejorar el clima organizacional para mejorar la calidad, eficacia creando de esta manera un adecuado ambiente laboral e ir mejorando las adaptaciones a los cambios.
- ✓ Realizar capacitaciones constantes sobre técnicas de evaluación de desempeño al personal que conforman la unidad educativa Eugenio Espejo para tener desenvolvimiento eficiente y evitar posible problemas laborales.
- ✓ Compartir información entre todos y enfocarnos en la importancia de mantener un buen clima organizacional y desempeño laboral a través de charlas, capacitaciones, talleres de esta manera el personal crecerá bilateralmente de forma exitosa.
- ✓ Motivar, innovar el espíritu de liderazgo entre todos comprometerse con responsabilidad a los nuevos cambios que se den en la institución para mejorar
- ✓ Implementar un modelo de calidad total del talento humano para la gestión de la unidad educativa Eugenio Espejo por competencias requeridas.
- ✓ Implementar sistemas de reclutamiento, selección y evaluación, desempeño de personal por competencias.

VI. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

6.1. CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA ADMINISTRACIÓN POR VALORES COMO ALTERNATIVA METODOLOGICA EN LA UNIDAD EDUCATIVA “EUGENIO ESPEJO” DE LA CIUDAD DE BABAHOYO, EN EL PERIODO LECTIVO 2014 -2015.

6.2. Objetivos de la propuesta

6.2.1. General.

Implementar estrategias de clima organizacional y administrativa de valores para mejorar el desempeño laboral de todos los que conforman la Unidad Educativa Eugenio Espejo.

6.2.2. Específicos.

- ✓ Aumentar las capacitaciones para eliminar problemas que afecten el desempeño laboral en la unidad educativa Eugenio Espejo.
- ✓ Diseñar estrategias enfocadas a desarrollar un clima laboral y administración de valores para mejorar el desempeño laboral en la unidad educativa Eugenio Espejo.
- ✓ Aplicar talleres estratégicos orientados a aumentar el clima laboral para mejorar la administración por valores como alternativa metodológica en la unidad educativa “Eugenio Espejo”.

6.3. Justificación

El Principal Objetivo y fin de una institución debe ser la familia, es decir, si cada institución ya sea productiva, educativa, militar o religiosa tuviera conciencia de su verdadero rol dentro de la sociedad y se preocupara de que sus miembros lleguen a una feliz trascendencia, se fijarían en el desarrollo de aquellas facultades que hacen del ser humano un ser aceptable y cumplidor de una misión en la sociedad.

Es importante porque “cualquier ser humano, para serlo plenamente, debería ser libre y aspirar a la igualdad entre los hombres, ser solidario y respetar activamente su propia persona y las demás personas, trabajar por la paz y el desarrollo de los pueblos, conservar el medio ambiente y entregarlos a las generaciones futuras no peor de lo que hemos recibido, hacerse responsable de aquello que le ha sido encomendado y estar dispuesto a resolver mediante el diálogo los problemas que puedan surgir con aquellos que comparten con el mundo y la vida”.

Es necesario porque los padres de familia expresan que la crianza de muchas de sus hijas se les ha ido de las manos; y, que es urgente un nuevo diseño curricular que implique al menos una hora semanal de la enseñanza y puesta en práctica de los valores como son: La responsabilidad, el valor de la salud sexual y el respeto a los mayores como un reflejo de una sociedad organizada.

Es pertinente para solucionar parcialmente un problema institucional, cuyos efectos están latentes y en cualquier momento ocasionarían, problemas en el aula, la familia y un tipo de investigación como esta permite describir el verdadero sentir de toda la población y así proponer un cambio.

Ante el modelo de cumplimiento institucional, la unidad educativa Eugenio Espejo”, posee una gran solidaridad, la misma solidaridad es un aviso para quienes siendo responsables directos de la administración educativa traten de optimizar los recursos humanos, enseñando valores

que promuevan una orientación a la inteligencia para que se gobierne por la razón e influir por un sentimiento de responsabilidad individual, que de una u otra forma es el modelo a seguir.

Este trabajo investigativo, es de total actualidad y de nuestra autoría, por lo que beneficiará a los directivos de la institución, profesores, personal administrativo y de servicio, padres y madres, alumnas es decir a toda la comunidad educativa.

Constituye una novedad científica, porque el cambio en el currículo operacional incluyendo valores requiere una alteración de lo que realmente sucede, cuando profesores, estudiantes y temas de estudio interactúan; para lograr el cambio curricular, y los valores serán reflejados dentro de la comunidad local.

