



**INSTITUTO TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE
TECNOLOGÍA**

**TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
PROYECTO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO EN:
TECNÓLOGA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Tema:

**Propuesta de acciones de mejora para el clima
organizacional del Colegio Domingo Savio; durante el año
2017**

Autora:

Ariana Santos Ruiz

Tutora:

Ph. D. Beatriz Rodríguez Herkt

2017

DEDICATORIA

Esta investigación está dedicada primeramente a Dios por darme la oportunidad de poder realizar este gran paso y que con esfuerzo, paciencia y sabiduría todo es posible, a mis padres Isabel Ruiz y Olmedo Santos por darme el apoyo económico y moral lo cual fue mi motivación primordial para seguir adelante, a mi otro padre Wellington Rivas por quererme y apoyarme en lo que necesitaba, a mi hermana Angella Santos por su aliento día a día, en especial a mi hermana Ashley Santos que está en el cielo que es mi ángel de la guarda que me da la fuerza para salir adelante, y a mis padrinos Wendy Casanova y Billy Jama que siempre han estado incondicionalmente, a toda mi familia que siempre han sido un impulso para seguir y no desmayar en lo que deseo lograr, por darme su apoyo y paciencia en los momentos más difíciles de mi vida.

A ellos les debo lo que soy, gracias a sus consejos y enseñanzas que me han dado, que con paciencia y perseverancia se pueden cumplir los sueños y metas para lograr ser una gran profesional.

Ariana Leonela Santos Ruiz

0929279222

AGRADECIMIENTO

Principalmente le agradezco a Dios por iluminar y guiar mi camino para vencer las adversidades en los momentos difíciles como en los fáciles, por bendecirme todos los días y poder cumplir con mis metas.

Mi sincero agradecimiento a mis padres y familia en general por darme su apoyo incondicional para poder terminar este trabajo de grado, a los docentes que me brindaron sus conocimientos, a mis compañeros y amigos de curso que han formado parte de este camino profesional, y a esta prestigiosa institución que me dio su gran calidad académica.

Ariana Leonela Santos Ruiz

0929279222

CERTIFICACIÓN DE LA ACEPTACIÓN DE LA TUTORA

En mi calidad de tutora del proyecto de investigación, nombrado por el consejo directivo del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

CERTIFICO:

Que he analizado el proyecto de investigación con el tema "Propuesta de acciones de mejora para el clima organizacional del colegio Domingo Savio; durante el año 2017", presentado como requisito previo a la aprobación y desarrollo de la investigación para optar por el título de:

Tecnóloga en Administración de empresas

El problema se refiere a: En el colegio Domingo Savio se han presentado diferentes inconvenientes entre los trabajadores del área administrativa ya que no trabajan en equipo ni se relacionan entre ellos.

Autora: Ariana Leonela Santos Ruiz

Tutora: Ph. D. Beatriz Rodríguez Herkt

CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN

Yo, Santos Ruiz Ariana Leonela en calidad de autor(a) con los derechos patrimoniales del presente trabajo de titulación Propuesta de acciones de mejora para el clima organizacional del Colegio Domingo Savio; durante el año 2017, de la modalidad de Semipresencial realizado en el Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología como parte de la culminación de los estudios en la carrera de Tecnología en Administración de empresas, de conformidad con el *Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN* reconozco a favor de la institución una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial del mencionado trabajo de titulación, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo/autorizamos al Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología para que digitalice y publique dicho trabajo de titulación en el repositorio virtual de la institución, de conformidad a lo dispuesto en el *Art. 144 de la LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR*.

Ariana Leonela Santos Ruiz

Nombre y Apellidos del Autor

No. de cedula: 0929279222

Firma

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL CEGESCIT

En calidad de colaborador del Centro de Gestión de la Información Científica y Transferencia de Tecnológica (CEGESCIT) nombrado por el Consejo Directivo del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

CERTIFICO:

Que el trabajo ha sido analizado por el URKUND y cumple con el nivel de coincidencias permitido según fue aprobado en el **REGLAMENTO PARA LA UTILIZACIÓN DEL SISTEMA ANTIPLAGIO INSTITUCIONAL EN LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN Y TRABAJOS DE TITULACIÓN Y DESIGNACIÓN DE TUTORES del ITB.**

Nombre y Apellidos del Colaborador
CEGESCYT

Firma

**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE
TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
PROYECTO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:
TECNÓLOGA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Tema:

"Propuesta de acciones de mejora para el clima organizacional del colegio
Domingo Savio"

Autora: Ariana Leonela Santos Ruiz

Tutora: Ph. D. Beatriz Rodríguez Herkt

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo proponer un plan de mejora que favorezca el clima organizacional de los trabajadores del área administrativa en el Colegio Domingo Savio que será el punto de partida para que la institución educativa elabore un programa de motivación para el personal, que se ajuste tanto a las características de la institución educativa como a la de los trabajadores que laboran en ella y se establezca el trabajo en equipo incrementando la productividad. La investigación efectuada es de carácter descriptiva, la población en estudio estuvo conformada en su totalidad por once trabajadores, para que puedan cumplir los objetivos y metas de la institución educativa.

Clima organizacional

Trabajo en equipo

Mejoras

Productividad

**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE
TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
PROYECTO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:
TECNÓLOGA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Tema:

“Propuesta de acciones de mejora para el clima organizacional del colegio Domingo Savio; durante el año 2017”

Autora: Ariana Leonela Santos Ruiz

Tutora: Ph. D. Beatriz Rodríguez Herkt

ABSTRACT

The objective of this paper is to propose an improvement plan that favors the organizational climate of the administrative area workers at the Domingo Savio school, which will be the starting point for the institution to develop a motivation program for the staff, which fits to the characteristics of the educational institution well as to the workers who work in it and increasing productivity establishing teamwork. The research carried out is of a descriptive nature, the population for this study was formed in its entirety by eleven employees, so that they can meet the objectives and goals of the educational institution.

Organizacional climate

Teamwork

Improvement

Productivity

ÍNDICE GENERAL

Contenido:

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Certificación de la aceptación de la tutora.....	iv
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
Índice general.....	ix
Índice de figuras.....	xi
Índice de gráficos.....	xi
Índice de cuadros.....	12
Índice de tablas.....	12

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema.....	13
Ubicación del problema en un contexto.....	13
Situación conflicto.....	14
Formulación del problema.....	16
Variables de investigación.....	16
Delimitación del problema.....	17
Objetivos.....	18
Objetivos generales.....	18
Objetivos específicos.....	18
Justificación.....	18

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Fundamentación teórica.....	20
Antecedentes históricos.....	20
Antecedentes referenciales.....	24
Fundamentación legal.....	34

Variables de la investigación.....	35
Glosario.....	36

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

Presentación de la institución.....	37
Diseño de la investigación.....	41
Tipo de la investigación.....	41
Investigación descriptiva.....	41
Investigación correlacional.....	42
Investigación explicativa.....	42
Procedimiento de la investigación.....	43
Técnicas e instrumentos	43

CAPÍTULO IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Aplicación a las técnicas de instrumentos	48
Análisis documental.....	49
Cuadros y gráficos.....	49
Conclusiones.....	62
Recomendaciones.....	63
Bibliografía.....	64

Anexos	68
---------------------	-----------

Anexo 1 Matriz FODA	
Anexo 2 Espina de Ishikawa	
Anexo 3 Modelo de encuesta	
Anexo 4 Modelo de entrevista	

ÍNDICE DE FIGURAS

Contenidos:	Páginas:
Figura 1 Clima autoritario.....	27
Figura 2 Clima participativo.....	28
Figura 3 Equipo autodirigido.....	33
Figura 4 Potencializador de desarrollo humano y social.....	33

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Contenidos:	Páginas:
Gráfico 1 Colaboración.....	50
Gráfico 2 Integración.....	51
Gráfico 3 Clima organizacional.....	52
Gráfico 4 Trabajo en equipo.....	53
Gráfico 5 Relación laboral.....	54
Gráfico 6 Motivación.....	55
Gráfico 7 Normas de seguridad y salud.....	56
Gráfico 8 Condiciones ambientales.....	57
Gráfico 9 Materiales y recursos.....	58
Gráfico 10 Comunicación.....	59

ÍNDICE DE CUADROS

Contenidos:	Páginas:
Cuadro 1 Clima organizacional positivo.....	25
Cuadro 2 Clima organizacional negativo.....	25
Cuadro 3 Organigrama de la Institución.....	39
Cuadro 4 Plantilla de trabajadores.....	40

ÍNDICE DE TABLAS

Contenidos:	Páginas:
Tabla 1 Clima organizacional positivo.....	15
Tabla 2 Población.....	45
Tabla 3 Muestra.....	46
Tabla 4 Ficha de observación	47
Tabla 5 Colaboración laboral.....	49
Tabla 6 Integración laboral.....	50
Tabla 7 Cima organizacional.....	51
Tabla 8 Trabajo en equipo.....	52
Tabla 9 Relación laboral.....	53
Tabla 10 Motivación.....	54
Tabla 11 Normas de seguridad y salud.....	55
Tabla 12 Condiciones ambientales de trabajo.....	56
Tabla 13 Materiales y recursos.....	57
Tabla 14 Comunicación.....	58

