



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA

PROCESO DE TITULACIÓN

JUNIO – SEPTIEMBRE 2020

EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA

PRUEBA PRÁCTICA

INGENIERÍA COMERCIAL

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERA COMERCIAL

TEMA:

**EMPODERAMIENTO EN LAS AUTORIDADES DE LA UNIDAD
EDUCATIVA LEON FEBRES CORDERO**

EGRESADA:

MARY ANTHONELLA VILLALBA SILVA

TUTOR:

MAE. MAGDALENA ROSARIO HUILCAPI MASACON

AÑO 2020

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
DESARROLLO	5
CONCLUSIÓN	18
BIBLIOGRAFÍA	20
ANEXOS	23
ENCUESTA A LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA LEON FEBRES	
CORDERO	23
TABULACION DE DATOS	26

INTRODUCCIÓN

Las Unidades Educativas son institución encargada por el Estado moderno de socializar en un sentido general, de formar al individuo en su carácter de miembro de la sociedad y de brindarle elementos para desarrollar funciones particularmente que le correspondan en la decisión social del trabajo, los colegios es la unidad operativa más importante del sistema educativo, donde se cumple el proceso de enseñanza–aprendizaje, al mismo tiempo es un centro de trabajo organizado para desarrollar programas educativos, culturales y de liderazgo social.

Es un centro de trabajo organizado que ejerce una acción a través de una entidad que cumple actividades fundamentales de administración de una buena empresa como son: planificación, ejecución , evaluación y empoderamiento por parte del nivel directivo, por ello el trabajo que se presenta a continuación está centrado en el estudio del empoderamiento por parte de las autoridades en la Unidad Educativa “León Febres Cordero”, la cual está ubicada en la parroquia San Juan en el Cantón Pueblo Viejo la Institución ofrece un nivel educativo: Inicial, básico y bachillerato de tipo fiscal, en las jornadas matutina y vespertina, contando con total de 1453 estudiantes y 55 docentes colaboradores.

De importancia es resaltar que este trabajo se lo llevó a cabo debido a las falencias y problemáticas que han ocasionado la falta de empoderamiento por parte de las autoridades de este establecimiento, pues se muestra una falta de comunicación muy

notoria entre los docentes y personal administrativo, desorganización a la hora de realizar eventos y demás actividades, se muestra un ambiente laboral poco saludable, falta de confianza y compañerismo, problemas con la forma de trabajo y enseñanza del personal, carencia de motivación intrínseca que afecta directamente a su rendimiento.

La sub-línea de investigación en el que se encuentra enmarcado el presente escrito es de empresas e instituciones públicas y privadas, para la ejecución del mismo se emplearon varios métodos de investigación analíticos para conocer y valorar la situación en la que se encuentra la institución. Se empleó el método inductivo de investigación, tomando en cuenta la descripción de la problemática presenta en la organización para llegar a las conclusiones del proyecto.

DESARROLLO

La Unidad Educativa León Febres Cordero, es una escuela de educación regular situada en la provincia de los Ríos, Cantón de Pueblo Viejo en la Parroquia San Juan, de carácter fiscal la Institución ofrece un nivel educativo: Inicial, básico y bachillerato en modalidad presencial, en las jornadas matutina y vespertina, contando con total de 1453 estudiantes y 55 docentes colaboradores, la cual contribuye al desarrollo económico, educativo y social de la parroquia San Juan de Pueblo Viejo.

El presente estudio de caso va enfocado a detallar cada uno de los factores que influyen en el empoderamiento; según (Prieto & Ingrid, 2018) “Es la libertad y la información que debe darse a los colaboradores para que cumplan con la misión y visión de la empresa”; de los directivos del plantel, lo cual afecta directamente el rendimiento académico y la gestión administrativa, de la Unidad Educativa León Febres Cordero del Cantón Pueblo Viejo y como estos inciden en la integridad e imagen de la Institución. Dando a conocer cuáles son las razones por las que no se tiene un empoderamiento adecuado sobre el personal docente y estudiantil.

La falta de empoderamiento no permite que se lleven a cabo correctamente las actividades estudiantiles y culturales; entendiéndose por cultura; según (Blanco C. , 2016) “la cultura evoca precisamente el cultivo del espíritu, el desarrollo del hombre, el florecimiento de sus capacidades mediante el arte, el pensamiento y la ciencia. Base y el fundamento de lo que somos.” (pág. 31); ocasionando así discordia ente el personal

docente y administrativo, no habiendo un control y dejando a un lado las disposiciones de las autoridades del plantel, que en este caso son la Rectora encargada, Vicerrector e Inspector General.

