



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR SEMIPRESENCIAL
PROYECTO EDUCATIVO

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y SUPERVISIÓN EDUCATIVA
MENCIÓN: EDUCACIÓN ADMINISTRATIVA

INCIDENCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LA CALIDAD
DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES Y DIRECTIVO
DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA “MANUEL GÓMEZ
ABAD” ZONA 8 DISTRITO 24 PROVINCIA DEL GUAYAS,
CANTÓN DURÁN, PARROQUIA ELOY ALFARO,
PERÍODO 2015-2016. DISEÑO DE UN
MANUAL DE COMPROMISO ÉTICA
PROFESIONAL

CÓDIGO: AD-T-GY-0110

AUTORA: REBECA VICTORIA INCA LÓPEZ

CONSULTOR ACADÉMICO: Msc. SONIA VENEGAS PAZ

GUAYAQUIL, 2016



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR SEMIPRESENCIAL
PROYECTO EDUCATIVO

DIRECTIVOS

Arq. Silvia Moy Sang Castro MSc.
DECANA

Dr. Wilson Romero Dávila Msc
SUB-DECANO

Lcda. Sofía Jácome Encalada MGTI
DIRECTORA DEL SISTEMA
SEMIPRESENCIAL

Ab. Sebastián Cadena Alvarado
SECRETARIO

MSc. Arq. Silvia Moy Sang Castro
Decana de la facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación
Ciudad. –

APROBACIÓN DEL CONSULTOR ACADÉMICO

De mis consideraciones. -

En virtud de la resolución del H. Consejo Directivo de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, fecha 3 septiembre del 2016; en la cual se me designo asesor de proyectos educativos de la Licenciatura en Ciencias de la Educación, especialización Educación Administrativa.

Tengo a bien informar lo siguiente:

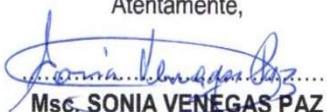
Que: REBECA VICTORIA INCA LÓPEZ con C.C. 0916663677 diseñó y ejecutó el proyecto educativo con el tema:

INCIDENCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LA CALIDAD DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES Y DIRECTIVO DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "MANUEL GÓMEZ ABAD" ZONA 8 DISTRITO 24 PROVINCIA DEL GUAYAS, CANTÓN DURÁN, PARROQUIA ELOY ALFARO, PERÍODO 2015-2016.

PROPUESTA: DISEÑO DE UN MANUAL DE COMPROMISO FUNDAMENTADO EN LA ÉTICA PROFESIONAL

El mismo que ha cumplido con las directrices y recomendaciones dadas por la suscrita. Las participantes satisfactoriamente han ejecutado las diferentes etapas constituidas del proyecto. Por lo expuesto se procede a la aprobación del Proyecto y pone a vuestra consideración el informe de los efectos legales correspondientes.

Atentamente,



Msc. SONIA VENEGAS PAZ
CONSULTORA ACADÉMICA

Durán, mayo del 2015

MSc. Silvia Moy Sang Castro

Decana de la facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación

Ciudad. -

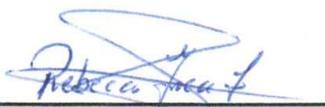
DERECHOS DE LOS AUTORES

Para los fines legales pertinentes comunico a usted que los derechos *intelectuales del Proyecto Educativo con el tema: Diseño y ejecutó del proyecto educativo con el tema: "INCIDENCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LA CALIDAD DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES Y DIRECTIVO DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "MANUEL GÓMEZ ABAD" ZONA 8 DISTRITO 24 PROVINCIA DEL GUAYAS, CANTÓN DURÁN, PARROQUIA ELOY ALFARO, PERÍODO 2015-2016.*

Propuesta: DISEÑO DE UN MANUAL DE COMPROMISO DE ÉTICA PROFESIONAL.

Pertenecen a la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación.

Atentamente,



Rebeca Inca López

C.I. 0916663677



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR SEMI – PRESENCIAL
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y SUPERVISIÓN EDUCATIVA

PROYECTO

TEMA: INCIDENCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LA CALIDAD DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES Y DIRECTIVO DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA “MANUEL GÓMEZ ABAD” ZONA 8 DISTRITO 24 PROVINCIA DEL GUAYAS, CANTÓN DURÁN, PARROQUIA ELOY ALFARO, PERÍODO 2015-2016.

PROPUESTA: DISEÑO DE UN MANUAL DE COMPROMISO DE ÉTICA PROFESIONAL.

APROBADO

Tribunal No. 1

Tribunal No. 2

Tribunal No. 3

Rebeca Inca López

C.I. 0916663677

EL TRIBUNAL EXAMINADOR OTORGA AL PRESENTE TRABAJO

LA CALIFICACIÓN

EQUIVALENTE A: _____

a) _____

b) _____

c) _____

DOCENTES RESPONSABLES DE LA UNIDAD DE TITULACIÓN

MSC. VÍCTOR BARROS

MSC. ROSA CHONANA

MSC. MARÍA TERESA PACHECO

MSC. EDUARDO CRUZ

DEDICATORIA

A Dios, el eje principal de mi vida quien me ha dotado de fortaleza desde el inicio de esta carrera.

A mis padres que con su amor incondicional me han ayudado a superar muchos obstáculos que se han presentado en este proceso; son personas que dedicaron su vida para mis logros y perspectivas, que me enseñaron a luchar por mis objetivos y a persistir hasta alcanzar los retos que se han convertido en éxitos.

Rebeca Inca López

AGRADECIMIENTO

Después de un camino de crecimiento humano y profesional es necesario expresar mis agradecimientos a las personas que me ayudaron a culminar esta carrera universitaria.

En lo espiritual a Dios ya que sin su ayuda no hubiera alcanzado este objetivo.

En lo humano a mi familia por sus constantes sacrificios y respaldo incondicional.

Rebeca Inca López

ÍNDICE GENERAL

| | |
|--|-----------|
| Portada | .i |
| Directivos | .ii |
| Derechos de los Autores..... | .iii |
| Proyecto..... | v |
| Aprobación Del Tribunal Examinador | v |
| Dedicatoria..... | vi |
| Agradecimiento | ix |
| Índice General..... | ix |
| Índice De Cuadros | xii |
| Índice De Gráficos | xii |
| INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| CAPÍTULO I..... | 3 |
| EL PROBLEMA..... | 3 |
| Contexto De La Investigación | 3 |
| Problema De Investigación | 5 |
| Causas..... | 9 |
| Formulación Del Problema | 9 |
| Objetivos De Investigación | 10 |
| Objetivo General | 10 |
| Objetivos Específicos..... | 10 |
| Interrogantes De Investigación | 10 |
| Justificación | 11 |
| CAPÍTULO II..... | 14 |
| MARCO TEÓRICO | 14 |
| Antecedentes Del Estudio..... | 14 |
| Bases Teóricas | 14 |
| Fundamentación epistemológica..... | 50 |
| Fundamentación Filosófica | 52 |
| Fundamentación Psicológica | 53 |

| | |
|---|-----|
| Fundamentación Andragógica | 54 |
| Fundamentación Legal. - | 55 |
| CAPÍTULO III | 60 |
| METODOLOGÍA, PROCESO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS | 60 |
| Diseño De La Investigación | 60 |
| Modalidad De La Investigación | 60 |
| Tipos De Investigación..... | 62 |
| Población Y Muestra | 66 |
| Población | 66 |
| Muestra | 66 |
| Cuadro De Operacionalización De Las Variables | 68 |
| Técnicas E Instrumentos De Investigación | 69 |
| Encuesta | 71 |
| Discusión de los resultados | 93 |
| Chi cuadrado..... | 94 |
| Correlación de variables | 95 |
| Conclusiones y recomendaciones..... | 97 |
| CAPITULO IV | 99 |
| LA PROPUESTA | 99 |
| Justificación | 99 |
| Objetivos De Investigación | 100 |
| Objetivo General | 100 |
| Objetivos Específicos..... | 100 |
| Aspectos Teóricos | 100 |
| Factibilidad De Su Aplicación..... | 101 |
| Factibilidad Financiera | 101 |
| Factibilidad Legal | 101 |
| Factibilidad Técnica | 102 |
| Factibilidad De Recursos Humanos..... | 102 |

| | |
|---|-----|
| Descripción | 102 |
| Manual de compromiso y ética profesional..... | 103 |
| Actividades..... | 119 |
| CONCLUSIONES..... | 146 |
| Bibliografía..... | 147 |
| Anexos..... | 148 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1– Responsable de la dirección evaluar clima organizacional..... | 71 |
| Tabla 2– Trato entre directivos y docentes | 72 |
| Tabla 3– Trato entre directivos y docentes | 73 |
| Tabla 4– Existencia de un buen liderazgo institucional..... | 74 |
| Tabla 5– Existencia de un buen nivel de desempeño..... | 75 |
| Tabla 6– Cumplimiento de la misión institucional | 76 |
| Tabla 7– Grado de respeto a las políticas institucionales | 77 |
| Tabla 8– Clima organizacional armónico | 78 |
| Tabla 9– Participación en las decisiones estratégicas de la organización... | 79 |
| Tabla10– Desarrolla su creatividad en su puesto de trabajo | 80 |
| Tabla11- Responsable de la dirección evaluar clima organizacional..... | 81 |
| Tabla12- Trato entre directivos y docentes..... | 82 |
| Tabla13- Clima organizacional y desempeño laboral..... | 83 |
| Tabla14- Existencia de un buen liderazgo institucional..... | 84 |
| Tabla15- Existencia de un buen nivel de desempeño | 85 |
| Tabla16- Cumplimiento de la misión institucional..... | 86 |
| Tabla17- Grado de respeto a las políticas institucionales..... | 87 |
| Tabla18- Clima organizacional armónico..... | 88 |
| Tabla19- Participación en las decisiones estratégicas de la organización... | 89 |
| Tabla20- Desarrolla su creatividad en su puesto de trabajo..... | 90 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | |
|--|----|
| Gráfico 1– Responsable de la dirección evaluar clima organizacional | 71 |
| Gráfico 2– Trato entre directivos y docentes | 72 |
| Gráfico 3– Trato entre directivos y docentes | 73 |
| Gráfico 4– Existencia de un buen liderazgo institucional | 74 |
| Gráfico 5– Existencia de un buen nivel de desempeño | 75 |
| Gráfico 6– Cumplimiento de la misión institucional..... | 76 |
| Gráfico 7– Grado de respeto a las políticas institucionales | 77 |
| Gráfico 8– Clima organizacional armónico | 78 |
| Gráfico 9– Participación en las decisiones estratégicas de la organización | 79 |
| Gráfico10– Desarrolla su creatividad en su puesto de trabajo..... | 80 |
| Gráfico11- Responsable de la dirección evaluar clima organizacional...81 | |
| Gráfico12- Trato entre directivos y docentes.....82 | |
| Gráfico13- Clima organizacional y desempeño laboral.....83 | |
| Gráfico14- Existencia de un buen nivel de desempeño.....85 | |
| Gráfico16- Cumplimiento de la misión institucional.....86 | |
| Gráfico17- Grado de respeto a las políticas institucionales.....87 | |
| Gráfico18- Clima organizacional armónico.....88 | |
| Gráfico19- Participación en las decisiones estratégicas de la organización. | 89 |
| Gráfico 20- Desarrolla su creatividad en su puesto de trabajo..... | 90 |



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFIA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA
EDUCACION
SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR SEMIPRESENCIAL
CENTRO UNIVERSITARIO: GUAYAQUIL
ESPECIALIZACIÓN ADMINISTRACIÓN Y SUPERVISIÓN EDUCATIVA**

RESUMEN

La presente investigación se realizó en la escuela de educación básica “Manuel Gómez Abad”, con la finalidad de determinar la influencia de la inteligencia emocional en la calidad del clima organizacional, y proveer de un recurso que oriente el comportamiento ético y profesional de los y las docentes de la institución, en el proceso investigativo se utilizó la investigación de campo, además de otros instrumentos que permitieron la verificación y validación del tema. Liderar, sobre todo en estos momentos en los que la oferta y la demanda son globales y podemos tener que dirigir a personas que no se encuentran dentro de nuestros parámetros culturales y grupales, pasa por tener la capacidad para manejar nuestras emociones y las de los demás, por ello a través de esta investigación se busca promover el fortalecimiento de las habilidades personales y participar activamente en el mejoramiento de la calidad del clima organizacional, beneficiando a toda la comunidad educativa. Este estudio fue metodológicamente cuantitativo, descriptivo y transversal; se aplicó técnicas de análisis estadístico que sustentan un diagnóstico inicial sobre la problemática tratada. El procesamiento de datos se diseñó para considerar porcentajes y frecuencias que permitan, en base a una interpretación de esta información, obtener una caracterización fidedigna del fenómeno estudiado. De esta manera se determinó que, en efecto, existe la necesidad de mejorar la calidad del clima organizacional en la institución. Así mismo, varios docentes manifestaron la necesidad de contar con capacitación institucional que permita dar cumplimiento a importantes principios y valores directivos para, de esta manera, fomentar el alcance de objetivos grupales. En base al estudio, se recomienda que los funcionarios directivos ejerciten a diario sus habilidades de liderazgo y que se procure que los procesos de gestión sean supervisados y monitoreados para mejorar la calidad académica dentro de la institución, promoviendo también valores de ética profesional a través del fortalecimiento de las habilidades emocionales.

PALABRAS CLAVES:

| |
|------------------------|
| Inteligencia emocional |
|------------------------|

| |
|----------------------|
| Clima organizacional |
|----------------------|

| |
|-------------------|
| Ética profesional |
|-------------------|

**UNIVERSIDAD ESTATAL DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFIA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA
EDUCACION
SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR SEMIPRESENCIAL
CENTRO UNIVERSITARIO: GUAYAQUIL
ESPECIALIZACIÓN ADMINISTRACIÓN Y SUPERVISIÓN EDUCATIVA**

ABSTRACT

The present research was carried out in the "Manuel Gómez Abad" basic education school in 8 districts 24 Province of Guayas, Canton Durán, Parish Eloy Alfaro, period 2015-2016, in order to determine the influence of emotional intelligence on quality Of the organizational climate, and provide a resource that guides the ethical and professional behavior of the institution's teachers. In the investigative process field research was used, as well as other instruments that allowed verification and validation of the subject. Leading, especially in these moments in which supply and demand are global and we may have to direct people who are not within our cultural and group parameters, it has the ability to handle our emotions and those of others, So through this research seeks to promote the strengthening of personal skills and actively participate in improving the quality of the organizational climate, benefiting the entire educational community. This study was methodologically quantitative, descriptive and transversal; Statistical analysis techniques were used to support an initial diagnosis of the problem. The data processing was designed to consider percentages and frequencies that allow, based on an interpretation of this information, to obtain a reliable characterization of the studied phenomenon. In this way, it was determined that, in fact, there is a need to improve the quality of the organizational climate in the institution. Likewise, several teachers expressed the need for institutional training to enable them to comply with important principles and management values, in order to promote the achievement of group objectives. Based on the study, it is recommended that management officials exercise daily their leadership skills and that management processes are supervised and monitored to improve academic quality within the institution, also promoting professional ethics values through Strengthening of emotional skills.

KEYWORDS:

Emotional intelligence

Organizational climate

Professional ethics

INTRODUCCIÓN

La inteligencia emocional se refiere a la capacidad humana de sentir, entender, controlar y modificar estados emocionales en uno mismo y en los demás. Inteligencia emocional no es ahogar las emociones, sino dirigir las y equilibrarlas. Como en cualquier área de cualquier empresa, las interrelaciones se desarrollan de diferentes maneras muchas de ellas de manera meramente profesional otras con vínculos afectivos de amistad. Si bien es cierto la inteligencia emocional no garantiza el comportamiento de los que rodean al individuo es imprescindible que al empezar la inmersión en el mundo de las habilidades directivas se consideren algunas características evidentes que todo líder debe reunir, con el propósito de garantizar en buen encause del clima organizacional y correcto funcionamiento del establecimiento educativo facilitando la creación de ambientes de convivencia efectiva.

CAPÍTULO I El problema: Se define el contexto de la investigación, el problema de la investigación, la situación conflicto y hecho científico, causas, formulación del problema, objetivos de investigación generales y específicos, interrogantes de investigación y justificación.

CAPÍTULO II Marco teórico: Se puntualiza los antecedentes, las bases teóricas, definición de variables, fundamentaciones epistemológicas, fundamentación psicológica, fundamentación sociológica, fundamentación pedagógica, fundamentación técnica y fundamentación legal.

CAPÍTULO III Metodología, proceso, análisis y discusión de resultados: Se especifica el diseño metodológico, los tipos de investigación, población y muestra, cuadro de operacionalización de las variables, métodos de investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos, análisis e interpretación de datos, conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO IV La propuesta: Consta de título, justificación, objetivo general y objetivos específicos, aspectos teóricos, factibilidad de su aplicación y el diseño de una guía didáctica dirigida a docentes, que permita elaborar la adaptación curricular en la que se aborda las necesidades educativas especiales asociadas a la discapacidad intelectual leve, la conformación del equipo interinstitucional de apoyo al docente que tiene estudiantes con necesidades educativas especiales y el proceso para la elaboración de la adaptación curricular.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Contexto de la investigación

La presente investigación se da, como consecuencia de determinados factores que vienen incidiendo de manera preocupante en el cumplimiento de las funciones específicas de los recursos humanos de la escuela de educación básica “Manuel Gómez Abad”, la misma que está ubicada en las calles: Quito 301 y Cuenca, correspondiente a la zona 8, distrito 24, parroquia Eloy Alfaro, cantón Durán, provincia del Guayas, a dos cuadras del malecón de Durán, al margen del río Guayas, frente a la ciudad de Guayaquil y unido por el puente de la Unidad Nacional.

Los primeros indicios de vida de esta institución educativa, según las referencias de los vecinos, se produce después de un devastador incendio ocurrido en 1948, tragedia que perjudicó también, en ese entonces al abogado Manuel Gómez Abad, un ilustre personaje guayaquileño muy ingenioso y emprendedor, que practicaba la solidaridad y la filantropía que tuvo la visión de prosperidad en esta comunidad y realizó la donación de dicho predio, para que se construya un local escolar y se beneficie la niñez estudiosa de este populoso sector.

El propulsor de la construcción de esta obra fue el Dr. Manuel Medina Castro quien se desempeñaba en ese entonces como consejero provincial de la comisión de educación y cultura del cantón Guayaquil y siendo Alcalde de la Ciudad el ilustre periodista y radiodifusor: Rafael Guerrero Valenzuela, quien dio trámite para que se proceda a dicha

construcción, la misma que fue inaugurada como escuela sin nombre en el mes de agosto de 1950 y encargándose de la dirección del plantel a la Sra. Profesora Carmen Santos.

Por gestiones de la comunidad del sector, los padres de familia y los profesores de ese entonces, acuden ante las autoridades educativas de la ciudad para solicitar que la escuela sin nombre n° 1 de este cantón se llame Dr. Manuel Gómez Abad, en demostración de gratitud a la generosa acción de quien había donado el terreno y también en reconocimiento a sus méritos profesionales. Nombre que fue aceptado mediante acuerdo n° 190 del 5 de abril de 1951 que crea la escuela Fiscal n° 1." Manuel Gómez Abad".

Posteriormente, en el mes de Mayo de 1956, cuando la demanda poblacional estudiantil era tan notoria en este sector, las autoridades de la Dirección Provincial de Educación del Guayas crean la escuela "Ferroviaria", la misma que venía funcionando en la jornada vespertina y compartiendo el mismo local, pero con distinto directivo, personal docente y personal de servicio, hasta el día 6 de Mayo del 2013, cuando las autoridades distritales actuales, amparándose en el nuevo modelo de gestión educativo intervienen en este local.

Mediante acuerdo N° 03 el nivel distrital 09D24 del cantón Duran en cumplimiento de su deber, de implementar los procesos de reestructuración institucional que conlleven hacia una mejor organización y optimización de los recursos humanos, procede a fusionar las escuelas fiscales: Manuel Gómez Abad de la jornada matutina y Ferroviaria de la jornada vespertina, las mismas que habían venido compartiendo una misma infraestructura asume la dirección el directivo de la jornada matutina y se mantiene el nombre de "Manuel Gómez Abad" ..

Como consecuencia de esta fusión, se produce un notable incremento de la población estudiantil, llegando a matricularse en el presente periodo lectivo 1428 estudiantes, repartidos en la educación inicial, preparatoria, básica elemental y básica media, también se ha incrementado el personal docente de las aulas regulares a 41 (15 eran de la escuela matutina y 26 de la vespertina), un profesor del departamento de consejería estudiantil y un director, siendo este plantel, el más numerosos del sector.

Este trabajo pretende conocer las causas que han originado el deterioro del clima laboral de esta institución educativa, mediante muestreo a los señalamientos de algunos docentes determinar la incidencia de factores emocionales en la calidad organizacional; antes, durante y después de su jornada cotidiana desplegada en los diferentes espacios que vienen tolerando estos angustiosos cambios, que han alterado el estado de ánimo personal y han detenido los procesos de cambio que impulsa el sistema nacional de educación a través de los estándares de calidad.

Problema de investigación

Situación conflicto

La existencia de un ambiente desorganizado se ha producido principalmente por el mando deficiente del directivo, quien presta poca atención a las peticiones de los docentes y le falta voluntad para gestionar las necesidades elementales (reparar los servicios básicos, falta de recursos didácticos, negligencia del auxiliar de servicio, inseguridad y delincuencia en el interior del establecimiento, etc.).

Se incumple lineamientos normativos en la gestión administrativa como son: la construcción y elaboración del proyecto educativo institucional

el mismo que jamás se socializó, se desconoce la normativa del código de convivencia del plantel, los organismos de la institución educativa no funcionan debido a su conformación sin la verdadera participación democrática, las comisiones fueron nombradas por el directivo sin respetar la igualdad de los derechos, equidad de género, conciencia ética y oportunidades que tienen todos los docentes.

Las actividades que realiza el tutor diariamente en el aula, muchas veces se ha visto interrumpido por las convocatorias a reuniones informales e improvisadas, que afecta el plan de trabajo en el aula, ocasionando además situaciones estresantes en el personal docente, por los posibles llamados de atención o porqué le van a solicitar más documentos, este desorden influyente en la calidad del clima organizacional, debería ser cambiado por un ambiente de respeto, de tolerancia, y de participación, fomentando la práctica de valores humanos y la construcción de un nuevo estilo de convivencia.

Entre las causas que contribuyen a la baja calidad del clima organizacional debe señalarse también la irresponsabilidad de varios docentes en el cumplimiento de sus obligaciones profesionales, las mismas que están contemplados en el Art. 11 de la ley orgánica de educación intercultural y en su reglamento, entre las que podemos anotar: que no se entrega oportunamente los documentos solicitados por el directivo, las adaptaciones curriculares y el refuerzo académico se incumplen, Sin embargo se hacen grandes esfuerzos para integrarse a las propuestas de mejoramiento en el comportamiento organizacional.

Las obligaciones de los padres de familia han sido irrespetadas continuamente, los deberes y obligaciones establecidos en la L.O.E.I, y por la institución no ha sin ha adoptados pertinentes para restablecer el

comportamiento y orden en sus visitas al plantel (insultan a los docentes, no respetan el horario, entran en cualquier momento, molestan, no hay colaboración, usan vestimenta inapropiada, etc.) existe además un déficit del aseo en las aulas durante el cambio de jornada, lo que ocasiona confrontaciones entre los docentes y padres de familia de ambas jornadas.

La mala comunicación generada por los rumores y malentendidos, ha derivado en la conformación de grupos internos que fomentan discordia y egoísmo, debido a la falta de valores en ciertos profesores que se prestan para escuchar estas malas interpretaciones y alterando el orden institucional, desvinculándose de preceptos legales que debe inculcar y realizar en su práctica un docente. El D.E.C.E, departamento de Consejería Estudiantil, siendo la columna vertebral de la institución y regulador no cumple sus funciones de forma eficiente y participativa con toda la comunidad Educativa.

El presente trabajo demuestra los niveles de insatisfacción en la calidad del clima organizacional en el ámbito laboral y el servicio que ofrece a la colectividad del barrio “Durán” la escuela de educación básica “Manuel Gómez Abad”, esta incidencia originada por parte de los educadores se pretende corregir a partir del próximo año lectivo 2016 2017, aplicando desde el inicio de clases: estrategias emocionales tanto en las aulas regulares cómo en los organismos de la institución educativa, comprometidos con una guía que pretende mejorar el comportamiento individual y colectivo del personal y superando cualquier inconveniente.

La investigación a realizarse en la escuela de educación básica “Manuel Gómez Abad”, es de relevancia, por la perspectiva que se plantea en la relación laboral del personal docente; cómo a través de la inteligencia emocional se pueden superar inconvenientes dentro de esta institución, dando énfasis en nuestro caso al diálogo y el apoyo mutuo entre todos los

involucrados, manteniendo entre ellos las mismas consideraciones y respeto, creando así, un ambiente agradable tanto en la organización como en su vida personal.

Estas observaciones demuestran la factibilidad del presente trabajo, al disponer de los recursos humanos necesarios que se requieren para desarrollar un proceso tangible en una organización, siendo determinantes el directivo y los docentes desde su rol profesional por aportar con sus capacidades físicas, intelectuales y afectivas la implementación, operación y mantenimiento de una guía o manual de ética profesional que permita conocer más de cerca al ser humano y pueda incidir emocionalmente en su estado de ánimo. Es necesario hacer referencia de la pertinencia de esta investigación por la variedad de factores establecidos en los siguientes ámbitos: normativa legal (La Constitución y La Ley Orgánica de Educación Intercultural y su Reglamento), la convivencia humana y social (principios del buen vivir) gestión administrativa, del aprendizaje, desempeño profesional y talento humano (Estándares de Calidad Educativa), motivación y comportamiento del ser humano (inteligencia emocional) normas y procedimientos regulatorios de la escuela (Código de Convivencia), ética y la práctica de valores humanos (liderazgo y formación profesional). La convivencia laboral así como la desmotivación al desempeño profesional del directivo y el personal docente son argumentos evidentes de los resultados obtenidos de la autoevaluación institucional y que fueron proporcionados oportunamente, lo que representa una información valiosa para visualizar detenidamente las debilidades y fortalezas laborales, lo que admite la aplicación de indicadores apropiados de las variables en estudio, para generar los cambios intelectuales que requiere la organización.

Hecho científico

Baja calidad del clima organizacional de los docentes de la escuela de educación básica “Manuel Gómez Abad” zona 8 distritos 24 Provincia del Guayas, Cantón Durán, Parroquia Eloy Alfaro, período 2015-2016.

Causas

- 1.- El código de convivencia tiene sus reparos al no haberse socializado y desconocer sus preceptos.
- 2.- Los estándares de calidad educativa no logran aún el propósito que persigue el sistema nacional de educación.
- 3.- No se ha considerado la práctica del buen vivir en su organigrama laboral.
- 4.- El incumplimiento de la normativa legal, especialmente la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su reglamento, ha afectado el desarrollo profesional de los docentes.
- 5.- Se requiere mayor solidez en el estilo de liderazgo.

Formulación del problema

¿Cómo incide la inteligencia emocional en la baja calidad del clima organizacional del directivo y los docentes de la escuela de educación básica “Manuel Gómez Abad” ubicada en la zona 8, distrito 24, provincia del Guayas, cantón Durán, parroquia Eloy Alfaro período 2015 – 2016?

Objetivos de investigación

Objetivo General

Determinar la incidencia de la inteligencia emocional en la calidad del clima organizacional al directivo y los docentes de la escuela de educación básica “Manuel Gómez Abad” mediante el estudio bibliográfico y de campo para diseñar un manual de ética profesional.

Objetivos Específicos

- Identificar la incidencia de la inteligencia emocional mediante un estudio bibliográfico, aplicando encuestas a docentes y representantes y entrevistas al directivo.
- Describir la calidad del clima organizacional mediante fichas de observación y diagnóstico, encuestas, entrevistas y análisis estadístico, a docentes de la institución y padres de familia y entrevista al directivo.
- Seleccionar los factores sobresalientes de la investigación para elaborar una guía de ética profesional a partir de los datos obtenidos.

Interrogantes de Investigación

Las siguientes preguntas orientan la justificación.

- 1.- ¿Por qué es conveniente emplear la inteligencia emocional?
- 2.- ¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional del directivo, percibido por el personal docente?
- 3.- ¿Qué estrategias metodológicas se utilizan en el desarrollo de la inteligencia emocional?
- 4.- ¿Quién se beneficia con la aplicación de la inteligencia emocional en este proceso de cambio?

- 5.- ¿Cómo afecta el uso deficiente de habilidades mentales en la convivencia laboral?
- 6.- ¿Cuál es el clima organizacional de la escuela de educación básica “Manuel Gómez Abad”?
- 7.- ¿Cómo debería ser el clima organizacional de la escuela de educación básica “Manuel Gómez Abad”?
- 8.- ¿Cuáles son las características que ocasionan la baja calidad del clima organizacional?
- 9.- ¿Qué queremos conseguir de la organización al hacer esta investigación?
- 10.- ¿Qué propuesta se sugiere para mejorar el clima organizacional en la escuela “Manuel Gómez Abad”?
- 11.- ¿Qué habilidades desarrollan los docentes con la implementación de una guía ética profesional en la institución?
- 12.- ¿Cómo incide la práctica de valores humanos en el clima organizacional?
- 13.- ¿Quiénes van beneficiarse con la ejecución de los compromisos éticos en la propuesta?
- 14.- ¿Cómo incide la propuesta, en la calidad de vida de los profesores?
- 15.- ¿Cómo actúan los instrumentos legales en la práctica del buen vivir de la propuesta?

Justificación

A nivel nacional las actividades educativas han tenido reformas y transformaciones en los sistemas para mejorar su calidad, interesantes cambios que sin embargo han ocasionado decepción y disconformidad en los docentes, específicamente en el cumplimiento de sus funciones laborales, estas referencias justifican la realización de la presente

investigación, que va dirigida a analizar las relaciones existentes entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente.

Cabe destacar que últimamente hemos percibido entre ciertos profesionales de la educación ecuatoriana, actuaciones bastantes agresivas que han originado un grave perjuicio a toda la comunidad del sector, desde esta perspectiva los estudios a realizarse en la Escuela de educación básica “Manuel Gómez Abad”, van a permitir descubrir la existencia de una debilitada conexión entre los recursos humanos con las características de los descriptores de logros propuestos en los estándares de calidad. Esta investigación servirá de base para examinar y valorar los motivos que causan los conflictos y han ocasionado la insatisfacción laboral frente a la organización.

Se elaborará un manual de ética profesional que sea aplicable cómo un ente regulador de las acciones diarias en sus funciones, que indique al directivo los elementos específicos sobre los cuales debe dirigir sus intervenciones. Esta guía estimulará al personal docente para ejercer un control sobre su propio desempeño profesional, construyendo un clima organizacional de calidad. Se justifica esta investigación por su contribución teórica, permite que el clima organizacional utilice estrategias cognitivas porque:

- Conserva los conocimientos propios del personal docente
- Mejora la satisfacción laboral de los docentes
- Progresa la atención en la comunidad educativa
- Aumenta el rendimiento
- Tolera las iniciativas propias
- Proporciona espacios agradables de trabajo
- Para conseguir un grupo profesional centrado en el ser humano que pueda:
- Compartir buenas prácticas laborales

- Proporcionar formación y aprendizaje organizacional
- Gestionar buenas relaciones personales.
- Desarrollar una inteligencia competitiva
- Conformar un espacio adecuado de trabajo, y
- Gestionar y reforzar la parte administrativa.

Se puede notar en esta investigación, la predisposición de los recursos humanos a integrarse decididamente en las demandas del sistema nacional de educación, aceptando la actual situación incómoda por la que atraviesa la institución, pero consciente de que su aporte profesional va a permitir superar estos rezagos sociales que han debilitado la dignidad humana, debiendo preocuparse por su integridad personal y laboral sin transgredir la normativa legal y con el apoyo de instrumentos curriculares mejorar la calidad del clima organizacional.

Además, implementando estrategias innovadoras de la inteligencia emocional se pretende fortalecer al capital humano de la escuela “Manuel Gómez Abad”, con talento organizacional y capacidad de servicio a la sociedad, proceso continuo en donde el docente tiene la ocasión de interactuar en los cambios tanto del pensamiento cómo de los sentimientos y sobre todo el más notorio en su entorno, practicando los valores éticos en su participación individual y colectiva, para la construcción de su propio perfil docente y la unidad de la institución con el propósito de mejorar la calidad de vida de todos los integrantes.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes del Estudio

La inteligencia emocional por sí mismo no es predictor de éxito en la vida, ni de éxito laboral, ni de éxito organizacional; sino más bien, es moduladora y provee al individuo de las competencias necesarias para afrontar situaciones vitales, laborales, sociales, escolares y de otra índole, y superarlas eficazmente con el menor costo psicológico posible. El presente proyecto de investigación implica el estudio de los antecedentes documentales de la problemática del mismo, lo cual nos permite con base en los objetivos planteados y en los recursos disponibles, el acceso a información de tipo retrospectivo, que permita obtener una visión más amplia sobre las diversas tendencias del tema a investigar.

Existen gran diversidad de proyectos, investigaciones y textos que enfatizan, la importancia de la inteligencia emocional en la calidad del clima organizacional se ha considerado los más representativos de la gran cantidad de investigaciones que existen actualmente publicadas en torno al tema que se referencia en el presente trabajo.

Según los autores Cooper, Robert y Sawaf Ayman (2010) Realizaron una investigación titulada “La inteligencia emocional aplicada al liderazgo de las organizaciones” en este trabajo los autores desarrollan una tesis sobre cuatro pilares fundamentales de este tipo de inteligencia sustentando sus argumentos en el intelecto abstracto desde una perspectiva empresarial; con estas bases se construyen nuevos enfoques utilizados en la elaboración de las bases teóricas de este proyecto investigativo.

Goleman, (2010), desarrolló un trabajo investigativo titulado “La práctica de la inteligencia emocional”; dando enfoque al aspecto laboral considerando la inteligencia emocional como una de las normas que rigen este campo, ya que según el autor no sólo se juzga al individuo por ser más o menos inteligentes, la formación o la experiencia sino también por el modo en que cada individuo se relaciona con los demás, dicho cuestionamiento acabará determinando la estabilidad laboral y el correcto funcionamiento de las organizaciones garantizando el buen clima y la convivencia armónica y pacífica.

Fernández-Berrocal, (2010), realizaron un estudio denominado “Cultura, inteligencia emocional percibida y ajuste emocional: un estudio preliminar”, el autor concluye que el estudio de la Inteligencia Emocional ha recibido en los últimos diez años un empuje notable tanto desde un punto de vista cualitativo, en cuanto al grado de elaboración teórica que ha alcanzado, como desde una perspectiva cuantitativa a tenor del número de publicaciones científicas que ha suscitado.

Arredondo Baquerizo (2012), en esta investigación el autor explica las implicancias de la inteligencia emocional en el clima organizacional, y la importancia de esta última en el bienestar psicosocial de los trabajadores. El objetivo principal fue, establecer la correlación entre inteligencia emocional y la percepción del clima organizacional en el personal que labora en diferentes entidades.