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1. Ubicación del problema en un contexto

El clima organizacional se ha venido abordando principalmente desde varias perspectivas desde la gestión administrativa de las empresas, sin embargo en los últimos años se ha ido extendiendo hacia el campo educativo con particularidad en la educación superior, considerando así la participación y el clima organizacional como actitudes que interactúan en una institución educativa de manera recíproca que a su vez reflejan los valores y objetivos de la vida cotidiana en los colegios, aportando significativamente a los logros educativos. (Ordinola, 2015)

El clima organizacional es uno de los factores que más aporta al logro de mejores resultados en cuanto a la integración del personal, en una institución educativa en la cual ya opera una adecuada disciplina laboral. (Aravena, 2002)

El estudio del clima organizacional en las instituciones educativas aporta ideas para el entendimiento de las relaciones laborales e interpersonales y para la eficiencia de las labores organizativas, obteniendo mejores resultados en un mayor desempeño, cooperación y compromiso para el desarrollo.(Vega M. C., 2010)

La valoración del clima organizacional en la actualidad se le atribuye la importancia necesaria en las instituciones educativas, porque así se puede analizar las falencias que se presentan y fortalece el desempeño y profesionalismo del personal.(Pérez D. A., 2013)

En las instituciones educativas es muy importante y necesario diagnosticar el clima organizacional que existe, para evaluar el comportamiento y desarrollo

de los trabajadores a la hora de realizar sus funciones tomando en cuenta las metas y objetivos de la institución educativa.

1.1.2. SITUACIÓN CONFLICTO

En el colegio Domingo Savio se han presentado diferentes inconvenientes entre los trabajadores del área administrativa ya que no trabajan en equipo ni se relacionan entre ellos.

Por lo que se revelan las siguientes insuficiencias para lo cual se realizó un análisis FODA para identificar las debilidades con los trabajadores del área administrativa (ver anexo 1).

Debilidades:

- Falta de inversión enfocada en la renovación de equipos computacionales, equipamiento audiovisual y materiales de laboratorio.
- Carencia de inversión en la construcción de una techumbre adecuada para el patio, principalmente en tiempos donde la temperatura estacional es mayor.
- Escaso trabajo en equipo entre los trabajadores del área administrativa.
- Poco tiempo para coordinar y organizar tareas comunes entre docentes.
- Personal no involucrado con el trabajo de educación ambiental.
- Escasos recursos económicos para mejorar la infraestructura.
- Falta de participación de los estudiantes en el diseño de los manuales de convivencia.

Se aplicó la espina de ISHIKAWA para establecer las causas y efectos del problema (ver anexo 2), lo cual se detalla a continuación:

Tabla 1 Resultado de la Espina de Ishikawa

CAUSAS	EFECTOS
Falta de inversión enfocada en la renovación de equipos computacionales, equipamiento audiovisual y materiales de laboratorio.	Fallas en la aplicación de tecnología actualizada en las diferentes asignaturas.
	Los conocimientos de los estudiantes no son impartidos de manera dinámica.
	Desinterés y desmotivación por parte de los estudiantes.
Carencia de inversión en la construcción de una techumbre adecuada para el patio, principalmente en tiempos donde la temperatura estacional es mayor.	Problemas en la piel de los estudiantes.
	Bajo nivel de integración entre los estudiantes en el receso y en la jornada deportiva.
Escaso trabajo en equipo entre los trabajadores del área administrativa.	Bajo rendimiento.
	Desmotivación del personal.
	Poca capacidad de comunicación.
Poco tiempo para coordinar y organizar tareas comunes entre docentes.	Desintegración entre los docentes.
	Mala organización.
	No existe coordinación.
Personal no involucrado con el trabajo de educación ambiental.	Poco interés en temas sobre la ecología.
	Bajo nivel de educación ambiental.

	Obstáculos para desarrollar programas de educación ambiental
Escasos recursos económicos para mejorar la infraestructura.	Afecta la permanencia de los estudiantes
	Perjudica las condiciones laborales de los trabajadores.
Falta de participación de los estudiantes en el diseño de los manuales de convivencia.	Dificultad al adaptarse al medio social educativo.
	Falta de interés p a lo que propone la institución.
	Carencia de compromiso para realizar aprendizajes y establecer relaciones sociales a nivel educativo.

Elaborado por: Ariana Santos

1.1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo incide el clima organizacional en la realización del trabajo en equipo de los trabajadores del área administrativa en el colegio Domingo Savio, durante el año 2017?

1.1.4. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

Variable independiente:

- Clima organizacional

Variable dependiente:

- Realización del trabajo en equipo

1.1.5. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

Campo: Administración RRHH

Aspecto: Clima organizacional

Área: Departamento Administrativo Colegio Domingo Savio

Periodo: 2017

1.1.6. EVALUACIÓN DEL PROBLEMA

Los aspectos generales de evaluación son:

Delimitado.- La investigación se desarrolló en el área administrativa en el colegio Domingo Savio, durante el año 2017.

Evidente.- Se puede evidenciar como afecta el mal clima organizacional en los trabajadores que se desempeñan en el área administrativa en el colegio Domingo Savio.

Relevante.- Con esta investigación se procura iniciar el rumbo hacia una mejora continua en la institución educativa, para establecer un compromiso de relacionarse cordialmente con los trabajadores ya que es un factor determinante en la eficiencia y eficacia en el clima organizacional.

Original.- La propuesta de mejora del clima organizacional en el colegio Domingo Savio es novedosa ya que generalmente no hay un mayor índice de estudio del clima organizacional en instituciones educativas.

Factible.- Se cuenta con la colaboración y la aprobación de la jefa de recursos humanos.

Variables.- Se estudia la relación de las dos Variable independiente: Clima organizacional, variable dependiente: Realización de trabajo en equipo.

1.1.7. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo general

- Proponer estrategias para mejorar el clima organizacional en la realización del trabajo en equipo en el colegio Domingo Savio ubicado en Guayaquil durante el periodo 2017.

Objetivos específicos

- Fundamentar los aspectos teóricos sobre el clima organizacional y su incidencia en la realización del trabajo en equipo.
- Diagnosticar el clima organizacional los trabajadores del área administrativa que existe en el colegio Domingo Savio.
- Diseñar un plan de mejoras que permita la realización del trabajo en equipo a fin de mejorar el clima organizacional.

1.1.8. JUSTIFICACIÓN

Conveniencia.- Analizar el clima organizacional constantemente sirve para lograr alcanzar los objetivos planteados y tener una alta productividad, sobre todo para que no afecte el desempeño y rendimiento de los trabajadores del área administrativa en el colegio Domingo Savio el cual es afligido causando malas relaciones laborales y falta de trabajo en equipo.

Relevancia social.- El clima organizacional forma parte del ambiente social, porque influye en cómo se relacionan las personas en el ámbito interno y externo. En las instituciones educativas los trabajadores también establecen relaciones sociales ya que convive la mayor parte de su tiempo en su trabajo, esto incrementa la comunicación e integración para incrementar la interacción social.

Implicaciones prácticas.- La investigación se realizará mediante métodos, técnicas, procedimientos, tácticas, sistemas e instrucciones las cuales servirán para detectar los problemas, se efectuará un plan de mejora para incrementar la productividad de la institución y de los trabajadores.

Valor teórico.- Está basado en el marco referencial, que permitirá la reflexión de los directivos de la institución educativa con el fin de lograr un equilibrio en el clima organizacional para que puedan interactuar los grupos de trabajo que integran el área administrativa, de manera cordial, armonizada y comprometidos con los mismos ideales.

Utilidad metodológica.- Este proyecto será de modo práctico, la cual será esclarecedora, mediante una encuesta. Donde se evaluarán todos los desatinos e inconvenientes que existen en el clima organizacional y cómo influyen en el desempeño, cooperación y desarrollo de los trabajadores del área administrativa y de esta forma alcanzar la realización del trabajo en equipo y la mejora en la institución educativa.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

El clima organizacional es un objeto de estudio complejo, pero al mismo tiempo retador e importante. Desde el momento en que la institución educativa presume la interacción de personas cada una de ellas con sus valores, principios, emociones, necesidades, conocimientos y experiencias previas, necesariamente se genera un ambiente que es llamado clima. El clima organizacional es producido por la interacción entre personas, cosas y tecnología, pero al mismo tiempo moldea y dirige a esas personas. (Lam, 2000)

Según el autor Smey - Richman (1991) la cultura organizacional es una variable que moldea las conductas tanto en los profesores como en directivos, es decir, que las prácticas habituales desarrolladas dentro y fuera de la sala de clases, influyen en la calidad de la interacción.