Un ambiente de trabajo cómodo y placentera, da paso a que los empleados muestren resultados considerables en sus labores dentro de una Organización, pues este representa la valoración que le da cada uno de los trabajadores a la empresa y repercute en el desempeño de sus tareas. Un líder debe proporcionar un habitat agradable para con sus seguidores enfatizando la comunicación y confianza entre el personal, ya este factor puede representar una notable diferencia entre un facilitador o impedimento para el desempeño correcto de las actividades de la Institución

Federico Gan manifiesta:

Un buen clima laboral favorece los logros y el éxito de la gestión empresarial: las emociones positivas, la continuidad en los planes y programas, la confianza y la cercanía de personas y equipos, la forma positiva de resolver la conflictividad... son algunos de los ingredientes que facilitan la consecución de estrategias y objetivos. (Gan & Triginé, 2012, pág. 276)

La calidad del clima laboral que se presenta en una organización, influye significativamente en las emociones de los trabajadores, es esencial que este sea positivo y agradable con el propósito de que los empleados cumplan con sus tareas con motivación y se encuentren dispuestos a alcanzar los objetivos, y con ello mejorar la productividad notablemente

Dentro de la Unidad Educativa es que entre el personal docente y administrativo existe una escasa comunicación entendiéndose por comunicación; según, (J & Lopez, 2013) “la comunicación es el pilar que sustenta las habilidades sociales, las cuáles nos van a permitir interaccionar con otros de una manera saludable, de tal forma que se cumpla el objetivo, ser entendido por nuestro interlocutor o interlocutores y viceversa”; esto ha provocado un clima laboral tenso y nada favorable, ocasionando discordia y múltiples desacuerdos en cuanto a programas o actividades a realizarse, atrasando el desarrollo de las mismas.

La comunicación se trata de la transferencia y comunicación de un significado, por ende, para que se cumpla esta condición el receptor debe captar el pensamiento o la idea de la manera que trata de emitirla el emisor, en relación a esto se puede afirmar que la comunicación es un factor clave para alcanzar los objetivos de una empresa pues permite el cruce de información entre los trabajadores o grupos de trabajo y laborar bajo un plan o dirección que los guíe hacia la meta planteada.

Reyes define a los objetivos como:

Su identificación más precisa es la de considerarlos como los fines que nos proponemos, y entremos por estos aquello que se pretende obtener en toda operación o actividad. (Reyes, 2005, pág. 29)

Adicional a la problemática anterior, existe una ausencia total de trabajos en grupo, el personal prefiere trabajar de manera individual para el cumplimiento de actividades, evitando en la medida de lo posible el confraternizar entre sí, según diálogos con los

mismos trabajos, ellos lo hacen de esta manera para evitar conflictos entre ellos, ya que son frecuentes las disputas entre docentes.

Si bien la comunicación es un pilar para el buen funcionamiento de una organización, de nada sirve si no es tomada con la importancia que acata, pues si se presenta un jefe que nadie escucha, la comunicación no se efectuara. Aquí entra en juego la función de “Liderazgo” que ejerce quien este a la cabeza de la Institución, debe mostrar ser digno de confianza y alguien que se desee seguir por voluntad propia, posicionarse en frente del grupo proporcionando inspiración y progreso, mas no detrás con la finalidad de empujar.

Liderazgo es el arte o proceso de influenciar en las personas que participen con disposición y entusiasmo hacia el logro de los objetivos del grupo.⁴¹³ (Koontz, Weihrich, & Mark, 2012, pág. 413)

Los líderes actúan para ayudar a que un grupo alcance los objetivos a partir de la aplicación máxima de sus capacidades (Koontz, Weihrich, & Mark, 2012, pág. 413)

La unidad educativa León Febres Cordero cuenta con una directiva poco familiarizada en cuanto a temas referentes al liderazgo, se logra observar un estándar muy alto de desorganización, debido en gran medida a la pobre comunicación que manejan, pero es necesario que los directivos de la Unidad Educativa profundicen en los temas relacionados con dirección y liderazgo para mejorar la gestión y la relación entre los involucrados.

Un líder debe poseer la capacidad de entrar en contacto con su personal con facilidad, si bien es cierto que una de las responsabilidades del líder es generar estrategias y planes que sirvan de guía para sus compañeros, también debe otorgar a los demás la facultad de tomar sus propias decisiones en base a sus opiniones y tener el sentimiento de poderío sobre la empresa.

Se reconoce la falta de pertinencia para con la empresa por parte del personal, reflejando la carencia de “empoderamiento” en quienes conforman la Institución, provocando una falta de autoconfianza al momento de realizar actividades o emitir una opinión, esto se aprecia tanto por parte del cuerpo docente, como del personal administrativo.

Según Wilson

El empowerment organizacional puede ir del control de los trabajadores de toda la organización al hecho de que los individuos tengan voz y voto en la manera en que funcionan en sus respectivos trabajos. (Wilson, 2004, pág. 10)

Empoderar al personal radica en hacer sentir al trabajador de una organización que se lidera a sí mismo, que se hace cargo de su propio ser y lo importante que este es para la empresa, compartir con él una visión que favorezca la autoconciencia y entendimiento de la Institución también le pertenece y que juntos podrán llevarla a lo más alto y alcanzar todas las metas planteadas.

El recurso humano es considerada como el activo más importante dentro de una empresa, por eso se le debe prestar la atención y capacitación necesaria. Mediante el Empowerment se busca otorgar aires de libertad, pero de la misma forma, responsabilidad con cada una de sus actividades y tareas.

No podemos hablar de la naturaleza de las personas a menos que se considere al individuo como un todo y no solo como un conjunto de características distintas y separadas: conocimientos, actitudes, habilidades o rasgos de personalidad, una persona los tiene todos en distintos grados. (Koontz, Weihrich, & Mark, 2012, pág. 388)

La entrevista realizada a los docentes de la Institución Educativa “León Febres Cordero” dio como resultado el poco interés que muestra el personal hacia el enriquecimiento de la Institución, denota una clara ausencia de sentimiento de pertinencia hacia la empresa, por lo que se debe someter al personal a una constante capacitación y perfeccionamiento acerca del empoderamiento y todos los beneficios que este otorga, como por ejemplo un clima laboral agradable que favorezca al desarrollo de las actividades.