Los aportes investigativos de estos autores han proporcionado las bases científicas y teóricas sobre las cuales se sustentarán las fundamentaciones de este proyecto investigativo permitiendo establecer desde diferentes perspectivas el abordaje de la Inteligencia emocional desde un enfoque organizacional, centrado en promover la estabilidad laboral en las empresas sin importar de qué tipo; facilitando aún más el trabajo investigativo, y la creación de nuevos argumentos en cuanto a la influencia de la inteligencia emocional en la calidad del clima organizacional.

BASES TEÓRICAS

Generalidades de la Inteligencia emocional

La inteligencia emocional nos permite tomar conciencia de nuestras emociones, comprender los sentimientos de los demás, tolerar las presiones y frustraciones que soportamos en el trabajo, acentuar nuestra capacidad de trabajar en equipo y adoptar una actitud empática y social, que nos brindará mayores posibilidades de desarrollo personal.

Goleman, (2011) señala que:

Mi principal interés está precisamente centrado en estas “otras características a las que hemos dado en llamar inteligencia emocional, características como la capacidad de motivarnos a nosotros mismos, de perseverar en el empeño a pesar de las posibles frustraciones, de controlar los impulsos, de diferir las gratificaciones, de regular nuestro propios estados de ánimo, de evitar que la angustia interfiera con nuestras facultades racionales y, por último -pero, no por ello menos importante-, la capacidad de empatizar y confiar en los demás. (p.25 – 26)

La inteligencia emocional es entonces, la capacidad que tiene el ser humano para anunciar o vaticinar un suceso, basando su predicción en observaciones, conjeturas y las apariencias o estados de ánimo, tanto personales como de los demás, provocadas por las habilidades cognitivas que posee; demostrando aptitud en las situaciones de carácter biopsicosocial en que interactúa, con ideas preconcebidas y exitosa en la calidad del servicio. Es una estrategia, orientada a explorar y explotar el conocimiento del ser humano en una organización, para trabajar satisfactoriamente en equipo y equilibrar las relaciones emocionales.

Para Roosevelt, (2012): “En la esfera de las relaciones interpersonales, las habilidades sociales consisten en conductas, pensamientos y emociones, que generan relaciones satisfactorias con los

demás y son de gran ayuda para lograr objetivos personales”. (p.5) Es imprescindible que se mantengan relaciones interpersonales que promuevan, fomenten y respalden el cumplimiento de normas básicas de comportamiento y control de emociones de manera que se creen espacios de convivencia armónica dentro de cualquier contexto.

Las emociones pueden ser inteligentes. - Para poder estructurar una idea más completa de cuáles podrían ser los elementos fundamentales de dicha educación es necesario acudir a otros teóricos que siguen el camino abierto por Gardner, entre los cuales el más destacado tal vez sea Peter Salovey, notable psicólogo de Harvard, que ha establecido de manera muy completa el modo de aportar más inteligencia a las emociones.

Al respecto Goleman, (2011) afirma que:

Esta idea de emoción e inteligencia no es nueva porque, a lo largo de los años, hasta los más vehementes teóricos del CI, en lugar de considerar que «emoción» e «inteligencia» son términos abiertamente contradictorios, de vez en cuando han tratado de introducir a las emociones en el ámbito de la inteligencia. (p.53)

Desde esta perspectiva se separan ambos términos, pero hay que considerar que las emociones están estrictamente ligadas a producciones cerebrales que rigen el comportamiento y la conducta y estas a su vez se condicionan dependiendo del ambiente y factores extrínsecos e intrínsecos de cada individuo. Además, se debe reconocer que el individuo tiene la capacidad de reconocer sus sentimientos y esto constituye la base de la inteligencia emocional.

La capacidad de controlar las emociones. - La conciencia de uno mismo es una habilidad básica que permite controlar los sentimientos y adecuarlos al momento. Este sustento se refiere a la capacidad de auto

controlarnos y tranquilizarnos a nosotros mismos. (Goleman, 2010) “El dominio de uno mismo, esa capacidad de afrontar los contratiempos emocionales que nos deparan los avatares del destino y que nos emancipa de la «esclavitud de las pasiones» ha sido una virtud altamente encomiada” (p.69) Partiendo de esta tesis se puede definir a este proceso como templanza que es la contención del exceso emocional sin reprimirlas sino más bien equilibrándolas constituyendo una clave en el bienestar emocional.

Historia de la inteligencia emocional

La inteligencia emocional, a partir de la década de 1990, se erige como una variable de estudio que se encuentra integrada por diversas aristas para su análisis, explicación y puesta en marcha, tanto en el plano de la ciencia como en la praxis del devenir humano integral, la cual ha cobrado una importancia significativa en los últimos años para la búsqueda de la excelencia en la esfera educativa y organizacional, pilares fundamentales de la formación y productividad de las sociedades.

Tejjido Pérez, (2011), dice:

La primera aportación científica acerca de la inteligencia emocional fue realizada por Salovey y Mayer (1990). Luego Goleman (1995) hizo popular este término, el cual define a este constructo como la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los ajenos, de motivarnos y manejar bien las emociones, en nosotros mismos y en nuestras relaciones (p. 385).

Tomando como referencia esta definición, se pueden observar factores que son relevantes en el quehacer del personal clave de las organizaciones, por lo cual en la actualidad se reporta en diversos estudios científicos la asociación del liderazgo con la inteligencia emocional (Padrón y Sánchez, 2010; Catret, 2002; Salovey y Mayer citados en Bisquerra, 2009; Goleman, 1999; Goleman, 1995). A partir de aquí se deduce que es

necesario algo más que una buena inteligencia abstracta para solucionar problemas emocionales.

Y de ahí surge la inteligencia emocional, que sería la encargada del conocimiento y control de las propias emociones y de las que expresan las personas con quienes vivimos. Con ello, no quiero decir que los que defienden la existencia de la inteligencia emocional se opongan a la existencia de la inteligencia abstracta, sino que consideran que ambas interactúan. A partir de aquí surgen distintas teorías sobre la inteligencia que responden a las corrientes o enfoques que siguen numerosos autores a lo largo de la historia. En la actualidad, el término sigue estando confuso y no existe acuerdo para ofrecer una definición única del mismo, pero sí podemos realizar un breve análisis de las distintas aportaciones que se desprenden de estas teorías, que serán la base de muchos de los modelos que posteriormente se han propuesto con el fin de describir el concepto de inteligencia.

Tal como lo indica Roosevelt (2012):

El desarrollo de la inteligencia emocional, así como de las habilidades sociales permitirá superar el conflicto de poderes típicos de la sociedad que promueve el binomio maltrato sumisión y propiciar un espacio en el que todos logren su propia realización personal de acuerdo a sus propias inquietudes y talentos. (p.71)

Importancia de la inteligencia emocional

A consecuencia de los cambios a nivel mundial, que se han originado en el estado de ánimo y comportamiento del ser humano, alcanza gran importancia la inteligencia emocional en este cambio personal (habilidades de razonar, resolver problemas, pensar de forma abstracta, planear, etc.).

El valor y la trascendencia de la Inteligencia Emocional, es que el ser humano dispone de una capacidad para aprender comportamientos empleando los sentidos, el cerebro humano está diseñado para asimilar de diversas maneras todo tipo de conocimientos siendo necesario ejercicios con regularidad para su correcto funcionamiento, tal es el caso de la observación directa, la propuesta de ideas y ejercicios prácticos de matemáticas y geometría, para acabar con las conductas violentas y negativas que son la causa principal de mucho de los graves males que afectan a la sociedad moderna.

El conocimiento del hombre logra captar los modelos que requiera de cada cosa (cualidades, actitudes, estilos, comportamientos) y puede profundizarlos en cada ser. En su mente humana va teniendo cabida las realidades del mundo exterior y son entendidas con más o menos intensidad, porque no es saber mucho, sino se trata de poner en juego sus habilidades intelectuales a través de las que se puede comprender las cosas complejas, enfrentarlas y resolverlas de acuerdo a sus capacidades cognitivas.

La inteligencia humana no surge de una necesidad, sino de una dotación, que posee el hombre, quien es capaz de producir ciertos estímulos y energía para lograr sus aspiraciones desde sus posibilidades, pero, también puede generarnos frustraciones profundas que inhiban nuestros pensamientos y acciones. Sin lugar a dudas la importancia de la Inteligencia Emocional radica en el ser humano al tener la capacidad de crear y poder distinguir el bien del mal, en las relaciones con los demás, puede ayudarnos a transmitir entusiasmo y reclutar seguidores de nuestros proyectos; pero, también pueden generarnos conflictos y rechazos, si no sabemos controlarlas y manejarlas de manera adecuada, en forma "inteligente".

Todos los seres humanos tienen Inteligencia Emocional impregnada en su interior, lo que pasa es que por tratarse de un ser social que no tiene propósitos exclusivamente personales, algunos logran descubrir y

desarrollar sus conocimientos y sus aptitudes en todas las acciones que cumplen cotidianamente y por ello pueden superar cualquier inconveniente que se le presentare en su entorno, desafiando obstáculos y situaciones difíciles, etc. logrando habilidades adicionales que les permiten seguir adelante y hacia una vida llena de éxito.

Goleman, (2011)

Uno de los psicólogos y neurólogos reconocidos, es la persona que más ha escrito acerca de este tema. En su libro titulado también. La Inteligencia Emocional (1995), explica porque algunas personas parecen dotadas de un don especial que les permite vivir bien, aunque no sean las que más destacan por su inteligencia.

La inteligencia emocional básicamente radica en el equilibrio que requiere el ser humano para manejar sus impulsos emocionales, por eso es necesario que nuestro pensamiento esté orientado al bienestar en el entorno que desarrollamos nuestras actividades.

Características de la inteligencia emocional

La inteligencia emocional es la capacidad para reconocer sentimientos propios y ajenos, y la habilidad para manejarlos. El término fue popularizado por Daniel Goleman, con su célebre libro: *Emotional Intelligence*, publicado en 1995. Goleman estima que la inteligencia emocional se puede organizar en cinco capacidades: conocer las emociones y sentimientos propios, manejarlos, reconocerlos, crear la propia motivación, y gestionar las relaciones.

Las características de la llamada inteligencia emocional son: la capacidad de motivarnos a nosotros mismos, de perseverar en el empeño a pesar de las posibles frustraciones, de controlar los impulsos, de diferir las gratificaciones, de regular nuestros propios estados de ánimo, de evitar

que la angustia interfiera con nuestras facultades racionales y la capacidad de empatizar y confiar en los demás.

Según Daniel Goleman (1995) menciona

La inteligencia emocional es importante en la vida de las personas, ser equilibrado en una reacción emocional, saber controlar las emociones y los sentimientos, conocerse y auto-motivarse. Eso da a la persona la capacidad de ser mejor persona, con mejores relaciones, lo que hará en su vida personal y profesional. El fin es lograr una personalidad madura, que es el conjunto existencial y dinámico de rasgos físicos, temperamentales, afectivos y volitivos propios, que nos hacen ser únicos y originales. (p.67)

Desde esta perspectiva los ambientes afectivos donde se desarrolle la competencia social de los niños generarán comportamientos positivos y adecuados, que harán posibles en este tipo de ambientes, la autopercepción del éxito, la aceptación de los otros e incluso “celebrar” las diferencias, además de desarrollar y evidenciar la adaptación.

Modelos de inteligencia emocional

Durante la última década, los teóricos han elaborado un gran número de modelos distintos de inteligencia emocional en términos generales, los modelos desarrollados respecto a este tema se han basado en tres perspectivas: las habilidades o competencias, los comportamientos y la inteligencia.

Modelo de cuatro-fases de inteligencia emocional o modelo de habilidad. - En sus investigaciones, Gabel Shemueli, (2011) citan a Salovey y Mayer quienes definieron la inteligencia emocional como: “La capacidad para identificar y traducir correctamente los signos y eventos

emocionales personales y de los otros, elaborándolos y produciendo procesos de dirección emocional, pensamiento y comportamiento de manera efectiva y adecuada a las metas personales y el ambiente”. (p.89)

Es decir, la capacidad del individuo para acceder a sus emociones y crear una sintonización e integración entre sus experiencias, lo que le permite actuar con tenacidad y templanza evitando la generación de conflicto por el choque de emociones.

Gabel Shemueli, (2011), menciona cuatro etapas de capacidades emocionales de este modelo:

- La regulación de las emociones para promover el crecimiento emocional e intelectual.
- Entendimiento y análisis de las emociones; empleo del conocimiento emocional.
- Facilitación emocional del pensamiento.
- Percepción, evaluación y expresión de la emoción.

Cada una de estas etapas se construye sobre la base de las habilidades logradas en la fase anterior, formando un proceso secuencial, que va desde las capacidades más esenciales como la percepción e identificación emocional que en términos de construcción emocional que se da en medida en que el individuo alcanza madurez, en lo posterior todas estas emociones aumentan su rango de percepción.

Modelo de las competencias emocionales. - Según Goleman, (2010) Comprende una serie de competencias que facilitan a las personas el manejo de las emociones, hacia uno mismo y hacia los demás. Este modelo formula la inteligencia emocional en términos de una teoría del desarrollo y propone una teoría de desempeño aplicable de manera directa

al ámbito laboral y organizacional, centrado en el pronóstico de la excelencia laboral. Este modelo se divide en cuatro etapas:

- Autoconciencia, el conocimiento de nuestras preferencias, sensaciones, estados y recursos internos.
- Autocontrol, manejo de nuestros sentimientos, impulsos, estados y obligaciones internas.
- Conciencia social, el reconocimiento de los sentimientos, preocupaciones y necesidades de otros.
- Manejo de las relaciones, la habilidad para manejar bien las relaciones y construir redes de soporte.

Este modelo percibe las competencias como rasgos de la personalidad y a la vez las considera como componentes de la inteligencia emocional, ya que involucran las habilidades para relacionarse positivamente con los demás dentro de un marco de conciencia social y manejo de relaciones, facilitando la interacción y creación de ambientes de convivencia armónicos y pacíficos.

Modelo de la inteligencia emocional y social. - Gabel Shemueli, (2011) La describe como un conjunto de conocimientos y habilidades en lo emocional y social que influyen en nuestra capacidad general para afrontar efectivamente las demandas de nuestro medio. Dicha habilidad se basa en la capacidad del individuo de ser consciente, comprender, controlar y expresar sus emociones de manera efectiva.

Este modelo está compuesto por cinco elementos:

- El componente intrapersonal, que reúne la habilidad de ser consciente, de comprender y relacionarse con otros.
- El componente interpersonal, que implica la habilidad para manejar emociones fuertes y controlar sus impulsos.
- El componente de manejo de estrés, que involucra la habilidad de tener una visión positiva y optimista.

- El componente de estado de ánimo, que está constituido por la habilidad para adaptarse a los cambios y resolver problemas de naturaleza personal y social.
- El componente de adaptabilidad o ajuste.

En este sentido, el modelo representa un conjunto de conocimientos utilizados para enfrentar la vida efectivamente por ello la inteligencia social son consideradas un conjunto de factores de interrelaciones emocionales, personales y sociales que influyen en la habilidad general para adaptarse de manera activa a las presiones y demandas del ambiente.

Áreas de la inteligencia emocional

La inteligencia emocional se define como la capacidad de reconocer los propios sentimientos y los ajenos, de motivarse y de manejar bien las emociones, en uno mismos y en las relaciones con los demás. Se distinguen además cinco áreas de la inteligencia emocional que determinan de forma exacta la conducta respecto a las emociones que se producen en el individuo frente a determinadas situaciones, incluyendo la comunicación, dominio personal, la adaptabilidad, la efectividad grupal e interpersonal, efectividad en las organizaciones. Tal como lo expresa (Weinsinger, 2000) “La inteligencia emocional es útil en tiempos de bonanza, imprescindible en época de crisis”, por ello la necesidad de reconocer en que área de la inteligencia emocional se necesita fortalecer la conducta.

1. Autoconocimiento Emocional

El autoconocimiento emocional es también reconocido como la primera actitud de la inteligencia emocional, tal como lo expresa (Shakespeare, W , s,f) “De todos los conocimientos posibles, el más sabio y útil es conocerse a sí mismo” partiendo de esta idea se concluye que si no se logra auto conocerse, y estar consciente de cuáles son sus fortalezas y debilidades, si no se aprende a identificar estados de ánimo y las

consecuencias que estos pueden tener en el comportamiento, difícilmente se podrá controlar sus reacciones y utilizarlas productivamente. Si se escucha la información que proporcionan las emociones, se puede modificar conductas y pensamientos con el fin de transformar las situaciones.

Goleman, (2010) Además, define esta aptitud personal de la siguiente manera, conocer los propios estados internos, preferencias, recursos e intuiciones”, esa conciencia del efecto de nuestras emociones sobre lo que hacemos es una aptitud emocional fundamental. La falta de esta aptitud vuelve vulnerable al individuo a emociones desbocadas que pueden desviarlo, esa conciencia es la guía para afinar todo desempeño laboral, manejando emociones y captando debidamente los sentimientos de quienes nos rodean y desarrollando habilidades sociales relacionadas con el trabajo.

A partir de la idea del autor se describe a esta área de la inteligencia emocional como la responsable de los sentimientos propios respecto a la reacción que estos producen por ellos la necesidad de determinar los motivos y razones de los deseos, impulsos, sueños, pasiones, miedos, emociones, sentimientos, pensamientos, idealmente saber con certeza todo aquellos que nos define y conforma como individuos únicos reconociendo a la vez los límites físicos y resistencia como parte del procesos de desarrollo personal.

2. Control Emocional

(Weinsinger, 2000) Es la habilidad de lidiar con los propios sentimientos, adecuándolos a cualquier situación. Las personas que carecen de esta habilidad caen constantemente en estados de inseguridad, mientras que aquellas que poseen un mejor control emocional tienden a recuperarse más rápidamente de los reveses y contratiempos de la vida. (p.89)

El control de las emociones forma parte de la sabiduría universal el hecho de que los sentimientos alteran el pensamiento: cuando estamos 'ciegos de rabia', 'enfurecidos como un toro de lidia' o 'locamente enamorados', el propio lenguaje indica que la razón y el pensamiento, en tales situaciones, no tienen la más mínima oportunidad de éxito.

Roosevelt, (2012) indica:

Un aspecto importante del autocontrol lo constituye la habilidad de moderar la propia reacción emocional a una situación, ya sea esa reacción negativa o positiva (por ejemplo: no sería conveniente expresar excesiva alegría ante otras personas, colegas o amigos, que están pasando en ese momento por situaciones problemáticas o desagradables). (p.75)

Partiendo de la idea del autor no podemos elegir nuestras emociones. No se puede simplemente desconectar o evitar. Pero está en nuestro poder conducir nuestras reacciones emocionales y completar o sustituir el programa de conducta congénito primario, por ejemplo, el deseo o la lucha, por formas de comportamiento aprendidas y civilizadas como el flirteo, la crítica, la discusión o la ironía. Lo que hagamos con nuestras emociones, el hecho de manejarlas en forma inteligente, depende de nuestro nivel de Inteligencia Emocional. Los procesos de regulación de emociones pueden mejorar o empeorar las cosas, puesto que pueden ser adecuados o inadecuados.

3. Automotivación

La motivación no solo tiene que ver con el ámbito del trabajo o de los estudios, sino que también debemos motivarnos en el plano de las relaciones personales. En el inicio del enamoramiento, gracias al efecto mágico que produce la llegada de esa persona especial, todo parece motivo de entusiasmo.

(Weinsinger, 2000) dice:

Dirigir las emociones para conseguir un objetivo es esencial para mantenerse en un estado de búsqueda permanente y para mantener la mente creativa para encontrar soluciones. Las personas que tienen esta habilidad tienden a ser más productivas y eficaces, cualquiera que sea su emprendimiento. (p.62)

La definición del autor respecto a la automotivación es darse a uno mismo las razones, impulso, entusiasmo e interés que provoca una acción específica o un determinado comportamiento. La motivación está presente en todas las funciones de la vida: actos simples, como el comer que está motivado por el hambre, la educación está motivado por el deseo de conocimiento.

Reconocimiento de las Emociones Ajenas

Roosevelt, (2012) “La empatía es otra habilidad que construye autoconocimiento emocional. Esta habilidad permite a las personas reconocer las necesidades y los deseos de otros, permitiéndoles relaciones más eficaces.” (p.78) Las relaciones sociales se basan muchas veces en saber interpretar las señales que los demás emiten de forma inconsciente y que a menudo son no verbales.

Goleman, (2010)

La educación emocional tiene como objetivo último potenciar el bienestar social y personal, a través de un proceso educativo continuo y permanente que aúne el crecimiento emocional y el cognitivo, porque ambos son necesarios para el desarrollo de la personalidad integral. (p.15)

De acuerdo con este autor, la educación emocional facilita actitudes positivas ante la vida, permite el desarrollo de habilidades sociales,

estimula la empatía, favorece actitudes y valores para afrontar conflictos, fracasos y frustraciones y, en definitiva, ayuda a saber estar, colaborar y generar climas de bienestar social. Cada persona puede reflexionar sobre sus sentimientos y emociones para poder identificarlos y aprender de sí mismo. Esta es una de las capacidades que identificó Daniel Goleman cuando definió la inteligencia emocional. Además de identificar las propias también es posible reconocer las ajenas e interpretar las señales que se emiten de forma consciente e inconsciente.

5. Habilidad para las Relaciones Interpersonales

Las habilidades interpersonales forman un conjunto de comportamientos y hábitos necesarios para garantizar una adecuada interacción, mejorar las relaciones personales y alcanzar los objetivos de la comunicación, es decir, transmitir o recibir correctamente un mensaje, una información o una orden.

Según los autores: Cooper, Robert y Sawaf Ayman, (2010) Las habilidades interpersonales son aquellas que te permiten tener una mejor comunicación con otras personas. La palabra “inter” puede confundirse con “intra” que significa “dentro de uno mismo” pero no, es “inter” que significa entre e interpersonal significa entre personas (según el diccionario). (p.36)

Por lo tanto, las habilidades interpersonales son todas aquellas habilidades que nos permiten relacionarnos mejor con las personas, a continuación, explicamos las distintas habilidades interpersonales que existen, curiosidades sobre las mismas y consejos sobre cómo utilizar dichas habilidades interpersonales. Las más importantes sino casi únicas son la empatía, las emociones y la sociabilidad. Desde que una persona nace hasta que se muere está en permanente relación con otras personas. Mediante las relaciones que establece se va desarrollando como individuo y como ser social.

Según los autores: Cooper, Robert y Sawaf Ayman, (2010) El arte de relacionarse es, en gran parte, la habilidad de producir sentimientos en los demás. Esta habilidad es la base en la que se sustenta la popularidad, el liderazgo y la eficiencia interpersonal. Las personas con esta cualidad son más eficientes en todo lo que dice relación con la interacción entre individuos. Son las "estrellas sociales". Las tres primeras habilidades se refieren a la Inteligencia Intrapersonal y las dos últimas a la Inteligencia Interpersonal. (p.74)

Las relaciones interpersonales llenan la vida, están presentes en todos los ámbitos, siendo un aspecto básico y esencial de cada individuo, son esas conexiones que se entablan con otras personas, y el que tenga buenas o malas relaciones con ellas, en un gran porcentaje depende de cada uno, constituyéndose así, las relaciones interpersonales, en una habilidad personal con la que nacemos.

Ámbito del clima organizacional

El clima organizacional hace referencia a un proceso de interacciones entre todos sus miembros, donde la imagen de una persona en situaciones cognitivas, es un reflejo de las habilidades y atributos que pertenecen de forma individual o colectiva a determinada organización a través de las percepciones, lo que abarca conceptuar los recursos humanos: tanto en el desarrollo de su personalidad.

Chiavenato, (2011) dice: Las organizaciones son un medio para que las personas alcancen sus objetivos individuales en el menor tiempo posible, con el menor esfuerzo y mínimo conflicto, muchos de los cuales jamás podrían ser logrados con el esfuerzo personal aislado. Las organizaciones surgen para aprovechar la sinergia de los esfuerzos de varios individuos que trabajan en conjunto. (p.74)

Las organizaciones tienen una estructura bien definida que las distingue de las demás, y cuyas características dependen de la capacidad de adaptación o desadaptación de las personas a diferentes situaciones que se presentan en el ámbito laboral, sin poder separar de esas características las cualidades individuales como son: actitudes, aptitudes, compañerismo, motivaciones, expectativas, conflictos, tensiones, estrés, perfil, satisfacción, desinformación, ausentismo, etc. que se diferencia entre las personas por cualquier motivo. Se deduce que buen clima organizacional depende del cumplimiento de un conjunto de actividades eficientes que se reflejan en el ambiente laboral, es la percepción favorable que se tiene de las políticas e idearios declarados en la institución que sirven para coordinar y adoptar decisiones democráticas que robustecen sus labores profesionales como son;

- Sentirse bien consigo mismo
- Sentirse bien con los demás
- Ser capaces de enfrentar por sí mismo las exigencias de la organización

El marco de crónica de percepciones referenciales de los individuos puede conducir fácilmente a retransmitir opiniones sobre partes muy diversas de cierto espacio en la organización pueden encontrar dificultades en saber distinguir un fenómeno de otro, que sucede dentro de la organización por las características diferentes que se tiene tanto individual como colectiva, tiene varios individuos están conformadas por personas, de las cuales dependen para conseguir sus objetivos y cumplir sus misiones. (Chiavenato, 2011) “El clima organizacional radica en el ambiente de trabajo percibido por los miembros de la institución”, desde este punto de vista es el ejercicio profesional y el comportamiento diario que se lo define de la siguiente manera:

- Se refiere a las características del ambiente laboral

- Características percibidas directa o indirectamente por los docentes que se desempeñan profesionalmente en este medio
- El clima de la organización tiene repercusiones en el comportamiento del personal de manera individual y colectiva.
- Es una variable que interviene en el comportamiento de los recursos humanos y el sistema organizacional de la institución.
- Estas características son relativamente permanentes, con ciertas diferencias dentro de la misma organización.

Lo anterior demuestra que son varios los factores que facilitan un buen clima organizacional, la percepción individual de disposiciones y obligaciones laborales, de la actualización, de sus derechos, de los estímulos y de otras posibilidades de apoyo a su ejercicio profesional, dirigen el comportamiento del docente.

Por esta razón las observaciones y datos recibidos en la investigación permite la utilización en este proceso de cambio, las siguientes dimensiones: motivación, habilidades sociales y satisfacción laboral.

Mendoza J., (2010) menciona:

Se conoce al clima organizacional como el conjunto de elementos que pueden motivar o desmotivar a los docentes, el mismo que influye de forma directa en su desempeño profesional, desde un punto de vista psicológico el clima organizacional crea las condiciones que se anteponen al sujeto y que le permiten cumplir a satisfacción. (p. 29).

Se debe mencionar que un buen clima organizacional se orienta hacia los objetivos generales, un clima inadecuado no permite la satisfacción ni un buen desempeño de los docentes de la entidad educativa, lo que ocasiona situaciones de conflicto y de bajo rendimiento productivo. Para medir el clima organizacional organizaciones empresariales utilizan escalas de evaluación.

El clima organizacional de la empresa es un factor que tiene una gran incidencia en el desempeño, en la productividad de los docentes. Entonces este clima organizacional inapropiado, puede desde llevar a un docente a desmotivarse, tener un bajo rendimiento, lo cual resulta económicamente costoso para la entidad educativa, puesto que su nivel de producción va a bajar.

Desempeño de las Organización Educativas

Las organizaciones educativas y su gestión directiva, están vinculadas al manejo de grupos, a través del liderazgo del gerente escolar. Por ello, éste debe fomentar la ayuda mutua, la comprensión, tomar decisiones, orientar, acompañar al profesor en el aula, ejercer un proceso de comunicación eficaz, tendiente a propiciar un clima favorable para el mejoramiento del desempeño de los docentes.

Guzmán, (2012) menciona

En ese sentido, la estructura organizativa en lo concerniente a la gestión directiva le asigna la responsabilidad de conducir las instituciones educativas con miras a mejorar la calidad educativa ofrecida al estudiantado mediante un proceso a través del cual oriente y conduzca tanto a la labor docente como la administrativa para mejorar la aplicación del Currículo, ejerciendo un liderazgo acorde con las exigencias de la nueva realidad ecuatoriana. (p.47)

Lo antes expuesto ha motivado que la Educación manifieste un interés cada vez mayor en la gestión del gerente educativo, al cual se le exige poseer un liderazgo que le permita llevar a cabo sus funciones, procesos inherentes a su cargo, motivando al personal de su institución a participar en el logro de los objetivos propuestos. Sin embargo, se observa el ejercicio de un liderazgo inadecuado como resultado de un desconocimiento de los enfoques gerenciales actuales donde se promueve que el director se conduzca mediante un liderazgo participativo el cual permita al personal

incorporarse a la toma de decisiones de la institución. Esto ha ocasionado descontento en el personal docente quien ha disminuido su desempeño por cuanto no están conformes con la forma de conducción del plantel.

Liderazgo del director

Entender lo que es liderazgo y el estilo de liderazgo de un gerente educativo, es un paso importante en la solución de problemas de las instituciones educativas. Hasta ahora no existe una definición universal de este, dada la complejidad del tema.

En ese sentido, Ivancevich (2009) define el liderazgo como el proceso de influir en otros para facilitar el logro de objetivos pertinentes para la organización, los cuales producen efectos significativos de efecto directo sobre las metas difíciles.

Robbins (2008) menciona

El liderazgo como un proceso de influencia en el que algunos individuos, mediante sus actos, facilitan el movimiento de un grupo hacia una meta común o compartida. Por lo antes expuesto, puede concebirse el liderazgo como las características de quienes dirigen y orientan a otros mediante sus habilidades, así como sus conocimientos para lograr su participación voluntaria en el logro de los objetivos. (p. 39)

En ese marco de ideas, se puede afirmar que el contexto de liderazgo no sólo se define en una organización, pues abarca diversas facetas de índole social donde alguien en su actividad concreta puede influir sobre el comportamiento de otro individuo o grupo. Por otra parte, Chiavenato (2008) da al liderazgo un enfoque situacional el cual se aplica a aquellos líderes resultantes de las contingencias presentadas en las organizaciones. Puede inferirse que el liderazgo es una característica

imprescindible de todo gerente de cualquier organización, porque a través de ella se va a generar un proceso dinámico, competitivo e interactivo, dispuesto a satisfacer las necesidades y los requerimientos de la vida, tanto individual como colectiva, buscando influir en la suma de esfuerzos, disfrutando el trabajo mancomunado, dirigido a evidenciar, alcanzar el logro de las metas organizacionales.

Parámetros del Clima Organizacional

Los parámetros más importantes del clima organizacional, en los que coinciden varios autores como Marchant y Newstron, son el liderazgo, la motivación, la toma de decisiones, la reciprocidad, la reacción al cambio, entre los más importantes. Chiavenato (2006), considera que el “liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos.” (p. 250).

El liderazgo es tal vez, el factor preponderante en la administración educativa, porque el directo de una escuela debe ser un líder, para guiar al equipo de trabajo hacia la consecución exitosa de los objetivos y metas institucionales. Las organizaciones que se quejan por sus trabajadores no tienen la camiseta puesta, normalmente tienen un clima organizacional degradado. Mientras los trabajadores se encuentren más motivados y preparados, con mayor confianza en sus directivos, podrán adquirir un mayor compromiso para mejorar, debido a que aceptarán las políticas directivas y percibirán con agrado el clima que perciben, para favorecer la calidad del proceso de enseñanza – aprendizaje, en beneficio de los estudiantes del plantel.

Tipos de clima organizacional

Es importante conocer los distintos tipos de climas que existen y ver cual se apega más a cada organización y si este no está dando buenos

resultados, cambiarlo por uno que cree un buen ambiente laboral que ayude a la eficiencia y eficacia de sus empleados. Likert, (citado por Brunet, 1987) en su teoría de los sistemas, determina dos grandes tipos de clima organizacional, o de sistemas, cada uno de ellos con dos subdivisiones. Menciona Brunet que se debe evitar confundir la teoría de los sistemas de Likert con las teorías de liderazgo, pues el liderazgo constituye una de las variables explicativas del clima y el fin que persigue la teoría de los sistemas es presentar un marco de referencia que permita examinar la naturaleza del clima y su papel en la eficacia organizacional. Además, sostiene que en la percepción del clima de una organización influyen variables tales como la estructura de la organización y de administración las reglas y normas, la toma de decisiones, motivaciones, las actitudes, la comunicación, se incluyen la productividad, las ganancias y las pérdidas logradas en la organización.

Clima de tipo autoritario - Sistema I Autoritarismo explotador

Brunet, (2010) Se refiere En este tipo de clima la dirección no tiene confianza en sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmosfera de miedo, de castigos, de amenazas, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad. (p.36)

Tal como lo indica el autor este tipo de clima presenta un ambiente estable y aleatorio en el que la comunicación de la dirección con sus empleados no existe más que en forma de directrices y de instrucciones específicas. En este tipo de sistema se caracteriza por la desconfianza. Las decisiones son adoptadas en la cumbre de la organización desde allí se difunden siguiendo una línea altamente burocratizadas de conducto regular.

Clima de tipo autoritario - Sistema II Autoritarismo paternalista

Este tipo de clima es aquel en el que la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con su siervo. Brunet,(S,F) dice: La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores. (p.36)

Según la percepción del autor bajo este tipo de clima, la dirección juega mucho con las necesidades sociales de sus empleados que tienen, sin embargo, la impresión de trabajar dentro de un ambiente estable y estructurado. En esta categoría organizacional, las decisiones son también adoptadas en los escalones superiores de la organización. También es este sistema se centraliza el control, pero en él hay una mayor delegación que en el caso del Sistema I.

Clima de tipo participativo - Sistema III Consultivo

Este es un sistema organizacional en que existe un mucho mayor grado de descentralización y delegación de las decisiones. Se mantiene un esquema jerárquico, pero las decisiones específicas son adoptadas por escalones medios e inferiores.

Brunet, (2010) La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima, pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente. Las recompensas, los castigos ocasionales y cualquier implicación se utilizan para motivar a los trabajadores; se trata también de satisfacer sus necesidades de prestigio y de estima. (p.37)

Tal como lo indica el autor en este tipo de clima presenta un ambiente bastante dinámico en el que la administración se da bajo la forma de objetivos por alcanzar.

Clima de tipo participativo - Sistema IV Participación en grupo

Brunet, (2010) La dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. (p.37) Los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos. Existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y subordinados. En resumen, todos los empleados y todo el personal de dirección forman un equipo para alcanzar los fines y los objetivos de la organización que se establecen bajo la forma de planeación estratégica. Este sistema se caracteriza porque el proceso de toma de decisiones no se encuentra centralizado, sino distribuido en diferentes lugares de la organización.

Reformas del clima organizacional

Cuando se hace mención a reforma educativa se refiere a las decisiones que el Estado toma mejorar las políticas educativas y así superar las falencias detectadas en el sistema educativo que no permitieron dar una educación de calidad. Toda reforma educativa es el resultado de una gestión que evalúa el servicio educativo, busca mejorar el nivel de aprendizaje, mejorar las remuneraciones, capacitar a los docentes.

Desde la década de los 90 Latinoamérica en conjunto ensayó procesos de reforma para mejorar el sistema educativo entre estos países estaban Chile, Argentina, Perú, El Salvador y México que emprendieron

planes mejorar los lineamientos curriculares, sin embargo, Ecuador no ingresa en esta corriente por su trágica época de ingobernabilidad política donde la educación no era un tema de interés.

Para finales del 2006 el Ministerio de Educación realiza una consulta popular poniendo la educación como un tema de interés público, de esta forma se contemplan ocho políticas para el plan decenal que tendría vigencia del 2006-2015, el cual fue aprobado por la mayoría de los ciudadanos, a fin que el Estado se encargue de mejorar la calidad de la educación.