2.1.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS

Tesis: "Clima organizacional de una institución educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes" (Maldonado, 2012)

La investigación descriptiva tuvo como intención detallar los niveles de clima organizacional que existe según las percepciones de los docentes de una institución educativa de Ventanilla. La muestra disponible estuvo constituida por 57 docentes de primaria y secundaria. En los casos de las dimensiones estructurales, incentivos, recompensas e identidades; se determinó que los niveles son admisibles y en la dimensión de relaciones laborales son regulares con relación al clima organizacional de los docentes que constituyen la muestra. (Maldonado, 2012)

En este trabajo se tuvo el propósito de medir el clima organizacional de los docentes de primaria y secundaria de una institución educativa y lo

realizaron por medio de un cuestionario procesado por dimensiones que son importantes y necesarias para evaluar el clima organizacional de dicha institución educativa.

Tesis: "Trabajo en equipo y clima organizacional" (Enríquez, 2016)

Este estudio investigativo tuvo como objetivo principal establecer la relación que tiene el trabajo en equipo con el clima organizacional. El diseño de esta investigación es descriptiva; se efectuó con colaboradores del Hotel del Campo de Quetzaltenango por medio de un cuestionario con interrogantes, la categoría de preguntas fue mixta porque no delimitan las opciones de las respuestas. En el estudio se evidenció que el trabajo en equipo es muy importante para que los colaboradores logren desempeñar mejor sus funciones y a su vez haya clima organizacional positivo dentro de la empresa. (Enríquez, 2016)

En este trabajo de investigación se revela que el trabajo en equipo para el clima organizacional es importante, por eso se debe llevar un control y evaluación constantemente para que los trabajadores de las organizaciones se sientan a gusto en su función de trabajo y desarrollen sus deberes de manera eficiente, así tanto los trabajadores como la organización puedan alcanzar el mismo objetivo.

Tesis: "Estrategias para fortalecer el trabajo en equipo de las docentes del nivel preescolar del Gimnasio Campestre Cristiano" (Melo, 2014)

El objetivo de esta investigación es formular tácticas que fortalezcan el trabajo en equipo de las docentes del nivel preescolar del Gimnasio Campestre Cristiano. Esta investigación se efectuó en dos momentos; en el primero se hizo un diagnóstico de como las docentes del nivel preescolar estaban trabajando en equipo y en el segundo se precisó las circunstancias problemáticas puntualizadas comenzando en los resultados obtenidos de los instrumentos que se manejaron para la recolección de la información, los cuales se analizaron de forma descriptiva. (Melo, 2014)

En esta investigación se presenta una propuesta de estrategias para mejorar y fortalecer el trabajo en equipo entre las docentes del nivel preescolar del Gimnasio Campestre Cristiano, hicieron un diagnóstico para descifrar a que se debe la falta de trabajo en equipo entre las docentes y el origen del problema, para así aplicar las estrategias planteadas y generar el trabajo en equipo en la institución educativa.

Tesis: "Educación experimental y trabajo en equipo" (Valencia, 2005)

Para formar, capacitar o potenciar equipos de trabajo se halla la educación experimental o el usualmente llamado Outdoor Training. Desde la aparición de los trabajos en equipos es innegable la amplia ejecución de esta estrategia de trabajo, la cual se ha venido efectuando desde el desconocimiento de los conceptos teóricos; percibiendo que cuando existe un grupo de personas trabajando, inmediatamente se le denomina equipo. (Valencia, 2005)

En esta investigación se plantea estrategias para formar, capacitar o potenciar equipos de trabajo, y también implementa programas tales fines llegando a considerar que por procesos de educación experimental se está formando equipos logrando que se realicen grupos de trabajo armonizados sin generar ningún tipo de discrepancia y desacuerdos entre los trabajadores de una organización.

Tesis: "Trabajo en equipo de los colaboradores de la fuerza de ventas de TadooAdventureGear, Perú 2015" (Somocurcio, 2015)

El presente trabajo de investigación se desplegó en la empresa TadooAdventureGear, Perú, con el objetivo de conocer el origen del trabajo en equipo de los trabajadores del área de ventas de la señalada organización a nivel nacional. El tipo de la investigación fue descriptivo y diseño no experimental; la población en estudio estuvo constituida por 28 promotores de ventas, de los cuales se seleccionó información primordial por medio de una encuesta creada especialmente para este trabajo. (Somocurcio, 2015)

Esta investigación se basó en determinar el origen del trabajo en equipo entre los trabajadores de la empresa TadooAdventure en el área de ventas, analizando a los promotores de venta con un estudio de información por medio de encuestas directamente para ese trabajo.

Tesis: "La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales" (Suarez, La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales, 2015)

El trabajo en equipo es un conocimiento que encierra la integración, la unión, y la comunicación de una organización, es el equivalente de la productividad, eficiencia, desempeño y el logro de objetivos de la organización, fundamentándose en la necesidad de mejorar continuamente y adaptarse a los cambios que se dan dentro de las disposiciones organizacionales para dar cumplimiento a la misión y visión establecida y que permita orientar el comportamiento y conducta de los trabajadores con la finalidad de alcanzar la mayor calidad y productividad. (Suarez, La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales, 2015)

La investigación sobre el tema de trabajo en equipo permitirá identificar desde diferentes puntos de vista los factores que intervienen en un adecuado trabajo en equipo y como se involucra el liderazgo, motivación y la colaboración en el desempeño para el logro de objetivos.

2.1.2. ANTECEDENTES REFERENCIALES

El estudio del clima organizacional aporta conocimientos fundamentales para el conocimiento de las relaciones laborales y la eficiencia de la gestión organizativa. El dominio de las variables del comportamiento de los trabajadores, tales como la satisfacción o motivación laboral y de también de ciertas variables personales, como el desempeño puede tener una operación influyente sobre la interacción social que se desarrolla entre los diferentes trabajadores que forman parte de las organizaciones y sobre los efectos obtenidos en el trabajo. (Vega M. C., 2010)

El clima organizacional es muy importante analizarlo en todas las organizaciones e instituciones para poder evaluar la conducta y actitudes de los trabajadores en sus diferentes puestos de trabajo.

El clima organizacional se describe a la forma en que los integrantes de una institución u organización detallan su entorno o ambiente de trabajo, iniciando de un conjunto de espacios relacionados con el trabajador, y la misma institución u organización. (Marínez, 2016)

El clima organizacional según las definiciones expresan que:

- El clima describe las características que tiene el ambiente de trabajo.
- Estas características son apreciadas por los trabajadores que se desempeñan en ese ambiente.
- El clima tiene efectos en la conducta y el comportamiento del personal.
- El clima es una variable que se interpone entre los factores del comportamiento individual de los trabajadores. (Caraveo, 2004)

El clima organizacional está ligado por la comunicación interna, es afectado por los comportamientos y actitudes de los directivos de las organizaciones e influye en el comportamiento y actitud del personal. (Vargas I. S., 2011)

El Clima organizacional es positivo cuando:

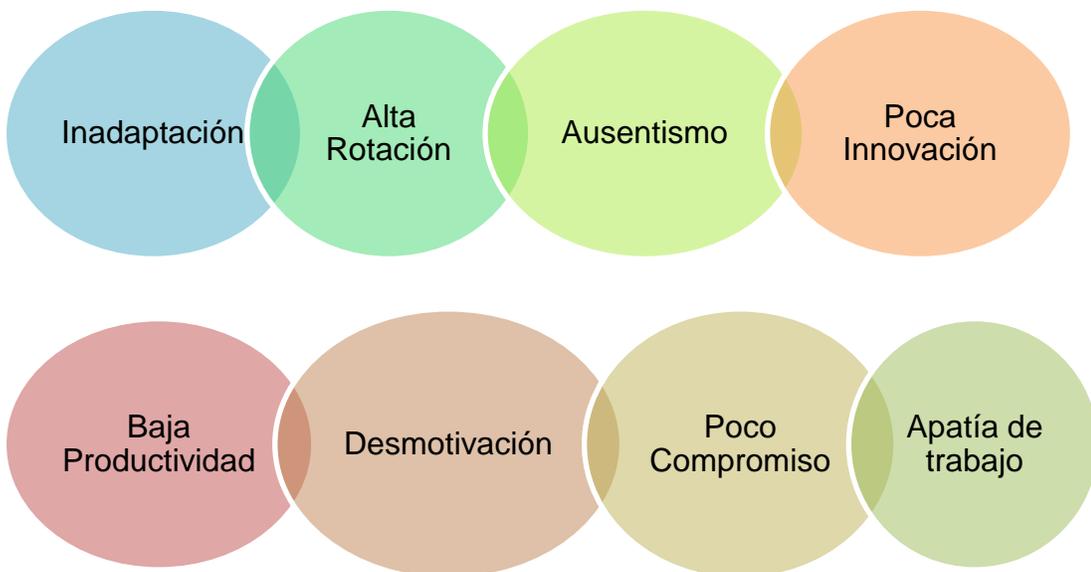
Cuadro1 Clima Organizacional Positivo



Fuente: (Vargas I. S., 2011)

El Clima organizacional es negativo cuando:

Cuadro 2 Clima Organizacional Negativo



Fuente: (Vargas I. S., 2011)

Para un clima organizacional adecuado es necesario:

- **Estándares**

Establecer un plan estratégico que sea diseñado en un tiempo determinado. Si el personal administrativo conoce los estándares que se intentan alcanzar, sienten más seguridad para aportar con este propósito.