Otra problemática que ve su nacimiento por la falta de Empoderamiento, es la escasa motivación que muestra del personal, pues laboran con un humor poco apacible y en forma alterada denotando el carente sentido de pertinencia hacia la Institución.

Según Robbins

La motivación se refiere a al proceso mediante el cual los esfuerzos de una persona se ven energizados, dirigidos y sostenidos hacia el logro de una meta (Robbins & Mary, 2010, pág. 341)

Uno de los puntos más relevantes para que funcione la filosofía del empoderamiento organizacional, es la motivación la cual no se encuentra reflejada en quienes forman parte de la Unidad Educativa, ocasionando un declive considerable en el desempeño laboral de la misma, pues se observa un desinterés por el trabajo, y los trabajadores no visualizan con claridad las oportunidades que se presentan reflejando la falta de iniciativa y empoderamiento de los mismos.

Según Koontz

Los gerentes son responsables de proporcionar un ambiente que conduzca al desempeño, pero cada individuo es responsable de su propia motivación y un enfoque para ellos es a partir de la administración de la carrera profesional. (Koontz, Weihrich, & Mark, 2012, pág. 389)

Los trabajadores no deben dejar todo en manos del jefe o directivo de la empresa en donde laboran, también es necesaria la automotivación, para lo cual se recomienda establecer sus propias metas que desee alcanzar y no perderla de vista, adquirir conocimientos nuevos a medida que pasa el tiempo y desarrollar un área de experiencia que aporte a sus fortalezas y coopere con transformar alguna debilidad en fortaleza, además de retroalimentarse y mantenerse actualizado en cuanto a conocimientos.

Compartir una cultura corporativa en donde se efectuó la toma de decisiones participativa, un ambiente en donde cada individuo puede expresar su opinión y compartir sus ideas y comentario, sería lo más óptimo e ideal, ya que esta situación permitirá una solución a los conflictos que existen entre los presentes agilizando los procesos de actividades y mejoras que aporten al desarrollo de la Institución.

“La ética es un tipo de saber que intenta construirse racionalmente, utilizando para ello el rigor conceptual y los métodos de análisis y explicación propios de la filosofía.”
(Cortina & Martinez, 1996);

A lo largo del escrito se ha enfatizado en el empoderamiento de los trabajadores, en que tengan más libertad y poder sobre las decisiones de la Institución; no obstante, esto no quiere decir que hagan lo que deseen sin ningún tipo de supervisión, es aquí donde entra en juego una de las funciones más importantes que es foco de una problemática más presente en la Unidad Educativa “León Febres Cordero”

Según Koontz define al control como:

La función de control es la medición y corrección del desempeño para garantizar que los objetivos de la empresa y los planes diseñados para alcanzarlos se logren, y se relaciona estrechamente con la función de planear; de hecho, algunos autores sobre administración consideran que estas funciones no pueden separarse (Koontz, Weihrich, & Mark, 2012, pág. 496)

Por otro lado, Robbins defiende que el control:

Es el proceso de monitoreo, comparación y corrección del desempeño laboral, todos los gerentes deben controlar, aun cuando piensen que sus unidades están trabajando según lo planeado; no pueden saber realmente como se están desempeñando las unidades a menos que hayan evaluado cuales actividades se han realizado y hayan comparado el desempeño real contra el estándar deseado. (Robbins & Mary, 2010, pág. 399)

La razón por la que el control aporta un enorme peso en el proceso administrativo, es la autorización del poder decisión para el personal de la empresa. Un sistema de control eficiente otorga a los directivos o jefe de una organización la oportunidad de obtener información sobre el desempeño de los trabajadores y en los casos de ser necesario aportar una retroalimentación, minimizando en la medida de lo posible la aparición de problemas potenciales.

La falta de control hacia el personal docente se ha convertido en una problemática, ya que algunos maestros salen a la hora que desean sin pedir permiso alguno a su superior y regresan después de unos momentos, de la misma forma en otras ocasiones suelen llegar atrasados y hasta que ellos lleguen no hay supervisión en los cursos por esta razón los alumnos forman desorden en el aula, por último la mayoría de los días algunos profesores deciden no ir a dar sus horas de clases por motivos desconocidos ellos envían a reemplazos. Lo cual es un problema porque su sistema de enseñanza es diferente al catedrático designado para esa materia.

Los motivos que han desatado diferencias y desacuerdos entre el personal docente son varios, ya sea por horarios de clases, ubicación de cursos o por las actividades extras que se le da a un docente y a otro no, llegando incluso al extremo de faltarse el respeto elevando el tono de voz, ocasionando que exista división en el personal, causando que se agrave mucho más la condición en la que se encuentra la Unidad Educativa, haciendo notorio esto que ninguna empresa funciona bien si hay una mala comunicación entre sus colaboradores.

Los representantes de la Unidad Educativa “León Febres Cordero” tiene dudas acerca del rendimiento de esta, así como de si será posible alcanzar las metas y objetivos propuestos, pues muestran una deficiente confianza en sí mismos, la cual se contagia hacia los demás miembros de la organización, generando un entorno poco atractivo para los trabajadores, presentando estrés y que el ambiente pueda tornarse hostil en algunos casos.