Además, contamos con los recursos necesarios que nos permiten aplicar una verdadera Educación en Valores, los mismos que se vivenciarán a través del desarrollo de actividades que potencialicen el mejoramiento de las relaciones humanas en toda la Institución Educativa.

Es factible este trabajo porque se cuenta con la participación del personal idóneo y los recursos necesarios para su realización.

6.4. Factibilidad de la propuesta.

La presente propuesta se podrá desarrollar de manera eficiente gracias al apoyo de la Unidad Educativa Eugenio Espejo la misma que proporcionara la información necesaria para el desarrollo de la propuesta.

Factibilidad Legal

La presente propuesta es factible dentro del ámbito legal por cuanto no presenta ningún impedimento para su ejecución de datos o investigación, la misma que se acopla a los

derechos dentro de la constitución de la república del Ecuador, ya que buscamos el bienestar de los empleados y trabajadores de la Unidad Educativa Eugenio Espejo los mismos que deben conocer sobre sus derechos y obligaciones.

Art. 35 “El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado...”(CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2014; CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2014)

Factibilidad Operativa

La propuesta es factible operativamente por cuanto se cuenta con el apoyo y aceptación de la Unidad Educativa Eugenio Espejo

Factibilidad Social

Es factible socialmente, su aplicación ayudará al mejoramiento del clima organizacional y al progreso colectivo proporcionándoles mayor confianza desarrollando su desempeño laboral dentro de la Unidad Educativa Eugenio Espejo.

6.5. Actividades.

Pasos para mejorar el clima organizacional y la administración por valores como alternativa metodológica.

Crear Relación: fundar una buena relación entre directivos, docentes, administrativos, estudiantes y padres de familia es la base fundamental para alcanzar y superar las metas propuestas. Esto requiere trabajo en equipo para generar buenos resultados.

Escuchar: el saber escuchar es un elemento fundamental para la comunicación, se debe hacer de manera activa, responsable hacia los demás. Escuchar las ideas de todos es una forma de dirigir y mejorar.

Crea liderazgo: todos pueden ser líderes, pero un buen líder es aquel que trabaja en equipo,

motiva a sus compañeros, incentiva, sabe escuchar y está comprometido con la institución. Un líder es aquel que delega responsabilidades a los demás y tomar decisiones entre todos y se mantiene comunicado con todos.

Proyectar un futuro exitoso: el pasado no es obstáculo para crear un futuro exitoso, se puede obtener resultados bueno con las experiencias del pasado.

Medición del clima organizacional: realizar encuestas al personal porque depende de sus precepciones como estamos en los aspectos de liderazgo, motivación, reciprocidad y comunicación dentro de la unidad educativa Eugenio Espejo.

Evaluación del desempeño laboral: realizar evaluaciones, reunión grupal para el mejor desempeño del clima organizacional y manifestar todo lo que ha pasado dentro de la institución.

Crear un comité responsable del clima organizacional, que involucre a personal representante de las diferentes unidades de trabajo en la unidad educativa Eugenio Espejo.

Gestionar la asignación del equipo, recursos materiales y humanos para mejorar el medio ambiente de trabajo que permita el confort y comodidad al personal.

Planificar y programar actividades que contribuyan al desarrollo del personal y de su familia.

Buscan en forma continua y permanente estrategias innovadoras para capacitar al talento humano a fin de lograr satisfacer sus necesidades.

Enfoque y Ámbito

- ✓ Evaluación del ambiente y enfoque de la empresa
- ✓ Instituir objetivos y metas.
- ✓ Examinar previamente los costos y beneficios.
- ✓ Fin del enfoque y ámbito.

Planeamiento

Determinar equipos de trabajo y delegar funciones

- ✓ Asignar al jefe encargado
- ✓ Asignar al equipo de evaluación, desarrollo y control de calidad
- ✓ Asignar la formación, aprendizaje y comunicación con los clientes.

Determinar estrategias de comunicación

- ✓ Reuniones en equipo de trabajo

Definir estrategias de formación y aprendizaje

- ✓ Capacitaciones constantes con técnicas de preparación.
- ✓ Capacitaciones técnicas para buena atención del cliente.

Organización y Administración

- ✓ Infraestructura
- ✓ Material
- ✓ Maquinaria y equipo
- ✓ Mercadotecnia: publicidad y propaganda.