- **Conflicto**

Se debe establecer una comunicación por niveles jerárquicos en las instituciones educativas u organizaciones, ya que disminuye la generación del conflicto e inconveniente.

- **Cooperación**

Es la disposición de ayuda y apoyo que tienen los directivos a sus trabajadores y viceversa.

- **Identidad**

Se refiere al sentimiento de pertenecer o de ser parte, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la institución educativa u organización.

Tipos de clima organizacional (Recursos Humanos, 2010)

Conocer los diferentes tipos de clima organizacional es importante, ya que ver cual se acopla más al de la institución educativa, y si este no genera los resultados adecuados es preciso cambiarlo por uno que cree un buen clima que ayude al rendimiento de los trabajadores del área administrativa.

Likert sostiene que hay dos clases de clima organizacional, y cada uno presenta divisiones que se mencionan a continuación:

Clima autoritario explorador: Las decisiones que se toman son establecidas por los directivos de la institución educativa, ya que ellos no tienen la suficiente confianza a sus trabajadores para tomarlos en cuenta en esta importante determinación. Los trabajadores realizan sus funciones en un ambiente temeroso sin recibir incentivos o recompensas.

Clima autoritario paternalista: Existe un tipo de clima de jefe a trabajador, se plantean sanciones y ocasionalmente recompensas, este tipo de clima es de forma flexible con sus trabajadores.

Figura 1 clima autoritario



Fuente:(Recursos Humanos, 2010)

Clima consultivo: Este tipo de clima a diferencia de los anteriores se presenta un alto nivel de confianza con sus trabajadores, utilizan métodos participativos y dinámicos motivando a sus trabajadores mediante incentivos y pocas veces sanciones. Tratan de tener a su personal satisfecho en un clima organizacional positivo.

Clima participación en grupo: En este tipo de clima la confianza con sus trabajadores es total, mantienen una relación cordial, armónica, y de amistad entre jefes y trabajadores. Entre todo el personal forman un equipo de trabajo efectivo compartiendo ideas y conocimientos con el fin de lograr alcanzar objetivos en común.

Figura 2 Clima participativo



Fuente:(Recursos Humanos, 2010)

Variables del clima organizacional

El clima organizacional es encaminado al conocimiento de las variables circunstanciales internas y externas que pueden afectar la conducta de los trabajadores en la institución educativa, el acercamiento a dichas variables es a través de las apreciaciones que los trabajadores tienen de ellas.

En el clima organizacional las variables estimadas son:

- Variables del ambiente físico: tiempo, espacio, ruido, contaminación, calor, instalaciones, recursos, etc.
- Variables estructurales: infraestructura, tamaño, estructura formal, estilo, etc.
- Variables del ambiente social: comunicación, integración, compañerismo, conflictos e inconvenientes entre el personal o entre departamentos, etc.
- Variables personales: comportamiento, conducta, aptitudes, actitudes, motivaciones, humor, expectativas, ánimo etc.
- Variables propias del comportamiento organizacional: rendimiento, eficiencia, eficacia, productividad, rotación del personal, tensiones, desempeño, stress, etc.

Estas variables mencionadas arreglarán el clima organizacional de una institución educativa u organización, esta interpretación es lo que los trabajadores tienen de la misma. (Torrecilla, 2000)

Para una institución educativa u organización es de gran importancia el clima organizacional ya que influye en el comportamiento y desempeño de los trabajadores estableciendo las percepciones ante los conflictos e inconvenientes y la toma de decisiones.

El clima organizacional es un cúmulo de interpretaciones que las personas y grupos que trabajan en una institución educativa u organización tienen en su lugar de trabajo. Un buen clima organizacional hace que los trabajadores se sientan en confianza, cómodos, a gusto, en un lugar agradable y armonioso, llenando sus expectativas, si se tiene un mal clima organizacional puede ocasionar todo lo contrario. (Héctor González, Lucas González, 2010)

Para Anzola (2003) el clima organizacional se relaciona a las apreciaciones e interpretaciones son inquebrantables que los trabajadores respecto a una institución educativa u organización, y que intervienen en el comportamiento de los trabajadores.

El clima organizacional es un aspecto importante para todas las instituciones educativas u organizaciones que quieren lograr un mejor rendimiento y productividad, permite descubrir los datos que se pueden estar presentando en una institución educativa u organización.

El trabajo en equipo es denominado como un modelo de gestión que permite evidenciar los resultados de una forma eficaz y eficiente, si es un equipo funcional se convierte en un patrón de imitar, estará finalmente ligado a un liderazgo positivo, de lo contrario nos topamos ante un grupo de trabajo en el que se cumplan resultados pero a largo plazo. (Suarez, La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales, 2015)

Uno de los elementos más significativos para el cumplimiento de los objetivos de una institución educativa u organización son los equipos de trabajo. El trabajo en equipo incita la instauración de ideas, en donde se combinan las habilidades y experiencias de sus miembros y es una añadidura de la iniciativa y el desempeño individual y grupal, ya que estimula altos niveles de compromiso hacia fines comunes.

Asimismo se puede tomar en cuenta la definición que presentan Katzenbach y Smith: "El equipo está conformado por escasas personas con diferentes destrezas, establecidas con un deseo u objetivo laboral, con un plan en común y muchas responsabilidades".

Un trabajo en equipo es un conjunto mínimo de integrantes con diferentes capacidades que efectúan actividades para cumplir objetivos en común. (Mujica, 2010)

Los equipos se han inclinado como objetos complejos, dinámicas, y adaptables, conformados en un sistema multinivel, este sistema tiene en cuenta al individuo, al equipo y a la institución educativa. (Cristina Torrelles, 2011)

El trabajo en equipo despierta la productividad del personal para crear conocimientos desconocidos y motivar la enseñanza, los miembros de los equipos de trabajo son encargados del proceso de trabajo y, por ende de un servicio. Sus miembros trabajan unidos para planear, controlar y mejorar su propio desempeño.

Importancia del trabajo en equipo en las instituciones educativas

El trabajo en equipo forja disposiciones y decisiones regidas a la solución de los problemas que se presentan en la institución educativa.

Una institución educativa se puede adaptar más rápido a su círculo ambiental cuando se genera y fomenta el trabajo en equipo porque permite a sus trabajadores desarrollarse y desempeñarse continuamente, al tener la oportunidad de adoptar conocimientos e ideas innovadoras entre ellos.

Características de los equipos efectivos.(Trabajo en equipo, 2001)

En un equipo efectivo de trabajo prevalece la elaboración de objetivos y metas propuestas que benefician tanto a la institución educativa como a su personal administrativo; la inquietud de los miembros por los resultados del trabajo en equipo está por encima de los propios intereses personales.

Los equipos efectivos actúan con las siguientes características:

- **Liderazgo participativo.** Los integrantes del equipo tienen un sentido de compromiso dinámico dirigido al cumplimiento de los objetivos y metas grupales, proponen sus ideas y conocimientos adquiridos para alcanzar los objetivos y metas del equipo.
- **Procedimientos de trabajo establecidos.** Los cargos de los integrantes son claramente definidos, así como las funciones y tácticas que apoyan la obtención de las metas. Cuando ya está constituido el equipo de trabajo, se establece quién se desempeñará en qué cargo dentro del equipo.
- **Crítica sana.** Los errores y debilidades de los integrantes de un equipo son planteados de manera proactiva y afirmativa, lo que consiente que el equipo "aprenda a aprender" de la experiencia propia. El compañerismo y apertura a los integrantes son elementos indispensables para crear un clima organizacional positivo para que contribuya al cumplimiento de objetivos y metas.

Equipos autodirigidos

Un equipo autodirigido es un equipo de trabajo que se descifra con varios grados de independencia ocupando la responsabilidad de la dirección, además de cumplir sus funciones específicas.

De esta forma un equipo autodirigido es más que un añadido de individuos que trabajan juntos. Es un gremio dinámico, una entidad que cambia y despliega hasta alcanzar su máxima efectividad. Aspectos como responsabilidad, habilidades, capacidades y compromiso son elementos que establecen la madurez del equipo.

Grupo vs Equipo de trabajo

Existen muchas diferencias y contradicciones entre grupos y trabajo en equipo que no se debe pasar por desapercibidos.