El tomar decisiones que afectan a toda una empresa, no se vuelve una tarea sencilla cuando a los directivos les invade inquietudes y sentimiento de molestia, y si a esto le agregamos el hecho de que no comparten esta responsabilidad con los trabajadores, pues recordemos que los directivos son quienes toman las decisiones, la ausencia de opiniones surgente de una comunicación débil, limita los puntos de vista e ideas que puedan tomarse en cuenta y a la vez disminuye el sentimiento de propiedad de los empleados para con la Institución.

Todas las organizaciones buscan un resultado u objetivo al final de sus actividades, y este debe ser medido a fin de conocer si la ejecución de lo planificado cumple o no con las expectativas, en el caso de las Unidades educativas se ve reflejado en el desempeño académico de sus estudiantes; y a fin de conocer más acerca de la organización se procedió a llevar a cabo una breve encuesta, la cual mostro los siguientes resultados:

Los resultados de las encuestas realizada al personal de Unidad Educativa muestran que un 65% de los empleados no se encuentran cómodos con la manera en que la dirección está administrando la Institución, agregando que no sienten su participación en la mayoría de las decisiones que se toman.

En cuanto al ambiente laboral, los datos recopilados nos muestran una calificación de “regular” por parte de un 50% de los encuestados, esto quiere decir que no se sienten cómodos en el entorno donde desempeñan sus actividades diarias.

Un 46% del total de encuestados pone en manifiesto que no se asiente motivado en su entorno laboral ni con deseos de asistir en muchos casos, nuevamente esto es consecuencia del ambiente poco agradable que se presenta entres los compañeros de trabajo donde existes múltiples conflictos y una débil comunicación.

En la pregunta #8 de la encuesta, se logró constatar que un 90% del personal desconoce en su totalidad el término “Empowerment” o “empoderamiento”, el cual es el eje central del presente escrito, demostrando que tanto autoridades como el personal docente necesitan empaparse de este conocimiento a través de diferentes capacitaciones, que, según resultados de otra pregunta de la encuesta, nunca han recibido un adiestramiento de este tipo de temas por parte de la Organización.

Gracias a la gran cantidad de información reunida con ayuda de la encuesta, así como de la entrevista realizada al personal administrativo de la empresa, se consiguió localizar una serie de inconvenientes y problemas existentes en la organización, que eran de carácter desconocido para la administración de la misma, lo que representa que el método de investigación fue el óptimo, y que con estos datos se busque la manera de plantear posibles soluciones a fin de mejorar el rendimiento y alcanzar las metas planteadas

Así como los mencionados en los párrafos anteriores, se presentan una serie más de problemas en los interiores de la institución, sin embargo, todos ven su nacimiento a raíz de la carencia de eje central del presente escrito; el “empoderamiento”, pues en toda organización, sin importar la naturaleza de esta, es de vital importancia contar con esta característica en el líder o cuerpo directivo de la misma; pues se trata de cambiar la cultura de la organización prácticamente desde la base, en caso de que se aprecie que no se están cumpliendo los objetivos o que el rendimiento de la misma no es el esperado.

La desconfianza entre las autoridades administrativas y el cuerpo docente es más que notoria, y el empoderamiento no va a funcionar de ninguna manera si es que los responsables de los equipos (Autoridades de la Institución) no confían en las capacidades y posibilidades de los empleados (Docentes); lo cual es exactamente lo que se está presentando en esta Organización. Adicional a esto, es punto clave una comunicación fluida y un poderoso sentido de pertinencia, que todos sientan la Institución como suya, y den todo de si mismos para mejorarla y alcanzar el éxito deseado.

CONCLUSIÓN

Conforme a la investigación desarrollada se determinó que la problemática principal presentada en la Institución, es la carencia de una buena administración y control eficiente por parte de las autoridades para con el personal de la misma, debido a la ausencia de un empoderamiento gerencial que estimule y motive de manera satisfactoria a los docentes con el objetivo de obtener un rendimiento óptimo en sus funciones.

Se evidencia una desconfianza, tanto entre los trabajadores como para con ellos mismos de manera personal, enfatizando en la escasez del principio de auto-eficiencia por parte de los empleados, que en muchas ocasiones dudan en su accionar y en ciertos momentos eligen el no realizar ninguna acción o inculpar a algún compañero de trabajo, generando una cadena de conflictos internos.

El decreciente rendimiento académico evidenciado, se debe a la baja autoridad que ejercen sobre los alumnos, pues los docentes al mostrar cierta desconfianza para consigo mismos, los estudiantes tampoco confían en mucho en ellos, aprovechando esta debilidad los alumnos sienten que tiene más poder, desembocando en múltiples acciones inapropiadas y faltas de respeto para con el docente.

La razón por la cual los empleados muestran esas falencias, se debe a la falta de compromiso con su puesto de trabajo, por ese motivo no desempeñan su actividad de la

mejor manera posible y constantemente necesitan ser supervisados por parte de sus superiores

Con cada una de las distintas problemáticas presentadas a lo largo de este escrito, queda en evidencia la importancia que representa el empoderamiento como herramienta en la administración de una organización, revelando el sin número de inconvenientes que se pueden evitar con una eficiente gestión, enfatizando en que crear oportunidades de control sobre sus propios destinos que influyen en las decisiones que afecten sus propias vidas.