Para la implementación de esta política educativa el Estado propone una educación que brinde un cambio de vida, el mismo que nos lleva al Sumak Kaway (Buen Vivir) siendo ciertas las siguientes palabras: “Sin una verdadera Revolución Educativa no habrá Revolución Ciudadana, no habrá Buen Vivir, no habrá desarrollo, no habrá nada. Así que ni un paso atrás en esta tarea de transformar la educación” (Ministerio de Educación Ecuador, 2013)

Solo con una educación de calidad se pueden generar cambios positivos que permitan tener una sociedad más justa, tolerante, respetuosa, vivir en armonía donde no existe violencia.

El ingreso tardío del Ecuador en el proceso de la reforma educativa, le ayudo a reflexionar en las medidas que tomaron países cercanos que los llevaron al fracaso educativo, de ahí que Ecuador tomará decisiones como implementar programas como SIPROFE y SITEC que generan herramientas pedagógicas para renovar las prácticas en el aula.

En el año 2006 entra en vigor el Plan Decenal de Educación con las siguientes políticas:

1. Universalización de la educación de 0 a 5 años.

2. Universalización de la educación general básica de primero a décimo.
3. Incremento de la población estudiantil del bachillerato, hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.
4. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
5. Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las instituciones educativas.
6. Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición de cuentas del sistema educativo.
7. Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.
8. Aumento del 0,5 % anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6 % del PIB. (Ministerio de Educación y Cultura, 2006)

Según (Hargreaves, 2015) en la publicación de Reforma Educativa de Ecuador y su influencia en clima organizacional de Mónica Franco menciona que: "A veces, la tensión de roles surge porque las previsiones de los diferentes asociados a uno de esos roles se encuentran en conflicto con otras previsiones" (p. 9)

De acuerdo al autor la interacción de las personas en un espacio físico, cultural y afectivo puede producir tensiones entre lo que se espera del comportamiento de dicho sujeto y el modo en que este actúa en su medio inmediato lo que va crear problemas dentro de la institución educativa. Entonces las reformas políticas tienen influencia en la acción y reacción que determinan lo peculiar de un clima organizacional escolar.

La nueva pedagogía o educación y el clima organizacional

El clima organizacional educativo se compone de factores psicosociales, política interna y externa a nivel gestión tanto administrativa como pedagógica, que funcionalmente genera un estilo de comportamiento personal – grupal al interior de la organización educativa que se proyecta hacia el contexto social.

Chiavenato, (2011) menciona:

La capacitación y actualización de los docentes y directivos es importante para que las organizaciones educativas enfrenten una realidad competitiva cambiante en cuanto a su estructura organizacional. Ante esta realidad un adecuado funcionamiento directivo conlleva a que el trabajador, profesional o empleado conviva en un ambiente armonioso, generando mejores desempeños laborales. (p.34)

A partir de ello, es importante destacar que en las instituciones educativas el clima se toma como el espacio de encuentro, socialización y formación para el aprendizaje de la convivencia democrática, tanto para estudiantes como para docentes, directivos, administrativos y padres de familia, se necesita entonces que las escuelas se constituyan en espacios donde todos sus integrantes sean valorados, respetados, protegidos, con iguales oportunidades que reafirmen su valoración personal.

Cada institución posee características propias que la hacen particulares y diferentes de otras instituciones las mismas que determinan un estilo propio de gestión. Al respecto, Scott (2003), luego de realizar una investigación en diversos sistemas escolares encontró que el clima organizacional tiene influencia sobre el rendimiento del docente, de acuerdo a su explicación, el docente presta mayor atención a su entorno laboral que a sus alumnos, situación que afecta directamente el trabajo con los estudiantes, encontró relacionadas la eficiencia del docente con un buen clima organizacional en la institución. Esta situación hace posible que

los individuos no se sientan comprometidos con la institución, pero dicha condición dependerá en gran medida del estilo de gestión que se lleve a cabo en cada organización.

DESEMPEÑO DIRECTIVO Y PROFESIONAL

Desempeño del directivo

El directivo debe aprender a escuchar las dificultades de quienes integran la comunidad educativa, de esa manera solucionará cualquier conflicto en el momento que se origina para evitar que se afiance el problema. El mejor líder educativo es, es el que delega funciones entre todos los miembros de la comunidad educativa y mantiene un frente de trabajo armónico. El directivo veraz y humanitario tendrá una excelente reputación y sus argumentos siempre serán respaldados porque tienen aceptación, crédito y cuando ofrezca algo deba cumplir, así respaldará más la credibilidad de sus actos.

El director debe tener la capacidad de innovar, visualizar nuevos conceptos, poseer un alto grado de iniciativa y conocimientos para ponerlos en práctica con su equipo de trabajo las funciones del cargo, además debe conocer las normativas que rigen los procesos educativos, lo concerniente al talento humano y es indispensable que tenga conocimiento en pedagogía.

Liderar la institución educativa

- Crear y ejecutar el Proyecto Educativo Institucional (PEI);
- Generar altas expectativas entre los miembros de la comunidad educativa;
- Ejercer un liderazgo compartido y flexible,
- Desarrollar un sistema de gestión de la información, evaluación y rendición de cuentas.

Involucrarse en la gestión pedagógica

- Asegurar la adaptación e implementación adecuada del currículo;
- Garantizar que los planes educativos y programas sean de calidad y gestionar su implementación y,
- Organizar y liderar el trabajo técnico-pedagógico y desarrollo profesional de los docentes.

Gestionar el talento humano y recursos

- Establecer condiciones institucionales apropiadas para el desarrollo integral del personal;
- Gestionar la obtención y distribución de recursos y el control de gastos;
- Promover la optimización del uso y mantenimiento de los recursos;
- Enmarcar su gestión en el cumplimiento de la normativa legal, y;
- Demostrar una sólida formación profesional.

Asegurar un clima organizacional y una convivencia adecuada

- Garantizar un ambiente de respeto, cultura de paz y compromiso con el Proyecto Educativo Institucional
- Promover la formación ciudadana e identidad nacional;
- Fortalecer lazos con la comunidad educativa, y;
- Comprometer su labor a los principios y valores en el marco del Buen Vivir. (Ministerio de Educación Ecuador, 2011)

Desempeño del docente

Según el Ministerio de Educación Ecuador,(2011) “Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país”

Para llevar a cabo este concepto el Ministerio de Educación ha creado los estándares de calidad con el propósito de fomentar en el aula una enseñanza que permita que los estudiantes logren los perfiles de egreso según el currículo nacional.

Perfil del docente en lo académico

Esta corriente define más claramente el perfil profesional y asevera que el maestro debe poseer determinadas características personales: elevada educación, amplia cultura general, sabiduría, tacto y amor, desarrollándose un modelo de organización que funcionaría con éxito por muchos años y que trascendería a muchos países.

- **Innovador:** Busca nuevas estrategias de trabajo para desarrollar mejor los contenidos.
- **Líder:** Sabe dirigir, ordenar, organizar de manera justa para con todos.
- **Dinámico:** Ejecuta juegos, dinámicas, rondas para la motivación y predisposición de aprender de sus estudiantes.
- **Formador:** Para orientar, guiar a sus estudiantes en el camino correcto, tiene que enseñar con el ejemplo.
- **Informado:** Conocer las técnicas y las estrategias para mejorar el aprendizaje de sus estudiantes.
- **Actualizado:** Debe estar al día con los cambios de paradigmas que se dan en el sistema educativo para que así son clases sean más efectivas
- **Investigador:** Implica dedicación a la docencia, tiene hábitos de lectura, crear y fortalecer capacidades científicas, proyectos innovadores para el bienestar de la sociedad y del medio ambiente.

Perfil del docente en lo actitudinal

Educar es sembrar en cada hombre la obra que ya ha sucedido, es hacer a cada individuo la síntesis del mundo viviente hasta el día de su existencia. Educar es ponerlo a tono con el transcurrir del tiempo. Educar es darle al hombre herramientas para que pueda vivir y convivir su presente, disfrutándolo. Educar es proporcionarle al alumno la materia prima, para que, ayudado con el arte de pensar, pueda estructurar, generar y vivir un mejor mañana.

- **Proactivo:** Tomar la iniciativa en las actividades escolares. Creer en que puede cambiar las cosas en mejora para todos.
- **Responsable:** Presenta a tiempo sus planificaciones, exámenes, proyectos, trabajos, siendo un modelo a seguir para sus compañeros de trabajo.
- **Puntual:** Llega tiempo a la institución, respeta el horario del recreo y salidas del aula.
- **Respetuoso:** Saluda a todos y los trata con cortesía y amabilidad.
- **Organizado:** Priorizar las actividades a realizarse en un tiempo determinado para evitar que se afecte su desempeño laboral.

Perfil del docente en lo social

Es función social del docente, ser el formador de las nuevas generaciones, teniendo sabiduría, habilidades, actuaciones que lo conviertan en modelo para sus discípulos, poseedor de un pensamiento innovador, contemporáneo y rico en ideas, que permita una ruptura con las concepciones tradicionales. Debe pensar, desear e intentar crear ideas y propuestas lo suficientemente profundas y vigorosas, sobre las cuales debe descansar el nuevo enfoque de la educación, para que realmente sea democrática, polivalente y permanente, capacitación que influya en la

adecuada preparación de los alumnos para la realidad personal y social. El buen maestro debe ser un hombre íntegro.

- **Sociable:** Es la facilidad de relacionarse con los demás.
- **Participativo:** Está inmerso en las diferentes actividades escolares, dar sus opiniones, ideas para el progreso de la institución.
- **Comunicativo:** Dialoga con sus compañeros, directivos, estudiantes, representantes legales para coordinar diferentes actividades.
- **Solidario:** Es ofrecer, dar, ayudar a los demás en sus dificultades que les acaecen, también es compartir conocimientos, ideas, técnicas y estrategias.
- **Trabajador:** Es eficiente y exigente con su propio trabajo, da lo mejor de sí mismo por ende brinda servicios de eficacia y calidad.

Fortalecimiento de la comunidad educativa

López, Francisco (2013) manifiesta que: “El fortalecimiento de los centros educativos, en tanto que instituciones entidades en el sentido más amplio del término depende críticamente de la calidad de la dirección escolar” (p. 3) (López Rupérez, 2013).

El propósito de reforzar los vínculos de carácter institucional sólo depende de una buena calidad de la dirección escolar, ya es el único responsable de mantener el fortalecimiento de la comunidad educativa considerado como liderazgo pedagógico y transformacional, es decir, como una persona que comparte todas las organizaciones humanas de éxito, que requiere de un nivel suficiente de autonomía institucional y capaz de canalizar ese mayor margen de libertad y de aprovecharlo en beneficio de los estudiantes.

“Fortalecer la integración del sistema educativo departamental y socializar la escuela tiene el propósito lograr que la educación sea un asunto de todos y no solamente del gobierno o de los maestros” (p. 221) (Ceballos Arévalo, 2001).

Para promover la calidad de la educación; mejorar la gestión, garantizar la equidad en el acceso, fortalecer la descentralización, se tiene que identificar mediante procesos participativos los valores que cada comunidad educativa se propone vivir en su cotidianidad de convivencia escolar, mejorando las relaciones pedagógicas, gestiones escolares, interpersonales y de la institución educativa con la comunidad.

Es necesario que los centros escolares se fortalezcan, de manera que no solo haya profesores integradores sino, sobre todo, escuelas integradoras. Esto puede alcanzarse en varios niveles; conceptuales, cuando maestros y directivos abren su panorama hacia una comprensión más rica de la enseñanza y del aprendizaje; académico, al desarrollar una estrategia de trabajo cada vez más planificada, colegiada y compartida; y ética, al incrementar los valores y propósitos que respeten las diferencias, la colaboración, la tolerancia y la autoestima. García Cedillo,(2000)

La comunidad educativa se debe fortalecer de una manera integradora, donde se debe alcanzar niveles conceptuales ricos en enseñanzas y aprendizajes desarrollando estrategias con el propósito que respeten los lineamientos institucionales que favorecen esta labor sin violencia simbólica y física; llegando a lograr la integración de cada miembro de la institución académica de acuerdo a su propio ritmo y ejerciendo su libre albedrío, pero disciplinadamente apegados a una secuencia didáctica bien definida.

Fundamentaciones

Fundamentación epistemológica

La educación está concebida como una valiosa herramienta de transformación social, lo que se logra si existe el mejoramiento continuo de las condiciones de vida en los grupos humanos de la sociedad, un desafío que debe asentarse en los nuevos instrumentos legales y en los diversos espacios de procesos educativos, que buscan no solamente la formación académica y los conocimientos científicos, sino que se interesa por la revalorización de los recursos humanos en su ambiente laboral debido a los factores adversos en que viene desempeñando sus actividades profesionales.

De acuerdo a estas exigencias se determina un problema existente, lo que significa un desorden en el cumplimiento de las obligaciones profesionales y la aplicación de malos hábitos en el comportamiento social, de allí, la necesidad de pensar, conocer, comprender, explicar y actuar en el desempeño laboral (clima organizacional) atendiendo estas dificultades percibidas hacia la práctica de valores trascendentes como son: la libertad la justicia social y la solidaridad (buen vivir) que deben estar contemplados en lo afectivo, creativo y cognitivo (inteligencia emocional).

Rogers (2012) afirma.

Cada persona vive en su mundo específico y propio y ese mundo privado es el que le interesa a la teoría ya que es el que determina su comportamiento”. Expone entre sus convicciones que el ser humano actúa de acuerdo a sus percepciones (proceso motivacional), en consecuencia, tiene más conciencia de su propia realidad que cualquier otro, porque nadie puede conocer mejor sus sentimientos que la misma persona, pero está plenamente consciente de su auto actualización para desarrollar sus capacidades.

La relación equilibrada que debe existir en la Escuela de Educación Básica “Manuel Gómez Abad” entre inteligencia emocional y clima organizacional, es objeto de conocimiento del personal docente, debiendo estar precedido de la respectiva normativa legal, sobre todo los deberes y derechos que tienen los educadores para poder vivir mejor y originar un cambio positivo en el entorno laboral, debiendo responder al fortalecimiento de la convivencia en un clima de respeto y satisfactorio, cómo se define en la guía de ética profesional.

Salovey y Mayer (2011) definen.

La capacidad de controlar y regular las emociones de uno mismo para resolver los problemas de manera pacífica, obteniendo un beneficio para sí mismo y de los demás”. Esta definición de la inteligencia emocional demuestra que, al hacer uso de estas habilidades cognitivas, se dan varias implicaciones en los actos voluntarios del ser humano, jugando un papel importante los sentimientos en el control de sus emociones e induciendo su comportamiento en el trabajo. (p. 45)

Hoy en día la competitividad institucional y las presiones laborales por las innovaciones educativas hacen evidente un proceso de transformación en el control de las emociones individuales y con capacidad de trabajar en equipo para superar los inconvenientes en el servicio que se ofrece.

Goleman (1999) afirma “ya no se trata de competir en torno a un determinado producto, sino que también debemos tener en cuenta el modo en que tratamos a las personas” (p.34) Necesitamos aprovechar mejor nuestros esfuerzos mentales y maximizar el potencial emocional individual para crear un vínculo afectivo en el grupo.

Chiavenato (2010) define:

El desarrollo organizacional es una respuesta de la organización a los cambios, destinado a cambiar las actitudes, valores, los compromisos y la estructura de la organización. Las claras intenciones organizacionales de esta institución deben ser asumidas por el personal docente, respondiendo a la confiabilidad y la credibilidad del servicio exitoso que debe implementarse con la aceptación de un compromiso ético. (p.21)

La influencia de estas particularidades que estimulan o provocan ciertos comportamientos, inciden en un clima organizacional siendo determinantes en su calidad. Chiavenato (2010) afirma “El clima organizacional se refiere al ambiente existentes entre los miembros de la organización está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional” (p.93). Son características que repercuten en una convivencia de armonía entre todos sus integrantes.

Fundamentación filosófica

La Filosofía es una disciplina que estudia el conocimiento y que define los procesos de desarrollo del pensamiento humano, por ello se ha vinculado la organización educativa a las estrategias directivas que se formulan en el marco de la planeación estratégica, que es parte de la filosofía de la institución. Smyth (2008) considera que “el proceso de la planeación estratégica es tan solo una parte del todo complejo del clima organizacional de las instituciones educativas, cuyas estrategias contribuyen a facilitar el logro de los resultados esperados”. (p. 472). La planeación estratégica es una función directiva, donde se analiza a la

empresa por dentro y en su entorno, que tienen como objetivo establecer las políticas, objetivos y actividades necesarias para alcanzar las metas institucionales, que garanticen la calidad académica.

Dalin & Rust (2009) considera que “la dimensión estratégica está relacionada con los métodos de gestión que favorecen la toma de decisiones, para innovar e incentivar su estructura, liderazgo valores y relaciones entre los miembros que la conforman”. (p. 46). Uno de los factores que se deben analizar en el clima organizacional es la dimensión estratégica, debido a que este ámbito favorece la óptima toma de decisiones por parte de las autoridades del plantel, en este caso representada por el director encargado de la Escuela de educación general básica “Manuel Gómez Abad”.

De la Torre (2010), considera que “la innovación, que forma parte de la ley de la contradicción o dialéctica, es una estrategia que permite adaptar las personas a la organización, de manera que guarde la sistematización y secuencia de las acciones para conseguir los objetivos institucionales.” (p. 11). La innovación forma parte de la corriente ideológica de Lenín, Marx, Engels, Hegel, Deborin, Mao TseTung, asociada con la ley de la contradicción o dialéctica, que a su vez destaca la teoría de la oposición entre la continuidad y la discontinuidad, la calidad y la cantidad, y que no es otra cosa que la transformación o evolución de la organización escolar, a través de las estrategias que permitan derribar los paradigmas que no dejan que la institución pueda progresar. El desarrollo de la organización escolar es posible a través de las estrategias que ejecute la dirección, las cuales posibiliten el mejoramiento de las dimensiones del clima escolar.

Fundamentación psicológica

Además, que las dimensiones del clima escolar están asociadas a los aspectos sociológicos, también se hace referencia a los aspectos

psicológicos que involucran el comportamiento de los miembros que forman parte de la organización educativa. Díaz y Montalbán (2009), considera que las dimensiones del clima particular influyen en el comportamiento del personal docente y de la comunidad educativa” (p. 125). Esto significa que el comportamiento de los miembros de la organización educativa, influyen en las dimensiones del clima escolar, lo que puede generar un ambiente armónico, dinámico, competitivo, creativo, de compromiso, para beneficio de la calidad académica y del buen vivir de la comunidad educativa.

Fundamentación andragógica

La andragogía adquirió un gran desarrollo hasta los años sesenta, pero, después, su excesiva independencia respecto a las teorías generales del aprendizaje y sobre todo su contraposición sistemática a la pedagogía la precipitaron en un aislamiento que la hizo menos fecunda de lo esperado.

Sin embargo, aunque la palabra como tal haya caído en desuso, las aportaciones de todo el movimiento andragógico a la educación de personas adultas han tenido y siguen teniendo una gran trascendencia.

Knowles,,(s,f) dice: La andragogía se definió, en sus orígenes, como una pedagogía invertida. La práctica andragógica era concebida como el reverso de la práctica pedagógica. Hacía referencia permanente a las características de la pedagogía, como teoría y práctica educativa infantil, pero para negarlas en la andragogía como teoría y práctica educativa con personas adultas. (p.45)

La naturaleza del hombre indica que puede continuar aprendiendo durante toda su vida. La evidencia científica demuestra que tiene la

capacidad para hacerlo concediendo a los primeros años su increíble y enorme importancia en el desarrollo mental, los de la madurez no dejan de tener también su oportunidad.

Fundamentación legal

El presente trabajo de investigación está orientado a mejorar el clima organizacional, el cual se encuentra inmerso en la política educativa que impulsa este gobierno a través del sistema nacional de educación y que han sido señalados en varios artículos de la Constitución especialmente en los artículos: Número **11**; que establece que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades y el número **347** que expresa: será responsabilidad del Estado garantizar que los centros educativos sean espacios democráticos de ejercicio de derechos y convivencia pacífica. Además de forma tácita se encuentran relacionados en los documentos normativos que conforman el marco de referencia y que son los siguientes:

- Ley orgánica de educación intercultural y su reglamento
- Principios del buen vivir
- Estándares de calidad educativa.

De estos documentos se han tomado varios artículos o segmentos que hacen referencia a la importancia de utilizar la inteligencia emocional para crear un clima organizacional favorable en el ámbito laboral de la Escuela de Educación Básica “Manuel Gómez Abad”.

Ley orgánica de educación intercultural. -

Art. 1.- Ámbito. - La presente Ley garantiza el derecho a la educación, determina los principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana en el marco del Buen Vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad; así como las relaciones entre sus actores. Desarrolla y profundiza los derechos, obligaciones y garantías constitucionales en el

ámbito educativo y establece las regulaciones básicas para la estructura, los niveles y modalidades, modelo de gestión, el financiamiento y la participación de los actores del Sistema Nacional de Educación.

Art. 2.- Principios. - La actividad educativa se desarrolla atendiendo a los siguientes principios generales, que son los fundamentos filosóficos, conceptuales y constitucionales que sustentan, definen y rigen las decisiones y actividades en el ámbito educativo. Educación para la democracia. - Los establecimientos educativos son espacios democráticos de ejercicio de los derechos humanos y promotores de la cultura de paz, transformadores de la realidad, transmisores y creadores de conocimiento, promotores de la interculturalidad, la equidad, la inclusión, la democracia, la ciudadanía, la convivencia social, la participación, la integración social, nacional, andina, latinoamericana y mundial;

Lit. o.- Participación ciudadana. - La participación ciudadana se concibe como protagonista de la comunidad educativa en la organización, gobierno, funcionamiento, toma de decisiones, planificación, gestión y rendición de cuentas en los asuntos inherentes al ámbito educativo, así como sus instancias y establecimientos. Comprende además el fomento de las capacidades y la provisión de herramientas para la formación en ciudadanía y el ejercicio del derecho a la participación efectiva;

Lit. q.- Motivación. - Se promueve el esfuerzo individual y la motivación a las personas para el aprendizaje, así como el reconocimiento y valoración del profesorado, la garantía del cumplimiento de sus derechos y el apoyo a su tarea, como factor esencial de calidad de la educación.

Lit. t.- Cultura de paz y solución de conflictos. - El ejercicio del derecho a la educación debe orientarse a construir una sociedad justa, una cultura de paz y no violencia, para la prevención, tratamiento y resolución pacífica de conflictos, en todos los espacios de la vida personal, escolar, familiar y social. Se exceptúan todas aquellas acciones y omisiones sujetas a la

normatividad penal y a las materias no transigibles de conformidad con la Constitución de la República y la Ley;

Lit kk.- Convivencia armónica.- La educación laboral tendrá como principio rector la formulación de acuerdos de convivencia armónica entre los actores de la comunidad educativa; y,

Art. 3.- Fines de la educación. - Son fines de la educación:

Lit. g.- La contribución al desarrollo integral, autónomo, sostenible e independiente de las personas para garantizar la plena realización individual colectiva que permita en el marco del Buen Vivir o SumakKawsay;

Lit. h. La consideración de la persona humana como centro de la educación y la garantía de su desarrollo integral, en el marco del respeto a los derechos educativos de la familia, la democracia y a la naturaleza.

Art. 10.- Derechos. -

Las y los docentes del sector público tienen los siguientes derechos.

Lit. a.- Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación.

Lit. c. Expresar libre y respetuosamente su opinión en todas sus formas y manifestaciones de conformidad con la Constitución de la República y la Ley

Lit. e. Gozar de estabilidad y del pleno reconocimiento y satisfacción de sus derechos laborales, con sujeción al cumplimiento de sus deberes y obligaciones.

Lit. h.- Ser tratados sin discriminación, y en el caso de los docentes con discapacidad, recibir de la sociedad el trato, consideración y respeto acorde con su importante función.

Lit. i. Participar en el gobierno escolar al que pertenecen, asegurando en lo posible la presencia paritaria de hombres y mujeres.

Lit. q. Demandar la organización y el funcionamiento de servicios de bienestar sociales que estimules el desempeño profesional y mejore o precautele la salud ocupacional del docente;

Art. 11.- Obligaciones. -

Las y los docentes tienen las siguientes obligaciones:

Lit. a. Cumplir con las disposiciones de la Constitución de la República, la ley y sus reglamentos inherentes a la educación;

Lit. b. Ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo;

Lit. f. Fomentar una actitud constructiva en sus relaciones interpersonales en la institución educativa;

Lit. m. Cumplir las normas internas de convivencia de las instituciones educativas;

Art. 34.- Funciones. -

El gobierno escolar tiene las siguientes funciones:

Lit. a. Participar en la elaboración del plan educativo institucional (PEI);

Lit. f. Mediar, a través del diálogo, en la solución de los conflictos relativos a la institución educativa.

Lit. j. Construir el Código de Convivencia de la institución de manera participativa, generando acuerdos entre los actores para su aprobación e implementación.

Art. 132.- De las Prohibiciones. - Prohíbese a los y los representantes legales, directivos, docentes, madres y padres de familia de las instituciones educativas correspondientes, lo siguiente:

Lit. f. Actuar con negligencia en el cumplimiento de sus obligaciones;

Lit. l. Desacatar las disposiciones emanadas de la autoridad competente.

Lit. m. Incentivar, promover o provocar, por cualquier vía, la discriminación contra las personas, el racismo, la xenofobia, el sexismo y cualquier forma de agresión o violencia dentro de los establecimientos educativos. Ningún motivo justificará estas acciones;

Lit. n. Incentivar, promover o provocar por cualquier vía dentro de los establecimientos educativos acciones que atenten contra la dignidad de la persona;

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA, PROCESO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

DISEÑO METODOLÓGICO

Este capítulo describe la metodología que ayudó a lograr los objetivos propuestos en la investigación y lograr con ello determinar la importancia de la autorregulación de las emociones en el desarrollo armónico del clima organizacional. Para ello se promovió el diseño y procedimiento de la misma al seleccionar el diseño de investigación factible, determinar la población en estudio, escoger a las técnicas e instrumentos para la recolección de datos. La investigación es de desarrollo factible y se ubica dentro del paradigma cualitativo es flexible, no contiene hipótesis y se plantean preguntas a contestar. Este tipo de investigación se caracteriza por plantear propuestas de solución a problemas puntuales, en este caso sobre la inteligencia emocional y el clima organizacional.

Según Navarro R y De la Torre E, (pág. 3)

La adquisición u obtención del conocimiento, la fijación, organización y ampliación del mismo, así como su transmisión, requieren de normas especiales de una metodología que precise y eduque en pensamiento y la expresión que los estimulen y fortalezcan. Así pues, el método es un proceso lógico surgido de raciocinio y de la inducción.

La investigación debe ser imparcial, es decir investigar únicamente aquellos datos que ratifiquen o validen la hipótesis; por eso es imperioso que se utilicen todas las pruebas posibles para el control analítico y crítico

de los datos recogidos y los procesos metodológicos empleados, para ello el diseño de la investigación deber ser orientado de forma precisa y analítica.

Método empírico: Su aporte al proceso de investigación es resultado fundamentalmente de la experiencia.

Radrigan, (2011) Estos métodos posibilitan revelar las relaciones esenciales y las características fundamentales del objeto de estudio, accesibles a la detección sensoperceptual, a través de procedimientos prácticos con el objeto y diversos medios de estudio. Su utilidad destaca en la entrada en campos inexplorados o en aquellos en los que destaca el estudio descriptivo. (p.96)

Este método permite llegar a la obtención de datos reales en la investigación, usando como fuente la observación y enriquecimiento del conocimiento de hechos fundamentales.

Método bibliográfico: La investigación bibliográfica es aquella etapa de la investigación científica donde se explora qué se ha escrito en la comunidad científica sobre un determinado tema o problema.

López Prado, dice: que: La utilización de instrumentos bibliográficos en el desarrollo de cualquier información es absolutamente imprescindible. Los métodos de investigación bibliográfica serán los hilos que permitan seleccionar y organizar la información precisa de entre toda la masa documental que existe. (p.45)

Método de campo: En esta modalidad de investigación, se tomó contacto en forma directa con el objeto de estudio para obtener datos

directos a través de la observación y así complementar la información en la que se pueden acudir, en algunos casos, a fuentes secundarias.

Hernández, 2011, (pág. 30), respecto a la Investigación de campo dice que esta es: el estudio sistemático de problemas en el lugar en que se producen los acontecimientos con el propósito de describir, explicar sus causas y efectos, entender su naturaleza e implicaciones, establecer los factores que lo motivan y permiten presidir su ocurrencia.

Método empírico: Es el que poseen las personas sin una educación previa, sino que se va adquiriendo por experiencias propias y se va incrementando con el paso del tiempo. Según lo expresa (**Dewey Jhon**): “El método empírico se refiere a los hábitos y expectativas en alguna conjunción regular o coincidencia con la experiencia del pasado”. (p. 163)

Tipos de investigación

Este proyecto está dentro del paradigma cualitativo y se utiliza el tipo de investigación descriptivo, explicativo y bibliográfico. La investigación es un proceso sistemático, dirigido y organizado que tiene como objetivo fundamental la búsqueda de conocimiento válido y confiable sobre hechos y fenómeno del hombre y el Universo.

UPEL, (2009) El proyecto factible como un estudio "que consiste en la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales". La propuesta que lo define puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos, que sólo tienen sentido en el ámbito de sus necesidades. (p. 86)

De igual manera se considera que un proyecto factible está orientado a resolver un problema planteado o a satisfacer las necesidades como lo es el diseño de seminarios talleres dirigido a la comunidad de la Escuela de educación básica “Manuel Gómez Abad” zona 8 distritos 24 Provincia del Guayas, Cantón Durán, Parroquia Eloy Alfaro, período 2015-2016. Es decir, la finalidad del proyecto factible radica en el diseño de una propuesta de acción dirigida a resolver un problema o necesidad previamente detectada en el medio. Con base en las diversas concepciones, el proyecto factible se desarrolla a través de las siguientes etapas: el diagnóstico de las necesidades, el cual puede basarse en una investigación, planteamiento y fundamentación teórica de la propuesta.

Investigación de campo. - La investigación de campo corresponde a un tipo de diseño de investigación, se basa en informaciones obtenidas de forma directa de la realidad, permitiéndole al investigador cerciorarse de las condiciones reales en que se han conseguido los datos.

Sabino (2009) “Que si conoce el universo de los objetos a ser investigado y si en vez de tomar un solo caso se estudia una cierta variedad de ellas sería posible extraer conocimientos más valiosos y confiables” (p.23) El diseño de la investigación de campo en la cual el estudiante muestra que aplicará para recoger la información la cual debe estar de forma estrecha vinculada en los objetivos que haya planteado. En el proceso de recolección de información para la construcción de un objeto de investigación o de un proyecto de tesis, la investigación en el lugar donde se realizan los hechos, ocupa un lugar importante, ya que garantiza la calidad de los fundamentos teóricos de la investigación.

Es la que se realiza en lugares no determinados específicamente para ello, sino que corresponde al medio en donde se encuentran los sujetos o el objeto de investigación, donde ocurren los hechos o fenómenos investigados. Cabe aclarar que aun cuando el presente escrito se centra en

los estudios de casos, aborda el tema desde qué es la investigación de campo, los tipos de investigación de campo (según Sabino) y finalmente la información reseñada por tres autores referente al estudio de casos.

Investigación descriptiva. - La investigación descriptiva especifican las propiedades importantes del fenómeno sometido a análisis mediante la definición de Variables que pueden ser susceptibles en medidas (en este ámbito, de describir es medir) para lograr una imagen fiel (una representación objetiva) del fenómeno de estudios. Se encuentra orientada de forma fundamentada describir, de una manera fotográfica, un determinado objeto o fenómeno de la realidad, para describir el objeto en forma adecuada y “fotográfica” se necesita una programación previa, encargada de definir los aspectos que se van a describir y la manera de realizar el trabajo

Jaramillo, (2009)

El propósito del diseño de la investigación es asegurar que los proyectos de investigación alcancen altos niveles de coherencia interna e integridad. En este sentido, en los diseños representan una combinatoria de componentes tácticos y estratégicos.

Etimológicamente, Diseño significa plan, programa o hace referencia a algún tipo de anticipación de aquello que se pretende "conseguir", es decir, la construcción de un objeto de estudio. (p.74)

El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables. Los investigadores no son meros tabuladores, sino que recogen los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponen y resumen la información de

manera cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento.

Investigación bibliográfica. - Constituye el punto de partida para la realización de cualquier estudio. Es la fuente inicial para determinar el camino y la orientación ordenada. El avance científico de la humanidad en las distintas ramas del saber esta entregado de manera principal en libros, documentos, obras de artes, tradiciones, ritos, costumbres, que es necesario conocer con la finalidad de afianzar el estudio y participar en el conocimiento del mundo a través de la investigación.

Núñez, (2010), menciona

La investigación bibliográfica constituye una excelente introducción a todos los otros tipos de investigación, además de que constituye una necesaria primera etapa de todas ellas, puesto que ésta proporciona el conocimiento de las investigaciones ya existentes –teorías, hipótesis, experimentos, resultados, instrumentos y técnicas usadas- acerca del tema o problema que el investigador se propone investigar o resolver. (p. 43)

La investigación bibliográfica es una amplia búsqueda de información sobre una cuestión determinada, que debe realizarse de un modo sistemático, pero no analiza los problemas que esto implica. Otros autores la conciben como el proceso de búsqueda de información en documentos para determinar cuál es el conocimiento existente sobre el problema en estudio.

Además, el acierto en la elaboración de cualquier trabajo de investigación depende de la cuidadosa indagación del tema, de la habilidad para escoger y evaluar materiales, de tomar notas claras y bien

documentadas y, depende también, de la presentación y el ordenado desarrollo de los hechos en consonancia con los propósitos del documento.

Población y muestra

Población

La población es un término definido desde la demografía y señala la cantidad de personas que viven en un determinado lugar en un momento en particular. Si bien se trata de un concepto que se define en términos bastante sencillos, el estudio de la población es, sin duda, de gran aporte para múltiples disciplinas en la que es necesaria la estadística.

Morán Márquez, (2011), pág. 90, define a la población como un conjunto de elementos con características comunes, pueden formar parte de un universo. La población de esta investigación la conforman los docentes, representantes legales y directivos de la Escuela. La población está constituida por los profesores, representantes legales y directivos de la Escuela de educación básica “Manuel Gómez Abad”.

Cuadro No 1
Población

| ITEM | EXTRACTO | POBLACIÓN |
|------|------------------------|-----------|
| 1 | Director | 1 |
| 2 | Docentes | 15 |
| 3 | Representantes legales | 250 |
| | TOTAL | 266 |

Fuente: Escuela de educación básica “Manuel Gómez Abad”.