6.6. Evaluación de la propuesta

El clima organizacional es el conjunto de todas las características medibles que posee un ambiente de trabajo, las mismas deben otorgar confortabilidad y seguridad a todos los individuos involucrados en cada uno de los procesos de la organización.

La mejor herramienta que la institución tiene es realizar la evaluación del ambiente de trabajo actual, es la retroalimentación que percibe de las encuestas realizadas al personal, ya que las mismas reflejan los niveles de motivación y compromiso que cada individuo tiene con su trabajo.

Toda esta evaluación permite corregir y cambiar los diferentes procesos y reorganizar al personal de manera que el clima que genere sea nuevo y mejorado utilizando todos los recursos disponibles subsanando de esta manera los posibles problemas que se presentan dentro la organización.

Las variables más influyentes en el desempeño del personal y que pueden ser sujetas de medición son la responsabilidad, el compromiso, la puntualidad, el cumplimiento de las metas establecidas, los diferentes métodos de recompensa por el buen desempeño, los reconocimientos, la flexibilidad que posee la institución para hacer frente a las amenazas del entorno externo.

FACTORES QUE INFLUYEN EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Para mejorar el clima organizacional dentro de la Unidad Educativa Eugenio Espejo debemos influir varios factores.

Liderazgo: es muy importante dentro de la institución porque debe existir una buena comunicación entre empleados y trabajadores en el ambiente laboral y así lograr los objetivos.

Dentro de la teoría administrativa existen muchos enfoques del liderazgo que se han ido formando a lo largo del tiempo. Desde los enfoques autocráticos en donde el líder tiene todo el poder y toma todas las decisiones, hasta los enfoques más relajados en donde el líder solo supervisa el trabajo, sin preocuparse ni inmiscuirse demasiado en él.

Ante esto, surge la pregunta: ¿cuál es el mejor tipo de liderazgo? Muchos expertos han llegado a pensar que en estos tiempos en donde el cambio es lo único que permanece constante, lo mejor es contar con un liderazgo flexible y adaptable. Es decir, el líder deberá tener una amplia gama de actitudes ante las diferentes circunstancias; a veces se deberá ser fuerte, a veces comprensivo.

Este es un tipo de liderazgo intuitivo que tiene como base el conocimiento del puesto del líder y de la organización misma. No debemos olvidar que la esencia misma del líder, es de aquella persona que conduce a un grupo de personas pretendiendo llevarlas a un fin exitoso. Liderar es a la vez servir, y servir es el arte supremo. Relaciones.

Este factor se refiere a la relación que se crea entre todo el personal tanto dentro y fuera de la institución es importante porque así evaluamos el desempeño de cada uno y el compromiso que estos tienen por mejorar el clima organizacional en la institución

Organización: se refiere a la estructura de la unidad operativa, tener definitivo cada uno de los departamentos que la conforman y desempeñan sus actividades. Por lo tanto, al ir creciendo deberá tener claro que actividades seguirá realizando y cuáles delegará.

Reconocimiento: Debe tener claro el trabajo que estamos realizando para contribuir con la formación de un buen ambiente laboral. Es importante que la labora que se realiza hay que disfrutarla y realizarla para hacerla mejor y eso aumentara la productividad.

Siempre hay que mantener al personal motivado y reconocer la calidad de su trabajo.

ESTRATEGIAS PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

El objetivo que se persigue con este plan es proponer diferentes estrategias para mejorar cada uno de los factores que inciden en el clima organizacional y la administración por valores como alternativa metodológica de la Unidad Educativa Eugenio Espejo.

Esta estrategias ayudaran a la Unidad Educativa Eugenio Espejo a contar con el personal calificado capaz de compartir valores, comunicación por eso es necesario poner en prácticas estrategias para fortalecer los intereses de todos y lograr la satisfacción de todos.

ESTRATEGIAS PARA MEJORAR EL FACTOR ESTRUCTURA

La estructura es un factor importante para la percepción de los trabajadores y empleados

sobre las reglas, procedimientos y otras limitaciones que se van enfrentando en desenvolvimiento del trabajo.

Es fundamental lograr procedimientos ágiles, adecuadas para realizar actividades de manera eficiente.

Para mejorar el factor estructura se proponen las siguientes estrategias:

- ✓ Establecer políticas que sirvan de guía a todos los que conforman la Unidad Educativa Eugenio Espejo y realizar un buen trabajo.
- ✓ Tener claro la descripción de las áreas que pertenecen cada uno de los trabajadores y empleados para tener un conocimiento claro y se presentan dificultades poder solucionarlas.
- ✓ Realizar monitoreo entre el personal con el fin de especificar los procedimientos que consideran obstáculos en las labores a desarrollar.