BIBLIOGRAFÍA

- Alvarez, P. (2006). *La convivencia en las aulas: problemas y soluciones*. Madrid, España: Ministerio de Educacion . Obtenido de <https://www.google.com/search?q=definicion+de+conflicto+segun+autores&tbm=bks&ei=HMnuXcDxMISb5gKSxZ7wBw&start=10&sa=N&ved=0ahUKEwjA7-6hzanmAhWEjVkJHZKiB34Q8tMDCHE&biw=1024&bih=667&dpr=1>
- Blanco, A. (2009). *Desarrollo y evaluación de competencias en Educación Superior*. Madrid: Narcea Ediciones.
- Cortina, A., & Martinez, E. (1996). *Ética* . Madrid: Ediciones Akal S.A. Obtenido de <https://concepto.de/etica/>.
- Gan, F., & Triginé, J. (2012). *Clima Laboral*. Madrid: Diaz de Santos.
- J, C., & Lopez, V. (2013). *Mediación Laboral*. Madrid, España: Editorial Dykinson. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=XQTdBAAAQBAJ&pg=PA35&dq=que+es+la+comunicacion+laboral&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjupvHstanmAhUOjVkJKHUpECIEQ6AEIWzAH#v=onepage&q=que%20es%20la%20comunicacion%20laboral&f=false>
- Koontz, H., Weihrich, H., & Mark, C. (2012). *Administración: una perspectiva global y empresarial* . Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A.
- Prieto, J., & Ingrid, T. (2018). *Administración: Teorías, autores, fases y reflexiones*. Bogota : Ediciones de la U.
- Reyes, A. (2005). *Administración por objetivos*. Mexico : Limusa.

Robbins, S. p., & Mary, C. (2010). *Administración* . Mexico: PEARSON EDUCACION

Rodriguez, J., & Gallego, S. (1992). *Lenguaje y rendimiento academico en estudiantes de secundaria*. Salamanca, España: Universidad de Salamanca. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=fWRCjowLccsC&pg=PA7&dq=que+es+rendimiento+academico+2019&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi47_XvuanmAhXFjVvKkHZV5AioQ6AEIWjAH#v=onepage&q=que%20es%20rendimiento%20academico%202019&f=false

Wilson, T. (2004). *Manual del Empowerment*. España: Gestion 2000.

ANEXOS



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E
INFORMÁTICA



CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL

ANEXOS

ENCUESTA A LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA LEON

FEBRES CORDERO

- 1. En la siguiente escala indique cómo calificaría usted la gestión que maneja actualmente la Institución.**

Excelente	<input type="text"/>
Muy buena	<input type="text"/>
Buena	<input type="text"/>
Regular	<input type="text"/>
Deficiente	<input type="text"/>

- 2. ¿Cómo percibe el ambiente laboral dentro de la Institución Educativa?**

Excelente	<input type="text"/>
Muy buena	<input type="text"/>
Buena	<input type="text"/>
Regular	<input type="text"/>
Deficiente	<input type="text"/>

3. Cree usted que el nivel académico de la Unidad Educativa “León Febres Cordero” este en un bajo nivel o aproximándose a ello.

Totalmente de acuerdo	<input type="text"/>
Muy de acuerdo	<input type="text"/>
Parcialmente de acuerdo	<input type="text"/>
En desacuerdo	<input type="text"/>

4. Con que frecuencia cree usted que se dan los conflictos entre el personal docente de la Unidad Educativa “León Febres Cordero”.

Siempre	<input type="text"/>
Frecuentemente	<input type="text"/>
A veces	<input type="text"/>
Rara vez	<input type="text"/>
Nunca	<input type="text"/>

5. Califique con qué frecuencia se realiza el debido control hacia los docentes colaboradores de la Institución.

Siempre	<input type="text"/>
Frecuentemente	<input type="text"/>
A veces	<input type="text"/>
Rara vez	<input type="text"/>
Nunca	<input type="text"/>

6. ¿Con que frecuencia La Institución educativa procura proporcionar charlas o capacitaciones para los docentes?

Siempre	<input type="text"/>
	<input type="text"/>

Frecuentemente

A veces

Rara vez

Nunca

7. ¿Usted como parte del personal de la Institución, se siente motivado para cumplir con sus actividades?

Si_____

no_____

8. ¿Posee conocimientos relacionados al Empowerment o Empoderamiento?