Autoría: Rebeca Inca

Muestra

Es una parte de la población la cual se determina mediante fórmulas específicas diseñadas para ese propósito. Morán Márquez, (2011, pág. 90) La muestra es una técnica de recolección de datos que permite investigar

a través de una fracción de la población todo el conglomerado teniendo en cuenta que las partes son iguales al todo. Se utilizó el muestreo por conveniencia, que consiste en seleccionar una muestra de la población por el hecho de que sea accesible. Es decir, los individuos empleados en la investigación se seleccionan porque están fácilmente disponibles, no porque hayan sido seleccionados mediante un criterio estadístico. Esta conveniencia, que se suele traducir en una gran facilidad operativa, seleccionando la parte de la población asequible o directamente asociada a la investigación. La muestra para este trabajo de investigación está constituida por docentes, representantes legales y directivos de la Escuela de educación básica “Manuel Gómez Abad”.

$$n = \frac{N}{e^2 (N - 1) + 1}$$

Reemplazando se tiene:

$$n = \frac{266}{0,0025 (265 - 1) + 1}$$

$$n = \frac{266}{0,0025 (265) + 1}$$

$$n = \frac{266}{0,0025 + 1}$$

$$n = \frac{266}{1,66}$$

$$n = 160$$

$$F = \frac{n}{N} \quad f = \frac{160}{266} \approx 0,60$$

Cuadro No 2

| Muestra | | |
|----------------|------------------------|---------|
| ITEM | ESTRATO | MUESTRA |
| 1 | DIRECTOR | 1 |
| 2 | Docentes | 15 |
| 3 | Representantes Legales | 144 |
| | TOTAL | 160 |

Fuente: Escuela de educación básica “Manuel Gómez Abad”.

Autoría: Rebeca Inca

Cuadro de operacionalización de las variables

Cuadro No 3

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADORES |
|---|--|---|
| INTELIGENCIA EMOCIONAL La inteligencia emocional es un concepto, en gran parte hipotético, que agruparía cogniciones y conductas útiles para apreciar y expresar de manera justa las emociones propias y las de otros. | GENERALIDADES DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL | <ul style="list-style-type: none"> - HISTORIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL - IMPORTANCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL - CARACTERISTICAS DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL |
| | MODELOS DE INTELIGENCIA EMOCIONAL | <ul style="list-style-type: none"> - MODELO DE CUATRO-FASES DE INTELIGENCIA EMOCIONAL O MODELO DE HABILIDAD. - MODELO DE LAS COMPETENCIAS EMOCIONALES. - MODELO DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SOCIAL. |
| | ÁREAS DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL | <ul style="list-style-type: none"> - AUTOCONOCIMIENTO EMOCIONAL - CONTROL EMOCIONAL - AUTOMOTIVACIÓN - HABILIDAD PARA LAS RELACIONES INTERPERSONALES |
| CLIMA ORGANIZACIONAL Algunos de estos componentes son el ambiente físico (espacio físico inmediato en el cual se llevan a cabo las labores), las características estructurales y jerárquicas de la organización, el ambiente social (el espacio de interacción) | ÁMBITO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL | <ul style="list-style-type: none"> - DESEMPEÑO DE LAS ORGANIZACIÓN EDUCATIVAS - LIDERAZGO DEL DIRECTOR - PARÁMETROS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL |
| | TIPOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL | <ul style="list-style-type: none"> - - CLIMA DE TIPO AUTORITARIO - SISTEMA AUTORITARISMO EXPLOTADOR - CLIMA DE TIPO AUTORITARIO - SISTEMA - AUTORITARISMO PATERNALISTA - CLIMA DE TIPO PARTICIPATIVO - SISTEMA CONSULTIVO - CLIMA DE TIPO PARTICIPATIVO - SISTEMA PARTICIPACIÓN EN GRUPO |
| | REFORMA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL | <ul style="list-style-type: none"> - PROPONENTES DE LA NUEVA PEDAGOGÍA O EDUCACIÓN Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL - DESEMPEÑO DEL DIRECTIVO Y DOCENTE - FORTALECIMIENTO DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA |

Fuente: Escuela de educación básica "Manuel Gómez Abad".

Autoría: Rebeca Inca

Técnicas e Instrumentos de investigación

Las utilizadas de forma fundamental para obtener información primaria de los fenómenos que se investigan y para comprobar los planteamientos formulados en el trabajo. Bernal (2009) Se refiere a “todos aquellos actos que el ser humano trata de reconocer a un fenómeno determinado, en el cual utilizamos el sentido de la vista”. (p.30)

Observación. - Otra técnica útil para el analista en su progreso de investigación, consiste en observar a las personas cuando efectúan su trabajo. Como técnica de investigación, la observación tiene amplia aceptación científica. Los sociólogos, psicólogos e ingenieros industriales utilizan extensamente ésta técnica con el fin de estudiar a las personas en sus actividades de grupo y como miembros de la organización. El propósito de la organización es múltiple: permite al analista determinar qué se hace, cómo se hace, quién lo hace, cuándo se lleva a cabo, cuánto tiempo toma, dónde se hace y por qué se hace.

Encuesta

Sunchasen, Richard L, (2009)

La encuesta es uno de los métodos más utilizados en la investigación de mercados porque permite obtener amplia información de fuentes primarias. Por ello, es importante que los investigadores conozcan cuál es la definición de encuesta, pero desde distintas perspectivas para tener un panorama más completo de la misma. (p.34)

Es la técnica que a través de un cuestionario adecuado permite recopilar datos de toda la población o de una parte representativa de ella. Como las técnicas dependen de las fuentes de información, se utilizó como técnica de recolección de información primaria, la encuesta que permite obtener datos provenientes del encuestado sin presión o intervención alguna del encuestador.

Manuel E. Cortés & Miriam I. León, (2010), pág. 88 Encuesta consiste en llenar un cuestionario, previamente elaborado por el investigador sobre un tema o problema planteado. Los instrumentos se diseñaron con un formato y destinatario docentes y directivo; aplicadas las encuestas, se procedió a realizar un análisis de cada uno de los instrumentos de la investigación con la finalidad de tabular los datos consignados, los datos obtenidos fueron tabulados e interpretados a través de un análisis de los resultados mediante estadística descriptiva estableciendo porcentajes y registrándolos en Tablas y gráficos estadísticos que proporcionaron una visualización objetiva de la situación permitiendo la elaboración de un diagnóstico tanto del desarrollo del proceso organizacional como de la factibilidad de elaboración de la propuesta.

Procedimiento de la investigación

Se realizó un diagnóstico situacional mediante la información recogida. Se siguieron los siguientes pasos.

- ❖ Planteamiento del problema
- ❖ Recolección de información bibliográfica
- ❖ Elaborar el marco teórico
- ❖ Preparar documentos para recolección de datos
- ❖ Aplicar las encuestas para recolectar la información
- ❖ Análisis e interpretación de los resultados
- ❖ Conclusiones y recomendaciones
- ❖ Elaboración de la propuesta

Recolección de la información. - Son los procedimientos de datos se deben cumplir con la clasificación, registro, tabulación por medio de las encuestas. Se aplicaron técnicas lógicas de inducción, deducción, análisis y sistema para establecer las respectivas estadísticas descriptivas de las encuestas realizadas.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Encuesta aplicada a docentes

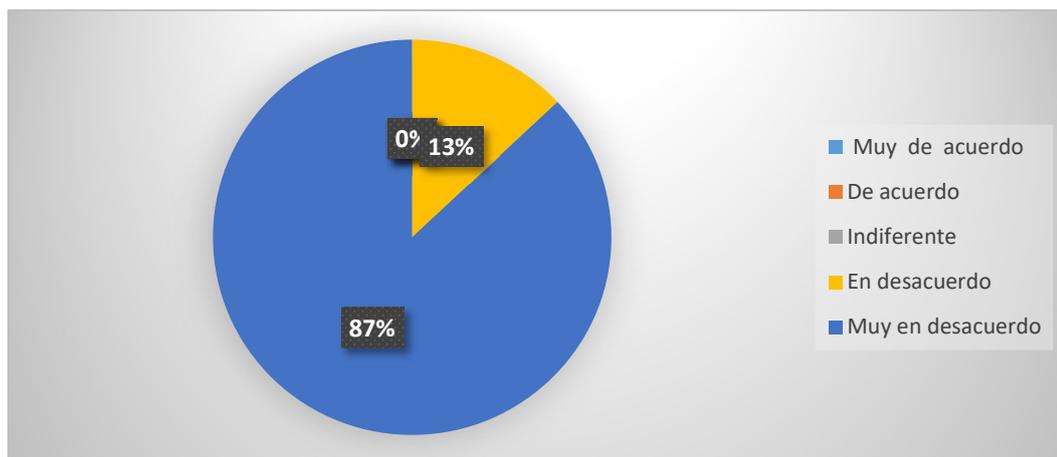
Tabla N 1– Responsable de la dirección para evaluar clima organizacional

| 1) ¿La comunicación permite crear un clima organizacional adecuado en la institución? | | | |
|---|-------------------|------------|------------|
| Ítem | Alternativas | Frecuencia | Porcentaje |
| 1 | Muy de acuerdo | 0 | 0% |
| | De acuerdo | 0 | 0% |
| | Indiferente | 0 | 0% |
| | En desacuerdo | 2 | 13% |
| | Muy en desacuerdo | 13 | 87% |
| | Total | | 15 |

Fuente: Encuestas aplicadas al personal docente.

Elaborado por: Rebeca Inca.

Gráfico 1 – Responsable de la dirección para evaluar clima organizacional



Fuente: Encuestas aplicadas al personal docente.

Elaborado por: Rebeca Inca.

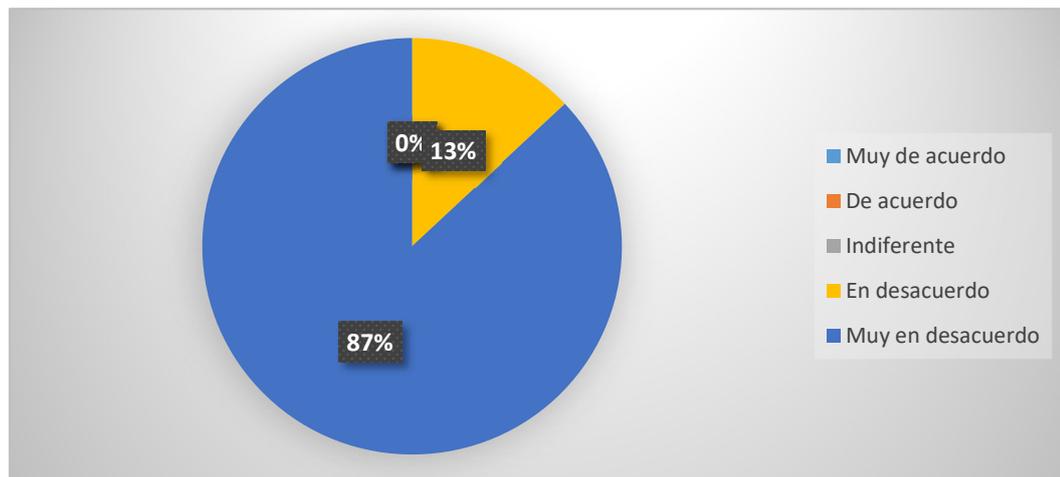
Análisis e Interpretación: El personal docente indicó la comunicación en el plantel permite crear un clima organizacional adecuado en la institución. Un porcentaje en el plantel en estudio, no existe un responsable para realizar la evaluación del clima organizacional, lo que ha ocasionado que siempre existan inconvenientes que evita que se alcancen los objetivos de una manera plena eficiente y que las actividades no se realicen bajo una adecuada dirección y evaluación.

Tabla N 2– Trato entre directivos y docentes

| 2) ¿El trato entre directivos y docentes permite crear un ambiente adecuado de trabajo? | | | |
|---|-------------------|------------|------------|
| Ítem | Alternativa | Frecuencia | Porcentaje |
| 2 | Muy de acuerdo | 0 | 0% |
| | De acuerdo | 0 | 0% |
| | Indiferente | 0 | 0% |
| | En desacuerdo | 2 | 13% |
| | Muy en desacuerdo | 13 | 87% |
| | Total | | 15 |

Fuente: Encuestas aplicadas al personal docente.
Elaborado por: Rebeca Inca.

Gráfico 2 – Trato entre directivos y docentes



Fuente: Encuestas aplicadas al personal docente.
Elaborado por: Rebeca Inca.

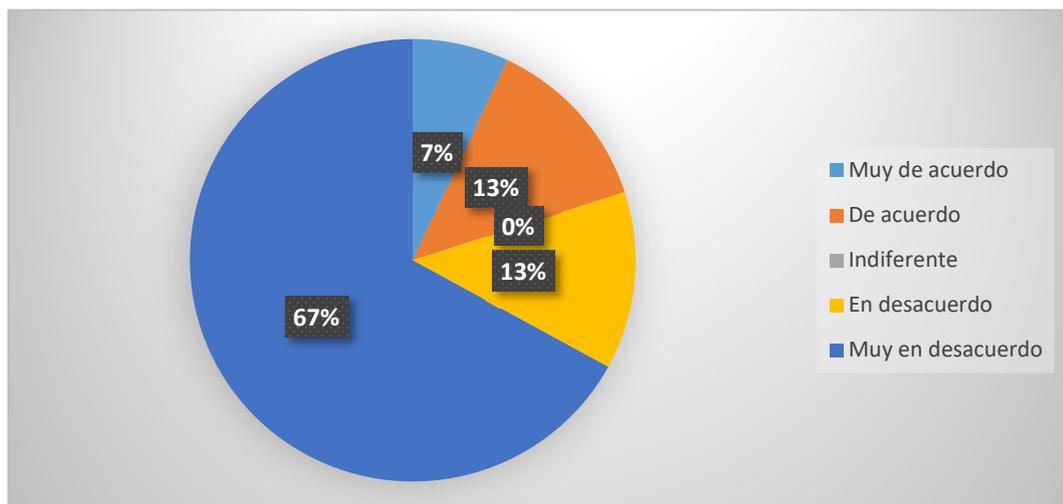
Análisis e Interpretación: El personal docente indicó que nunca el trato entre directivos y docentes permite crear un ambiente adecuado de trabajo, mientras que un porcentaje se mostró en desacuerdo ya que la autoridad actual no considera importante que los profesores se motiven de manera apropiada para sentir mayor satisfacción laboral en su puesto de trabajo.

Tabla N 3– Trato entre directivos y docentes

| 3) ¿Se ejecutó un código de convivencia para mejorar el clima organizacional? | | | |
|---|-------------------|------------|------------|
| Ítem | Alternativa | Frecuencia | Porcentaje |
| 3 | Muy de acuerdo | 1 | 7% |
| | De acuerdo | 2 | 13% |
| | Indiferente | 0 | 0% |
| | En desacuerdo | 2 | 13% |
| | Muy en desacuerdo | 10 | 67% |
| | Total | | 15 |

Fuente: Encuestas aplicadas al personal docente.
Elaborado por: Rebeca Inca.

Gráfico 3 – Trato entre directivos y docentes



Fuente: Encuestas aplicadas al personal docente.
Elaborado por: Rebeca Inca.

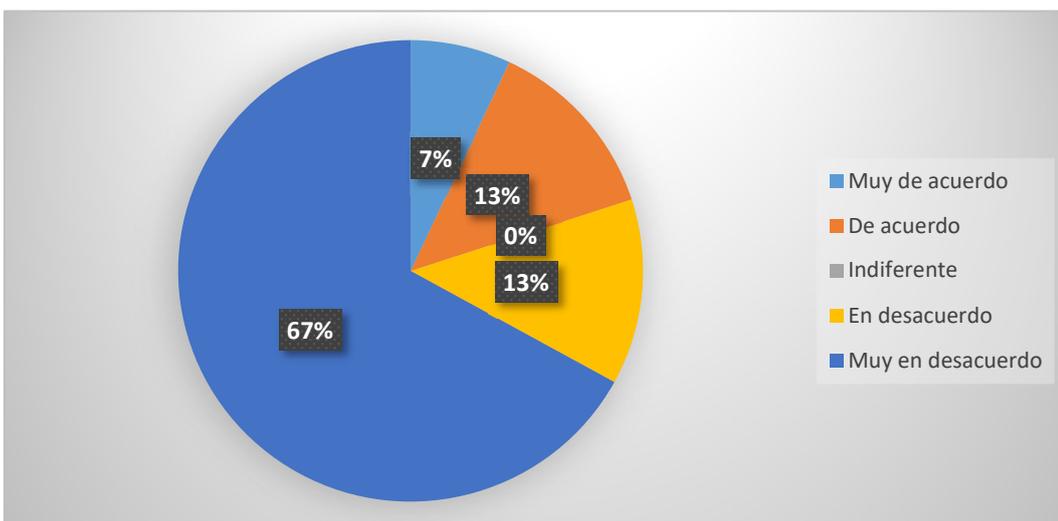
Análisis e Interpretación: El del personal docente consideró que no se ejecutó un código de convivencia para mejorar el clima organizacional. Actualmente en la institución no se planifica adecuadamente la capacitación docente, debido a que no existe la coordinación necesaria para llevarla a cabo, mientras que porcentaje se mostró indiferente.

Tabla N 4– Existencia de un buen liderazgo institucional

| 4) ¿Considera usted que existe un buen liderazgo institucional? | | | |
|---|-------------------|------------|------------|
| Ítem | Alternativa | Frecuencia | Porcentaje |
| 4 | Muy de acuerdo | 1 | 7% |
| | De acuerdo | 2 | 13% |
| | Indiferente | 0 | 0% |
| | En desacuerdo | 2 | 13% |
| | Muy en desacuerdo | 10 | 67% |
| | Total | | 15 |

Fuente: Encuestas aplicadas al personal docente.
Elaborado por: Rebeca Inca.

Gráfico 4 – Existencia de un buen liderazgo institucional



Fuente: Encuestas aplicadas al personal docente.
Elaborado por: Rebeca Inca.

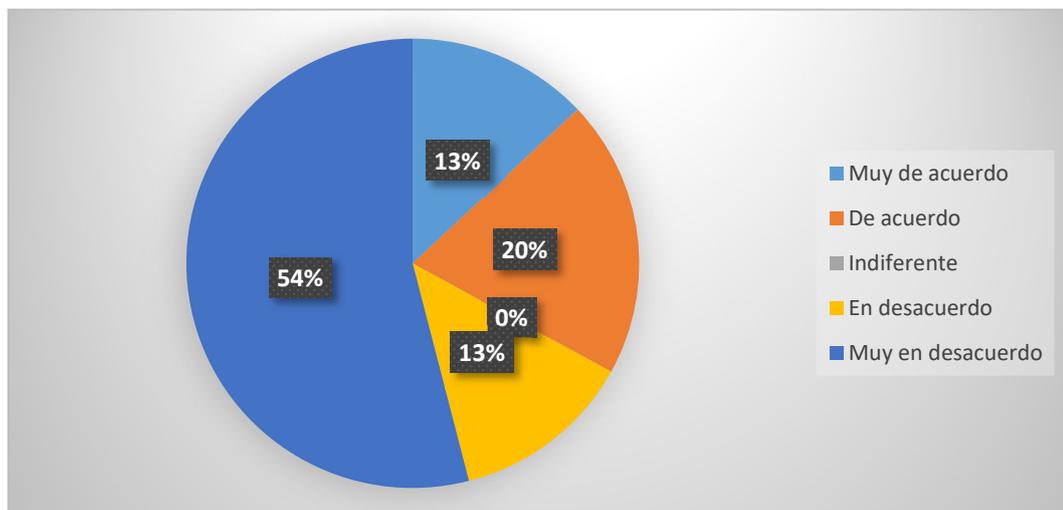
Análisis e Interpretación: El personal docente consideró que no existe un buen liderazgo institucional, porcentaje indicó que si existe un buen liderazgo institucional. El liderazgo es la influencia interpersonal ejercida para realizar las actividades dentro de la institución, dirigida a través del proceso de comunicación con lo que se espera la consecución de uno o diversos objetivos específicos de la organización educativa.

Tabla N 5– Existencia de un buen nivel de desempeño

| 5) ¿Considera que la institución tiene un buen clima organizacional? | | | |
|--|-------------------|------------|------------|
| Ítem | Alternativa | Frecuencia | Porcentaje |
| 5 | Muy de acuerdo | 2 | 13% |
| | De acuerdo | 3 | 20% |
| | Indiferente | 0 | 0% |
| | En desacuerdo | 2 | 13% |
| | Muy en desacuerdo | 8 | 54% |
| | Total | | 15 |

Fuente: Encuestas aplicadas al personal docente.
Elaborado por: Rebeca Inca.

Gráfico 5 – Existencia de un buen nivel de desempeño



Fuente: Encuestas aplicadas al personal docente.
Elaborado por: Rebeca Inca.

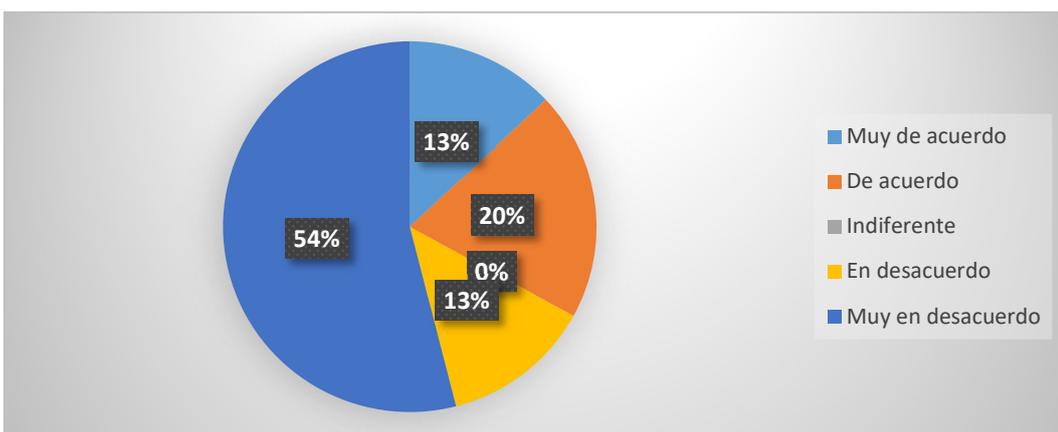
Análisis e Interpretación: El personal docente está en desacuerdo en que la institución tiene un buen nivel de desempeño, porcentaje está de acuerdo en que la institución tiene un buen nivel de desempeño. El personal docente considera que la institución no tiene un buen nivel de desempeño, porque las actividades no se realizan de manera adecuada por la falta de coordinación.

Tabla N 6– Cumplimiento de la misión institucional

| 6) ¿Cumple la institución con su misión institucional? | | | |
|--|-------------------|------------|------------|
| Ítem | Alternativa | Frecuencia | Porcentaje |
| 6 | Muy de acuerdo | 2 | 13% |
| | De acuerdo | 3 | 20% |
| | Indiferente | 0 | 0% |
| | En desacuerdo | 2 | 13% |
| | Muy en desacuerdo | 8 | 54% |
| | Total | | 15 |

Fuente: Encuestas aplicadas al personal docente.
Elaborado por: Rebeca Inca.

Gráfico 6 – Grado de cumplimiento de la misión institucional



Fuente: Encuestas aplicadas al personal docente.
Elaborado por: Rebeca Inca.

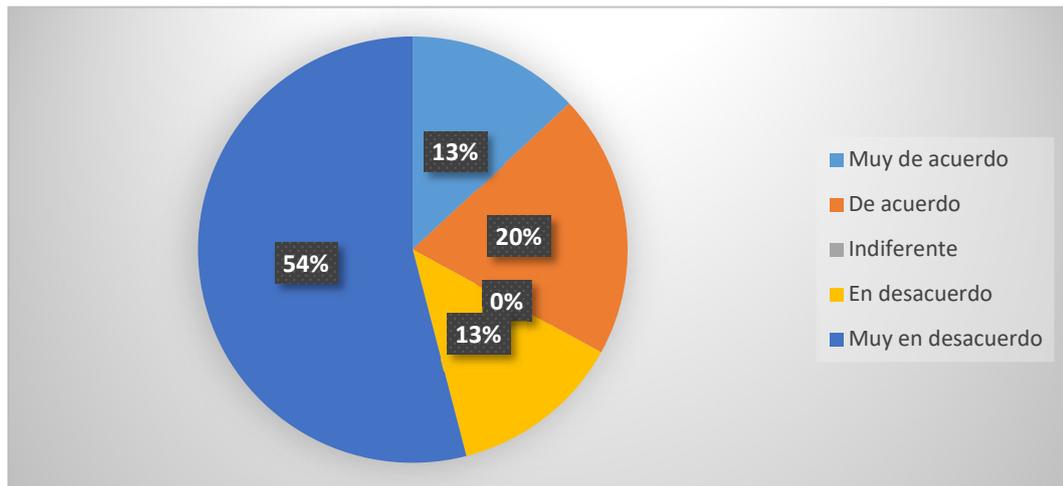
Análisis e Interpretación: El personal docente está en desacuerdo en que el grado de cumplimiento de la misión institucional es bajo y porcentaje estuvo en desacuerdo en el nivel de cumplimiento de la misión institucional. No se está cumpliendo con la misión institucional, por lo que se corrobora lo señalado anteriormente en que no se cumple con la planificación y que no se evalúa el clima laboral ni el desempeño del personal docente.

Tabla N 7– Grado de respeto a las políticas institucionales

| 7) ¿Se respetan las políticas institucionales? | | | |
|--|-------------------|------------|------------|
| Ítem | Alternativa | Frecuencia | Porcentaje |
| 7 | Muy de acuerdo | 2 | 13% |
| | De acuerdo | 3 | 20% |
| | Indiferente | 0 | 0% |
| | En desacuerdo | 2 | 13% |
| | Muy en desacuerdo | 8 | 54% |
| | Total | | 15 |

Fuente: Encuestas aplicadas al personal docente.
Elaborado por: Rebeca Inca.

Gráfico 7 – Grado de respeto a las políticas institucionales



Fuente: Encuestas aplicadas al personal docente.
Elaborado por: Rebeca Inca.

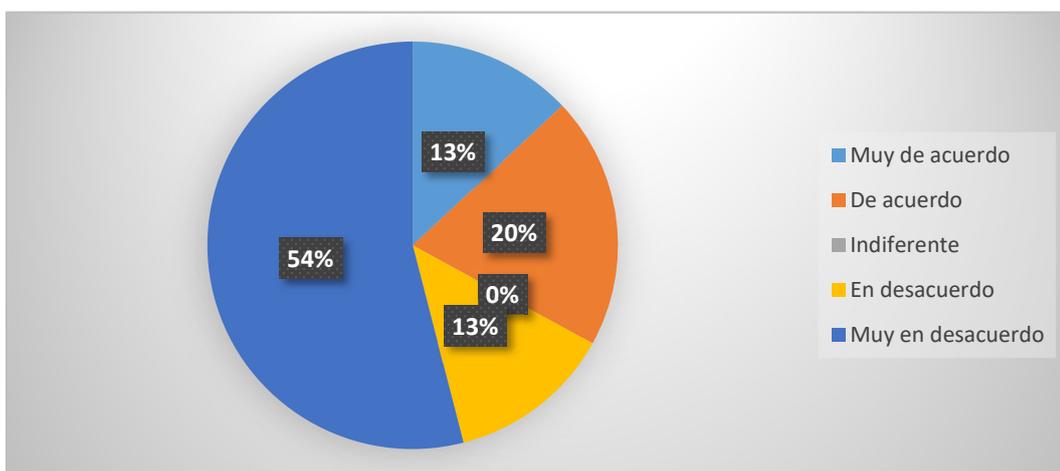
Análisis e Interpretación: El personal docente indicó que las políticas institucionales no se respetan por todo el personal de la institución educativa, un porcentaje indicó que si se respetan las políticas organizacionales. Se evidencia que no se está respetando las políticas institucionales, así como tampoco se cumple con la planificación de actividades, lo que puede ser una de las causas para que no se haya podido evaluar eficientemente el clima organizacional en el establecimiento educativo.

Tabla N 8– Clima organizacional armónico

| 8) ¿Considera armónico el clima que usted percibe en su puesto de trabajo? | | | |
|--|-------------------|------------|------------|
| Ítem | Alternativa | Frecuencia | Porcentaje |
| 8 | Muy de acuerdo | 2 | 13% |
| | De acuerdo | 3 | 20% |
| | Indiferente | 0 | 0% |
| | En desacuerdo | 2 | 13% |
| | Muy en desacuerdo | 8 | 54% |
| | Total | | 15 |

Fuente: Encuestas aplicadas al personal docente.
Elaborado por: Rebeca Inca.

Gráfico 8 – Clima organizacional armónico



Fuente: Encuestas aplicadas al personal docente.
Elaborado por: Rebeca Inca

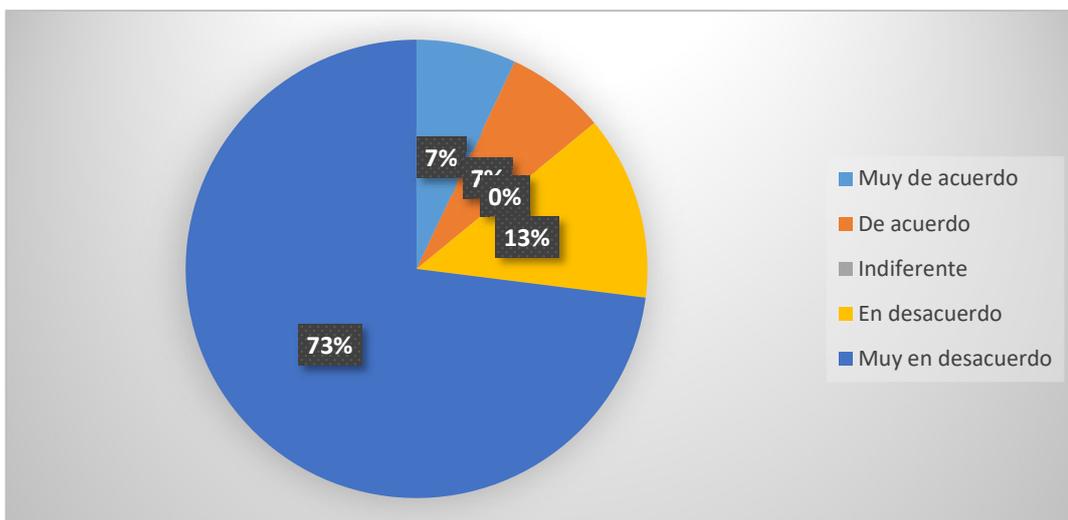
Análisis e Interpretación: Los encuestados indicaron que el clima percibido en su puesto de trabajo no es armónico, un porcentaje consideró que el clima organizacional sí es armónico. La tensión que se percibe en el clima organizacional del plantel, debido a la ausencia de políticas y al incumplimiento de la misión institucional, a la escasa capacitación docente y a la falta de planes de incentivos, ha reducido el nivel de compromiso de los docentes, reduciendo su nivel de desempeño y afectando con ello la calidad de la educación.

Tabla N 9– Participación en las decisiones estratégicas de la organización

| 9) ¿La institución le permite la participación en las decisiones estratégicas de mayor relevancia organizacional? | | | |
|---|-------------------|------------|------------|
| Ítem | Alternativa | Frecuencia | Porcentaje |
| 9 | Muy de acuerdo | 1 | 7% |
| | De acuerdo | 1 | 7% |
| | Indiferente | 0 | 0% |
| | En desacuerdo | 2 | 13% |
| | Muy en desacuerdo | 11 | 73% |
| | Total | | 15 |

Fuente: Encuestas aplicadas al personal docente.
Elaborado por: Rebeca Inca.

Gráfico 9 – Participación en las decisiones estratégicas de la organización



Fuente: Encuestas aplicadas al personal docente.
Elaborado por: Rebeca Inca.

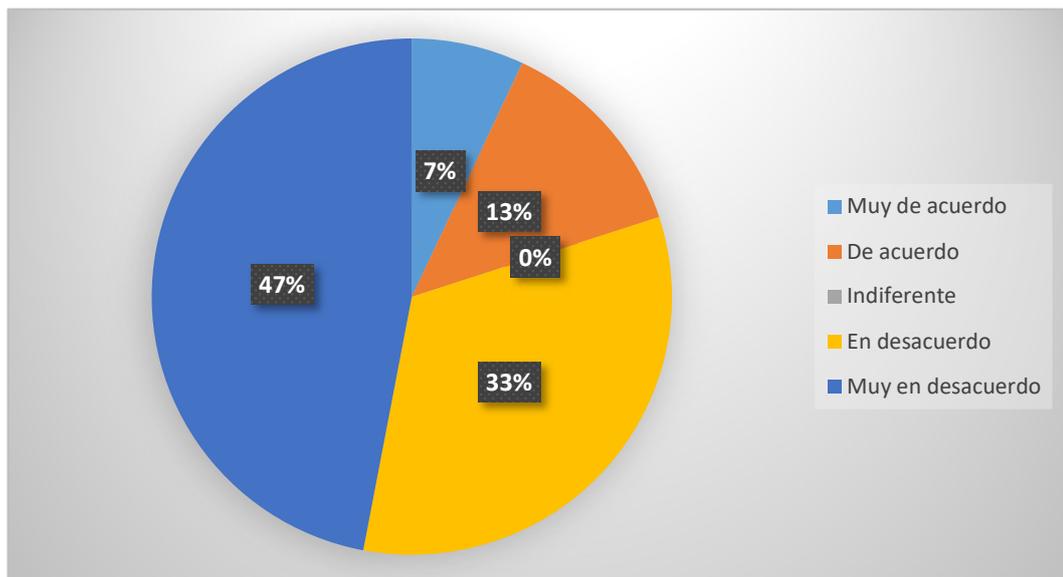
Análisis e Interpretación: El personal docente está de acuerdo en que la dirección le permite la participación en las decisiones estratégicas de mayor relevancia organizacional, un porcentaje dice que la institución no les permite la participación en las decisiones estratégicas de mayor relevancia organizacional, esto disminuye las posibilidades de alcanzar los objetivos de manera eficiente y mera el desempeño de las actividades docentes.

Tabla N 10– Desarrolla su creatividad en su puesto de trabajo

| 10) ¿Siente usted que puede desarrollar su creatividad en su puesto de trabajo? | | | |
|---|-------------------|------------|------------|
| Ítem | Alternativa | Frecuencia | Porcentaje |
| 10 | Muy de acuerdo | 1 | 7% |
| | De acuerdo | 2 | 13% |
| | Indiferente | 0 | 0% |
| | En desacuerdo | 5 | 33% |
| | Muy en desacuerdo | 7 | 47% |
| | Total | | 15 |

Fuente: Encuestas aplicadas al personal docente.
Elaborado por: Rebeca Inca.

Gráfico 10 – Desarrolla su creatividad en su puesto de trabajo



Fuente: Encuestas aplicadas al personal docente.
Elaborado por: Rebeca Inca.