Estas estrategias son muy útiles para indicar la necesidad de distribuir funciones, reducir, eliminar o disponer tareas.

ESTRATEGIAS PARA MEJORAR EL FACTOR RESPONSABILIDAD.

Con estas estrategias se pretende que el personal del de la Unidad Educativa Eugenio Espejo tenga mayor autonomía en la toma de decisiones concernientes al trabajo, y así conocer con seguridad las funciones y la importancia que estas tienen dentro de la unidad operativa.

- ✓ Brindar a los docentes reconocimientos para incentivar mayor rendimiento.

- ✓ Escuchar propuestas adecuadas de docentes y directivos para tomar decisiones y llevarlos a cabo.
- ✓ Capacitar a los docentes, directivos, administrativos sobre las herramientas necesarias y administrar tiempo. Estas herramientas ayudaran a definir con claridad el propósito de su trabajo, las actividades a realizar las mismas que permitirán a los empleados y trabajadores a planear, organizar, controlar y dirigir de mejor manera sus funciones.
- ✓ Reconocer a los a los docentes, directivos, administrativos sobre la labor e incentivarlos para que sean más eficientes.
- ✓ Identificar las actividades realizadas en cada uno de los docentes, directivos, administrativos.

ESTRATEGIAS PARA MEJORAR EL FACTOR MOTIVACIÓN.

La motivación es la fuerza alentadora del ser humana es un elemento importante en cualquier ámbito de la vida. Por esta razón es fundamental que las personas estén motivadas en su trabajo y que el trabajo no se convierta en una actitud opresora sino un medio de satisfacción por lo que se está realizando.

- ✓ Tener en cuenta fechas importantes entre ellas cumpleaños de los trabajadores y empleados para que ellos se sientas importantes y que se preocupan por ellos.
- ✓ Capacitar al personal continuamente para que adquieran habilidades y aptitudes para desenvolverse de mejor manera a la unidad operativa.

ESTRATEGIAS PARA MEJORAR EL FACTOR RELACIONES Y COOPERACIÓN

Las relaciones interpersonales son importantes, porque a través de ellas las personas muestran su identidad, capacidad, habilidades, empatía, aceptación, apoyo, respeto mutuo, trabajo en equipo, etc., por lo tanto se debe buscar que las relaciones entre el personal sean sanas, pues esto afecta a su vez el ánimo de la empresa en general y consecuentemente la productividad.

- ✓ Fomentar el trabajo en equipo para fortalecer las relaciones y la cooperación entre trabajadores y empleados y reducir posibles conflictos.
- ✓ Capacitar a los jefes sobre el trato y el manejo que deben dar a sus empleados para fortalecer la relación entre jefes y subordinados.
- ✓ Realizar actividades sociales entre trabajadores y empleados para estrechar lazos de amistad y compañerismo, lo cual ayudara a la integración de grupos de trabajo.

ESTRATEGIAS PARA MEJORAR EL FACTOR COMUNICACIÓN

Lograr una buena comunicación será fundamental para todos lo cual ayudara a expresarse y manifestar desacuerdos para encontrar una solución inmediata y es un grado de poder, efectividad y calidad.

La comunicación es un proceso vital en cualquier organización ya que contribuye a que la información fluya de manera efectiva, haciendo que las operaciones se realicen eficientemente, con calidad, y para que se tomen las decisiones gerenciales adecuadas.

- ✓ Dar a conocer a todo el personal las decisiones, acuerdos, y logros alcanzados.

ESTRATEGIAS PARA MEJORAR EL FACTOR CONFLICTOS

Con estas estrategias se pretende evitar problemas entre el personal y si llega existir alguno buscar la solución adecuada.

- ✓ Nombrar una persona encargada de solucionar los conflictos que se producen entre los estudiantes, compañeros docentes para evitar que estos dañen la imagen y la productividad de la unidad educativa Eugenio Espejo.

Es muy importante, imprescindible contar con un clima organizacional y administración de valores con armonía, coordinación y trabajo en equipo con el fin de brindar un servicio de calidad y tener una buena imagen ante los estudiantes, docentes, administrativos y directivos.