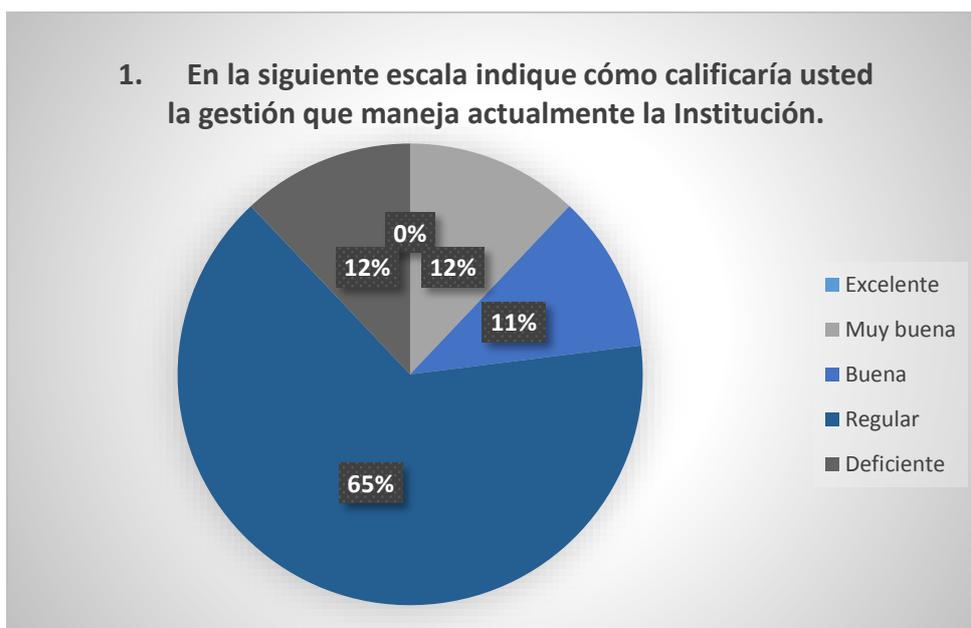
Si_____

no_____

TABULACION DE DATOS

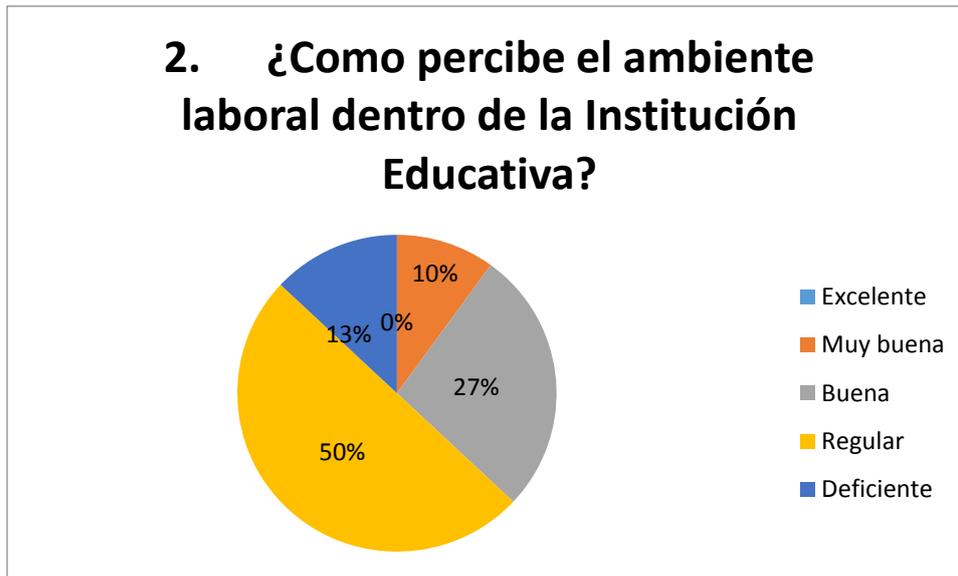
Por motivo de la situación que atraviesa el país se realizó la encuesta a 10 docentes que están asistiendo a la institución regularmente.

1. En la siguiente escala indique cómo calificaría usted la gestión que maneja actualmente la Institución.



Se procedió a preguntarles al personal que labora en la institución Unidad Educativa “León Febres Cordero” de qué manera calificarían la gestión que se maneja actualmente en dicho lugar y los resultados arrojados por dicha encuesta fueron los siguientes: el 12% consideran como deficiente, liderando esta encuesta se puede observar que el 65% lo consideraron como regular la gestión que se tiene dentro del establecimiento, el 11% como buena, el 12% como muy buena.

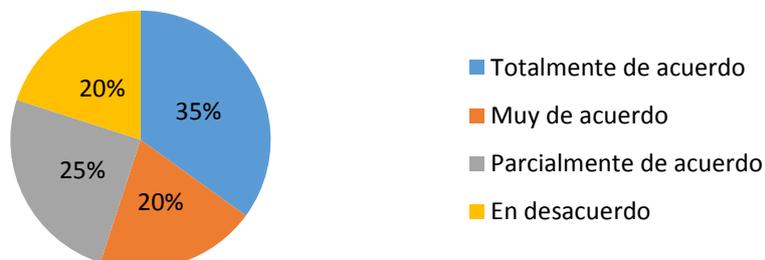
2. ¿Cómo percibe el ambiente laboral dentro de la Institución Educativa?



Como se puede observar el 10% consideran como muy buena el ambiente laboral dentro del establecimiento ya que creen que los inconvenientes suscitados son mínimos y aceptables, el 27% creen que el ambiente laboral no es perfecto pero si aceptable; mientras que el 50% de los encuestados creen que el ambiente que se tiene dentro de dicho lugar es regular ya que los problemas son notorios y un 13% lo consideran deficiente.

3. Cree usted que el nivel académico de la Unidad Educativa “León Febres Cordero” este en un bajo nivel o aproximándose a ello.

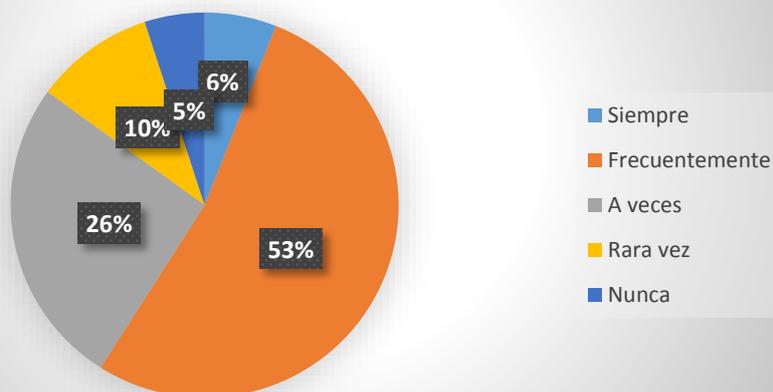
3. Cree usted que el nivel académico de la Unidad Educativa “León Febres Cordero” este en un bajo nivel o aproximándose a ello.