Análisis e Interpretación: El personal docente siente que no puede desarrollar su creatividad en el puesto de trabajo a él designado, un porcentaje indicó que no pudo desarrollar su creatividad en su puesto de trabajo. Este resultado es determinante porque indica con claridad que la dirección no ha creado los espacios necesarios para que el personal docente contribuya con estrategias que optimicen el proceso de enseñanza – aprendizaje, en beneficio de la comunidad educativa.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Encuesta aplicada a Representantes

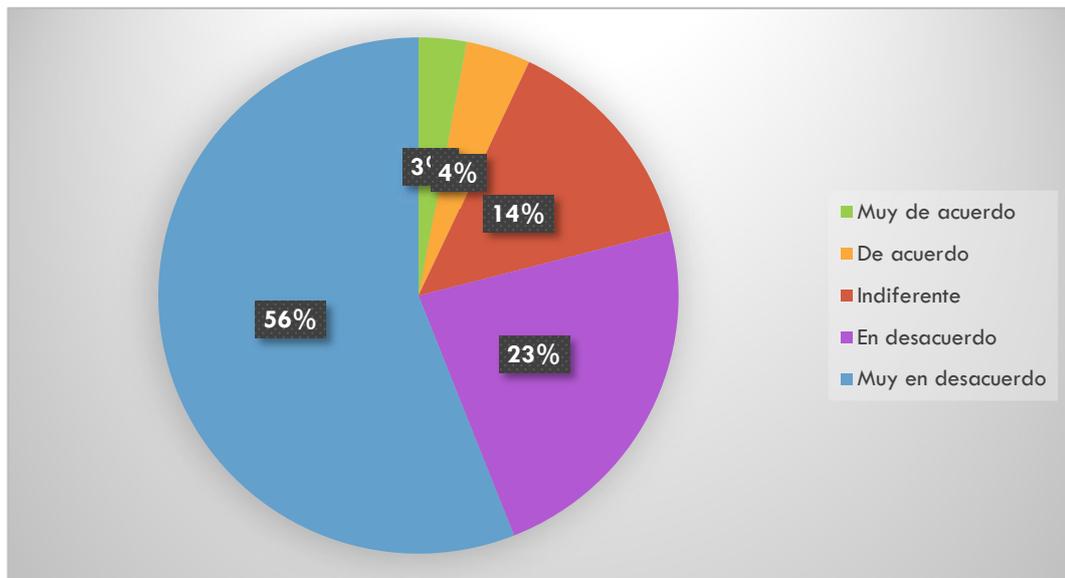
Tabla N 11– Responsable de la dirección para evaluar clima organizacional

| 11. ¿La comunicación permite crear un clima organizacional adecuado en la institución? | | | |
|--|-------------------|------------|------------|
| Ítem | Alternativa | Frecuencia | Porcentaje |
| 11 | Muy de acuerdo | 80 | 56% |
| | De acuerdo | 33 | 23% |
| | Indiferente | 20 | 14% |
| | En desacuerdo | 5 | 3% |
| | Muy en desacuerdo | 6 | 4% |
| | Total | | 144 |

Fuente: Encuestas aplicadas al representante.

Elaborado por: Rebeca Inca.

Gráfico 11 – Colaboraría para mantener un clima organizacional



Fuente: Encuestas aplicadas a los representantes.

Elaborado por: Rebeca Inca.

Análisis e Interpretación: Los representantes encuestados están en muy de acuerdo y de acuerdo que en la institución la comunicación es la base principal de ideas que favorecen la creación de un buen clima organizacional, ayudando además al correcto funcionamiento de las gestiones de la institución facilitando el logro de los objetivos a corto y mediano plazo.

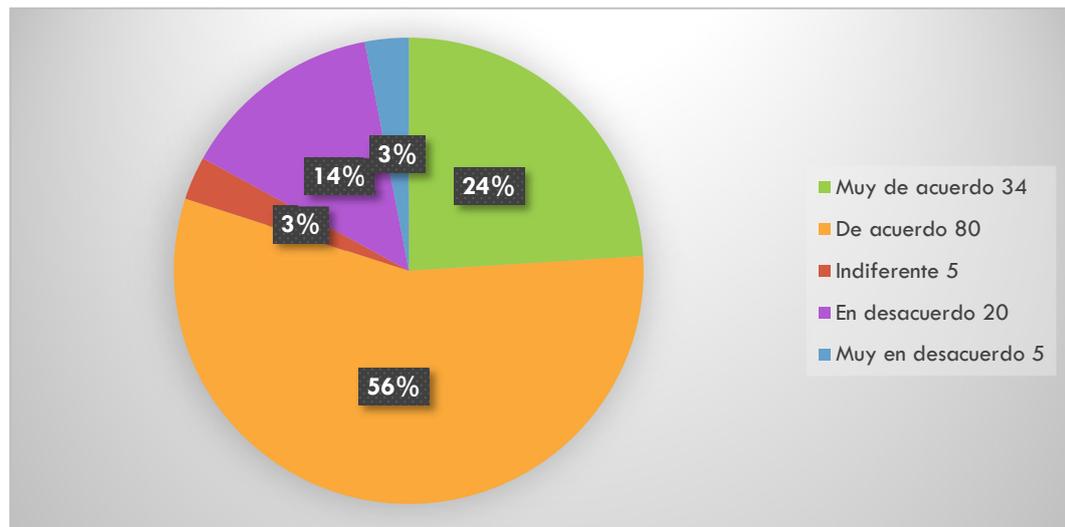
Tabla N 12– Trato de entre Directivos y docentes

| 12 ¿El trato entre directivo y docentes permite crear un ambiente adecuado de trabajo? | | | |
|--|-------------------|------------|------------|
| Ítem | Alternativa | Frecuencia | Porcentaje |
| 12 | Muy de acuerdo | 34 | 24% |
| | De acuerdo | 80 | 56% |
| | Indiferente | 5 | 3% |
| | En desacuerdo | 20 | 14% |
| | Muy en desacuerdo | 5 | 3% |
| | Total | | 144 |

Fuente: Encuestas aplicadas a los representantes.

Elaborado por: Rebeca Inca.

Gráfico 12 – Trato de entre Directivos y docentes



Fuente: Encuestas aplicadas a los representantes

Elaborado por: Rebeca Inca.

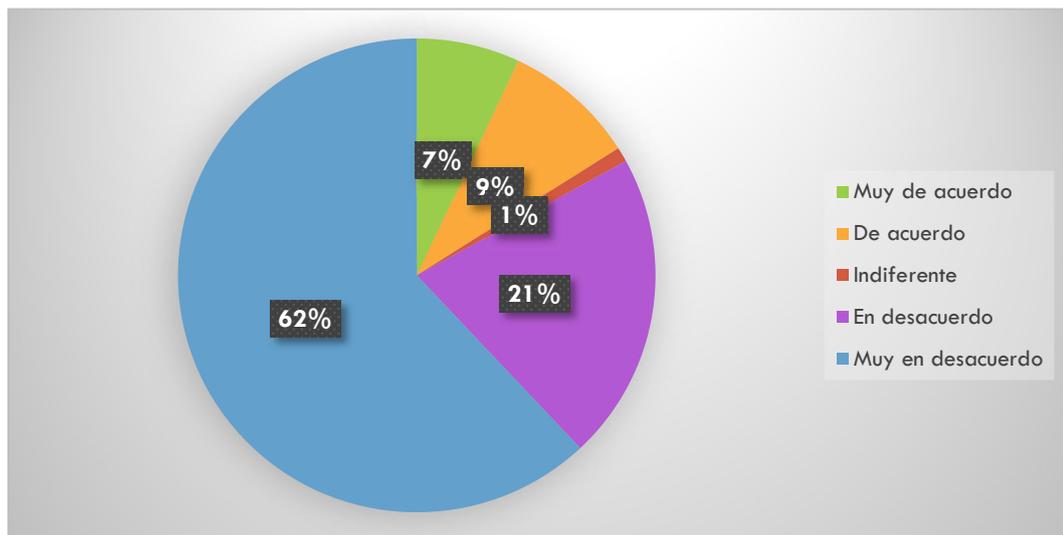
Análisis e Interpretación: Los representantes encuestados está muy de acuerdo y de acuerdo que en toda institución debe de mantenerse el buen trato entre compañeros, y directivos para el mejor funcionamiento en el trabajo en equipo llevando consigo un clima armónico para obtener buenos resultados por el bienestar de la comunidad educativa.

Tabla N 13–Clima organizacional y desempeño laboral

| 13 ¿Se ejecuta un código de convivencia para mejorar el clima organizacional? | | | |
|---|-------------------|------------|------------|
| Ítem | Alternativa | Frecuencia | Porcentaje |
| 13 | Muy de acuerdo | 10 | 7% |
| | De acuerdo | 13 | 9% |
| | Indiferente | 1 | 1% |
| | En desacuerdo | 30 | 21% |
| | Muy en desacuerdo | 90 | 62% |
| | Total | | 144 |

Fuente: Encuestas aplicadas a los representantes
Elaborado por: Rebeca Inca.

Gráfico 13 – Clima organizacional y desempeño laboral



Fuente: Encuestas aplicadas a los representantes
Elaborado por: Rebeca Inca.

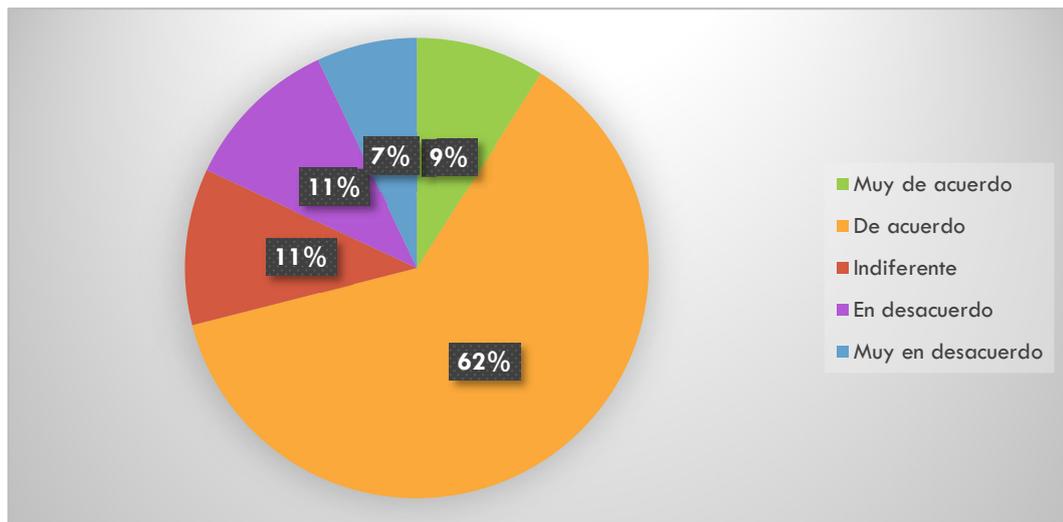
Análisis e Interpretación: Los representantes encuestados está en desacuerdo y muy desacuerdo que el código de convivencia no se ejecuta por lo tanto el clima organizacional interviene directamente en el desempeño de los docentes, y de estos depende que sus capacidades, sus relaciones y su conducta se vean alterados de manera positiva o negativa dentro de la organización, de esta manera se puede potenciar o disminuir el impacto y resultados de las acciones y actividades que un trabajador las desarrolla en una entidad u organización.

Tabla N 14– Existencia de un buen liderazgo institucional

| 14 ¿Considera usted que existe un buen liderazgo institucional? | | | |
|---|-------------------|------------|------------|
| Ítem | Alternativa | Frecuencia | Porcentaje |
| 14 | Muy de acuerdo | 13 | 9% |
| | De acuerdo | 89 | 62% |
| | Indiferente | 16 | 11% |
| | En desacuerdo | 16 | 11% |
| | Muy en desacuerdo | 10 | 7% |
| | Total | | 144 |

Fuente: Encuestas aplicadas a los representantes
Elaborado por: Rebeca Inca.

Gráfico 14– Existencia de un buen liderazgo institucional



Fuente: Encuestas aplicadas a los representantes
Elaborado por: Rebeca Inca.

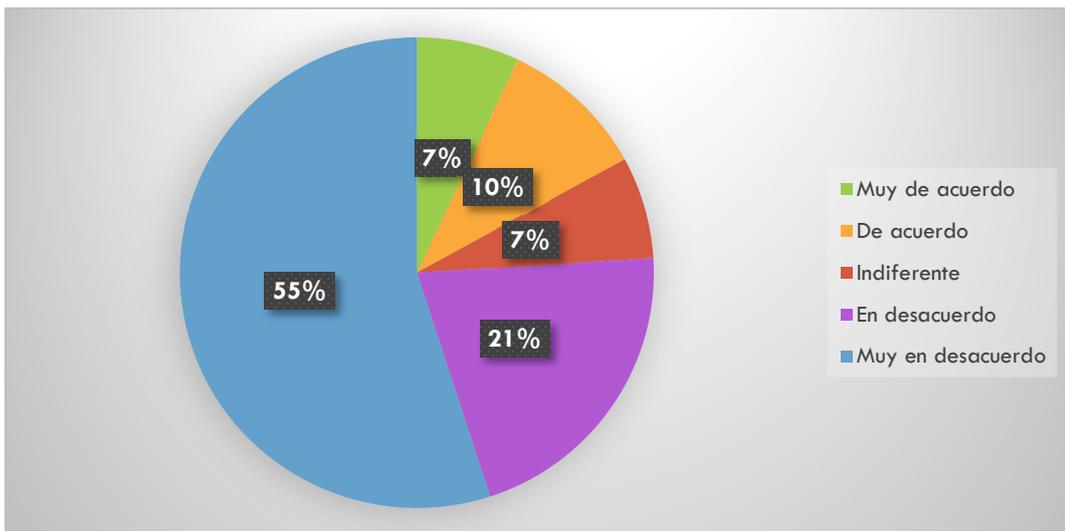
Análisis e Interpretación: Los representantes encuestados está de acuerdo y desacuerdo en la institución educativa es evidente que es necesario la existencia de un buen liderazgo que impulse a realizar un trabajo en equipo de mucha calidad, donde el eje principal es la comunicación, para obtención de óptimos resultados para el bienestar de los educandos.

Tabla N 15– Existencia de un buen nivel de desempeño

| 15 ¿Considera que la institución tiene un buen clima organizacional? | | | |
|--|-------------------|------------|------------|
| Ítem | Alternativa | Frecuencia | Porcentaje |
| 15 | Muy de acuerdo | 10 | 7% |
| | De acuerdo | 14 | 10% |
| | Indiferente | 10 | 7% |
| | En desacuerdo | 30 | 21% |
| | Muy en desacuerdo | 80 | 55% |
| | Total | | 144 |

Fuente: Encuestas aplicadas a los representantes
Elaborado por: Rebeca Inca.

Gráfico 15 – – Existencia de un buen nivel de desempeño



Fuente: Encuestas aplicadas a los representantes
Elaborado por: Rebeca Inca.

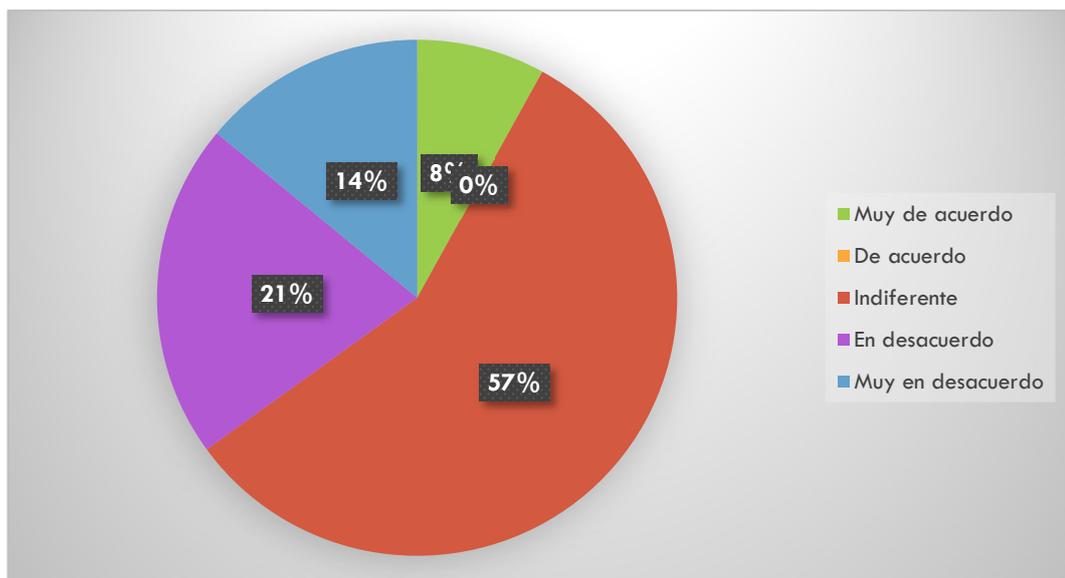
Análisis e Interpretación: Los representantes encuestados está muy en desacuerdo y en desacuerdo en la institución el clima organizacional es uno de los mejores indicadores, para poder determinar el funcionamiento de una organización, a nivel individual, grupal u organizacional, donde la falta de un buen clima organizacional interviene en dicha cooperación, permitiendo identificar con precisión las diferentes problemáticas en el funcionamiento global de la organización.

Tabla N 16– Cumplimiento de la misión institucional

| 16 ¿Cumple la institución con su misión institucional? | | | |
|--|-------------------|------------|------------|
| Ítem | Alternativa | Frecuencia | Porcentaje |
| 16 | Muy de acuerdo | 11 | 8% |
| | De acuerdo | 0 | 0% |
| | Indiferente | 83 | 57% |
| | En desacuerdo | 30 | 21% |
| | Muy en desacuerdo | 20 | 14% |
| | Total | | 144 |

Fuente: Encuestas aplicadas a los representantes
Elaborado por: Rebeca Inca.

Gráfico 16 – Grado de cumplimiento de la misión institucional



Fuente: Encuestas aplicadas a los representantes.
Elaborado por: Rebeca Inca.

Análisis e Interpretación: Un porcentaje es indiferente en que el grado de cumplimiento de la misión institucional es bajo y otro porcentaje estuvo en muy de acuerdo en el nivel de cumplimiento de la misión institucional. No se está cumpliendo con la misión institucional, por lo que se corrobora lo señalado anteriormente en que no se cumple con la planificación y que no se evalúa el clima laboral ni el desempeño del personal docente.

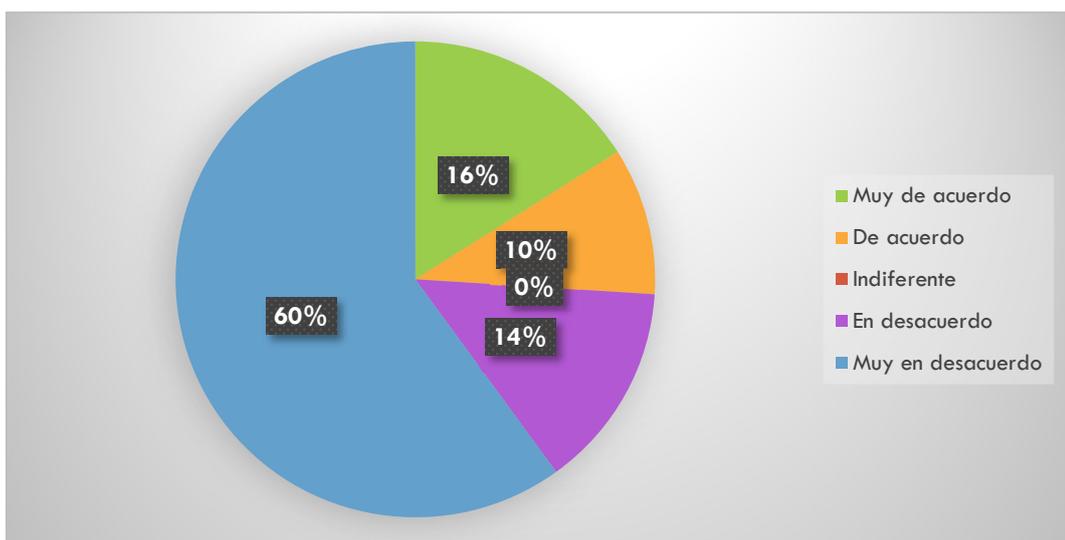
Tabla N 17– Grado de respeto a las políticas institucionales

| 17 ¿Se respetan las políticas institucionales? | | | |
|--|-------------------|------------|------------|
| Ítem | Alternativa | Frecuencia | Porcentaje |
| 17 | Muy de acuerdo | 23 | 16% |
| | De acuerdo | 15 | 10% |
| | Indiferente | 0 | 0% |
| | En desacuerdo | 20 | 14% |
| | Muy en desacuerdo | 86 | 60% |
| | Total | | 144 |

Fuente: Encuestas aplicadas a los representantes.

Elaborado por: Rebeca Inca.

Gráfico 17 – Grado de respeto a las políticas institucionales



Fuente: Encuestas aplicadas a los representantes

Elaborado por: Rebeca Inca.

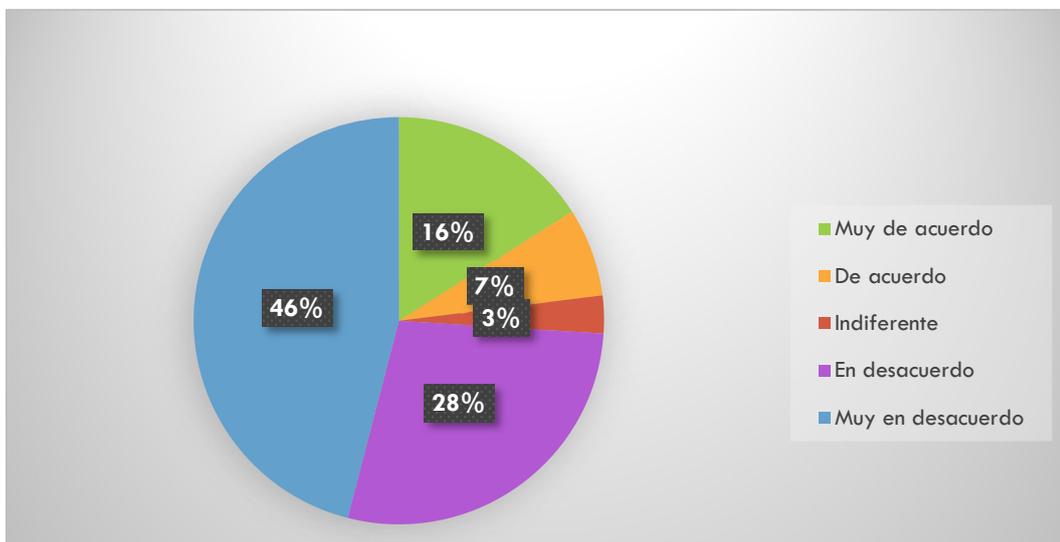
Análisis e Interpretación: Los representantes están muy desacuerdo donde se indica que las políticas institucionales no se respetan por todo el personal de la institución educativa, un porcentaje indicó que si se respetan las políticas organizacionales. Se evidencia que no se está respetando las políticas institucionales, así como tampoco se cumple con la planificación de actividades, lo que puede ser una de las causas para que no se haya podido evaluar eficientemente el clima organizacional en el establecimiento educativo.

Tabla N 18– Clima organizacional armónico

| 18 ¿Considera armónico el clima que usted percibe entre directivo y docente? | | | |
|--|-------------------|------------|------------|
| Ítem | Alternativa | Frecuencia | Porcentaje |
| 18 | Muy de acuerdo | 23 | 16% |
| | De acuerdo | 10 | 7% |
| | Indiferente | 5 | 3% |
| | En desacuerdo | 40 | 28% |
| | Muy en desacuerdo | 66 | 46% |
| | Total | | 144 |

Fuente: Encuestas aplicadas a los representantes.
Elaborado por: Rebeca Inca.

Gráfico 18 – Clima organizacional armónico



Fuente: Encuestas aplicadas a los representantes.
Elaborado por: Rebeca Inca

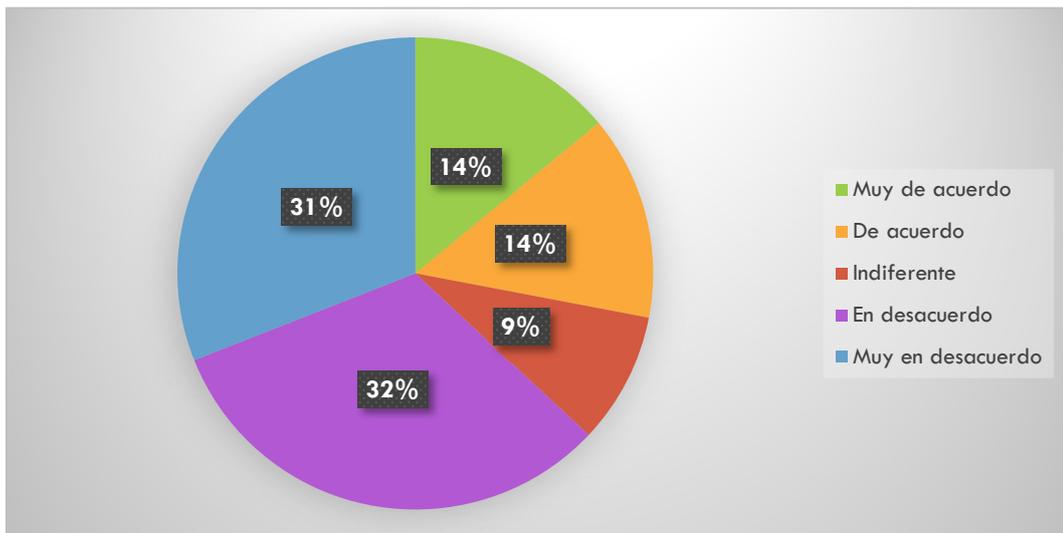
Análisis e Interpretación: Los encuestados están en muy desacuerdo donde se indica que el clima percibido en su puesto de trabajo no es armónico, un porcentaje consideró que el clima organizacional sí es armónico. La tensión que se percibe en el clima organizacional del plantel, debido a la ausencia de políticas y al incumplimiento de la misión institucional, a la escasa capacitación docente y a la falta de planes de incentivos, ha reducido el nivel de compromiso de los docentes, reduciendo su nivel de desempeño y afectando con ello la calidad de la educación.

Tabla N 19– Participación en las decisiones estratégicas de la organización

| 19 ¿La institución le permite la participación en las decisiones estratégicas de mayor relevancia organizacional? | | | |
|---|-------------------|------------|------------|
| Ítem | Alternativa | Frecuencia | Porcentaje |
| 19 | Muy de acuerdo | 20 | 14% |
| | De acuerdo | 20 | 14% |
| | Indiferente | 13 | 9% |
| | En desacuerdo | 46 | 32% |
| | Muy en desacuerdo | 31 | 31% |
| | Total | | 144 |

Fuente: Encuestas aplicadas a los representantes.
Elaborado por: Rebeca Inca.

Gráfico 19 – Participación en las decisiones estratégicas de la organización



Fuente: Encuestas aplicadas a los representantes.
Elaborado por: Rebeca Inca.

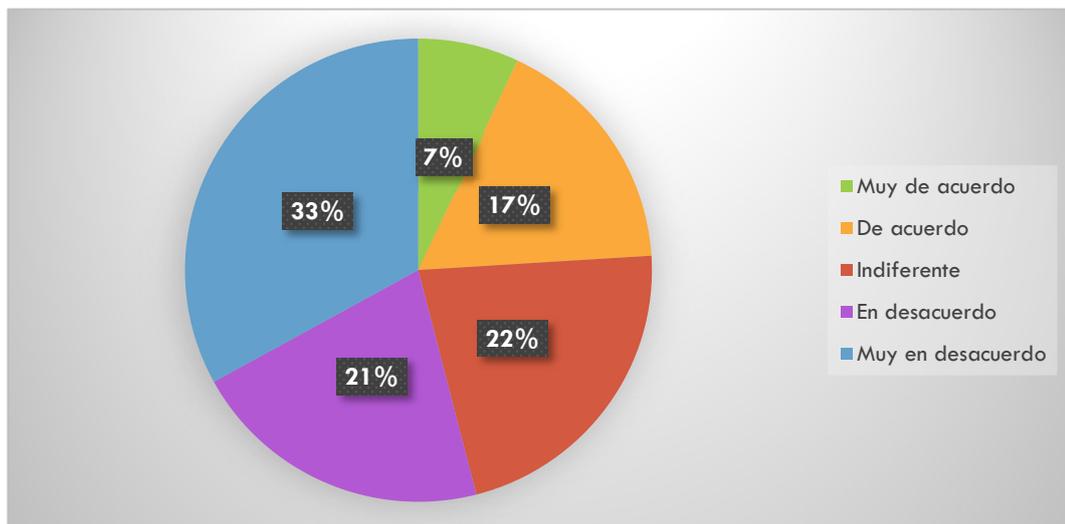
Análisis e Interpretación: El personal docente está de muy de acuerdo en que la dirección le permite la participación en las decisiones estratégicas de mayor relevancia organizacional, un porcentaje dice que la institución no les permite la participación en las decisiones estratégicas de mayor relevancia organizacional, esto disminuye las posibilidades de alcanzar los objetivos de manera eficiente y mera el desempeño de las actividades docentes.

Tabla N 20– Desarrolla su creatividad en su puesto de trabajo

| 20 ¿Cree usted que el docente desarrolla su creatividad en el puesto de trabajo? | | | |
|--|-------------------|------------|------------|
| Ítem | Alternativa | Frecuencia | Porcentaje |
| 20 | Muy de acuerdo | 10 | 7% |
| | De acuerdo | 25 | 17% |
| | Indiferente | 31 | 22% |
| | En desacuerdo | 30 | 21% |
| | Muy en desacuerdo | 48 | 33% |
| | Total | | 144 |

Fuente: Encuestas aplicadas a los representantes.
Elaborado por: Rebeca Inca.

Gráfico 20 – Desarrolla su creatividad en su puesto de trabajo



Fuente: Encuestas aplicadas a los representantes.
Elaborado por: Rebeca Inca.

Análisis e Interpretación: Los encuestados en su mayoría muy en desacuerdo sienten que no pueden desarrollar su creatividad en el puesto de trabajo a él designado, un porcentaje de acuerdo indicó que no pudo desarrollar su creatividad en su puesto de trabajo. Este resultado es determinante porque indica con claridad que la dirección no ha creado los espacios necesarios para que el personal docente contribuya con estrategias que optimicen el proceso de enseñanza – aprendizaje, en beneficio de la comunidad educativa.

INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

ENTREVISTA APLICADA AL DIRECTIVO

1. ¿Por qué considera usted que la comunicación permite crear un clima organizacional adecuado en la institución?

Informando a todo el personal de una organización, haciendo conocer oportunamente de lo que está ocurriendo, haciendo partícipe a los demás de las decisiones, proyectos, actualizaciones e iniciativas, motivando y creando una imagen corporativa lo que mejora el clima laboral, fortaleciendo lazos de unidad en el grupo.

2. ¿Cómo usted crearía un ambiente armónico con su equipo docente?

Estableciendo acuerdos y compromisos entre todo el personal.

3. ¿Cómo ejecutó el código de convivencia para mejorar el clima organizacional?

Promoviendo una actitud de participación armónica de todo el personal (directivo, docentes, auxiliares) ejecutando el cumplimiento de la legislación vigente, realizando trabajos en las comisiones estructuradas para el efecto, aplicando guías, entrevistas y elaborando la matriz FODA para conocer las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de los actores, considerando la experiencia vivida y priorizando necesidades

4. ¿De qué forma usted lidera la institución?

Manteniendo una comunicación sincera con todos los compañeros/as, para que se comprometan con sus acciones cotidianas con las metas organizacionales.

5. ¿Describe el clima organizacional de su institución?

Se refleja en la institución el respeto mutuo en el clima laboral utilizando el diálogo como primera alternativa para resolver conflictos; creando un ambiente de compañerismo, cumpliendo la L.O.E.I y el código de

convivencia; Participando y colaborando en las actividades sociales, culturales, deportivas, etc.

6. ¿De qué manera se cumple la misión institucional?

Priorizando las necesidades de todos los miembros de la comunidad, logrando de esa manera que se cumpla todos los objetivos, diseñando estrategias, tomando decisiones acordes a las necesidades, logrando así coherencia en la organización.

7. ¿Cómo se establece las políticas institucionales?

Estableciendo medidas y herramientas que pueda garantizar la calidad educativa

8 ¿Cómo es el clima organizacional de usted con respecto al trabajo docente?

Demostrando principios éticos y practicando valores humanos, manteniendo relaciones colaborativas, valorando su aporte desplegado en el ambiente laboral y poder involucrarlo en el rumbo de la organización

9 ¿Qué estrategia utiliza la institución en la participación de decisiones organizacionales?

Conociendo la visión institucional (largo plazo) debemos partir del análisis del F.O.D.A participando de manera activa y en conjunto para decidir sobre las metas y los objetivos planificados y convertirlos en acciones específicas. Es la decisión más exigente y son las tareas más importantes que deben ser asumidas por directivos de la organización.

10 ¿Cómo incentiva la creatividad de su docente?

Permitiendo en nuestro caso al docente mejores niveles educativos, de bienestar social y de salud mental que se evidencia por la fluidez y la flexibilidad en su labor cotidiana que hace interesante una actividad en determinadas áreas del currículo y se consigue mejores resultados.

Discusión de los resultados

Una vez que se realizó la investigación de campo se procedió a la verificación de las variables, para lo cual se tomó los resultados de las preguntas que estuvieron relacionadas con el tema, en el análisis de los siguientes párrafos. Con referencia a la investigación que manifiesta que “el liderazgo directivo fomenta buenas relaciones entre los miembros de las organizaciones educativas”, se pudo identificar que el personal docente no consideró que existe un buen liderazgo institucional en el plantel, lo que es una de las causas del clima tenso y poco armónico que ha sido percibido en la institución. En referencia a esta evidencia, se pudo conocer que es importante para el centro educativo contar con un buen liderazgo institucional para optimizar las dimensiones del clima escolar.

En el caso de la segunda variable relacionada al clima organizacional, se pudo identificar que la institución no ha planificado un programa de incentivos para el personal docente, lo que también afectó el clima escolar de la escuela en estudio. Con relación a esta evidencia, se pudo reconocer que es importante que las autoridades educativas planifiquen un programa de incentivos para motivar al personal docente a optimizar el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Con relación a la investigación que manifiesta que “los equipos de trabajo preparados y capacitados, optimizan la calidad de los procesos de enseñanza – aprendizaje”, se pudo identificar que la institución no ha planificado la capacitación del personal docente, situación que también afectó el clima escolar. La evidencia demostrada con el resultado de esta pregunta, permitió identificar que es importante que las autoridades educativas planifiquen un programa de capacitación para potencializar el conocimiento del personal docente que facilite la optimización del proceso de enseñanza – aprendizaje. La investigación manifiesta que “un clima laboral favorable influirá en un buen desempeño de los directivos y personal

docente de la Escuela De Educación Básica “Manuel Gómez Abad”, evidenciándose que el personal docente no percibió un clima armónico en su puesto de trabajo, sin embargo, los docentes están dispuestos a colaborar para que la escuela mantenga un clima organizacional armónico en cada uno de los puestos de trabajo. En efecto, el mantenimiento de buenas dimensiones del clima organizacional, está asociado con un desempeño eficiente del personal docente y con la excelencia académica.

CHI CUADRADO

OBJETIVO: Demostrar estadísticamente si existe relación entre la variable independiente y dependiente.

VARIABLE INDEPENDIENTE: Calidad del clima organizacional

| NPAR TESTS | | | |
|---|-------------|------------|----------|
| NPAR TEST | | | |
| /CHISQUARE= INFLUENCIA_DE_LA_INTELIGENCIA_EMOCIONAL CALIDAD_DEL_CLIMA_ORGANIZACIONAL. | | | |
| INFLUENCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL | | | |
| | N observado | N esperado | Residual |
| INDIFERENTE | 3 | 8,33 | -5,33 |
| DE ACUERDO | 7 | 8,33 | 8,67 |
| MUY DE ACUERDO | 5 | 8,33 | -3,33 |
| Total | 15 | | |
| CALIDAD DEL CLIMA ORGANIZACIONAL | | | |
| | N observado | N esperado | Residual |
| INDIFERENTE | 3 | 8,33 | -1,33 |
| DE ACUERDO | 7 | 8,33 | 2,67 |
| 5 | 5 | 8,33 | -1,33 |
| Total | 15 | | |

VARIABLE DEPENDIENTE: Influencia de la inteligencia emocional

Nivel de significancia: Alfa= 0,05 o 5%

Estadístico de prueba a utilizar: CHI-CUADRADO

Valor P o significancia

Prueba de Chi-cuadrado

| Pruebas Estadísticas | | |
|----------------------|---|----------------------------------|
| | INFLUENCIA_DE_LA_INTELIGENCIA_EMOCIONAL | CALIDAD_DEL_CLIMA_ORGANIZACIONAL |
| Chi-cuadrado | 13,76 | 1,28 |
| df | 2 | 2 |
| Sign. Asint. | ,001 | ,000 |

Como el valor de p es menor que 0,05 afirmo que si existe relación entre las variables y por lo tanto la inteligencia emocional si influyen en la calidad del clima organizacional.