VII. BIBLIOGRAFÍA

- A. Nair. (2006). *Meta-analysis of the relationship between quality management practices and firm performance—*.
advantage, —T. Q. (1995). *Powell, T. C. . Strategic .*
- Ahire S. Golhar D. y Waller M. (1996). *Development and validation of TQM implementation constructs*. Decision.
- Ahmed, P. y. (2000). *Innovation: a performance measurement perspectivell en Tidd, J. (ed.)*.
London: from knowledge management to strategic competence, Imperial College Press,.
- Anderson, J. R. (1994). *A theory of quality management underlying the Deming . Academy of Management Review*.
- B. Wernerfelt. (1984). *A resource-based view of the firm. Strategic Management Journal*.
- Barney J.B. y Wright P.M. (1998). —*On becoming a strategic partner: the role of human resources in gaining .Human Resource Management,*
- Bayo-Moriones A. y Merino-Díaz de Cerio J. (2001). *Quality management and high performance work practices: Do they coexist?II*. International Journal Production Economics.
- Becker B.E. y Huselid M.A. (1998). *High performance work systems and firm performance: A synthesis of research and managerial implications*. Research in Personnel and Human Resource Management.
- Becker, B. H. (1997). *HR as a source of shareholder value: Research and recommendationsII*. Human Resource Management.
- Brockbank W. (1999). *f HR were really strategically proactive: Present and future directions in HR's contribution to .Human Resource Management,*
- Cecilia Velásquez Díaz. (2010). *Calidad Total y desarrollo de los Recursos Humanos*. Peru: softexpert.es/procesos-negocio.
- Claver, E. L. (1999). *Calidad y dirección de empresas*. Madrid. : Civitas, Madrid. .
- Combs J.G.- Liu Y. Hall - A.T., y. K.-D. (2006). *How much do high performance work practices matter? A .*

- Combs, J. L. (2006). *How much do high performance work practices matter? A meta-analysis of their effects on organizational performance*. Personnel Psychology.
- Dean J. y Bowen D. (1994). *Management theory and total quality: improving research and practice through theory*. Academy of Management Review.
- Delery J. E. y Shaw, J. D. (2001). — *The strategic management of people in work organizations: Review, synthesis, and extension*. Research in Personnel and Human Resource Management.
- E. Penrose. (1959). *The theory of the growth of the firm*. John Wiley, NY.
- Gómez-Mejía, L. W. (2002). *Gestión de recursos humanos e innovación*. Madrid: Bonache, J. y Cabrera, A (eds.).
- Grant, R. (1991). *The resource-based theory of competitive advantage: implications for strategy formulation*. California: California Management Review.
- Gupta, A. y. (1993). *Managing Human Resources for Innovation and Creativity*. Research Technology.
- H. Kaynak. (2003). *"The relationship between total quality management practices and their effects on firm"*.
- Hair, J. A. (1999). *Análisis Multivariante*. Madrid. : Prentice Hall.
- J.B. Barney. (1991). *Firm resource and sustained competitive advantage*, *Journal of Management*.
- Jiménez D. y Sanz R. (2008). *Could HRM support organizational innovation?*, *The International Journal of Human*.
- Joseph A. Petrick y Diana S. Furr. (2007). *Calidad total en la dirección de recursos humanos*. España: Business & Economics : Romayna Valls. S.A.
- Kanter, R. (1985). — *Supporting Innovation and Venture Development in Established Companies*. Venturing to Montezuma: Journal of Business Venturing.
- Kaplan R. y Norton D. (2000). *Having trouble with your strategy? Then map it*. Harvard Business Review, 7.
- Kim K.Y. y Chang D.R. (1995). *Global quality management: a research focus*, *Decision Sciences*.
- Kimberly, J. y. (1991). — *Organizational innovation: the influence of individual, organizational,*

- and contextual factors on hospital adoption of technological and administrative innovations.* Academy Management .
- Lam, A. (2004). *Organizational Innovation*, en: Fagerberg (ed.), *The Oxford Handbook of Innovation*, Oxford Univers. (Under publication - First proof.
- Lau C. M. y Ngo H. Y. (2004). *The HR system, organizational culture, and product innovation*. , International .
- Laursen K. (2002). *The importance of sectoral differences in the application of complementary HRM practices for* . International Journal of Economics of Business,.
- Laursen K. y Foss N. (2003). *New human resource management practices, complementarities and the impact on* . Cambridge Journal of Economics.
- Lawler, E. E. (1995). *Creating high performance organizations: practices and results of proposed typology*. Academy of Management Review.
- McElwee, G. y. (2000). — *The relationship between total quality management and human resource management in small and medium-sized enterprises*. Strategic Change,.
- Mumford, M. (2000). *Managing Creative People: Strategies and Tactics for Innovation*. Human Resource .
- Osterman, P. (1994). — *Skill, training, and work organization in American establishments*. Industrial Relation.
- Perdomo J. Gonzalez J, G. J. (2006). *Total quality management as a forerunner of business innovation* . Entrepreneurship and Technology .
- Peteraf, E. (1993). — *The cornerstones of competitive advantage: a resource-based view within the conversation of* .
- Pfeffer, J. (1998). *Seven practices of successful organizations*. California : California Management Review.
- Pini P. y Santangelo G. (2005). *Innovation types and labour organisational practices: A comparison of foreign and* . En *Economics of Innovation and New Technology* (págs. 251-276).
- Prajogo D.I. y Sohal A. S. (2003 - 2004). *The multidimensionality of TQM practices in determining quality and innovation* . Technovation.
- R.P. Rumelt. (1984). *Competitive strategic management*, . — Toward a strategic theory of the