Debido a la gran cantidad de problemas desencadenados en esta institución se puede observar que el 35% de los encuestados afirman estar totalmente de acuerdo con la idea de que la unidad Educativa “León Febres Cordero” se encuentra en un nivel bajo en comparación a otras instituciones, mientras que un 20% lo consideran lo consideran muy de acuerdo, un 25% afirman están parcialmente de acuerdo y por último el 20% creen que los problemas no afectan en el nivel académico de la misma.

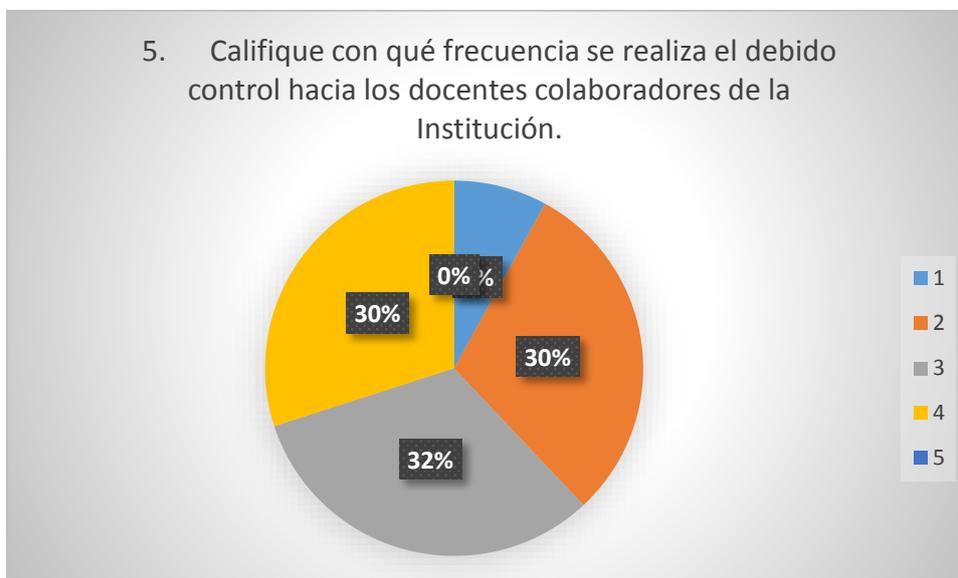
4. Con que frecuencia cree usted que se dan los conflictos entre el personal docente de la Unidad Educativa “León Febres Cordero”.

4. Con que frecuencia cree usted que se dan los conflictos entre el personal docente de la Unidad Educativa “León Febres Cordero”.



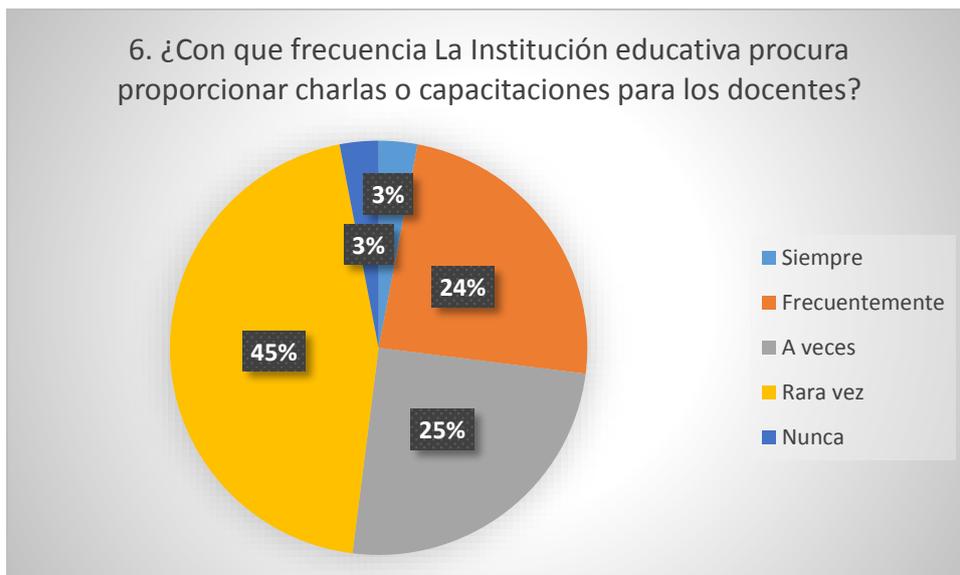
Se puede observar que dentro de la Unidad Educativa “León Febres Cordero” el 6% de los encuestados consideran que siempre se dan conflictos dentro de la institución dando una mala imagen a la misma; por otro lado el 53% consideran que estos conflictos se dan de manera frecuente; mientras que un 26% consideran que estos conflictos solo suceden a veces, un 10% creen que suceden rara vez y un 5% consideran que no existen conflictos y que nunca se han dado.