CORRELACIÓN DE VARIABLES

Resultados vs Objetivo 1

El objetivo 1 es:

Identificar la incidencia de la inteligencia emocional mediante un estudio bibliográfico, aplicando encuestas y entrevistas al directivo y los docentes

Resultado sobre objetivo 1:

El objetivo se ha cumplido en un alto grado, ya que las investigaciones de los diferentes tipos e instrumentos planteados, así como los resultados obtenidos en las preguntas 1, 2, 3 y 4 a los docentes, estudiantes y representantes legales han permitido determinar con certeza la influencia de la variable independiente sobre la dependiente.

Conclusión sobre el objetivo 1:

La variable independiente Influencia de la inteligencia emocional afecta en alto grado a la calidad del clima organizacional, ya que, con base en los resultados, los encuestados la consideran importante para el desarrollo y creación de ambientes escolar favorables, que promuevan la sana convivencia social.

Resultados vs Objetivo 2

El objetivo 2 es:

Describir la calidad del clima organizacional mediante fichas de observación y diagnóstico, encuestas, entrevistas y análisis estadístico, al directivo y docentes de la institución.

Resultado sobre objetivo 2:

Aunque no se ha podido determinar con certeza el nivel de la calidad del clima organizacional, si se ha evidenciado una decadencia significativa en las relaciones interpersonales generando un ambiente de trabajo hostil y desfavorecedor, los resultados de las preguntas 5, 6, 7 y 8 los encuestados evidencian lo expuesto anteriormente.

Conclusión sobre el objetivo 2:

En consideración a lo expresado en los resultados del objetivo, podemos concluir que es importante para lograr un mejor clima organizacional es vital mantener una buena relación entre los miembros de un equipo de trabajo no solo es un valor agregado para una organización, sino que también aumenta la productividad y disminuye la rotación de personal.

Resultados vs Objetivo 3

El objetivo 3 es:

Seleccionar los factores sobresalientes de la investigación para elaborar una guía de ética profesional a partir de los datos obtenidos.

Resultado sobre objetivo 3:

El tema de la calidad del clima organizacional no es ajeno a la comunidad educativa sin embargo no se cuenta con la información ni preparación adecuada para abordar este tipo de situaciones esto se evidencia con las respuestas a las preguntas 9 y 10 de las encuestas. Por estas razones ha sido importante la Investigación bibliográfica que ha permitido complementar los aspectos relevantes para el desarrollo de las guías, incluyendo en sus componentes curriculares, estrategias pedagógicas acorde a las necesidades educativas del área académica estudiada.

Conclusión sobre el objetivo 3:

Podemos concluir que el objetivo se ha cumplido en su totalidad, ya que el diseño de esta guía responde adecuadamente a una estructura técnica y pedagógica que contiene los elementos básicos que una planificación de estrategias metodológicas exige de acuerdo a las características de nuestro diseño curricular.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- ✚ La importancia del enfoque de este proyecto reside en el hecho de que el comportamiento de ciertos miembros de la comunidad educativa no es el resultado de los factores organizacionales existentes (externos y principalmente internos), sino que depende de las percepciones que tenga respecto a las relaciones interpersonales y a la influencia de la inteligencia emocional sobre estas.
- ✚ De la inteligencia emocional depende en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro de la comunidad educativa tenga con la institución. De ahí que el clima organizacional viene a formar parte importante en la determinación de la cultura organizacional, entendiendo como cultura organizacional, el patrón general de conductas, creencias y valores compartidos por los miembros de la comunidad.
- ✚ Una institución con relaciones interpersonales rígidas, con demasiadas presiones al personal, sólo obtendrá logros a corto plazo. Estos conceptos son la reacción de los encuestados frente a diversos factores relacionados con el trabajo las coincidencias o discrepancias diarias entre miembros de la comunidad educativa.

- ✚ Relación Directivo – Docentes - Estudiantes y Representantes, es el área más observada dentro de la institución, lo cual indica que la satisfacción no trasciende las expectativas planteadas llevando así a la necesidad de establecer un mayor compromiso e identificación por parte de los actores sociales de la comunidad educativa.

Recomendaciones

- ✚ El clima organizacional tiene una importante relación en la determinación de las relaciones interpersonales dentro de una institución, por lo que se recomienda que se valore el comportamiento como el patrón general de conductas, creencias y valores compartidos que deben ser respetados, ya que tiene una incidencia directa con la creación de ambientes laborales favorables para el desarrollo profesional y laboral de directivos y docentes.
- ✚ Concientizar a los docentes sobre la importancia que tiene el desarrollo de la inteligencia emocional en el aprendizaje y sobre todo en la vida integral de los alumnos.
- ✚ Que las autoridades de la institución educativa, adquieran documentación bibliográfica sobre la Inteligencia emocional a fin de que la comunidad educativa tengan acceso a esta información y puedan así auto ayudarse y mejorar las relaciones interpersonales como también el asertividad, creando ambientes de trabajo favorables para el desarrollo afectivo de los involucrados en él.
- ✚ Que se promueva la sana convivencia social a través del desarrollo de actividades que involucren la inteligencia emocional favoreciendo el potenciamiento de la calidad del clima organizacional, involucrando a toda la comunidad educativa en el establecimiento de compromisos que consoliden la creación de ambientes laborales positivos.

CAPÍTULO IV

LA PROPUESTA

Título

Manual de compromiso y ética profesional

Justificación

La gerencia ha sido determinante para mejorar la administración y orientar mecanismos hacia la obtención de mejores resultados en las instituciones escolares, la cual trata de organizar los distintos aspectos de la acción educativa en un todo con sentido propio, conferido por los objetivos de la política educacional, así como de la comunidad a la cual sirve.

Visto de esa forma, puede decirse que la buena marcha de las organizaciones escolares depende en gran parte de la gestión del directivo, quien posee las habilidades necesarias para diseñar y promover estrategias conducentes a crear un clima laboral adecuado en la institución, siendo necesario para ello la integración de todos los miembros de la misma, fomentar el trabajo en equipo, la motivación, así como ser asertivo en la toma de decisiones, con el propósito de ofrecer servicios educativos, tanto eficientes como de calidad.

Desde esa perspectiva, la gerencia de las instituciones educativas se concibe como el proceso a través del cual se orienta, conduce a la labor tanto docente como administrativa y sus relaciones con el entorno, con miras a conseguir los objetivos institucionales mediante el trabajo cooperativo de todos los miembros del colectivo escolar, brindando un

ambiente propicio para incrementar la satisfacción laboral del personal docente.

Objetivos de investigación

Objetivo General

Proporcionar a los docentes y directivo un manual de ética profesional con actividades que involucren la inteligencia emocional para mejorar la calidad del clima organizacional en la escuela de educación básica “Manuel Gómez Abad”

Objetivos Específicos

Analizar la importancia de la guía didáctica en los procesos administrativos y en la forma de desarrollar la inteligencia emocional en los docentes.

Reconocer los beneficios del clima organizacional en a correcta administración del plantel.

Aplicar una guía didáctica para crear un clima de armonía institucional.

Aspectos teóricos

El manual de compromiso y ética profesional se refiere a cómo la institución integra un conjunto de principios en la toma de decisiones, en sus procesos y objetivos estratégicos. Estos principios básicos se vinculan a los ideales y creencias que sirven como marco de referencia para la organización. La ética se ocupa de formular cuáles son los valores, principios y normas que garantizan que, tanto el ser humano como las organizaciones en las que éste se desempeña, logren producir el máximo

bien posible y minimizar cualquier perjuicio que pueda causarse a la persona, a las organizaciones o al conjunto de la sociedad.

La primera acción deseable es que este manual de compromiso y ética profesional se difunda estimulando su cumplimiento de manera positiva y motivadora comunicando el compromiso de la institución de seguir preceptos de calidad y calidez educativa. En este manual hemos incorporado los compromisos éticos que debemos tener presente el trabajo y desarrollo personal y social. Para garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales es esencial consolidar y mantener un comportamiento ético, por tanto, se debe asumir, indistintamente del cargo, el compromiso personal y colectivo.

Factibilidad de su aplicación

Esta propuesta cuenta con el talento humano, técnico y financiero que requiere para su realización en la institución. La propuesta de ser llevada a cabo a la práctica es factible debido a que las autoridades del plantel y docentes manifiestan gran interés hacia los procesos y actividades planteadas por lo cual se llevará a cabo todo lo programado con beneficio satisfactorio.

Factibilidad financiera

Considerando el aporte a la educación del plantel, el presente proyecto no incurre en gastos innecesarios por lo que es totalmente realizable.

Factibilidad legal. - El proyecto está basado en el artículo 26 de la Constitución de la República que determina que la educación es un derecho fundamental de las personas a lo largo de su vida.....En garantía de la

igualdad e inclusión social y condición indispensable para el Buen Vivir; Por otra parte, cuenta con la autorización de la autoridad del plantel el mismo que a través del petitorio por escrito, aprobó la respectiva ejecución del proyecto.

Factibilidad técnica. - Su viabilidad técnicamente pedagógica se basa en el establecimiento de las técnicas para el desarrollo del manual, en consideración a quien va dedicado este estudio, así como los objetivos, materiales y recursos a emplear.

Factibilidad de recursos humanos. - Su factibilidad de talento humano es totalmente viable ya que la institución cuenta con el personal necesario para la ejecución de la propuesta, además las autoras del proyecto tienen una participación activa en su realización.

Descripción

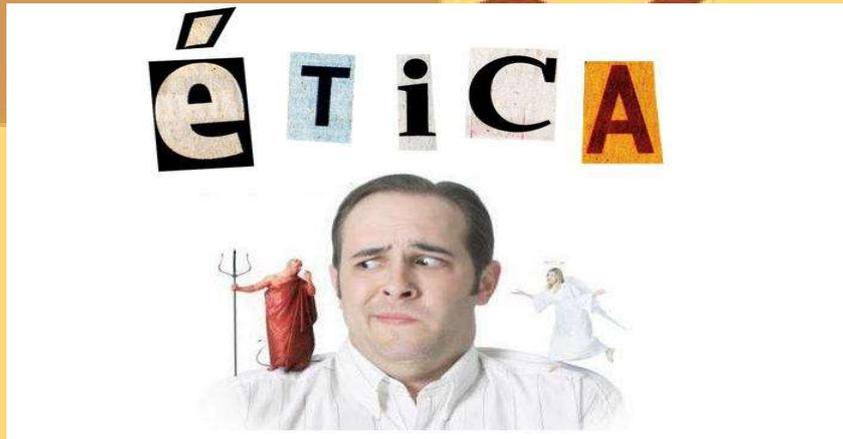
Un manual de ética profesional es un recurso pedagógico, que promueve de manera dinámica la adquisición del aprendizaje. En la educación se debe innovar las estrategias, métodos y técnicas utilizadas, este recurso didáctico está basado en actividades que promueven la participación activa del docente en el desarrollo de actividades que involucran la inteligencia emocional.

Todas las estrategias que se desarrollan, son aplicadas al mejoramiento del clima organizacional constituyéndose en un elemento pedagógico y activo, a fin de producir efectos en el proceso de aprendizaje que favorezcan el cambio positivo en la comunidad educativa, este manual está compuesto de bloques donde se desarrollarán actividades orientadas a mejorar las relaciones interpersonales y fortalecer los códigos de ética profesional de los docentes de la institución educativa.



Manual

De Compromiso y



Fuente: <https://www.webyempresas.com/wp-content/uploads/2013/02/etica1.jpg>

Profesional

Autora: REBECA VICTORIA INCA LÓPEZ

GUAYAQUIL - 2017

INDICE

| | |
|--|-----|
| INTRODUCCIÓN | 105 |
| OBJETIVO GENERAL | 106 |
| OBJETIVOS ESPECÍFICOS | 106 |
| CONSIDERANDO | 107 |
| DEBERES | 108 |
| DEFINICIONES | 110 |
| ELEMENTOS ORIENTADORES INSTITUCIONALES | 112 |
| MISIÓN | 113 |
| VISIÓN | 113 |
| OBJETIVOS DEL MANUAL | 113 |
| PRINCIPIOS Y VALORES | 114 |
| CULTURA ORGANIZACIONAL | 115 |
| LAS NORMAS | 116 |
| SECCIÓN II ACTIVIDADES | 119 |
| CONCLUSIONES | 146 |

INTRODUCCIÓN

Los seres humanos, tanto en la vida familiar como en la laboral, manifiestan una conducta a través de determinadas actuaciones, que pueden ser correctas o no, la cual debe ser regulada, esta función la realiza la moral. La ética expresada a través de conceptos, principios morales, cualidades, juicios y otros, ejerce su influencia en los individuos y en la sociedad en su conjunto exponiéndose en determinados pasos como: la moral existente por la práctica de todos, conforma el ser moral; lo que deseamos alcanzar de manera inmediata, el deber ser; y los objetivos a largo plazo que deseamos lograr, el ideal moral.

La sociedad y las instituciones fundamentales subsisten y progresan cuando todos sus miembros profesan y comparten los mismos principios y valores éticos, en beneficio de los altos intereses de la empresa o institución educativa. La práctica de valores es la base primordial de la profesión docente y se materializa en el ejercicio permanente de las actividades de todos y cada uno de sus miembros.

Entonces el clima organizacional, se convierte en un aspecto crucial, puesto que el éxito de las organizaciones e instituciones va depender en gran medida de ella, sumando a ello el talento humano. El manual de ética profesional es un instrumento diseñado para proporcionar un conjunto de normas que ayuden al mejoramiento de la calidad del clima organizacional garantizando el cumplimiento y práctica de los principios y estatutos que rigen la buena relación entre los actores sociales de la comunidad educativa.

En un principio el código de ética profesional docente, plantea no solo un respeto y acato de las normas dadas, sino también con ello un

respeto hacia todo el entorno que respecta la labor misma, esto tanto en el contexto social, como estructural e histórico. Plantea también, una conducta intachable en todo ámbito, tanto en su labor como en su diario vivir, así también un actuar inspirador de superación para sí y quien lo rodee, procurando con ello el mostrarse e inspirar ser colaboradores y participativos. Siempre debe primar el dialogo ante cualquier situación que incluso no responda a las opiniones del mismo y más aún en ellas.

En lo que respecta a su interacción con el alumnado, debe siempre actuar en orden a los derechos mutuos, del niño como del hombre, actuar con profesionalismo, empatía y respetar su independencia. Con respecto a las autoridades de la educación, se debe siempre actuar en busca de una armonía y respeto mutuo, siempre respetando su autonomía e independencia, así como también la de la autoridad pertinente. Un docente no solo entrega sus conocimientos a la comunidad, sino también actúa como fuente de iniciación e alas de un crecimiento tanto personal como social. Así y por ello debe siempre estar a disposición de la gente y preparado para poder entregar y siempre ser útil.

OBJETIVO GENERAL

Establecer un manual de compromiso para los miembros de la comunidad educativa sustentada en los principios, valores y virtudes institucionales y personales, originados en los deberes constitucionales, en los legados históricos, en las buenas costumbres y en la fe institucional de la buena práctica docente.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Contribuir a la resolución de conflictos de tipo ético profesional.
2. Facilitar la resolución de dilemas éticos en la institución.
3. Analizar y clarificar opciones de acción.
4. Proporcionar pautas para la prevención e intervención en eventuales infracciones a las propias normas.

CONSIDERANDO

DERECHOS Y DEBERES DE LOS EDUCADORES

6.2.1 DERECHOS

Además de los contemplados en la constitución política, en la ley, en el código único disciplinario y en los reglamentos vigentes para todos los servidores públicos, los docentes tienen los siguientes derechos:

- ✓ Ser estimulado para la superación y eficiencia mediante un sistema de remuneración acorde con su formación académica y desempeño, de acuerdo con lo dispuesto en la reglamentación gubernamental
- ✓ A asociarse libremente
- ✓ Permanecer en los cargos y funciones mientras su trabajo y conducta sean enteramente satisfactorios y realizados conforme a las normas vigentes
- ✓ Disfrutar de las licencias por enfermedad, y maternidad de acuerdo con el régimen de seguridad social vigente
- ✓ A hacer solicitudes respetuosas ante quien corresponda para eventuales ausencias
- ✓ Ejercer legalmente la profesión, de acuerdo con lo consagrado en el artículo 25 de la constitución política y en la ley laboral vigente
- ✓ Elegir y ser elegido en igualdad de condiciones, para los diferentes organismos de participación en el gobierno escolar
- ✓ Participar en el gobierno escolar directamente o por medio de sus representantes en los órganos escolares
- ✓ Ser atendido y escuchado oportunamente por las directivas de la institución
- ✓ Participar en los cursos de mejoramiento, actualización y profesionalización que organice la institución u otras entidades

6.2.2 DEBERES

Además de los contemplados en la constitución política, en la ley, en el código único disciplinario y en los reglamentos vigentes para todos los servidores públicos, los docentes tienen los siguientes deberes:

- ✓ Buscar de manera permanente el incremento de la calidad del proceso: enseñanza aprendizaje y sus resultados
- ✓ Cumplir con el calendario, la jornada escolar y la jornada laboral, de acuerdo con el reglamento que se expida para tales circunstancias
- ✓ Educar a los alumnos en los principios democráticos y en el respeto a la ley y a las instituciones, inculcar el amor a los valores históricos y culturales de la nación
- ✓ Observar una conducta acorde con la función educativa y con los fines, derechos, principios, objetivos y criterios establecidos en la ley general de educación y en los planes educativos
- ✓ Mantener relaciones cordiales con los padres, acudientes, alumnos, y compañeros de trabajo, promoviendo una firme vinculación y una cooperación vital entre la institución y la comunidad y respetar a las autoridades educativas
- ✓ Conocer y cumplir os acuerdos consagrados en el manual de convivencia
- ✓ Fomentar instancias de dialogo y de reflexión sobre el desarrollo de la asignatura a su cargo para identificar logros, dificultades y concertar alternativas de solución
- ✓ Brindar información veraz y oportuna sobre el rendimiento escolar y convivencia de los estudiantes, cuando así lo requieran los acudientes y de acuerdo con los horarios establecidos por la institución para tal efecto
- ✓ Mantener y fomentar la comunicación entre todo el cuerpo docente con el fin de propiciar la unidad de criterios en la formación de

valores, niveles de desempeño y rendimiento escolar de los estudiantes

- ✓ Dar un trato justo y equitativo a los estudiantes, sin evidenciar preferencias
- ✓ Informar a los estudiantes los resultados de las evaluaciones periódicas, antes de pasarlas a los medios pertinentes, con el fin de atender los posibles reclamos
- ✓ Programar el trabajo de los estudiantes en caso de ausencia para evitar dificultades de convivencia y de pérdida de tiempo
- ✓ Participar activamente en la formación y seguimiento de los estudiantes, remitiendo oportunamente al director de grupo, la coordinación o a la instancia respectiva para su adecuado tratamiento
- ✓ Tener en todo momento una ética profesional que contemple la prudencia y el respeto por el ser, y el hacer de los demás, observando una buena presentación personal, responsabilidad y tolerancia frente a las actuaciones suyas y las de los demás.
- ✓ Conservar el teléfono celular apagado mientras este orientando una actividad académica
- ✓ Abstenerse de retirar estudiantes de su clase, buscando alternativas de solución a los conflictos presentados
- ✓ Abstenerse de retirarse de determinada clase o actividad, por crisis accidentales ocasionadas por un estudiante o grupo de estudiantes
- ✓ Realizar las anotaciones por faltas causadas al manual de convivencia, en el respectivo libro de seguimiento con la fecha y firmas, permitiendo el derecho a realizar los descargos en el momento oportuno e inmediato.

DEFINICIONES

Ética. - La ética es la disciplina argumentativa que busca fundamentar racionalmente lo que debemos hacer para lograr el perfeccionamiento de cada ser humano, de cada organización y del conjunto de la sociedad. La ética no se ocupa de lo que se “puede” o “podría” hacer desde el punto de vista técnico, legal, económico, social, cultural, etc., sino que tiene como meta fundamentar lo que debemos hacer para que la persona sea respetada en su dignidad y la organización logre las finalidades propias de su identidad, contribuyendo al bien de sí misma y del conjunto de la sociedad.

Valores éticos. - Son aquellas conductas que perfeccionan al individuo como persona, a la empresa como organización de personas, y a la sociedad como comunidad de personas.

Teorías éticas. - Cada organización tiene una teoría ética prevalente en su forma de fundamentar los valores e imperativos éticos. Según sea la teoría ética –explícita o implícita– que se adopta en la organización, serán los patrones o imperativos éticos que se prioricen, se acaten o se rechacen en la organización.

Ética utilitarista. - Es la que considera que el valor moral de importancia máxima es aquel que resulta “útil” para la mayoría de los involucrados en la organización, aun cuando se perjudique a una minoría de individuos. Esta teoría genera una moralidad o patrones de conducta utilitarios, y por ende una organización en la que los fines mayoritariamente útiles justifican el sacrificio de minorías.

Ética emotivista o espontaneísta. - Es la que considera que el valor moral de importancia máxima es la conducta que satisface, conviene o da supremacía a los intereses subjetivos de los que ejercen el poder de decisión en la empresa. Esta teoría genera una moralidad o patrones de conducta subjetivista, según la cual las decisiones se toman teniendo como criterio primordial la satisfacción del que ejerce el poder.

Ética deontológica. - Es aquella que considera que los valores morales de importancia máxima son: la dignidad inalienable del ser humano y los derechos fundamentales de la persona, en equidad con todas las personas involucradas, incluyendo los derechos de la organización y del conjunto de los miembros de la sociedad. Esta teoría genera una moralidad o patrones de conducta de validez universal, que buscan aplicarse de forma siempre equitativa en la organización y siempre congruente con principios éticos.

Normas éticas. - Son imperativos que ayudan a que los principios éticos puedan llevarse a la práctica y refieren, en particular:

- Al deber de informar verazmente a todos los individuos y organizaciones (norma de veracidad).
- Al respeto a la intimidad o privacidad de los individuos y organizaciones (norma de confidencialidad).
- Al cumplimiento de los acuerdos o lealtad a las promesas (norma de fidelidad a las promesas).

Honestidad, honradez, integridad, probidad, rectitud. - Son conceptos sinónimos o intercambiables. Aunque su origen etimológico sea diverso, todos aluden a la persona que dice la verdad, no engaña, no tiene intenciones ocultas sino un comportamiento veraz y recto, del que puede sentirse honrado.

Veracidad. - Se entiende como la manifestación al otro de los datos o informaciones que tiene derecho a saber para tomar sus propias decisiones, con libertad. Es mucho más que evitar “decir algo falso”.

ELEMENTOS ORIENTADORES INSTITUCIONALES

La institución debe sustentarse en las políticas enunciadas y aprobadas por la Junta Académica de entre las cuales se debe resaltar lo siguiente:

- Para la INSTITUCIÓN, el estudiante es el principal titular de derechos de la comunidad escolar.
- La INSTITUCIÓN, permite el ingreso y pleno goce de derechos al personal académico, administrativo, estudiantes; y, a todo ser humano que acceda a sus servicios.
- La INSTITUCIÓN, reconoce los principios de equidad, libertad, justicia y dignidad, como inalienables de todos los miembros de la Comunidad.
- La INSTITUCIÓN, promueve la accesibilidad e inclusión de las personas con discapacidad.
- La INSTITUCIÓN, promueve y garantiza la participación equitativa de aquellos grupos históricamente excluidos en todos sus niveles e instancias.
- El respeto a la dignidad constituye un valor altamente reconocido por la INSTITUCIÓN, como una Comunidad respetuosa de los principios cristianos.
- Fiel a sus principios, garantiza el derecho a una educación de calidad que propende a la excelencia, a través de la participación de docentes en permanente formación y actualización, evaluados de forma continua de conformidad con la normativa interna universitaria.
- La INSTITUCIÓN, defensora de los principios de inclusión, promoverá la nivelación y actualización de conocimientos de los estudiantes.

MISIÓN

Somos una institución que forma personas líderes, a través de una educación integral, innovadora y de calidad; capaces de dialogar y encontrar satisfacción en la vida plural y justa, asimismo, contribuir a la conservación del medio ambiente, al desarrollo de la familia y de una sociedad solidaria en el marco de la justicia y la paz.

VISIÓN

Contribuir a que los estudiantes desarrollen competencia que les garanticen desempeños satisfactorios en su vida, incidiendo en la práctica de los valores éticos y morales, capaces de adecuarse al cambio y a los retos del mundo globalizado, aplicando proyectos de innovación en los diferentes aspectos, para elevar la calidad educativa.

OBJETIVOS

Objetivo general del manual de compromiso y ética profesional

- Generar nuevas formas de actuar en su realidad personal, social y profesional con el propósito de que el docente tome conciencia de las implicaciones éticas y se reconozca como un sujeto responsable que atienda a los valores en su desempeño profesional teniendo como fin el bien comunitario.

Objetivos específicos

- Promover en los docentes el análisis sobre el sentido de su vida para adquirir un compromiso en su proyecto y calidad de vida personal y profesional.

- Concientizar sobre la importancia de la ética profesional para la toma de decisiones que afectan su vida personal y su desempeño laboral.
- Impulsar la aplicación de los conocimientos de la ética en su práctica profesional docente para resolver problemas y tomar decisiones.

PRINCIPIOS Y VALORES

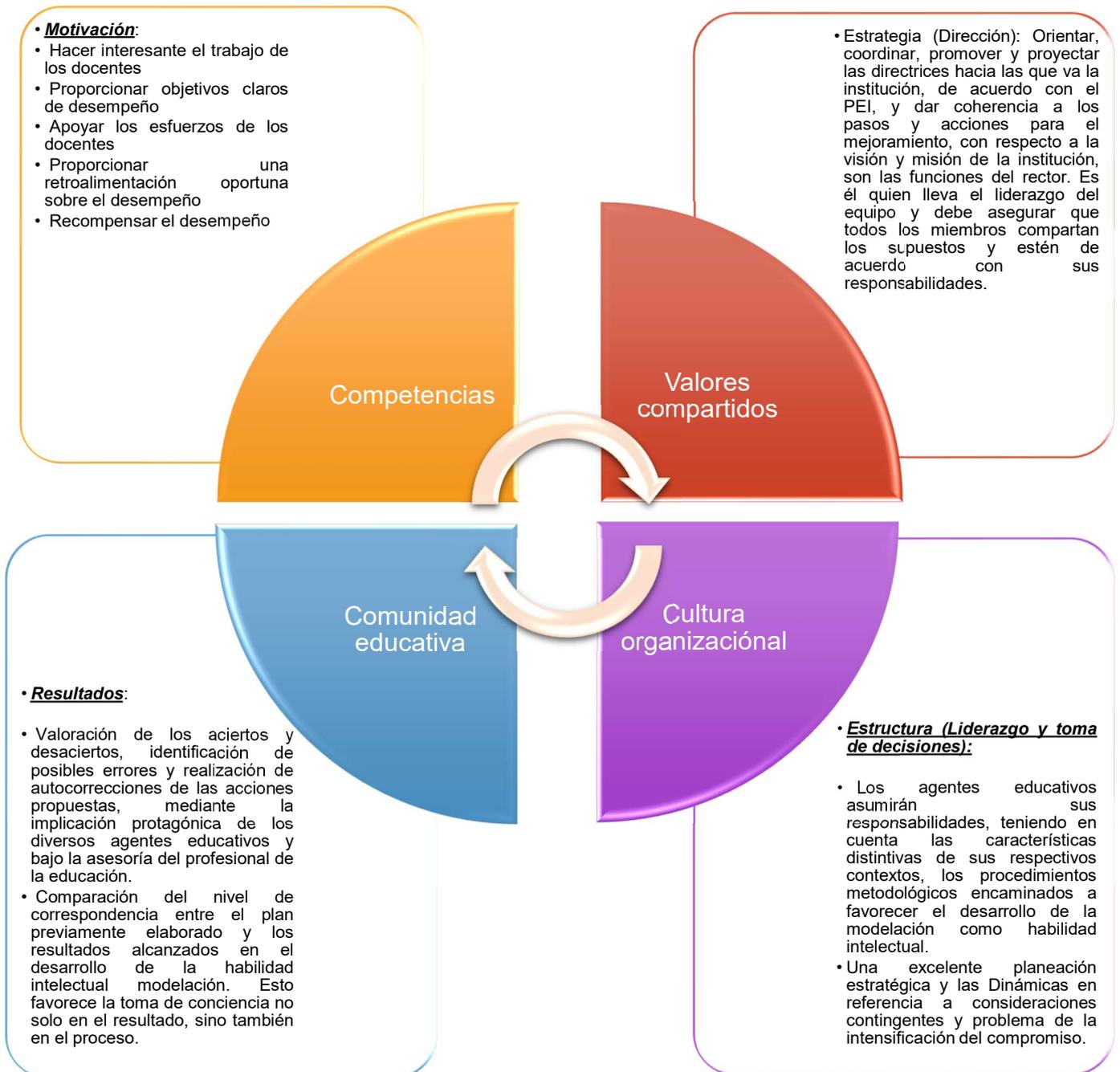
PRINCIPIOS

1. Fortalecer los valores humanos de la niñez para su desarrollo y desenvolvimiento en la sociedad, a través, de la cooperación, amor al trabajo, solidaridad, respeto a las leyes, honradez, y veracidad.
2. Fomentar la práctica de valores en los agentes educativos para elevar la calidad educativa y personal ante la sociedad.
3. Propiciar el respeto a los demás consigo mismo dentro de la Institución Educativa a fuera de ella.

VALORES

1. **Justicia:** Virtud de dar a cada uno lo que le corresponde o se merece. Es imperativo del servidor público, obrar con equidad en todas sus formas y circunstancias.
2. **Solidaridad:** eje de los valores institucionales como fundamento de la formación de personas con responsabilidad social a partir del trabajo colectivo y la interdisciplinariedad.
3. **Innovación:** Innovar de forma permanente creando nuevas ideas y dotándolas de *valor* para aplicarlas en la práctica docente.

CULTURA ORGANIZACIONAL



LAS NORMAS

De la conducta

Los docentes pasan gran parte de su tiempo en el ambiente de trabajo. Sería un motivo de desgaste que en él imperase el miedo a equivocarse, la desconfianza y la intimidación. Por este motivo, alcanzar resultados sustentables merece una dosis compatible de diálogo y de incentivo al perfeccionamiento profesional.

En la cultura organizacional, está bien considerado aquel que está dispuesto a aprender con los errores reconocerlos y no repetirlos. Y, no importa la posición jerárquica, merece destacarse quien asume la responsabilidad por aquello que dice y hace. Tomando actitudes de activa cooperación, rapidez y respeto mutuo, los colaboradores contribuyen para que la institución ofrezca servicios cada vez más competitivos.

Cada miembro de la comunidad educativa desempeña un papel preponderante si fuesen corteses, los otros colaboradores tenderán a serlo; Si tuviesen confianza en los otros, la confianza hará parte del cotidiano de la organización; si hiciesen de la consulta a los colegas y subordinados un mecanismo preliminar antes de decidir, se incentivará a los colaboradores a sugerir mejoras, identificar oportunidades y proponer nuevos procesos.

La excelencia en el desempeño es una construcción colectiva. Los colaboradores, cuando se enfrentan a desafíos profesionales y cuando son evaluados por su mérito, se sienten incentivados a hacer cosas extraordinarias. En sentido contrario, el asedio moral coacciona, humilla y destruye la autoestima personal y la cohesión organizativa. Se trata de conductas hostiles y de uso del poder jerárquico para imponer autoridad u obtener ventajas, entre las que se destacan:

1. Presionar a cualquier miembro de la comunidad educativa para que realicen servicios de orden personal.
2. Acosar sexualmente a cualquier miembro de la comunidad educativa.
3. Descalificar públicamente, ofender y amenazar explícita o disimuladamente a cualquier miembro de la comunidad educativa o a quienes tienen posición jerárquica equivalente.
4. Presentar trabajos o ideas de colegas sin otorgarles el merecido crédito.
5. No respetar las atribuciones funcionales de los otros, sin motivo justo.

Uso del uniforme

El uniforme institucional será de uso obligatorio de lunes a viernes dentro de la jornada laboral de forma adecuada de manera brinde una imagen formal a la Institución. El cumplimiento de esta normativa será regulado por la comisión de disciplina:

1. El personal deberá usar correctamente el uniforme de acuerdo al calendario que se anuncia y no podrá alternarlo a su opción, ya que puede incurrir en sanciones.
2. Si por alguna circunstancia el docente no puede usar el uniforme en algún momento de su jornada laboral, solicitará autorización previa a efecto de que se tenga el conocimiento.
3. Aquellos que, por motivo de maternidad, enfermedad, etc., tengan que prescindir fundada y temporalmente de la portación del uniforme, podrán hacerlo con la autorización respectiva.
4. El uniforme se debe conservar en buen estado y limpio, sin perjuicio del desgaste normal generado por el uso. Las prendas no deberán ser modificadas en su diseño, colores,

uso y confección. Así mismo el personal deberá mantener una excelente presentación e impecable aseo personal.

5. Los accesorios, peinados y maquillaje en el personal femenino, lo cuales son parte de la imagen personal, deberán ser discretos.
6. El uso de accesorios de joyería como aretes, anillos y collares, deberán ser en colores y tamaños que le permitan lucir con discreción.
7. Es responsabilidad del personal respetar el modelo del uniforme y abstenerse de hacer cualquier modificación.