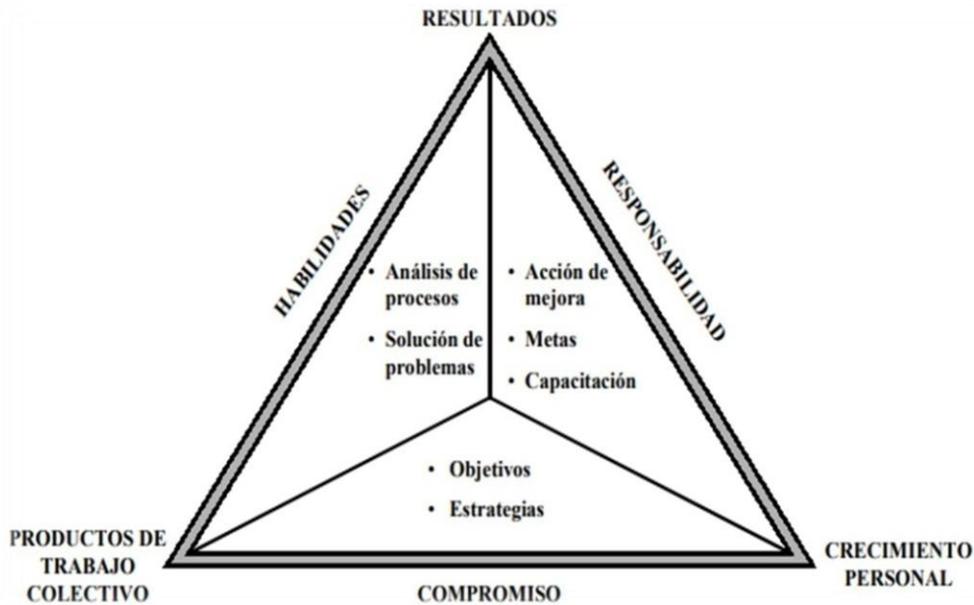
Grupo:

- Los cargos de sus trabajadores no están determinados
- El liderazgo es individualizado
- El trabajo es alterado con metas individuales
- Los problemas se solucionan por compromiso

Equipo:

- Integrantes autónomos
- Los integrantes se desempeñan por sí mismos
- Está enlazado en un medio social
- Tiene una labor para desarrollar
- Sus integrantes conllevan un objetivo en común (Solorio, 2012)

Figura 3 Equipo autodirigido



Fuente:(Trabajo en equipo, 2001)

Trabajo en equipo: Potencializador de desarrollo humano y social.

Figura 4 Potencializador de desarrollo humano y social



Fuente: (SEDUCA, 2008)

2.2. FUNDAMENTACIÓN LEGAL

Constitución de la República del Ecuador

Asamblea Nacional

Sección Octava

Trabajo y seguridad social

Art. 33.- El estado garantizará a los trabajadores el total acatamiento a su dignidad, una vida digna, remuneraciones, incentivos, retribuciones justas promoverá el desempeño de un trabajo sano, acogedor, elegido o aceptado.

Art. 34.- La seguridad social de los trabajadores se presidirá por los principios de protección, obligatoriedad, eficacia, honestidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la satisfacción de las necesidades individuales y colectivas de los trabajadores.

La constitución avalará y hará posible la acción plena de los derechos de seguridad social, la cual incluye a todas las personas que ejecutan trabajo sin remuneraciones como las asistentes domésticas, y a quienes no cuentan con un empleo seguro o permanente, es decir en situación de desempleo. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Plan Nacional del Buen Vivir

Objetivo 9

Garantizar el trabajo digno en todas sus formas

El plan nacional del buen vivir acepta que el predominio del trabajo humano sobre el capital es indiscutible.

Se plantea que el trabajo no debe ser visto sólo como una obligación sino que también tiene que ser visto como un logro importante, y como plataforma para la expansión del talento que tienen los trabajadores.

Para este objetivo, se debe implantar cargos de trabajo con requisitos adecuados, incentivar el empleo prevaleciendo a los grupos actualmente excluidos, y avalando el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, también enfocándose en los derechos de género.

Un trabajo estable es un elemento básico y digno, ya que certifica los ingresos permanentes de los trabajadores, lo que es de mucha importancia para satisfacer sus necesidades y las del ambiente familiar y personal.

2.3. VARIABLES DE INVESTIGACIÓN. CONCEPTUALIZACIÓN

- **Variable independiente:** Clima Organizacional.

El clima organizacional es un elemento relacionado con los directivos de la organización y las actividades motivadoras que se realiza para los trabajadores, que determinan su desempeño, comportamiento y conducta que puede afectar el interés de los objetivos que se quieren lograr. (Valdés, 2010)

- **Variable dependiente:** Realización del trabajo en equipo.

La realización del trabajo en equipo hace que un grupo de personas energizadas se comprometan para lograr objetivos y metas comunes, que trabajan y disfrutan con ello, y que producen resultados significativos. (Solorio, 2012).

2.4. GLOSARIO

Clima organizacional: Es el ambiente forjado por las emociones de los integrantes de un grupo u organización, el cual está relacionado con la satisfacción y motivación de los trabajadores.

Trabajo en equipo: Es un grupo conformado por varias personas donde cada uno realiza una labor o actividad, pero todos tienen el mismo objetivo en común.

Liderazgo: Es una unción de capacidades y habilidades gerenciales o directivas que una persona tiene para medir la manera de ser o actuar de las personas y de un grupo de trabajo determinado, generando que el equipo trabaje con regocijo y motivación hasta alcanzar sus objetivos planteados.

Productividad: Es un factor importante donde se analiza y se mide el grado de eficacia y eficiencia que está relacionada con la cantidad de recursos o materiales utilizados por los trabajadores

Motivación: Es la capacidad y habilidad que deben tener las instituciones y organizaciones para tener un espíritu positivo en sus colaboradores, en donde influyeren las actividades que se realizan para mantenerlos satisfechos y perseguir los objetivos de la institución u organización.

Satisfacción: Es la conducta o comportamiento que tiene el trabajador en relación a la función que realiza, la cual está fundamentada en las ideologías y valores que tienen.

Grupo: Un conjunto de personas que realizan actividades dinámicas relacionadas entre sí con la institución u organización, para la obtención de un objetivo en común.

Equipo: Es un grupo de varias personas que se relacionan e interactúan, comparten sus ideas y actúan de manera coordinada, con un objetivo en común.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. PRESENTACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Antecedentes históricos

El primer sacerdote puso pie en 1948 fue el Salesiano Padre Néstor Astudillo, en 1952 los mismos moradores de aquellos suburbios llamado el nuevo barrio "Los ángeles" parroquia García Moreno este sector correspondía a la Saiba y la Sabana) "fundaron una escuela para niños y otra para niñas, al principio se utilizaron chocitas de caña de bambú, nació así la Escuela Domingo Savio con unos 150 estudiantes distribuidos en los tres primeros grados, el 2 de mayo de 1952. Su nombre original fue Escuela Artesanal y Obra Social Domingo Savio.

El siguiente año el Mons. Cesar Antonio Mosquera, con asistencia del R.P Insp. Ángel M. Correa y de los bienhechores de estas obras. Bendice y coloca la primera piedra del colegio Artesanal Domingo Savio, el 25 de diciembre de 1953.

En 1954 inician las clases de forma regular, en una nueva escuela con material de cemento.

En 1958 fue creada formalmente la parroquia, entre 1960-61se construyó el nuevo colegio Artesanal y casa parroquial, se vendieron las antiguas instalaciones en la calle Maracaibo.

La escuela Domingo Savio pasó al sector de las calles Tulcán y Rosendo Avilés en los años 1963-64, su nueva ubicación, dio origen a la calle Domingo Savio.

Durante el directorado del Padre Benito Delvecchio, en 1982 llegaron oportunamente desde la inspectoría las primeras partidas del fisco, para

extender el nombramiento a un primer grupo de profesores, que ya estaban trabajando en el colegio y tenían los títulos requeridos.

Más tarde, se obtuvieron las partidas para el resto de los profesores del ciclo básico. El 4 de junio de 1982, el colegio cambia su razón social con el nombre de Colegio Particular Fiscomisional de varones Domingo Savio de Guayaquil.

En los años lectivos 2003-2004 se da la apertura al Jardín de infantes desde el inicio mixto.

Durante la estadía del Padre Alfredo J. Espinoza como Rector en la casa salesiana del año lectivo 2006-2007, la institución abre sus puertas a la comunidad como plantel educativo mixto.

3.1.1. DATOS DE LA INSTITUCIÓN

La Unidad Educativa Salesiana Fiscomisional "Domingo Savio" está ubicada en la ciudad de Guayaquil desde el 2 de Noviembre de 1952.

La unidad educativa Domingo Savio pasó al sector de las calles Tulcán y Rosendo Avilés en los años 1963-64, su nueva ubicación, dio origen a la calle Domingo Savio.

La razón social del colegio Domingo Savio es brindar servicios académicos a sus estudiantes hasta el tercer nivel de bachillerato.