5. Califique con qué frecuencia se realiza el debido control hacia los docentes colaboradores de la Institución.



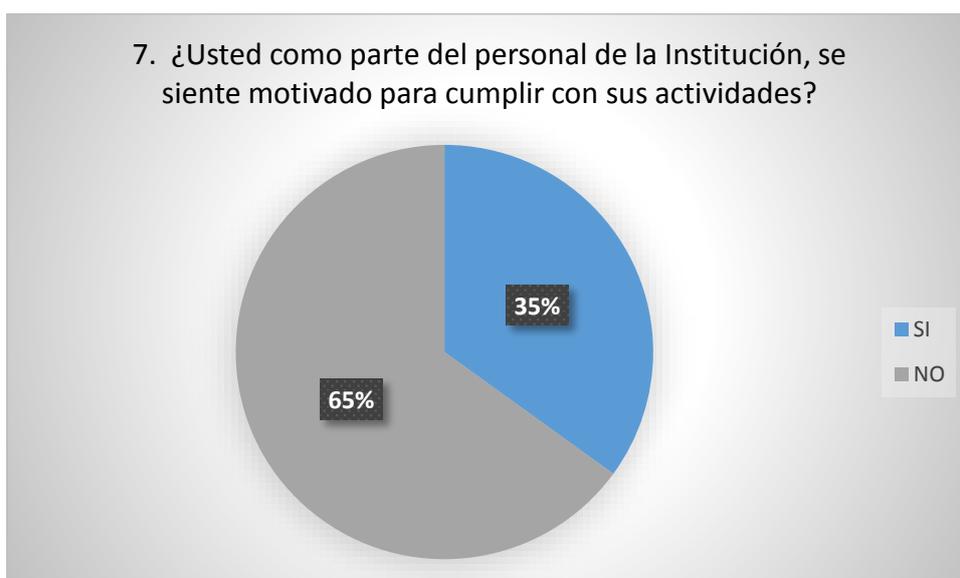
Al hablar sobre el control en la Unidad Educativa “León Febres Cordero” hacia los docentes y colaboradores de dicha institución dio como resultado, un 32% indican que a veces son controlados, mientras que un 30% indicaron que rara vez y frecuentemente son controlados debidamente por los directivos.

6. ¿Con que frecuencia La Institución educativa procura proporcionar charlas o capacitaciones para los docentes?



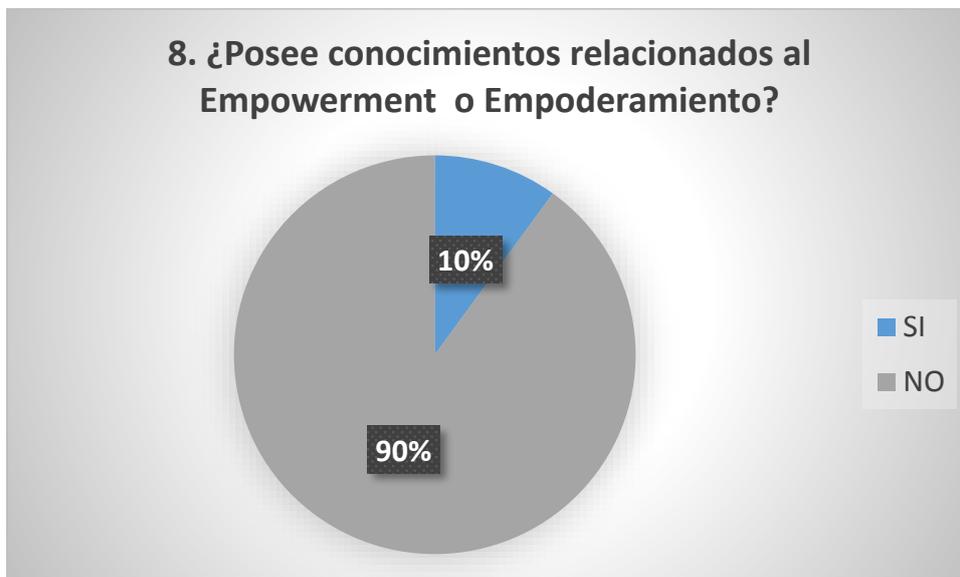
Según la respuesta del personal encuestado se encontró que el 3% afirman que siempre tratan de darles charlas o capacitaciones a los docentes de la institución, el 24% creen que lo hacen de manera frecuente para que puedan elevar el nivel educativo, el 25% consideran que solo lo hacen a veces, el 45% afirman que esas charlas se dan rara vez dentro del establecimiento y un 3% asegura que nunca lo han hecho.

7. ¿Usted como parte del personal de la Institución, se siente motivado para cumplir con sus actividades?



A través de esta pregunta se puede comprobar que el 65% de los docentes que laboran en la Unidad Educativa “León Febres Cordero” afirman que debido a todos los problemas y situaciones conflictivas que se dan dentro del establecimiento no se sienten motivados al momento de laborar en dicho lugar, mientras que un 35% consideran que la motivación es muy aparte de su manera de trabajar y dar sus clases.

8. ¿Posee conocimientos relacionados al Empowerment o Empoderamiento?



Se puede observar que el 10% de los docentes que laboran en la Unidad Educativa “León Febres Cordero” si poseen conocimientos relacionados con el empowerment y el empoderamiento debido a los estudios que han realizado individualmente para superación de ellos mismos, mientras que el 90% afirman no conocer nada sobre el tema.