SECCIÓN II

ACTIVIDADES PARA FORTALECER PRINCIPIOS DE ÉTICA PROFESIONAL

Escuela de Educación Básica Fiscal “Manuel Gómez Abad”

2015 -2016

PLAN DE DESTREZAS CON CRITERIO DE DESEMPEÑO

Artículo 11 literal i, Artículos 40 y 42

| 1. DATOS INFORMATIVOS: | | BLOQUE 1 Estrategias nutricionales. | | |
|---|---|---|---|----------------|
| DOCENTE: | ÁREA/ASIGNATURA: | NÚMERO DE PERÍODOS: | FECHA DE INICIO: | FECHA/FINALIZA |
| | | 1 | | |
| OBJETIVOS EDUCATIVOS DEL MÓDULO / BLOQUE: | | EJE TRANSVERSAL / INSTITUCIONAL | | |
| <p>Comprender, analizar y producir actividades sociales para valorar la importancia, objetividad, claridad y transmisión de impresiones y sensaciones de la realidad percibida en situaciones incluyentes.</p> <p>Destreza a ser desarrollada:</p> <p>Escuchar y observar representaciones artísticas, comprender el significado global de los mensajes y analizar la importancia de actividades incluyentes.</p> | | Desarrollo de valores humanos universales. | | |
| | | EJE DE APRENDIZAJE / MACRODESTREZAS | | |
| | | Escuchar, hablar, leer y escribir | | |
| | | EJE CURRICULAR INTEGRADOR DEL ÁREA | | |
| | | Escuchar, hablar, leer y escribir para la interacción social. | | |
| 2. PLANIFICACIÓN | | | | |
| ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS | RECURSOS | INDICADORES DE LOGRO | ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN/TÉCNICAS / INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN | |
| <p>Anticipación Observar un video. Partir de muchos slogans por ejemplo: “Debemos reconstruir el mundo desde las bases, con la participación de todos Construcción Presentar el siguiente hecho: El mundo fue destruido totalmente y se necesita reconstruirlo. ¿Cómo lo haríamos? Consolidación Instar a los estudiantes a representar artísticamente ¿Cómo empezaría la reconstrucción del mundo? ¿Todos pueden participar? ¿Es importante la inclusión?</p> | <p>Libro de cuentos</p> <p>Slogans</p> <p>Elementos para representaciones artísticas</p> <p>Proyector</p> | <p>Refiere y analiza oralmente los resultados de las actividades artísticas marcando el origen y beneficios de la inclusión. Realiza la actividad “TODOS SOMO PARTES DEL MUNDO”</p> | <p>Técnica: Observación. Instrumento: Registro Descriptivo.</p> | |
| 3. ADAPTACIONES CURRICULARES | | | | |
| ESPECIFICACIÓN DE LA NECESIDAD EDUCATIVA ATENDIDA | | ESPECIFICACIÓN DE LA ADAPTACIÓN APLICADA | | |
| ELABORADO | | | | |
| DOCENTE: | | Bibliografía: | | |
| Firma: | | Díaz Barriga, F. (s.f.). <i>Estrategias docentes para un aprendizaje significativo: una interpretación constructivista</i> . México: McGraw-Hill. | | |
| Fecha: | | Díaz, Frida y Hernández Barriga. (2010). <i>Estrategias docentes para un aprendizaje significativo</i> . | | |
| | | Huguet, C. T. (2010). <i>Aprender juntos en el aula: una propuesta inclusiva</i> . | | |
| | | Barcelona: Grao.osales, C. (2010). <i>El docente ante la integración de niños deficientes: actitudes, actuación y preparación</i> . Enseñanza. | | |

ACTIVIDAD N# 1

TODOS FORMAMOS EL MUNDO



Objetivo: Cuestionar la realidad de los valores de cada uno y su filosofía de vida, mediante la ambientación de ambientes que pueden favorecer el desarrollo de relaciones interpersonales no excluyentes.

Ambientación: El docente puede partir de muchos slogans por ejemplo: “Debemos reconstruir el mundo desde las bases, con la participación de todos”; “Debemos ser amigos”, “Otro mundo es posible”, “Todos trabajemos por un mundo incluyente” etc. Este ejercicio dará la oportunidad de pensar y concienciar sobre nuestro mundo y la manera en que podemos transformarlo. Deberá además presentar a los chicos videos, imágenes, que le permitan comprender mejor la actividad.

Desarrollo: El docente presenta el siguiente hecho: El mundo fue destruido totalmente por proyectiles de hidrógeno. En un lugar subterráneo lograron sobrevivir seis personas con todo lo necesario para muchos meses. Van a volver a la superficie para recomenzar la reconstrucción del mundo. Imagínesse que estas personas son el grupo de estudiantes que van contigo a clases. Este es el grupo que comenzará la reconstrucción de este mundo que, por supuesto, debe ser mejor que el actual. Para orientar la discusión de los estudiantes, se les proponen los siguientes problemas: ¿Qué principios o normas fundamentales deben orientarlos? ¿Qué actitudes deben adoptar? ¿Con qué acción concreta van a comenzar?



¿Todos pueden participar de la reconstrucción del mundo? Entre otras.

Se trabaja en grupo durante 30 minutos, cada una de las propuestas presentadas por el grupo como solución, deberá ser justificada, la solución adoptada será el fruto del consenso del grupo. Mediante representaciones artísticas como canciones dibujos, etc.;

cada grupo presenta la síntesis de su trabajo, Si el docente lo cree oportuno, puede recalcar la validez de la dinámica para descubrir algunos principios o valores vitales personales y de los compañeros de grupo, que ayudan a incluir a todos y todas en las actividades escolares; puede además servir para un cuestionamiento sobre los principios de vida de cada uno y su conexión con las acciones ordinarias de la vida.

Algunas reflexiones pueden ser: Es una oportunidad para recordar que nosotros somos los que reconstruimos el mundo cada día con nuestras acciones comunes. La reconstrucción de nuestro mundo no destruido totalmente, es más exigente y necesita la inclusión de todos. Tenemos que reconstruir en base a una realidad concreta, no desde cero, lo que quizá sería más fácil. ¿Qué valores, principios fundamentales mueven nuestras vidas? ¿Cuál es la prioridad de acción en la reconstrucción de este mundo (el nuestro) aún no totalmente destruido? Nuestros proyectos concretos, ¿se conectan íntimamente con el mundo conceptual de valores que teóricamente afirmamos?

PLAN DE DESTREZAS CON CRITERIO DE DESEMPEÑO

Artículo 11 literal i, Artículos 40 y 42

| 1. DATOS INFORMATIVOS: | | BLOQUE 1 Estrategias nutricionales. | | |
|--|------------------|--|--|---|
| DOCENTE: | ÁREA/ASIGNATURA: | NÚMERO DE PERÍODOS: | FECHA DE INICIO: | FECHA/FINALIZA |
| | | 1 | | |
| OBJETIVOS EDUCATIVOS DEL MÓDULO / BLOQUE: | | EJE TRANSVERSAL / INSTITUCIONAL | | |
| <p>Favorecer el proceso de crear y construir situaciones sociales mediante la creación de relaciones interpersonales incluyentes, para la creación de contextos educativos libres de exclusión.</p> <p>Destreza a ser desarrollada:</p> <p>Promover la confianza en el grupo mediante actividades que requieran la integración inclusiva de todos.</p> | | <p>Desarrollo de valores humanos universales.</p> <p>EJE DE APRENDIZAJE / MACRODESTREZAS</p> <p>Escuchar, hablar, leer y escribir</p> <p>EJE CURRICULAR INTEGRADOR DEL ÁREA</p> <p>Escuchar, hablar, leer y escribir para la interacción social.</p> | | |
| 2. PLANIFICACIÓN | | | | |
| ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS | | RECURSOS | INDICADORES DE LOGRO | ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN/TÉCNICAS / INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN |
| <p>Anticipación Opinar sobre la confianza y en quienes debemos depositarla. Construcción Formar equipos para el desarrollo de actividades que mejoren el nivel de confianza. Consolidación Instar a los estudiantes a exponer las experiencias vividas durante el desarrollo de la actividad.</p> | | Salón amplio | <p>Expone libremente la necesidad de depender de los demás para muchas de las actividades cotidianas.</p> <p>Realiza la actividad “CONFIANZA EN EL EQUIPO”</p> | <p>Técnica: Observación. Instrumento: Registro Descriptivo.</p> |
| 3. ADAPTACIONES CURRICULARES | | | | |
| ESPECIFICACIÓN DE LA NECESIDAD EDUCATIVA ATENDIDA | | ESPECIFICACIÓN DE LA ADAPTACIÓN APLICADA | | |
| ELABORADO | | Bibliografía: | | |
| DOCENTE: | | Díaz Barriga, F. (s.f.). <i>Estrategias docentes para un aprendizaje significativo: una interpretación constructivista</i> . México: McGraw-Hill. | | |
| Firma: | | Díaz, Frida y Hernández Barriga. (2010). <i>Estrategias docentes para un aprendizaje significativo</i> . | | |
| Fecha: | | Huguet, C. T. (2010). <i>Aprender juntos en el aula: una propuesta inclusiva</i> . Barcelona: Grao. | | |
| | | Rosales, C. (2010). <i>El docente ante la integración de niños deficientes: actitudes, actuación y preparación</i> . Enseñanza. | | |

ACTIVIDAD N# 2

CONFIANZA EN EL EQUIPO



DESTREZA: Promover la confianza en el grupo mediante actividades que requieran la integración inclusiva de todos.

Objetivo:

Ver la posibilidad y capacidad que tiene cada uno para depositar su confianza en el grupo. Dialogar sobre qué se necesita para que en el grupo exista un buen nivel de confianza.

Desarrollo: Los integrantes del grupo se colocan de pie y muy juntos, formando un pequeño círculo. Uno pasa al centro, cierra los ojos, y con los pies juntos se deja caer hacia atrás. El grupo lo sostiene, evitando que se caiga; pero lo apoya cuando ya sin equilibrio, está por caer. Se quiere que se perciba la sensación de depender del grupo. Lo mismo se hace con cada uno de los integrantes del grupo. Terminada la experiencia, el grupo dialoga acerca de la confianza existente, a partir de algunos planteamientos:

- Emociones que se percibieron
- Dificultades para depositar confianza en el grupo
- En qué momento se da la confianza en el grupo
- Sentimiento de que el grupo es un apoyo y sostén, en qué momentos.



PLAN DE DESTREZAS CON CRITERIO DE DESEMPEÑO

Artículo 11 literal i, Artículos 40 y 42

| 1. DATOS INFORMATIVOS: | | BLOQUE 1 Actividades lúdicas para el aprendizaje | | |
|---|------------------|---|---|---|
| DOCENTE: | ÁREA/ASIGNATURA: | NÚMERO DE PERÍODOS: | FECHA DE INICIO: | FECHA/FINALIZA |
| | | 1 | | |
| OBJETIVOS EDUCATIVOS DEL MÓDULO / BLOQUE: | | EJE TRANSVERSAL / INSTITUCIONAL | | |
| Utilizar las actividades lúdicas como estrategia pedagógica en el desarrollo del aprendizaje significativo para facilitar la asimilación de contenidos y procedimientos de la asignatura. | | La formación de una ciudadanía democrática. La interculturalidad | | |
| | | EJE DE APRENDIZAJE / MACRODESTREZAS Escuchar, hablar, leer y escribir | | |
| Destreza a ser desarrollada: Fomentar la imaginación, la creatividad, la fantasía; desarrollar la comprensión y la expresión; motivar para la lectura. | | EJE CURRICULAR INTEGRADOR DEL ÁREA Escuchar, hablar, leer y escribir para la interacción social | | |
| | | EJE CURRICULAR INTEGRADOR DE OTRAS ÁREAS/INTERDISCIPLINARIO | | |
| | | Matemática: Desarrollar el pensamiento lógico y crítico para interpretar y resolver problemas de la vida cotidiana. Estudios Sociales: Comprender el mundo donde vivo y la identidad ecuatoriana Ciencias Naturales: Comprender las interrelaciones del mundo natural y sus cambios. | | |
| 2. PLANIFICACIÓN | | | | |
| ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS | | RECURSOS | INDICADORES DE LOGRO | ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN/TÉCNICAS / INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN |
| Anticipación Dialogo acerca de los cuentos que conocen. Plantear las siguientes interrogantes ¿Cuántas páginas tenía el cuento? ¿Crees que se puede resumir en pocas palabras la temática del cuento? | | Guía del docente, texto del estudiante, pizarra, marcadores, Elementos de juego | Crea nuevos conceptos y estructura párrafos a partir de un texto. Diseña de manera creativa nuevos contenidos. | Técnica: Observación. Instrumento: Registro Descriptivo. |
| Construcción Dividir en la clase en grupos de estudiantes. Leer un cuento y realizar un resumen. Lectura silenciosa. Instar a los estudiantes a que realicen modificaciones y continúen la lectura en postas. | | | | |
| Consolidación Socializar las experiencias adquiridas durante el desarrollo de la actividad. Expone y compartir criterio e ideas. | | | | |
| 3. ADAPTACIONES CURRICULARES | | | | |
| ESPECIFICACIÓN DE LA NECESIDAD EDUCATIVA ATENDIDA | | ESPECIFICACIÓN DE LA ADAPTACIÓN APLICADA | | |
| OBSERVACIÓN/COMENTARIOS Y SUGERENCIAS DE DIRECTIVOS ELABORADO | | COMENTARIOS Y COMPROMISOS OBSERVACIÓN DEL DOCENTE | | |
| DOCENTE: | | Bibliografía: (Aguilar, 2009) Guía de Innovación Metodológica. RETA. (Andreu Andrés, Mª Ángeles y García Casas, Miguel., 2010) Jugar y Aprender Español para Extranjeros. (Bello Estévez, 2012) Los juegos: planteamiento y clasificaciones (Fuertes, Gloria, 2014) Aguilar, D. y. (2009). Andreu Andrés, Mª Ángeles y García Casas, Miguel. (2010). Bello Estévez, P. (2012). Los juegos: planteamiento y clasificaciones. . Santillana. Fuertes, Gloria. (2014). Adaptada desde poesías de diferentes autores | | |
| Firma: | | | | |
| Fecha: | | | | |

ACTIVIDAD N# 3

Me ha contado que le han contado



Este juego consiste en repetir una historia para observar las modificaciones que, por distintas razones, se producen cuando pasa de persona a persona. Para empezar, cinco alumnos saldrán de clase. Mientras, el resto de los compañeros inventarán una

historia, sencilla, pero con detalles precisos (por ejemplo, un accidente) y la escribirán.

Una vez escrita, volverá a clase uno de los alumnos que estaba fuera y escuchará esta historia. A continuación, entrará el segundo y tendrá que contarle lo que recuerda.

Este se lo contará al que entre en tercer lugar y así hasta el quinto. Si se graban los relatos podrán compararse luego el primero y el último y comentar las modificaciones argumentales que probablemente se habrán producido.



PLAN DE DESTREZAS CON CRITERIO DE DESEMPEÑO

Artículo 11 literal i, Artículos 40 y 42

| 1. DATOS INFORMATIVOS: | | BLOQUE 1 Estrategias nutricionales. | | |
|---|------------------|--|---|--|
| DOCENTE: | ÁREA/ASIGNATURA: | NÚMERO DE PERÍODOS: | FECHA DE INICIO: | FECHA/FINALIZA |
| | | 1 | | |
| OBJETIVOS EDUCATIVOS DEL MÓDULO / BLOQUE: | | EJE TRANSVERSAL / INSTITUCIONAL | | |
| <p>Favorecer el proceso de crear y construir situaciones sociales mediante la creación de relaciones interpersonales incluyentes, para la creación de contextos educativos libres de exclusión.</p> <p>Destreza a ser desarrollada:</p> <p>Promover la ayuda mutua para fortalecer los vínculos sociales mediante el trabajo conjunto de todos y todas.</p> | | <p>Desarrollo de valores humanos universales.</p> <p>EJE DE APRENDIZAJE / MACRODESTREZAS</p> <p>Escuchar, hablar, leer y escribir</p> <p>EJE CURRICULAR INTEGRADOR DEL ÁREA</p> <p>Escuchar, hablar, leer y escribir para la interacción social.</p> | | |
| 2. PLANIFICACIÓN | | | | |
| ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS | | RECURSOS | INDICADORES DE LOGRO | ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN/TÉCNICAS / INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN |
| <p>Anticipación Plantear consignas sobre la ayuda mutua y las responsabilidades de cada persona.</p> <p>Construcción Formar equipos y plantear tareas para cada uno de ellos.</p> <p>Consolidación Instar a los estudiantes a exponer las experiencias vividas durante el desarrollo de la actividad.</p> | | Salón amplio | <p>Fomenta responsablemente el trabajo en equipo.</p> <p>Realiza la actividad “GRUPOS CRUZADOS”</p> | <p>Técnica: Observación.</p> <p>Instrumento: Registro Descriptivo.</p> |
| 3. ADAPTACIONES CURRICULARES | | | | |
| ESPECIFICACIÓN DE LA NECESIDAD EDUCATIVA ATENDIDA | | ESPECIFICACIÓN DE LA ADAPTACIÓN APLICADA | | |
| ELABORADO | | Bibliografía: | | |
| DOCENTE: | | Díaz Barriga, F. (s.f.). <i>Estrategias docentes para un aprendizaje significativo: una interpretación constructivista</i> . México: McGraw-Hill. | | |
| Firma: | | Díaz, Frida y Hernández Barriga. (2010). <i>Estrategias docentes para un aprendizaje significativo</i> . | | |
| Fecha: | | Huguet, C. T. (2010). <i>Aprender juntos en el aula: una propuesta inclusiva</i> . Barcelona: Grao. | | |
| | | Rosales, C. (2010). <i>El docente ante la integración de niños deficientes: actitudes, actuación y preparación</i> . Enseñanza. | | |

ACTIVIDAD N# 4

GRUPOS CRUZADOS



Objetivo: Trabajar cooperativamente para resolver la consigna planteada por el docente; compartir responsabilidades; apoyarse mutuamente; aprender a ordenarse para trabajar juntos; mejorar vínculos; aportar sus

fortalezas al equipo.

Desarrollo: Formar equipos de cuatro estudiantes; asignar número a cada miembro del grupo; plantear una tarea y establecer un tiempo límite para realizarla. Ahora es cuando los estudiantes de cada equipo “juntan sus cabezas” para cumplir con la tarea asignada, logrando llegar a un acuerdo. El docente llama a un número de los cuatro dados, para que represente al equipo y realice la puesta en común de lo acordado. El docente pide a todos los 1, a todos los 2, a todos los 3 y a todos los 4, que formen equipos (cuatro equipos quedan formados) para: enriquecer y aportar a lo ya resuelto y producir texto para que quede registrado, y luego, en carteleras en el aula, el trabajo llevado a cabo por todos, habiendo sido integrantes de dos equipos diferentes.



PLAN DE DESTREZAS CON CRITERIO DE DESEMPEÑO

Artículo 11 literal i, Artículos 40 y 42

| 1. DATOS INFORMATIVOS: | | BLOQUE 1 Estrategias nutricionales. | | |
|---|------------------|---|---|---|
| DOCENTE: | ÁREA/ASIGNATURA: | NÚMERO DE PERÍODOS: | FECHA DE INICIO: | FECHA/FINALIZA |
| | | 1 | | |
| OBJETIVOS EDUCATIVOS DEL MÓDULO / BLOQUE: | | EJE TRANSVERSAL / INSTITUCIONAL | | |
| Favorecer el proceso de crear y construir situaciones sociales mediante el fortalecimiento de la ética profesional. Destreza a ser desarrollada: Desarrollar nociones acerca de la honestidad. | | Desarrollo de valores humanos universales. | | |
| | | EJE DE APRENDIZAJE / MACRODESTREZAS Escuchar, hablar, leer y escribir EJE CURRICULAR INTEGRADOR DEL ÁREA Escuchar, hablar, leer y escribir para la interacción social. | | |
| 2. PLANIFICACIÓN | | | | |
| ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS | | RECURSOS | INDICADORES DE LOGRO | ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN/TÉCNICAS / INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN |
| Anticipación Conversación del educador sobre el tema en el que relatará un cuento, en una segunda actividad los participantes harán dibujos sobre el contenido del cuento, y finalmente, en una tercera actividad, harán una exposición en el mural con todos los dibujos confeccionados. Construcción El educador comenzará realizando una exploración, mediante un diálogo sobre los conocimientos que los participantes tienen de honestidad, a fin de tener un diagnóstico de la misma. Consolidación Contar el cuento “Una conducta honesta”, que puede acompañarse de una o varias láminas referidas a la historia. | | Salón amplio | Fomenta responsablemente el trabajo en equipo. Participa de la lectura “Una conducta Honesta” y la realización del taller. | Técnica: Observación. Instrumento: Registro Descriptivo. |
| 3. ADAPTACIONES CURRICULARES | | | | |
| ESPECIFICACIÓN DE LA NECESIDAD EDUCATIVA ATENDIDA | | ESPECIFICACIÓN DE LA ADAPTACIÓN APLICADA | | |
| ELABORADO | | | | |
| DOCENTE: | | | | |
| Firma: | | | | |
| Fecha: | | | | |

ACTIVIDAD N# 5

LA HONESTIDAD



Resumen de la Actividad:

El contenido de esta actividad tratará sobre la honestidad. La primera actividad se realizará mediante una conversación del educador sobre el tema en el que relatará un cuento, en una segunda

actividad los participantes harán dibujos sobre el contenido del cuento, y finalmente, en una tercera actividad, harán una exposición en el mural con todos los dibujos confeccionados. Posteriormente se realizará una visita de los padres para ver el mural.

Procedimientos:

-  Conversación
-  Relato
-  Observación
-  Acciones prácticas



Recursos materiales: Láminas, fotos, papeles, lápices de colores, pinceles, témperas, y otros materiales de artes plásticas.

Desarrollo de la actividad:

1ª Parte.- El educador comenzará realizando una exploración, mediante un diálogo sobre los conocimientos que los participantes tienen de honestidad, a fin de tener un diagnóstico de la misma.

2ª Parte.- Contar el cuento “Una conducta honesta”, que puede acompañarse de una o varias láminas referidas a la historia, tales como:

- a) Lámina en que se observe al niño que vive en condiciones muy pobres.
- b) Lámina en que se ve entre la gente una anciana.

- c) Lámina en la que un niño observa como a la anciana se le cae su bolso.
- d) Lámina del niño viendo que el bolso tiene mucho dinero.
- e) Lámina en que se observa al niño devolviendo el bolso a la anciana.

“Una conducta honesta”

Érase una vez un niño muy pobre que vivía con sus padres en una zona en las afueras de la ciudad. Juanito, que así se llamaba el niño, se iba todas las mañanas bien temprano al mercado de la ciudad, a tratar de buscar algo que hacer para que los comerciantes lo ayudaran con algunas cosas que le regalaban: frutas, hortalizas, verduras, con las cuales él contribuía a la economía hogareña, a pesar de que como era un niño era bien poco lo que podía conseguir.

Un día estando sentado frente a una tienda de frutas vió a una anciana comprando algunas cosas, que echaba en una bolsa grande. Juanito se acercó a ella para tratar de ayudarla, pero la anciana, al verlo tan desarrapado, lo echó de su lado, porque temía que el niño le fuera a coger algunas frutas. Juanito no le hizo mucho caso, pensando que quizás la viejecita había tenido anteriormente algún tipo de experiencias desagradable, y se puso a mirar otras cosas.

En eso la anciana se va y, como era muy viejita, echó su bolsa del dinero en la bolsa, y esta se cayó al suelo sin que se diera cuenta. Juanito corrió donde la bolsa había caído, y cuando la abrió ¡Cielos, allí había dinero como para que toda su familia comiera una semana! ¡Qué suerte!.

¿Y saben lo que hizo Juanito? Corrió donde la anciana que ya se iba del mercado, y ésta al verle de nuevo le dijo: “Mira niño, ¡ya te dije que no quiero que me ayudes!”

“Señora” replicó Juanito no es para eso, sino para devolverle esta bolsa que se cayó sin que usted se diera cuenta.”

La anciana incrédula tomó la bolsa, miró dentro y exclamó: “Que injusta he sido, un niño tan honesto y yo rechazándolo.” “Pero vamos, ven conmigo a mi casa, para que te de todo lo que necesites para ti y tu familia.”

Y dicen que desde entonces todo el mundo en la vecindad llama a Juanito “el honrado”, por lo honesto que había sido en su conducta.

Una vez terminado el cuento el educador le dará la posibilidad a los participantes de que hagan comentarios sobre lo sucedido en el relato, guiará la conversación hacia la conducta honesta seguida por Juanito, hablará a los participantes sobre qué es la honestidad, definirá cuáles son las buenas acciones para considerar a alguien honesto, de forma que comprendan qué es la honradez, y cómo deben ser las relaciones entre las personas honestas.

3ª Parte.- El educador invitará a los participantes a hacer dibujos y pinturas en que se destaque la ayuda a otras personas.

Primeramente conversará con los participantes sobre la importancia de tales dibujos para que ellos comprendan bien que es la honestidad, apoyándolos con preguntas hasta que ellos puedan dar una descripción elemental de lo que es la honestidad. Concluida esta parte los participantes se dedicarán a elaborar los dibujos y pinturas bajo la orientación del educador.

4ª Parte.- Con los dibujos los participantes organizarán el “mural de la honestidad” con los mejores dibujos, e invitarán a los padres a que acudan posteriormente a la exposición.

PLAN DE DESTREZAS CON CRITERIO DE DESEMPEÑO

Artículo 11 literal i, Artículos 40 y 42

| 1. DATOS INFORMATIVOS: | | BLOQUE 1 Estrategias nutricionales. | | |
|--|------------------|---|---|--|
| DOCENTE: | ÁREA/ASIGNATURA: | NÚMERO DE PERÍODOS: | FECHA DE INICIO: | FECHA/FINALIZA |
| | | 1 | | |
| OBJETIVOS EDUCATIVOS DEL MÓDULO / BLOQUE: | | EJE TRANSVERSAL / INSTITUCIONAL | | |
| Favorecer el proceso de crear y construir situaciones sociales mediante el fortalecimiento de la ética profesional. | | Desarrollo de valores humanos universales. | | |
| Destreza a ser desarrollada: | | EJE DE APRENDIZAJE / MACRODESTREZAS | | |
| Desarrollar en los participantes comportamientos afines con la honestidad. | | Escuchar, hablar, leer y escribir | | |
| | | EJE CURRICULAR INTEGRADOR DEL ÁREA | | |
| | | Escuchar, hablar, leer y escribir para la interacción social. | | |
| 2. PLANIFICACIÓN | | | | |
| ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS | | RECURSOS | INDICADORES DE LOGRO | ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN/TÉCNICAS / INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN |
| <p>Anticipación Conversación del educador sobre el tema en el que relatará un cuento, en una segunda actividad los participantes harán dibujos sobre el contenido del cuento, y finalmente, en una tercera actividad, harán una exposición en el mural con todos los dibujos confeccionados.</p> <p>Construcción El educador realizará una conversación que, por ejemplo, puede iniciar de la manera siguiente: “Los adultos os dicen con frecuencia que es necesario ser honestos ante cualquier situación. Ahora vamos a hacer un juego para ver como actuáis ante una competencia.”</p> <p>Consolidación En asamblea los participantes valorarán cual equipo fue el más honesto, y determinarán por ellos mismos el ganador sobre la base de estas correspondencias honestas (y no por el número de “aciertos” que hayan dicho durante el juego.</p> | | Salón amplio | <p>Fomenta responsablemente el trabajo en equipo.</p> <p>Participa de la actividad ¿Quién es honesto?</p> | <p>Técnica: Observación.</p> <p>Instrumento: Registro Descriptivo.</p> |
| 3. ADAPTACIONES CURRICULARES | | | | |
| ESPECIFICACIÓN DE LA NECESIDAD EDUCATIVA ATENDIDA | | ESPECIFICACIÓN DE LA ADAPTACIÓN APLICADA | | |
| ELABORADO | | | | |
| DOCENTE: | | | | |
| Firma: | | | | |
| Fecha: | | | | |

ACTIVIDAD N# 6

¿QUIÉN ES HONESTO?



Resumen de la Actividad: La actividad consiste en un juego en el que los participantes buscarán dentro del contenido de las cajas lo que el educador les solicite y sin mostrárselo a los otros le

responderán si lo que les pide está o no está. Luego determinarán quiénes han ganado mediante el mayor número de respuestas honestas.

Procedimientos:

- ✚ Conversación
- ✚ Observación
- ✚ Juego

Recursos materiales: Varias cajas (tres o cuatro) medianas con diversos objetos pequeños dentro de las mismas, las cajas deberán estar tapadas para que nadie, salvo el participante que la abra, sepa lo que contiene en su interior.



Desarrollo de la actividad:

1ª Parte.- El educador realizará una conversación que, por ejemplo, puede iniciar de la manera siguiente: “Los adultos os dicen con frecuencia que es necesario ser honestos ante cualquier situación. Ahora vamos a hacer un juego para ver como actuáis ante una competencia.”

A continuación establece las reglas del juego:

1. Los participantes formarán una rueda y en cada esquina de la sala habrá una caja en la que habrá distintos objetos y juguetes. Se agruparán por equipos de tres o cuatro participantes, que se identificarán con un pañuelo de un color distinto.

2. A una voz del educador pidiendo que les diga si hay un determinado objeto, un participante de cada equipo correrá a su caja, buscará el objeto, y sin sacarlo ni ponerlo a la vista, dirá si está o no está. Por cada objeto que esté se dará un punto.
3. El educador estimulará el espíritu competitivo, quien va ganando porque ha tenido más aciertos, para que los participantes se sientan cada vez más presionados por ganar.
4. En cada caja habrá varios objetos iguales, y otros diferentes, de modo que su contenido sea variado.
5. El educador llevará un control de lo que cada equipo dice que hay en su caja.
6. El juego concluye cuando todos los participantes de cada equipo han tenido la posibilidad de ir a la caja. Gana el equipo que más correspondencias de orden-objeto encontró. Esta instrucción debe quedar bien clara a los participantes al inicio del juego.

2ª Parte.- Realización del recuento de lo que se ha dicho que hay en cada caja. Para ello el educador reúne a todos los participantes, y con su lista va comprobando junto con ellos si cada relación concuerda o no con lo que cada miembro del equipo dijo que había en la caja.

Dadas las particularidades del desarrollo de los participantes, es muy probable que no se “haya dicho la verdad” (no se ha sido totalmente honesto) en algunas ocasiones.

3ª Parte.- En asamblea los participantes valorarán cual equipo fue el más honesto, y determinarán por ellos mismos el ganador sobre la base de estas correspondencias honestas (y no por el número de “aciertos” que hayan dicho durante el juego. El educador aprovechará para reforzar lo que es una conducta honesta, y que aún en el juego, lo importante no es ganar como sea, sino siendo honesto y cabal en el mismo.

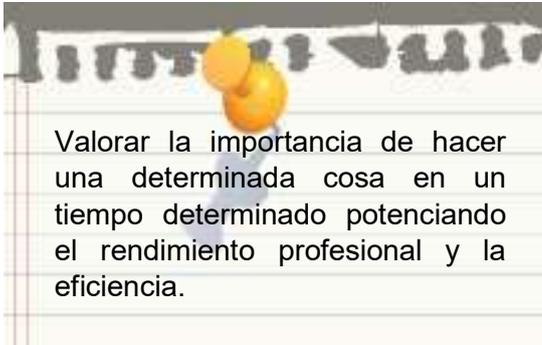
PLAN DE DESTREZAS CON CRITERIO DE DESEMPEÑO

Artículo 11 literal i, Artículos 40 y 42

| 1. DATOS INFORMATIVOS: | | BLOQUE 1 Estrategias nutricionales. | | |
|--|------------------|--|---|----------------|
| DOCENTE: | ÁREA/ASIGNATURA: | NÚMERO DE PERÍODOS: | FECHA DE INICIO: | FECHA/FINALIZA |
| | | 1 | | |
| OBJETIVOS EDUCATIVOS DEL MÓDULO / BLOQUE: | | EJE TRANSVERSAL / INSTITUCIONAL | | |
| Favorecer el proceso de crear y construir situaciones sociales mediante el fortalecimiento de la ética profesional. | | Desarrollo de valores humanos universales. | | |
| Destreza a ser desarrollada: | | EJE DE APRENDIZAJE / MACRODESTREZAS | | |
| Valorar la importancia de hacer una determinada cosa en un tiempo determinado potenciando el rendimiento profesional y la eficiencia. | | Escuchar, hablar, leer y escribir | | |
| | | EJE CURRICULAR INTEGRADOR DEL ÁREA | | |
| | | Escuchar, hablar, leer y escribir para la interacción social. | | |
| 2. PLANIFICACIÓN | | | | |
| ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS | RECURSOS | INDICADORES DE LOGRO | ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN/TÉCNICAS / INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN | |
| Anticipación Conversación a partir de la siguiente idea: La puntualidad, es una virtud que se construye por el esfuerzo de estar a tiempo en el lugar adecuado. Construcción El educador realizará una conversación que, por ejemplo, puede iniciar de la manera siguiente: Cuando se llega tarde aun lugar, una cita, un trabajo, una entrevista..., no solo sale perjudicado la persona que llega tarde sino que su impuntualidad puede suponer un retaso en las tareas de las personas que lo esperan. Consolidación Opinar y comentar acerca de la lectura del cuento "Blanco y Negro" | Salón amplio | Fomenta responsablemente el trabajo en equipo. Valora la importancia de hacer una determinada cosa en un tiempo determinado potenciando el rendimiento profesional y la eficiencia. | Técnica: Observación. Instrumento: Registro Descriptivo. | |
| 3. ADAPTACIONES CURRICULARES | | | | |
| ESPECIFICACIÓN DE LA NECESIDAD EDUCATIVA ATENDIDA | | ESPECIFICACIÓN DE LA ADAPTACIÓN APLICADA | | |
| ELABORADO | | | | |
| DOCENTE: | | | | |
| Firma: | | | | |
| Fecha: | | | | |

ACTIVIDAD N#7

LA PUNTUALIDAD



La puntualidad, es una virtud que se construye por el esfuerzo de estar a tiempo en el lugar adecuado. Es importante para que los acontecimientos que día a día se desarrollan lo hagan correctamente.

Cuando se llega tarde a un lugar, una cita, un trabajo, una entrevista..., no solo sale perjudicada la persona que llega tarde sino que su impuntualidad puede suponer un retraso en las tareas de las personas que lo esperan. Debemos pensar que la puntualidad es una manera de respetar a los demás.

Leer el cuento escrito por Pedro Pablo Sacristán titulado "Blanco y Negro"

Hace mucho, muchísimo tiempo, cuando todo estaba empezando y hasta los planetas, las estrellas y casi todas las cosas antiguas eran tan pequeñas que iban al cole, había una clase especial que era la favorita de todos, porque era la más alegre. Allí estudiaban revoltosos los colores, desde el Blanco al Negro, pasando por el Rojo, el Azul, el Amarillo y todos los demás, preparándose para ser unos colores estupendos cuando fueran mayores. Todos ellos eran, además de graciosos y alegres, muy traviosos, pero especialmente Blanco y Negro, que andaban tan ocupados con sus travesuras que casi siempre llegaban tarde a las clases.

Una mañana se montó un gran revuelo en el cielo. Las nubes habían comenzado a practicar sus lluvias, pero estuvieron lloviendo tanto tiempo, y crearon una tormenta tan terrible, que todos, absolutamente todos, quedaron deprimidos y entristecidos por tener tan poca luz, y ni siquiera el Sol cuando volvió a brillar consiguió alegrar al mundo. La última solución era recurrir a los traviosos y juguetones colores, aunque fueran los más pequeños y pudieran no estar preparados, y fueron a buscarles a su clase

urgentemente. Aún era temprano y como casi siempre Blanco y Negro aún no habían aparecido, pero no había tiempo para esperarles. Tenían que hacer algo rápidamente, así que salieron corriendo por el cielo para llegar hasta donde estaban las nubes, muy apenadas por lo ocurrido. Y en su camino por el cielo, cada uno de los colores dejó un rastro brillante, y la combinación de todos ellos resultó tan espectacular y llamativa que la alegría y la sonrisa volvió a todos con fuerza, en medio de grandes aplausos. Y estuvieron encantados de ser nombrados oficialmente ayudantes del Sol, quien les rogó que a partir de entonces acudieran a ayudarlo para alegrar a todos, formando su espectacular arco iris cada vez que las nubes se excedieran con su lluvia.