3.1.2. MISIÓN

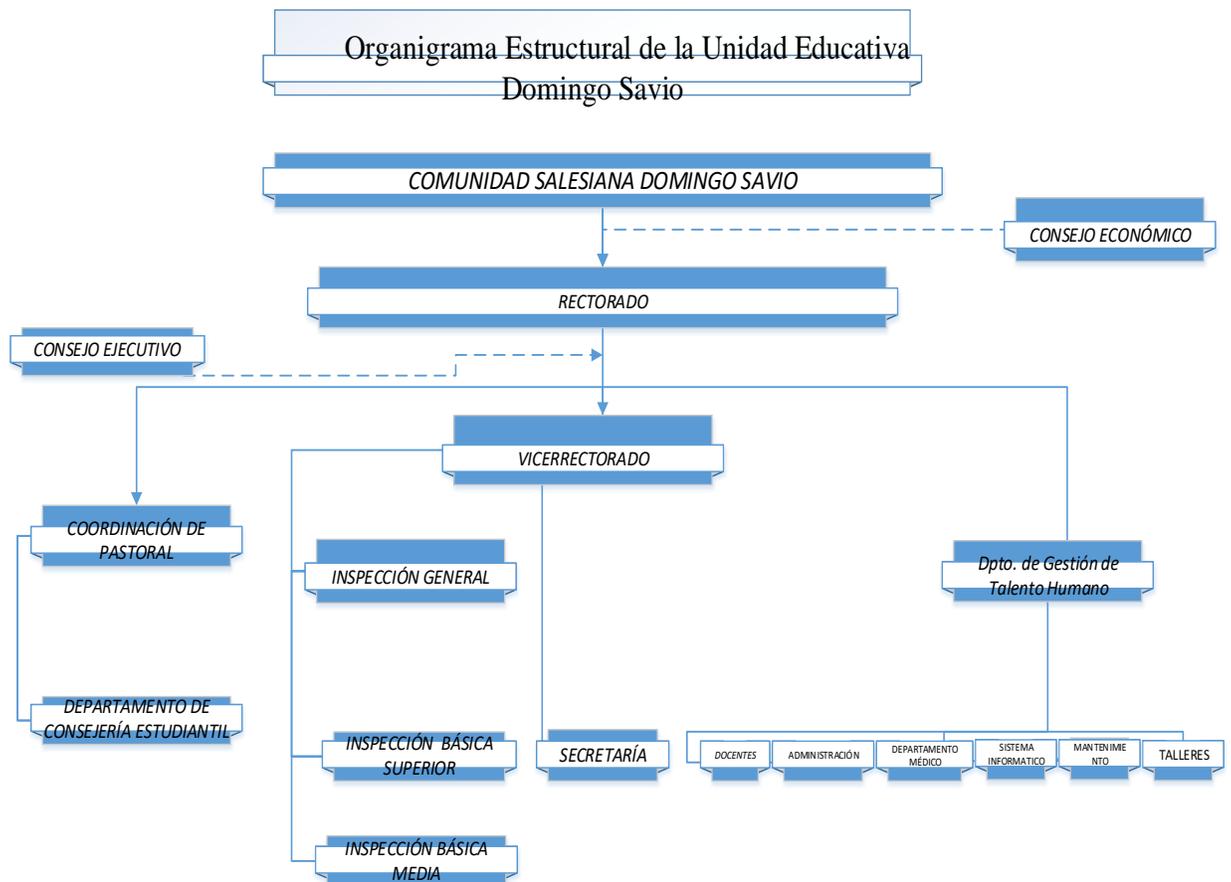
Evangelizar al estilo de Don Bosco, educando y promoviendo a niños/as, jóvenes y adultos empobrecidos para que sean signos de una comunidad justa, fraterna y solidaria.

3.1.3. VISIÓN

Queremos ser una sala significativa en el ámbito social, eclesial y salesiano. Dinamizada por una comunidad Educativa - Pastoral que, animada por salesianos y seglares, optan decididamente por el desarrollo integral de los niños/as, jóvenes y familias empobrecidas.

3.1.4. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

Cuadro 3 Organigrama de la Institución



Fuente: Departamento de Talento Humano

3.1.5. PLANTILLA DE TRABAJADORES

Cuadro 4 Plantilla de trabajadores

PARTICULARES

N°	Relación Laboral:	GENERO	Nombres Completos:	Cédula de Ciudadanía:	Cargo desempeñado:	Datos sobre formación académica:	FECHA DE INGRESO	SUELDO
1	Particular	M	CASANOVA POVEDA WENDY PAOLA	0925431801	Coordinadora del Talento Humano	Superior:	19/05/2014	659
2	Particular	H	CASTILLO CHAVEZ FREDDY IVAN	0922051958	MENSAJERO CON OTRAS FUNCIONES	Diversificado:	10/07/2017	386
3	Particular	M	GUARNIZO ESCOBAR DIANA ELIZABETH	0921439873	CONTADORA	Superior:	10/02/2014	1.051
4	Particular	M	HERNÁNDEZ CRIOLLO SANDRA ELIZABETH	0907691547	Médico de la Unidad Educativa	Superior:	02/06/2014	912
5	Particular	M	LEÓN SORIANO ANA JULIA	0913838215	TRABAJADORA SOCIAL	Superior:	14/05/2012	498
6	Particular	M	MATA CISNEROS LUCY ALEXANDRA	0924165319	Asistente administrativo	Diversificado:	01/11/2007	388
7	Particular	H	MOREIRA PINO OSWALDO ALEJANDRO	0931134464	COORDINADOR DE PASTORAL - COMUNICADOR SOCIAL	Superior:	24/08/2015	386
8	Particular	M	ZAMBRANO CASTRO ERIKA TATIANA	0930319520	Enfermera de la Unidad Educativa	Superior:	14/05/2013	388
9	Particular	M	RIZZO CARLDERÓN MARIUXI MARIANELA	0922532718	AUXILIAR DE SECRETARÍA	Superior:		386
10	Particular	H	MARTILLO ARRIAGA ERNESTO VICENTE	0921271318	TÉCNICO INFORMATICO CON FUNCIONES DE DOCENTE	Superior:		

FISCALES

N°	Relación Laboral:	GENERO	Nombres Completos:	Cédula de Ciudadanía:	Cargo desempeñado:	Datos sobre formación académica:	FECHA DE INGRESO
11	Fiscal	M	MORENO ARÉVALO FABIOLA EVANGELINA	0924331978	Psicóloga Departamento de Consejería Estudiantil	Superior:	1.212
12	Fiscal	M	MERO OLVERA DALINDA MONSERRATE	0905276440	SECRETARIA GENERAL	Superior:	901

Fuente: Departamento de Talento Humano

3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Se va a establecer la situación actual del colegio Domingo Savio ubicado en Guayaquil, por medio de la aplicación de herramientas que faciliten la evidencia de un problema como muestran los ítems de la investigación de campo.

Cualitativo: Según (Marshall & Gretchen, 2011) Se caracteriza por ser contextual, emergente y fundamentalmente interpretativa, la investigación cualitativa entonces es una aproximación amplia para el estudio de los fenómenos sociales.

Este tipo de investigación se soporta en la utilización de múltiples métodos que se preocupan por rescatar la importancia de los distintos participantes de la investigación.

Cuantitativo:(Sampieri R. H., 2016) Recolección de datos para comprobar las hipótesis planteadas, basada en el análisis estadístico, para implementar los esquemas de conducta e instaurar teorías.

La investigación se basará con un modelo cuali-cuanti que permitirá adquirir elementos que otorgarán pautas de como viene trabajando el personal administrativo de la institución educativa.

3.2.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación responde a los siguientes tipos de investigación.

Investigación descriptiva: Detalla los datos generados del origen de los procedimientos de las variables planteadas; la interpretación se realiza de acuerdo a las conclusiones de cómo una persona se desarrolla en la actualidad; la investigación descriptiva se ejecuta en cuanto a las realidades, caracterizándose esencialmente por presentarnos una exanimación correcta. (Tamayo, 2006)

La investigación descriptiva ayudará a descifrar los problemas existen dentro del área administrativa del colegio Domingo Savio por el mal clima organizacional que se ha generado entre los trabajadores y por la falta de la realización del trabajo en equipo.

Investigación explicativa: Bavaresco (2006) este tipo de investigación procura realizar la búsqueda de las causas o las razones de los problemas que se han ido presentando.

Fernández y Baptista (2006) plantean que la investigación explicativa es mucho más que una simple descripción de factores, están plenamente dirigidos a indicar las razones de los sucesos.

Se permitió interpretar la relación que tiene el origen y naturaleza de los inconvenientes que se han presentado, y que dificultan que exista un clima organizacional y la realización del trabajo en equipo positivo.

Investigación correlacional: "percibir la concordancia que hay entre varios conceptos, analogías o variables en un argumento en particular" (Hernández, 2006)

Esta investigación permitió relacionar las dos variables que son mejorar el clima organizacional para que haya realización de trabajo en equipo en el colegio Domingo Savio.