- firmII, en R. Lamb (ed).
- Sabino Ayala Villegas. (2004). *Administracion de recursos humanos primera edicion*.Tara potó: Universidad de San Martin.
- Schienstock, G. (2004). *Organizational Innovations: Some Reflections on the Concept*. Tampere: Work Research Centre University of Tampere. .
- Schumpeter, J. (1934). *The theory of economic developmen*. Reino Unido: Harvard University Press, Cambridge, Mass.
- Simons, D. S. (1995). — *Integrating TQM and HRMII, Employee Relations*.
- Sitkin S.B. Sutcliffe K.M. y Schroeder R.G. (1994). *Distinguishing control from learning in Total Quality* . Academy of Management Review.
- Therrien P. y Léonard A. (2003). *Empowering employees: a route to innovation*. Statistics Canada, Ottawa.
- Ulrich D. (1997). *Measuring human resources: an overview of practices and perception for results*. Human Resource .
- Walsh, V. y. (2002). — *Technological and Organizational Innovation in Chemicals and Related ProductsII*. Technology Analysis and Strategic Management.
- Wood, S. (1999). — *Human resource management and performancell*. International Journal of Management Review, .

VIII. ANEXOS.

Anexo N°.1. Formulario de encuesta

ENTREVISTA A AUTORIDADES

Somos egresados de Ingeniería Comercial en la Facultad de Administración, Finanzas e Informática de la Universidad Técnica de Babahoyo. Nos dirigimos a usted muy cordialmente con la finalidad de obtener información para la elaboración de nuestra tesis de Grado, la que nos ayudara para el desarrollo de la investigación en estudio.

Sírvase contestar las preguntas con la mayor veracidad y objetividad, lo que permitirá encontrar situaciones relevantes relacionadas con la institución.

Esta entrevista la realizaremos personalmente en base al diálogo con las autoridades, las mismas que estarán orientadas a las siguientes interrogantes:

1. ¿Cuál cree Ud. Que es la principal causa del conflicto entre alumnos?

- a) La lucha por el poder en el aula de clase..... ()
- b) Mala retribución de un bien empleado ()
- c) Reclamo por un hecho injusto ()
- d) Problemas de honor entre compañeros ()
- e) No prestarse materiales entre compañeros..... ()

2. El principal Valor que se practica en la institución está relacionado con:

- a) Amistad ()
- b) Puntualidad ()
- c) Responsabilidad ()
- d) Justicia ()
- e) Solidaridad ()

3. Para el desarrollo armónico de las actividades interinstitucionales, se necesita priorizar en la práctica del siguiente valor:

- a) Valores Administrativos ()
- b) Valores Morales ()
- c) Valores Éticos ()

4. Cree Ud. que el número de años de actividad laboral del personal administrativo y de servicio aumentó la eficiencia en su trabajo.

Si () No ()

Porqué?.....
.....

5. Según la misión y visión de la institución, enumere en orden de importancia, la responsabilidad, a quien le corresponde:

- a) alumnos ()
- b) profesores ()
- c) personal administrativo ()
- d) personal de servicio ()

6. Considera usted, que el atraso en el aporte de los recursos económicos estatales repercute en el cumplimiento de las metas de la institución.

Si () No ()

¿Por qué?
.....
.....

7. La principal solidaridad que se da entre los miembros de la institución es:

- a) La afectiva..... ()
- b) La material..... ()

8. ¿Comente si realiza una motivación positiva para estimular la puntualidad, eficiencia y calidad de servicios en el personal docente, administrativo y de servicio?

Si ()

No ()

Por qué ?.....