Blanco y Negro llegaron a la clase poco después, y no encontraron a nadie. Todos

felicitaron tanto

a los demás

colores por su

alegre

actuación,

que ellos, los

más divertidos

y alegres, no

se atrevieron

a pedirles que

les dejaran

ser parte de

su gran invento,

y desde entonces se esforzaron por ser puntuales y responsables. Y lo

hicieron tanto y tan bien, que ya no les importa no ser parte del arco iris:

ahora son los colores más serios y más importantes, y nadie puede hacer

nada sin ellos.



PLAN DE DESTREZAS CON CRITERIO DE DESEMPEÑO

Artículo 11 literal i, Artículos 40 y 42

| 1. DATOS INFORMATIVOS: | | BLOQUE 1 Estrategias nutricionales. | | |
|---|------------------|---|---|---|
| DOCENTE: | ÁREA/ASIGNATURA: | NÚMERO DE PERÍODOS: | FECHA DE INICIO: | FECHA/FINALIZA |
| | | 1 | | |
| OBJETIVOS EDUCATIVOS DEL MÓDULO / BLOQUE: | | EJE TRANSVERSAL / INSTITUCIONAL | | |
| Favorecer el proceso de crear y construir situaciones sociales mediante el fortalecimiento de la ética profesional. | | Desarrollo de valores humanos universales. | | |
| Destreza a ser desarrollada: | | EJE DE APRENDIZAJE / MACRODESTREZAS | | |
| Que los participantes visualicen como distribuyen su tiempo, y que aspectos de ello deberían modificar. | | Escuchar, hablar, leer y escribir | | |
| | | EJE CURRICULAR INTEGRADOR DEL ÁREA | | |
| | | Escuchar, hablar, leer y escribir para la interacción social. | | |
| 2. PLANIFICACIÓN | | | | |
| ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS | | RECURSOS | INDICADORES DE LOGRO | ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN/TÉCNICAS / INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN |
| Anticipación El guía/capitán sentará a los participantes de su equipo en círculo, en el patio y les preguntará en que ocupan sus tardes, cuando regresan a la casa después del colegio. (jugar, estudio, aseo personal, tv, conversar, deporte, comer, etc...) Construcción Cada participante deberá rellenar su botella, con distintas materialidades o ingredientes, otorgándole a cada elemento la representación de una actividad que realiza en sus tardes; proporcionándolas dependiendo del tiempo que dedique a cada una de ellas. Y escribirá sobre la botella con el plumón negro lo que representa cada una. Consolidación Según lo conversado, cada participante hará un propósito personal, que plasmará dibujando con plumón sobre la botella, flechas que indiquen el aumento o descuento que deberá hacer de las actividades simbolizadas por los materiales. Además podrían hacer un horario, para organizar el tiempo entre tareas, deportes, juegos, lectura, etc... | | Salón amplio | Fomenta responsablemente el trabajo en equipo. Que los participantes visualicen como distribuyen su tiempo, y que aspectos de ello deberían modificar. | Técnica: Observación. Instrumento: Registro Descriptivo. |
| 3. ADAPTACIONES CURRICULARES | | | | |
| ESPECIFICACIÓN DE LA NECESIDAD EDUCATIVA ATENDIDA | | ESPECIFICACIÓN DE LA ADAPTACIÓN APLICADA | | |
| ELABORADO | | | | |
| DOCENTE: | | | | |
| Firma: | | | | |
| Fecha: | | | | |

ACTIVIDAD N# 8

"EL ORDEN DE MIS TARDES"

Fomentar la Responsabilidad



Necesitan una botella de bebida de ½ litro desechable y transparente

Un patio con distintas materialidades (tierra, pasto, maicillo, arena, piedras) o como alternativa pueden ser ingredientes

de cocina (fideos, arroz, harina, azúcar, orégano, etc.) Plumones permanentes, rojos y negros.

- 1- El guía/capitán sentará a los participantes de su equipo en círculo, en el patio y les preguntará en que ocupan sus tardes, cuando regresan a la casa después del colegio. (jugar, estudio, aseo personal, tv, conversar, deporte, comer, etc...)
- 2- Cada participante deberá rellenar su botella, con distintas materialidades o ingredientes, otorgándole a cada elemento la representación de una actividad que realiza en sus tardes; proporcionándolas dependiendo del tiempo que dedique a cada una de ellas. Y escribirá sobre la botella con el plumón negro lo que representa cada una.
- 3- Los participantes volverán a sentarse, mostrando sus botellas y explicando el uso que hacen del tiempo. El guía/capitán guiará la reflexión acerca del buen uso que hacen de su jornada, y de aquellos tiempos que deberán rebajar o aumentar, para ordenar sus rutinas respecto a sus responsabilidades y necesidades.

Reflexión final.- Según lo conversado, cada participante hará un propósito personal, que plasmará dibujando con plumón sobre la botella, flechas que indiquen el aumento o descuento que deberá hacer de las actividades simbolizadas por los materiales. Además podrían hacer un horario, para organizar el tiempo entre tareas, deportes, juegos, lectura, etc...

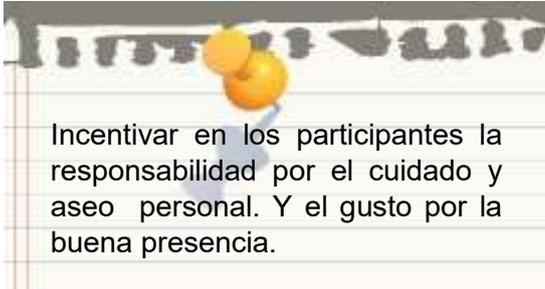
PLAN DE DESTREZAS CON CRITERIO DE DESEMPEÑO

Artículo 11 literal i, Artículos 40 y 42

| 1. DATOS INFORMATIVOS: | | BLOQUE 1 Estrategias nutricionales. | | |
|--|------------------|---|---|----------------|
| DOCENTE: | ÁREA/ASIGNATURA: | NÚMERO DE PERÍODOS: | FECHA DE INICIO: | FECHA/FINALIZA |
| | | 1 | | |
| OBJETIVOS EDUCATIVOS DEL MÓDULO / BLOQUE: | | EJE TRANSVERSAL / INSTITUCIONAL | | |
| Favorecer el proceso de crear y construir situaciones sociales mediante el fortalecimiento de la ética profesional. | | Desarrollo de valores humanos universales. | | |
| Destreza a ser desarrollada: | | EJE DE APRENDIZAJE / MACRODESTREZAS | | |
| Incentivar en los participantes la responsabilidad por el cuidado y aseo personal. Y el gusto por la buena presencia. | | Escuchar, hablar, leer y escribir | | |
| | | EJE CURRICULAR INTEGRADOR DEL ÁREA | | |
| | | Escuchar, hablar, leer y escribir para la interacción social. | | |
| 2. PLANIFICACIÓN | | | | |
| ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS | RECURSOS | INDICADORES DE LOGRO | ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN/TÉCNICAS / INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN | |
| Anticipación El guía aparecerá ante su grupo, comiendo manzana con la boca abierta, notoriamente desarreglado, con el pelo desordenado, la blusa o camisa desabotonada, los calcetines a diferente altura, la corbata chueca, la cara sucia, las manos asquerosas, comiendo chicle y todo lo que se les ocurra para empeorar la imagen Construcción Sobre la figura humana se ponen de forma desordenada el pelo, la ropa y los accesorios. Consolidación La guía/capitán conducirá una conversación reflexiva entre los participantes, considerando la importancia de la presencia personal y la higiene, en cómo nos ven los demás y la imagen que se hacen de nosotros. | Salón amplio | Fomenta responsablemente el trabajo en equipo. Incentivar en los participantes la responsabilidad por el cuidado y aseo personal. Y el gusto por la buena presencia. | Técnica: Observación. Instrumento: Registro Descriptivo. | |
| 3. ADAPTACIONES CURRICULARES | | | | |
| ESPECIFICACIÓN DE LA NECESIDAD EDUCATIVA ATENDIDA | | ESPECIFICACIÓN DE LA ADAPTACIÓN APLICADA | | |
| ELABORADO | | | | |
| DOCENTE: | | | | |
| Firma: | | | | |
| Fecha: | | | | |

ACTIVIDAD N# 9

"LA IMAGEN PERSONAL"



Necesitan una figura humana de tamaño real hecha con cartulina o tiza sobre el suelo

Ropa y zapatos, para poner sobre

la figura lana para poner en la cabeza, como pelo.

Tiza o tierra para ensuciar la figura

Peineta, cepillo de dientes, jabón y colonia

Espejo, lo más



grande posible.

1- El guía aparecerá ante su grupo, comiendo manzana con la boca abierta, notoriamente desarreglado, con el pelo desordenado, la blusa o camisa desabotonada, los calcetines a diferente altura, la corbata chueca, la cara sucia, las manos asquerosas, comiendo chicle y todo lo que se les ocurra para empeorar la imagen...Saludará a sus niños como si nada pasará y al cabo de un tiempo, les preguntará, ¿Cómo me veo? ¿Les molesta que coma con la boca llena? ¿Les gustaría salir conmigo? ¿Por qué? ¿Qué está mal en mí?

2- Sobre la figura humana se ponen de forma desordenada el pelo, la ropa y los accesorios. (Calcetines de distinto color, y a distinta altura, los botones

abrochados desalineados, los cuellos mal puestos, los zapatos al revés y desabrochados, el cierre abierto chascona, con la cara, las manos y los dientes sucios, etc...) También podría hacerse en un compañero del mismo equipo.

3- A cada niño se le pide que observe, comente y ordene un aspecto de la presencia de la figura humana. Pueden utilizar la peineta, el cepillo de dientes, el jabón y la colonia para simbolizar lo que hacen.

4- Luego uno a uno, cada niño mirándose al espejo, deberá mejorar de sí mismo algún aspecto. Se podría teatralizar una entrevista de trabajo con dos personas (Una impecable y otra mal presentada)

Reflexión Final

La guía/capitán conducirá una conversación reflexiva entre los participantes, considerando la importancia de la presencia personal y la higiene, en cómo nos ven los demás y la imagen que se hacen de nosotros. Debemos entender estos cuidados (Nuestra piel, nuestros dientes, nuestro pelo, etc...) con responsabilidad considerando que Dios nos lo regaló. Nuestro cuerpo es el reflejo de nuestra alma, y de que somos templo de Dios.

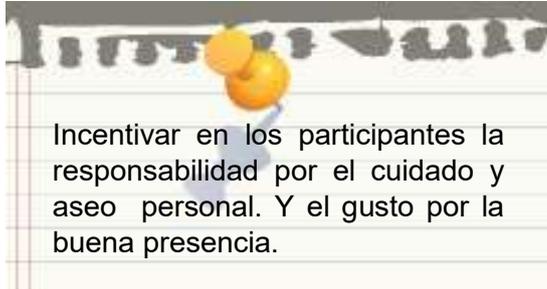
PLAN DE DESTREZAS CON CRITERIO DE DESEMPEÑO

Artículo 11 literal i, Artículos 40 y 42

| 1. DATOS INFORMATIVOS: | | BLOQUE 1 Estrategias nutricionales. | | |
|--|------------------|---|---|----------------|
| DOCENTE: | ÁREA/ASIGNATURA: | NÚMERO DE PERÍODOS: | FECHA DE INICIO: | FECHA/FINALIZA |
| | | 1 | | |
| OBJETIVOS EDUCATIVOS DEL MÓDULO / BLOQUE: | | EJE TRANSVERSAL / INSTITUCIONAL | | |
| Favorecer el proceso de crear y construir situaciones sociales mediante el fortalecimiento de la ética profesional. Destreza a ser desarrollada: Incentivar en los participantes la LEALTAD como parte de la ética profesional. | | Desarrollo de valores humanos universales. | | |
| | | EJE DE APRENDIZAJE / MACRODESTREZAS Escuchar, hablar, leer y escribir EJE CURRICULAR INTEGRADOR DEL ÁREA Escuchar, hablar, leer y escribir para la interacción social. | | |
| 2. PLANIFICACIÓN | | | | |
| ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS | RECURSOS | INDICADORES DE LOGRO | ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN/TÉCNICAS / INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN | |
| Anticipación Iniciar un dialogo a partir de la siguiente idea: Los empleados no deben abusar, en ningún caso, de la confianza de la Empresa ni aprovechar el trabajo en el mismo en beneficio propio, de familiares o de terceras personas vinculadas al empleado. Construcción Identificar los aspectos más relevantes respecto a: Conflictos de interés Dedicación e incompatibilidades Relaciones con clientes y proveedores Consolidación Socializar las experiencias de la actividad realizada. Emitir comentarios. | Salón amplio | Fomenta responsablemente el trabajo en equipo. Incentivar en los participantes la LEALTAD como parte de la ética profesional. | Técnica: Observación. Instrumento: Registro Descriptivo. | |
| 3. ADAPTACIONES CURRICULARES | | | | |
| ESPECIFICACIÓN DE LA NECESIDAD EDUCATIVA ATENDIDA | | ESPECIFICACIÓN DE LA ADAPTACIÓN APLICADA | | |
| ELABORADO | | | | |
| DOCENTE: | | | | |
| Firma: | | | | |
| Fecha: | | | | |

ACTIVIDAD N# 10

LEALTAD PROFESIONAL



Conflictos de interés

- Los empleados no deben abusar, en ningún caso, de la confianza de la Empresa ni aprovechar el trabajo en el mismo en beneficio propio, de familiares o de terceras personas

vinculadas al empleado.- Los empleados no deben utilizar en interés personal ni beneficiarse de los activos, medios y recursos de la Empresa.- Tampoco deben los empleados valerse de su posición en la Empresa para obtener ventajas patrimoniales ni aprovechar oportunidades de negocio de las que tengan conocimiento como consecuencia de su actividad laboral, salvo que previamente la Empresa haya renunciado a las mismas- Se necesita autorización previa de la Empresa para que el empleado pueda:- En general, para que el empleado pueda mantener con la Empresa cualquier relación de negocio o realizar transacciones ajenas a su relación de empleado o de cliente.- El empleado que tuviera interés en cualquiera de las operaciones mencionadas en el párrafo anterior, deberá además abstenerse de participar o de influir en la decisión de la Empresa.- A instancias de la Empresa, los empleados deben facilitar información acerca de los posibles conflictos de interés con la Empresa que puedan afectarles por sus relaciones personales, familiares, profesionales, patrimonio personal o por cualquier otra causa justificada. Esta información será tratada de forma confidencial y a los exclusivos efectos del cumplimiento del Código de Conducta Ética.

Dedicación e incompatibilidades

- Los empleados deben dedicar a la Empresa toda la capacidad profesional y esfuerzo personal necesarios para el ejercicio de las funciones que la Empresa les asigne.- No deben desarrollar actividades, retribuidas o no retribuidas, que puedan perjudicar los intereses o la imagen de la Empresa o afectar a la independencia, imparcialidad y dedicación profesional del

empleado.- Cualquier empleado debe facilitar la información que se le solicite sobre las actividades remuneradas, no autorizadas de forma expresa y previa, incluidas las de enseñanza y formación, que desarrollen fuera de la Empresa.- Antes de aceptar o realizar cualquier actividad o trabajo que pudiera entrar en colisión con los intereses de la Empresa, el empleado deberá consultar a la Empresa.- Están prohibidas las actividades profesionales, retribuidas o no, en favor de otras entidades o, en general, de empresas que realicen actividades en competencia con las del Grupo

Relaciones con clientes y proveedores

- Debe evitarse cualquier clase de interferencia o influencia de clientes, proveedores o terceros, que pueda alterar la imparcialidad y objetividad profesional de los empleados, obligación que afecta de modo especial a los empleados que tienen que tomar decisiones sobre contratación de suministros y servicios y a los que deciden las condiciones económicas de las operaciones con clientes.- Está prohibida la percepción de cualquier clase de remuneración o de

financiación procedente de clientes o de proveedores de la Empresa así como, en general, la aceptación de cualquier clase de remuneración ajena por servicios derivados de la actividad propia del empleado.



CONCLUSIONES

- Para evitar en gran medida los problemas de índole ético-moral que surgen en el ejercicio de una profesión o de un oficio, se deben poner en práctica principios morales que establezcan los parámetros y reglas que describan el comportamiento que una persona puede o no exhibir en determinado momento.
- En la institución educativa hace falta la promoción de la ética profesional como una actitud que debe ser considerada como constante disciplina para la vida, que obliga a los profesionales a realizar sus labores con eficiencia y a mantener una actitud de rechazo frente a todo lo que minimice su dignidad.
- El docente que conoce la carrera que ha elegido, y ayudado por una buena formación ética, o lo que es lo mismo apoderado del sentido del deber y del derecho de lo que se debe hacer en moral, está llamado a triunfar en el desempeño de sus actividades. Toda profesión lleva sobre sus hombros el peso de graves deberes y de hondas responsabilidades, que el profesional solo podrá vencer si pone sus conocimientos al servicio de una conciencia fina y delicada.

Bibliografía

- Aguilar, D. y. (2009). *Guía de Innovación Metodológica*. RETA.
- Aldaz Herrera, N. (2011). *LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LA EDUCACION* .
- Bello Estévez, P. (2012). *Los juegos: planteamiento y clasificaciones*. . Santillana.
- Brunet, I. (S,F). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias* .
- Chiavenato, A. (2011). *Administración de Recursos Humanos. McGraw-Hill. Quinta edición, Colombia*.
- Cooper, Robert y Sawaf Ayman. (2010). *La inteligencia emocional aplicada al liderazgo de las organizaciones*. Bogotá: Printed .
- Dewey Jhon. (s.f.). *Principios de Psicología*.
- Fernández-Berrocal, P. y. (2010). *CULTURA, INTELIGENCIA EMOCIONAL PERCIBIDA Y AJUSTE EMOCIONAL: UN ESTUDIO PRELIMINAR* . Chile: Escuela de Salud Pública, Universidad de Chile.
- Gabel Shemueli, R. (2011). *INTELIGENCIA EMOCIONAL Perspectivas y aplicaciones ocupacionales*.
- Goleman, D. (2010). *La práctica de la inteligencia emocional*. Barcelona: Kairós.
- Hernández, R. (2011). *Metodología de la investigación*. Argentina: McGraw-Hill.
- López Prado, M. (s.f.). *Instrumento de apoyo a la gestión y análisis de situaciones*.
- Manuel E. Cortés & Miriam I. León. (2010). Generalidades sobre Metodología. En *La Metodología de la Investigación*.
- Morán Márquez, F. (2011). *Metodología de la investigación*. Guayaquil: Minerva.
- Navarro R y De la Torre E. (s.f.). *Metodología de la investigación: Bbibliografía, archivística y documental*.
- Nuñez, J. (2010). *INVESTIGACION*. MADRID: PAIDOS.
- Peñalver, M. (2010). *Emociones colectivas: la inteligencia emocional de los equipos*. Barcelona: Alienta.
- Radrigan, M. (2011). *Metodología de la Investigación*.
- Roosevelt, E. (2012). *La inteligencia emocional, la asertividad y otras habilidades sociales como estrategias para el desarrollo profesional*.
- Tejjido Pérez, M. (2011). *LA INTELIGENCIA EMOCIONAL*.

<https://ronnyml.wordpress.com/2006/06/20/> importancia de la inteligencia emocional

ANEXOS



ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA FISCAL "MANUEL GÓMEZ ABAD"

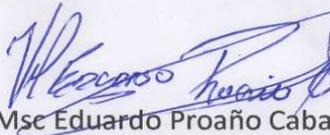
Durán-Ecuador

Durán, 07 de diciembre del 2016

CERTIFICADO

Que los egresados **Rebeca Victoria Inca López** y **Fernando Naval Lindao Tierra**, portadores de cédula de identidad 0916663677 0904892817, estudiantes de la Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Universidad de Guayaquil, realizaron en la Institución Educativa que está a mi cargo, la investigación de su proyecto titulado: "INCIDENCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LA CALIDAD DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES Y DIRECTIVO DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "MANUEL GÓMEZ ABAD" ZONA 8 DISTRITO 24 PROVINCIA DEL GUAYAS, CANTÓN DURÁN, PARROQUIA ELOY ALFARO, PERÍODO 2015-2016. DISEÑO DE UN MANUAL DE COMPROMISO FUNDAMENTADO EN LA ÉTICA PROFESIONAL", desarrollando de una misma manera profesional y enfocados al tema planteados.

Los portadores de la presente pueden hacer el uso adecuado de acuerdo a su conveniencia.


Msc Eduardo Proaño Cabanilla

Director (a)



ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA “MANUEL GÓMEZ ABAD”



Fuente: Datos de la investigación

ENTREVISTA AL DIRECTIVO DE LA INSTITUCIÓN



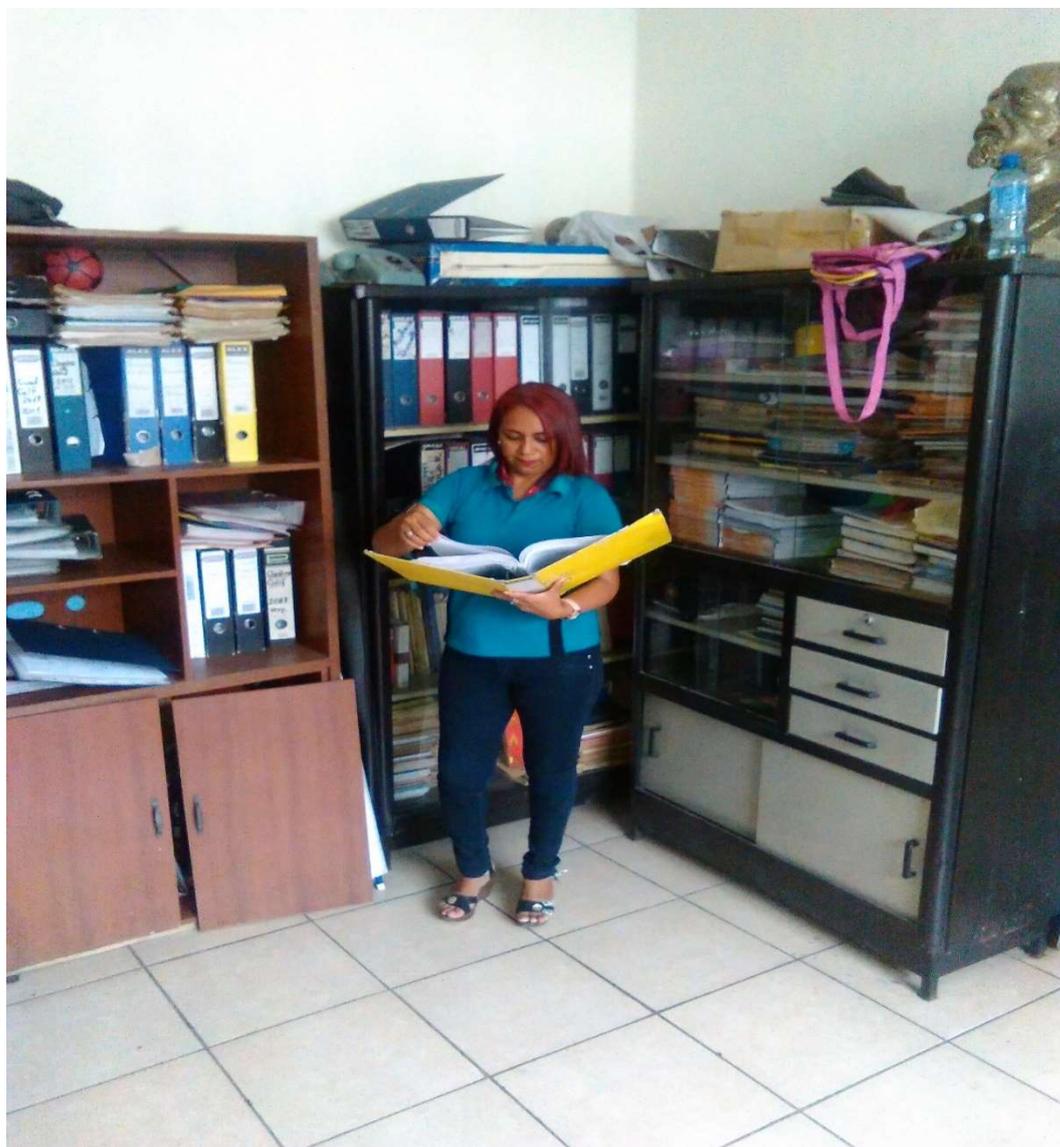
Fuente: Datos de la investigación

ENCUESTAS A LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN



Fuente: Datos de la investigación

ANALIZANDO LOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS



Fuente: Datos de la investigación



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO DE AULA VIRTUAL
CERTIFICADO DE SUBIDA SISTEMA G.T.O



Guayaquil, 30 de octubre del 2017

El departamento de Educación Virtual de la Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación **CERTIFICA** que el estudiante:

Nombre del Estudiante: Inca LÃ³pez Rebeca Victoria
Cédula de Identidad: 0916663677
Módulo MAC: MAC1

Habiendo aprobado el curso de Actualización de Conocimientos han realizado la subida de su proyecto actualizado a la plataforma de Gestión de Titulación Online para constancia en el repositorio de la plataforma virtual.

Código del proyecto: AD-T-GY-0110

Tema de Investigación:

Incidencia de la inteligencia emocional en la calidad del clima organizacional de los docentes y directivo de la escuela de educación básica "Manuel Gómez Abad" zona 8 distrito 24 provincia del Guayas, cantón Durán, parroquia Eloy Alfaro, período 2015-2016. Diseño de un manual de compromiso ético profesional

ATENCIÓN: Los documentos y órdenes emitidos por este Departamento sólo son válidos en los casos en que los estudiantes se encuentren cumpliendo todos los requisitos legales que les correspondan en concordancia con el proceso en que se encuentren y estén dentro del tiempo reglamentario acorde con el período de fin de su malla de estudios.

Firma Responsable de Aula Virtual



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO DE AULA VIRTUAL
CERTIFICADO DE RESULTADO DE PROCESO ANTIPLAGIO



Guayaquil, 27 de febrero del 2017

Por la presente se **CERTIFICA**: Que los resultados del análisis por el sistema detector de coincidencias URKUND al proyecto código AD-T-GY-0110 con el tema:
Incidencia de la inteligencia emocional en la calidad del clima organizacional de los directivos de la escuela de educación básica ?Manuel Gómez Abad? zona 8 distrito 24 provincia del Guayas, cantón Durán, parroquia Eloy Alfaro, período 2015-2016. Diseño de un manual de compromiso ético profesional es de 99% de ORIGINALIDAD cumpliendo con las condiciones de aprobación, encontrándose APTO para presentar el proyecto educativo a las autoridades competentes.
Particular que informo para los fines pertinentes.

URKUND

| | |
|----------|------------------|
| Usuario | Trinidad Escobar |
| Apellido | Trinidad Escobar |
| Nombre | AD-T-GY-0110 |
| Apellido | |
| Apellido | |

27 de febrero del 2017

| Nombre | Apellido |
|----------|----------|
| Trinidad | Escobar |

El presente informe es el resultado de un análisis de coincidencias de texto realizado por el sistema detector de coincidencias URKUND al proyecto código AD-T-GY-0110 con el tema: Incidencia de la inteligencia emocional en la calidad del clima organizacional de los directivos de la escuela de educación básica ?Manuel Gómez Abad? zona 8 distrito 24 provincia del Guayas, cantón Durán, parroquia Eloy Alfaro, período 2015-2016. Diseño de un manual de compromiso ético profesional es de 99% de ORIGINALIDAD cumpliendo con las condiciones de aprobación, encontrándose APTO para presentar el proyecto educativo a las autoridades competentes. Particular que informo para los fines pertinentes.



Firma Gestor de Aula Virtual

MSc. Arq. Silvia Moy Sang Castro
Decana de la facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación
Ciudad. –

APROBACIÓN DEL CONSULTOR ACADÉMICO

De mis consideraciones. -

En virtud de la resolución del H. Consejo Directivo de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, fecha 3 septiembre del 2016; en la cual se me designo asesor de proyectos educativos de la Licenciatura en Ciencias de la Educación, especialización Educación Administrativa.

Tengo a bien informar lo siguiente:

Que: REBECA VICTORIA INCA LÓPEZ con C.C. 0916663677 diseñó y ejecutó el proyecto educativo con el tema:

INCIDENCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LA CALIDAD DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES Y DIRECTIVO DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "MANUEL GÓMEZ ABAD" ZONA 8 DISTRITO 24 PROVINCIA DEL GUAYAS, CANTÓN DURÁN, PARROQUIA ELOY ALFARO, PERÍODO 2015-2016.

PROPUESTA: DISEÑO DE UN MANUAL DE COMPROMISO FUNDAMENTADO EN LA ÉTICA PROFESIONAL

El mismo que ha cumplido con las directrices y recomendaciones dadas por la suscrita. Las participantes satisfactoriamente han ejecutado las diferentes etapas constituidas del proyecto. Por lo expuesto se procede a la aprobación del Proyecto y pone a vuestra consideración el informe de los efectos legales correspondientes.

Atentamente,



Msc. SONIA VENEGAS PAZ

CONSULTORA ACADÉMICA

INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN ENCUESTAS APLICADA A LOS DOCENTES

1.- Datos personales

| | | | |
|---------------------|------------|--------------|--|
| Sexo | Hombre () | Mujer () | |
| NOMBRAMIENTO () | | contrato () | |
| Edad: | | | |
| Nivel de progresión | | | |

2.-Instrucciones para llenar el cuestionario

Encerrar en los recuadros valorando su opinión de acuerdo a las proporciones señaladas

| | | | | |
|-------------------------------------|-------------------------------------|------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| 1 Completamente en desacuerdo | 2 Moderadamente en desacuerdo | 3 Indiferente | 4 Moderadamente de acuerdo | 5 Completamente de acuerdo |
|-------------------------------------|-------------------------------------|------------------|----------------------------------|----------------------------------|

| N° | Proposiciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 1 | ¿La comunicación en el plantel permite un clima organizacional adecuado en la institución? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | ¿El trato entre directivos y docentes permite crear un ambiente adecuado de trabajo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | ¿Se ejecutó un código de convivencia para mejorar el clima organizacional? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | ¿Considera usted que existe un buen liderazgo institucional? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | ¿Considera que la institución tiene un buen clima organizacional? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | ¿Cumple la institución con su misión institucional? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | ¿Se respetan las políticas institucionales? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | ¿Considera armónico el clima que usted percibe en su puesto de trabajo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | ¿La institución le permite la participación en las decisiones estratégicas la mayor relevancia organizacional? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | ¿Siente usted que puede desarrollar su creatividad en su puesto de trabajo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN ENCUESTAS APLICADA REPRESENTANTES

1.- Datos personales

| | | |
|---------------------|------------|-----------|
| Sexo | Hombre () | Mujer () |
| Edad: | | |
| Nivel de progresión | | |

2.-Instrucciones para llenar el cuestionario

Encerrar en los recuadros valorando su opinión de acuerdo a las proporciones señaladas

| | | | | |
|-------------------------------------|-------------------------------------|------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| 1 Completamente en desacuerdo | 2 Moderadamente en desacuerdo | 3 Indiferente | 4 Moderadamente de acuerdo | 5 Completamente de acuerdo |
|-------------------------------------|-------------------------------------|------------------|----------------------------------|----------------------------------|

| N° | Proposiciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 1 | ¿La comunicación en el plantel permite un clima organizacional adecuado en la institución? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | ¿El trato entre directivos y docentes permite crear un ambiente adecuado de trabajo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | ¿Se ejecutó un código de convivencia para mejorar el clima organizacional? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | ¿Considera usted que existe un buen liderazgo institucional? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | ¿Considera que la institución tiene un buen clima organizacional? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | ¿Cumple la institución con su misión institucional? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | ¿Se respetan las políticas institucionales? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | ¿Considera armónico el clima que usted percibe entre directivo y docentes? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | ¿La institución le permite la participación en las decisiones estratégicas la mayor relevancia organizacional? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | ¿Siente usted que el docente desarrolla su creatividad en el puesto de trabajo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN
ENTREVISTA APLICADA AL DIRECTIVO

1. ¿Por qué considera usted que la comunicación permite crear un clima organizacional adecuado en la institución? _____

2. ¿Cómo usted crearía un ambiente armónico con su equipo docente?

3. ¿Cómo ejecutó el código de convivencia para mejorar el clima organizacional? _____

4. ¿De qué forma usted lidera la institución? _____

5. ¿Describe el clima organizacional de su institución? _____

6. ¿De qué manera se cumple la misión institucional?

7. ¿Cómo se establece las políticas institucionales?

8. ¿Cómo es el clima organizacional de usted con respecto al trabajo docente?

9. ¿Qué estrategia utiliza la institución en la participación de decisiones organizacionales?

10. ¿Cómo incentiva la creatividad de su docente? _____

| REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA | |
|---|---|
| FICHA DE REGISTRO DE TESIS | |
| TÍTULO Y SUBTÍTULO: INCIDENCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LA CALIDAD DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES Y DIRECTIVO DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA “MANUEL GÓMEZ ABAD” DISEÑO DE UN MANUAL DE COMPROMISO DE ÉTICA PROFESIONAL | |
| AUTORA: REBECA VICTORIA INCA LÓPEZ | TUTOR: MSc. JOSÉ LUCIO MORALES |
| | REVISORES: MSc. Sonia Venegas Paz |
| INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL | FACULTAD: FILOSOFIA LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACION |
| CARRERA: ADMINISTRACIÓN Y SUPERVISIÓN EDUCATIVA | |
| FECHA DE PUBLICACIÓN: AÑO 2017 | No. DE PÁGS: 149 PAGES |
| TÍTULO OBTENIDO: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y SUPERVISIÓN EDUCATIVA | |
| ÁREAS TEMÁTICAS: INTELIGENCIA EMOCIONAL ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA “MANUEL GÓMEZ ABAD” | |
| PALABRAS CLAVE: Inteligencia emocional Clima organizacional Ética profesional | |
| RESUMEN: La presente investigación se realizó en la escuela de educación básica “Manuel Gómez Abad”, con la finalidad de determinar la influencia de la inteligencia emocional en la calidad del clima organizacional, y proveer de un recurso que oriente el comportamiento ético y profesional de los y las docentes de la institución, en el proceso investigativo se utilizó la investigación de campo, además de otros instrumentos que permitieron la verificación y validación del tema. Liderar, sobre todo en estos momentos en los que la oferta y la demanda son globales y podemos tener que dirigir a personas que no se encuentran dentro de nuestros parámetros culturales y grupales, pasa por tener la capacidad para manejar nuestras emociones y las de los demás, por ello a través de esta investigación se busca promover el fortalecimiento de las habilidades personales y participar activamente en el mejoramiento de la calidad del clima organizacional, beneficiando a toda la comunidad educativa. Este estudio fue metodológicamente cuantitativo, descriptivo y transversal; se aplicó técnicas de análisis estadístico que sustentan un diagnóstico inicial sobre la problemática tratada. El procesamiento de datos se diseñó para considerar porcentajes y frecuencias que permitan, en base a una interpretación de esta información, obtener una caracterización fidedigna del fenómeno estudiado. De esta manera se determinó que, en efecto, existe la necesidad de mejorar la calidad del clima organizacional en la institución. | |
| No. DE REGISTRO (en base de datos): | No. DE CLASIFICACIÓN: |
| DIRECCIÓN URL (tesis en la web): | |
| ADJUNTO PDF: | <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO |
| CONTACTO CON AUTOR/ES | Teléfono: 0998701541 E-mail: rebecaincalopez@gmail.com |
| CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN: | Nombre: Secretaría de la Facultad Filosofía |
| | Teléfono: (2294091) Telefax:2393065 |
| | E-mail: fca@uta.edu.ec |