3.3. PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

Métodos y técnicas en la investigación

- **Métodos aplicados en la investigación.**

Método lógico.- Permitió valorar las teorías y conceptos de las variables establecidas en la presente investigación.

Método análisis-síntesis.- Permitió entender el estudio empírico de las variables y descifrar los resultados de la ficha técnica de observación, entrevista y encuestas aplicadas a los trabajadores del área administrativa.

Método análisis de los documentos.- Se examinó y analizó el marco legal de la Constitución del Ecuador (sección octava), el Plan Nacional del Buen Vivir (objetivo 9).

Método de observación.- Permitió conocer la existencia del objeto de estudio, que es cómo está el clima organizacional y el trabajo en equipo entre los trabajadores del área administrativa en el colegio Domingo Savio.

- **Técnicas e instrumentos aplicados en la investigación.**

Técnica de campo.- Se examinó la situación actual de la institución educativa mediante la investigación documentada de campo, con el propósito de implantar normas, métodos y reglas que se aplicarán para mejorar el clima organizacional en el área administrativa.

El cuestionario.- Es un conjunto de preguntas efectuadas para elaborar la entrevista y encuesta a la muestra seleccionada de la población total.

La encuesta.- Se aplicó al personal administrativo para conocer cuáles son las causas que hacen que impide que trabajen equipo.

La entrevista.- Se aplicó al Rector de la institución para conocer su punto de vista acerca de cómo incide el clima organizacional en la realización del trabajo en equipo de los trabajadores del área administrativa en el colegio Domingo Savio, durante el año 2017. (Ver anexo 3)

La espina de Ishikawa.- Es una herramienta de investigación que permitió encontrar el origen y naturaleza del problema con la finalidad de proponer acciones de mejoras en la satisfacción del personal administrativo. (Ver anexo 2)

La ficha técnica de observación.- Se aplicó al personal del área administrativa, para percibir, analizar e interpretar que es lo que está sucediendo en relación a las variables presentadas. (Ver tabla 4)

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

Población

Es un grupo de personas o elementos que tienen ciertas características similares visibles en una zona escogida o presentada determinado momento. Se lleva a cabo por medio de una ardua investigación la cual se genera por medio de características fundamentales para seleccionar la población de estudio. (Wigodski, 2010)

Entre estas están:

- **Homogeneidad.-** Los integrantes de la población tienen características semejantes, en cuanto a las variables que se consideren en el trabajo investigación.
- **Tiempo.-** Tiempo determinado en donde se situará la población de interés.
- **Espacio.-** Lugar en donde se sitúa la población de interés.
- **Cantidad.-** Tamaño de la población.

La población finita.- Se puede adquirir la información completa mediante una especie de encuesta donde se examina y analiza los elementos de la población.

Tabla 2 Población

Departamento	Población
Talento Humano	1
Contadora	1
Asistente administrativo	1
Auxiliar de secretaría	1
Técnico informático	1
Secretaria General	1
Trabajadora social	1
Mensajero con otras funciones	1
Coordinador pastoral	1
Consejería estudiantil	1
Médico estudiantil	1
Total	11

Elaborado por: Ariana Santos

Muestra

Es una parte o un fragmento que se selecciona de la población para establecer una investigación a fondo con el fin de conocer el origen de las variables presentadas en un estudio o trabajo investigativo. (Wigodski, 2010)

Tipo de muestra.- Según Castro (2003) la muestra existen dos tipos de muestra que son: probabilística y no probabilística.

Muestra probabilística.- Está compuesta por la muestra aleatoria simple, de azar sistemático, estratificada o por áreas; en donde los integrantes de la población tienen la misma elección de constituirlos.

Muestra no probabilística.- La elección de los integrantes de la población requiere de la perspectiva del investigador, lo que se refiere a que no todos los integrantes de la población tienen la oportunidad de constituirlos.

Proceso de selección de la muestra

En esta tesis se toma el tipo de muestra no probabilístico o muestra aleatoria simple, la cual se aplicó por medio de una encuesta dirigida a 11 trabajadores del área administrativa, por lo que no se aplica fórmula por el tamaño de su población que es menor de 100 personas.

Tabla 3 Muestra

Cargo	Población	Muestra
Talento Humano	1	1
Contadora	1	1
Asistente administrativo	1	1
Auxiliar de secretaría	1	1
Técnico informático	1	1
Secretaria General	1	1
Trabajadora social	1	1
Mensajero con otras funciones	1	1
Coordinador pastoral	1	1
Consejería estudiantil	1	1
Médico estudiantil	1	1
Total	11	11

Elaborado por: Ariana Santos

- **Diagnosticar la situación actual del clima organizacional en el área administrativa**

La observación directa se obtuvo mientras el personal del área administrativa estaba realizando sus funciones en sus distintos cargos, por lo que también se observó sus capacidades y comportamiento entre ellos.

Tabla 4 Ficha de observación

Personal del área administrativa	
Nombre de la investigadora: Ariana Santos	
Lugar a investigar: Colegio Salesiano Fiscomisional Domingo Savio	
Fecha de observación: 1 de Marzo del 2018	
Tipo de observación: Directa	
Tema: Propuesta de acciones de mejora para el clima organizacional del Colegio Domingo Savio; durante el año 2017	
Problema: ¿Cómo incide el clima organizacional en la realización del trabajo en equipo de los trabajadores del área administrativa en el colegio Domingo Savio, durante el año 2017?	
Detalles de la observación	
<p>A partir de esta observación se logró comprobar lo siguiente:</p> <p>Los trabajadores del área administrativa de la institución educativa trabajan de manera independiente, es decir cada cual por su lado solo se hablan lo necesario, no tienen una buena comunicación y organización al momento de realizar sus funciones.</p> <p>Esto hace que no trabajen en equipo y que haya un clima organizacional negativo, esto también se debe a que los encargados de la institución educativa no se preocupan tanto por este aspecto y esto causa malestar por parte de los trabajadores del área administrativa porque no se sienten integrados y motivados.</p>	
<hr style="width: 20%; margin: 0 auto;"/> Firma de la investigadora	<hr style="width: 20%; margin: 0 auto;"/> Firma de la fuente

Elaborado por: Ariana Santos

CAPÍTULO IV

4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. ENTREVISTA DIRIGIDA AL RECTOR DEL COLEGIO DOMINGO SAVIO.

1. ¿En la institución educativa existe un buen clima organizacional?

En nuestra institución se presenta un clima organizacional negativo, es decir que nuestros trabajadores están más enfocados en sus funciones que en compartir con sus compañeros de trabajo.

2. ¿Los directivos de la institución educativa motivan a sus trabajadores?

Los directivos de nuestra institución buscan la mejor manera de mantener a nuestros trabajadores satisfechos otorgándoles sus beneficios que por ley les perteneces.

3. ¿Cómo estimulan el trabajo en equipo entre los trabajadores de los diferentes departamentos?

Para la institución no es tan necesario que nuestros trabajadores se reúnan a trabajar en equipo, pueden trabajar individualmente lo más importante es que trabajen tranquilos y con eficiencia.

4. ¿Se realizan actividades de integración?

Sí, hacemos actividades donde se reúnen todo nuestro personal y alumnado como olimpiadas, bingos, el día de la familia, y convivencias.

5. ¿La institución educativa cuenta con un programa de reconocimiento e incentivos?

Actualmente no contamos con un programa de reconocimiento o incentivos.

6. ¿La institución educativa cumple con todos los derechos de los trabajadores establecidos por la ley?

Nuestra institución si cumple con todos los derechos que tienen nuestros trabajadores que por ley les pertenece, para que ellos también cumplan con sus obligaciones y funciones.

Conclusión de la entrevista:

La entrevista realizada al rector del colegio Domingo Savio permitió detectar y analizar las falencias que generan el problema en la institución educativa, se pudo determinar que los superiores no le prestan mucha atención a la relación laboral que tienen sus trabajadores, para ellos tener un buen clima organizacional y la realización del trabajo en equipo son un aspecto secundario, para ellos lo primordial es que trabajen de manera productiva con eficiencia y eficacia.

4.1.1. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN EN EL COLEGIO DOMINGO SAVIO.

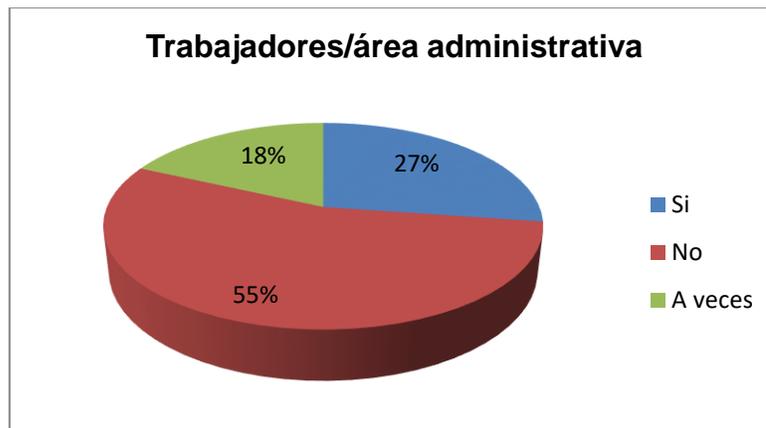
1. ¿Cuenta con la colaboración de sus compañeros de departamento?