9. ¿ Qué opina usted, sobre la importancia del aporte del personal administrativo y de servicio para el desarrollo de la institución.?

.....
.....
.....

10. ¿ Considera que de la educación por valores ayudarán al desarrollo de los recursos humanos de la institución que dirige?.

.....
.....
.....

ANEXO 2

ENCUESTA A LOS ALUMNOS

Somos egresados de Ingeniería Comercial en la Facultad de Administración, Finanzas e Informática de la Universidad Técnica de Babahoyo. Nos dirigimos a usted muy cordialmente con la finalidad de obtener información para la elaboración de nuestra tesis de Grado, la que nos ayudara para el desarrollo de la investigación en estudio

Solicitamos contestar las preguntas con la mayor veracidad y objetividad, lo que permitirá encontrar situaciones relevantes relacionadas con la institución.

1. ¿Con quiénes vives en tu casa?

Mamá	papá y mamá	abuelos
Tíos	otros familiares.	

2. ¿Cuál de los miembros de tu familia consideras que es la persona más confiable?

Papá	mamá
Tía	abuela Otros

3. ¿Cuál de los siguientes valores usted, conoce y practica?

Responsabilidad

Solidaridad

Respeto

Libertad

Orden

Paz

4. De los valores enlistados en el ítems anterior ¿Cuál de ellos practicas diariamente

para poder cumplir con tus obligaciones como estudiante?

.....
.....
.....

5. Cuando solicitas un servicio a un Departamento de la Institución eres mejor atendidas en:

Rectorado Vicerrectorado
Secretaría General Inspección General DOBE Portería

6. Algunos autores expresan que cuando se practican los valores morales se puede llegar al éxito en el trabajo o en los estudios, mejor que si no los practicas.

Si () No () ¿Por qué?

.....
.....

7. ¿Cómo fortaleces mejor el valor de la responsabilidad a través de:

- a) Lectura del Valores
- b) Lectura de libro de religión
- c) Creación de un Departamento para enseñanza de valores

8. ¿Considera usted que la recreación es un valor indispensable para tener éxito en el trabajo o estudio?.

Si () No ()

¿Porqué?.....
.....

9. ¿Consideras que uno son los valores para el sexo masculino y otros para el sexo

femenino?

Si ()

No ()

¿Porqué?

10. ¿Por qué consideras importante la práctica de valores en la institución?

.....
.....
.....

11. Está de acuerdo que dentro de las políticas de la institución se incluya la aplicación de valores.

Si ()

No ()

¿Porqué?.....

12. ¿Desearían que los Padres de Familia participen en Talleres para rescatar los Valores?

Si () No ()

¿Porqué?.....

ANEXO 3

ENCUESTA A LOS PROFESORES

Somos egresados de Ingeniería Comercial en la Facultad de Administración, Finanzas e Informática de la Universidad Técnica de Babahoyo. Nos dirigimos a usted muy cordialmente con la finalidad de obtener información para la elaboración de nuestra tesis de Grado, la que nos ayudara para el desarrollo de la investigación en estudio

Solicitamos contestar las preguntas con la mayor veracidad y objetividad, lo que permitirá encontrar situaciones relevantes relacionadas con la institución

1. De los siguientes valores, cuál considera usted que es el más importante en el ejercicio de su función docente:

Puntualidad Orden Responsabilidad Perseverancia

2. El ejercicio de las buenas costumbres en las alumnas se asocia principalmente con:

a. Enseñanza de los valores en la familia

b. Enseñanza de valores entre amigos

3. Cree Usted que para el desarrollo humano son importantes los valores.

Si () No () ¿Por qué?

.....
.....

4. Es necesario el control administrativo para el desarrollo de la responsabilidad en un:

25 – 40% 40-50%
50 – 75% hasta el 100 %

5. ¿Cómo incide la crisis económica en la práctica del desarrollo docente

a. Falta de material didáctico

b. Falta de recursos económicos

6. ¿Cuánto considera usted que es importante la ayuda del personal de servicio en el desempeño institucional?

Mucho Poco Nada

7. En qué departamento de la institución es mejor atendido.

Rectorado

Vicerrectorado

Secretaría General

Inspección General

DOBE

Portería

8. ¿Considera usted que la práctica de valores, fomenta el interaprendizaje de las alumnas?

Si () No () ¿Por qué?

.....
.....

9. ¿Cuál de estas alternativas se observa en los jóvenes de la sociedad?

a) Buena presentación y amabilidad en el trato.

b) Sinceridad y Honradez.

c) Facilidad de palabra y poder de convencimiento.

d) Cuestionar frontalmente a la vida de los adultos.

10. ¿Considera fácil o complicado gerenciar al grupo humano en la institución

Fácil Complicado

ANEXO 4

ENCUESTA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO

Somos egresados de Ingeniería Comercial en la Facultad de Administración, Finanzas e Informática de la Universidad Técnica de Babahoyo. Nos dirigimos a usted muy cordialmente con la finalidad de obtener información para la elaboración de nuestra tesis de Grado, la que nos ayudara para el desarrollo de la investigación en estudio

Solicitamos contestar las preguntas con la mayor veracidad y objetividad, lo que permitirá encontrar situaciones relevantes relacionadas con la institución.

1. ¿Cuál es la principal causa que limita, un cumplimiento del deber más excelente dentro de sus labores administrativas?

- a. Falta de suficiente instrumentos de trabajo.
- b. Exceso de alumnos
- c. Entrega atrasada de notas por parte de maestros

2. ¿Qué tiempo le toma la salida desde su lugar de origen hasta llegar al colegio?

½ hora

1 hora

Más de 1 hora

3. ¿Cómo es la relación entre los alumnos y el personal Administrativo?

Muy buena

Buena

Regular

Mala

4. ¿Cuál de los siguientes valores considera usted más importante para desarrollar sus funciones administrativas?

Responsabilidad

Puntualidad

Pulcritud

Orden

Respeto

5. Los estudiantes se dirigen al personal administrativo de forma

Amable

Respetuosa

Sencilla

Grosera

6. El porcentaje de alumnos que repiten el año es el siguiente:

0 – 10%

10-20%

20 –30 %

7. El porcentaje de alumnos que se retiraron el año pasado fue:

0 – 5%

5-10%

10 –15 %

8. Existen en la institución alumnos que se cambian de colegio en un:

0 – 5%

5-10%

10 –15 %

9. En qué departamento de la institución se atiende mejor.

Rectorado

Vicerrectorado

Secretaría General

Inspección General

DOBE

Portería

10. ¿Considera usted que la práctica de valores, fomenta el interaprendizaje de las alumnas?

Si () No () ¿Por qué?

.....
.....

11. ¿Cuál de estas alternativas se observa en los jóvenes de la sociedad?

- e) Buena presentación y amabilidad en el trato.
- f) Sinceridad y Honradez.
- g) Facilidad de palabra y poder de convencimiento.
- h) Cuestionar frontalmente a la vida de los adultos.
- i) Pasividad ante los problemas familiares, locales y nacionales

ANEXO 5

ENCUESTA AL PERSONAL DE SERVICIO

Somos egresados de Ingeniería Comercial en la Facultad de Administración, Finanzas e Informática de la Universidad Técnica de Babahoyo. Nos dirigimos a usted muy cordialmente con la finalidad de obtener información para la elaboración de nuestra tesis de Grado, la que nos ayudara para el desarrollo de la investigación en estudio

Solicitamos contestar las preguntas con la mayor veracidad y objetividad, lo que permitirá encontrar situaciones relevantes relacionadas con la institución.

1. El estado en que dejan las alumnas las aulas después de la jornada de trabajo es:

Muy buena

Buena

Regular

Mala

2. El estado en que dejan las alumnas los servicios higiénicos después de una jornada de trabajo:

Muy buena

Buena

Regular

Mala

3. Cuáles de los siguientes valores practican menos las alumnas en la institución.

Respeto

Amabilidad

Pulcritud

4. ¿Cómo es la relación de alumna a alumna?

Muy buena

Buena

Regular

Mala

5. Tiene dificultades con los materiales que se necesitan para cumplir con sus funciones.

Si () No () ¿Por qué?

.....
.....

6. Cada qué tiempo existe mantenimiento de las bancas en la institución. 1 0 – 6

meses 6 meses a 1 año 1 a 2 años

7. Cada qué tiempo se da mantenimiento a las baterías higiénicas

0 – 6 meses 6 meses a 1 año 1 a 2 años

8. ¿Qué trato reciben ustedes, de parte de los maestros?

Muy buena

Buena

Regular

Mala

9. ¿Cuáles son los principales daños que las alumnas ocasionan a la institución?

Bancas

Baterías sanitarias

Paredes

Puertas

Pizarrones

Ventanas

10. ¿Cuándo fue la última vez que se pintaron las aulas del colegio?

1 – 6 meses 6 meses a 1 año 1 a 3 años