Tabla 5 Colaboración

Trabajadores/área administrativa	
Si	3
No	6
A veces	2

Elaborado por: Ariana Santos

Gráfico 1 Colaboración



Elaborado por: Ariana Santos

Análisis: Como los datos lo indican con un 55% los trabajadores del área administrativa manifiestan que no existe colaboración por parte de los compañeros de departamento.

Interpretación: De acuerdo a estos resultados se puede notar que existe un problema entre los compañeros de departamento del área administrativa, ya que los trabajadores no tienen la confianza de compartir sus ideas o solicitar una opinión a sus compañeros por la falta de colaboración.

2. ¿Existe integración entre sus compañeros de departamento?

Tabla 6 Integración

Trabajadores/área administrativa	
Si	3
No	5
A veces	3

Elaborado por: Ariana Santos

Gráfico 2 Integración



Elaborado por: Ariana Santos

Análisis: Según las estadísticas con un porcentaje del 46% indica que la mayoría de los trabajadores no cuentan con la integración entre sus compañeros de departamento.

Interpretación: Nos podemos dar cuenta que por la falta de integración genera que la jornada de trabajo no sea productiva y que no se ayuden de uno a otros, esto hace que no contribuyan al trabajo colectivo que es lo que da buenos resultados.

3. ¿Considera que existe un clima organizacional positivo en su trabajo?

Tabla 7 Cima organizacional

Trabajadores/área administrativa	
Si	1
No	8
A veces	2

Elaborado por: Ariana Santos

Gráfico 3 Clima organizacional



Elaborado por: Ariana Santos

Análisis: Tal como indican los datos el 91% de los trabajadores del área administrativa cree que no existe un clima organizacional positivo dentro de la institución educativa, y con un porcentaje mínimo 0% demuestra que el clima organizacional en el colegio Domingo Savio es negativo.

Interpretación: Esto nos da pauta a una de las variables planteadas que es el clima organizacional, ya que podemos notar que no existe un buen clima organizacional en la institución educativa esto genera la falta de compañerismo e integración como lo demuestran los resultados de las dos primeras preguntas anteriores de la encuesta.

4. ¿Existe el trabajo en equipo entre sus compañeros?

Tabla 8 Trabajo en equipo

Trabajadores/área administrativa	
Si	0
No	11
A veces	0

Elaborado por: Ariana Santos

Gráfico 4 Trabajo en equipo



Elaborado por: Ariana Santos

Análisis: Como lo muestran los resultados el 100% de los trabajadores del área administrativa están de acuerdo que no existe trabajo en equipo entre ellos, generando un porcentaje del 0% en las otras respuestas.

Interpretación: Esto significa que está claro que el problema radica en las variables planteadas en el presente trabajo de investigación ya que estas son el origen de donde parte los conflictos que se presentan entre los trabajadores del área administrativa del colegio Domingo Savio, por esta razón no existe la realización del trabajo en equipo.

5. ¿Mantiene buena relación laboral con su jefe(a)?

Tabla 9 Relación laboral

Trabajadores/área administrativa	
Si	3
No	6
A veces	2

Elaborado por: Ariana Santos

Gráfico 5 Relación laboral



Elaborado por: Ariana Santos

Análisis: Según los resultados presentados la mayoría de los trabajadores del área administrativa con un porcentaje del 55% están de acuerdo que no tienen muy buena relación con sus jefes.

Interpretación: Estos resultados nos hace analizar que tener una buen relación laboral es muy importante sobre todo con tus superiores, la mala relación con los jefes puede hacer que odies tu trabajo y esto puede generar estrés y un ambiente tóxico tanto en el área de trabajo como en lo personal.

6. ¿Su jefe(a) se preocupa por mantener motivados a sus trabajadores?

Tabla 10 Motivación

Trabajadores/área administrativa	
Si	0
No	9
A veces	2

Elaborado por: Ariana Santos

Gráfico 6 Motivación



Elaborado por: Ariana Santos

Análisis: Según las estadísticas revelan que el 82% de la encuesta realizada a los trabajadores revelan que no existe la motivación por parte de los jefes a sus trabajadores en el área administrativa del colegio Domingo Savio.

Interpretación: Esto nos muestra que es primordial que haya motivación por parte de los superiores a sus trabajadores, porque la monotonía y la falta de participación en otras áreas de la institución educativa hacen que los trabajadores sientan que su desarrollo profesional está estancado y que ya no tienen nada que ofrecer.

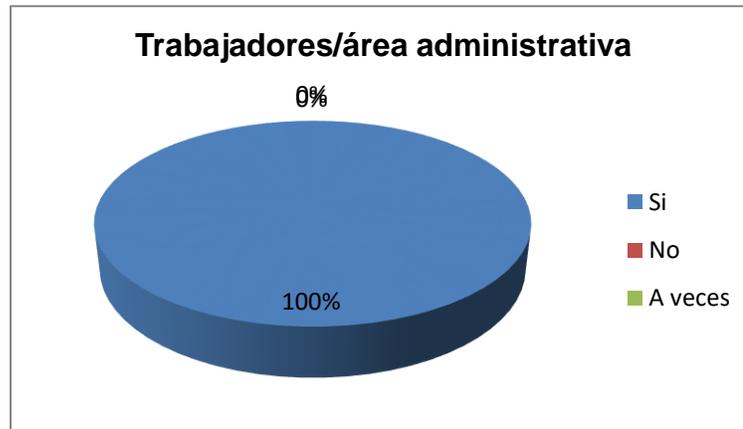
7. ¿La institución educativa cumple las normas de seguridad y salud en el trabajo?

Tabla 11 Normas de seguridad y salud

Trabajadores/área administrativa	
Si	11
No	0
A veces	0

Elaborado por: Ariana Santos

Gráfico 7 Normas de seguridad y salud



Elaborado por: Ariana Santos

Análisis: Según los resultados con el máximo porcentaje del 100% en la institución educativa los trabajadores muestran que si se cumplen con todos los derechos de sus trabajadores.

Interpretación: Nos podemos dar cuenta de que en la institución educativa si cumplen con las normas de seguridad y salud de los trabajadores, esto es muy beneficioso para los trabajadores tanto como para el Colegio ya que así mejora la productividad y evita que haya rotación del personal.

8. Las condiciones ambientales que hay en la institución educativa. ¿Le permite realizar su trabajo con tranquilidad?

Tabla 12 Condiciones ambientales

Trabajadores/área administrativa	
Si	11
No	0
A veces	0

Elaborado por: Ariana Santos

Gráfico 8 Condiciones ambientales



Elaborado por: Ariana Santos

Análisis: Según los resultados con el porcentaje mayor del 100% todos los trabajadores del área administrativa están de acuerdo que hay buenas condiciones ambientales para desempeñar su trabajo.

Interpretación: El trabajo en las oficinas está sujeto a una serie de condiciones que influyen en el bienestar, salud y seguridad de los trabajadores estos son los tres pilares que sostienen el entorno de trabajo y hace sentir a los trabajadores satisfechos, así que podemos considerar que en la institución educativa estos aspectos son positivos.

9. ¿Dispone de los materiales y recursos necesarios para realizar su trabajo?

Tabla 13 Materiales y recursos

Trabajadores/área administrativa	
Si	9
No	0
A veces	2

Elaborado por: Ariana Santos

Gráfico 9 Materiales y recursos



Elaborado por: Ariana Santos

Análisis: Los resultados revelan que el porcentaje mayor de la respuesta es positivo con un 82%, los trabajadores del área administrativa coinciden que si cuentan con los materiales y recursos necesarios para realizar su trabajo, y el menor porcentaje 0% es negativo.

Interpretación: Es muy importante que los trabajadores puedan contar con los materiales y recursos necesarios para que puedan cumplir y realizar sus funciones sin ningún problema o percance, esto hace que los trabajadores de la institución educativa tengan un buen desempeño laboral.

10. ¿Existe buena comunicación con sus compañeros de trabajo?

Tabla 14 Comunicación

Trabajadores/área administrativa	
Si	2
No	8
A veces	1

Elaborado por: Ariana Santos

Gráfico 10 Comunicación



Elaborado por: Ariana Santos

Análisis: Según la encuesta realizada indica que no existe una buena comunicación entre los trabajadores del área administrativa del colegio Domingo Savio con un porcentaje negativo del 73%.

Interpretación: Una mala gestión de la comunicación interna es la causa de la mayoría de los problemas puertas adentro que presentan las instituciones educativas, empresas y organizaciones. Si este problema no se resuelve en el colegio Domingo Savio se puede generar sentimientos negativos entre compañeros de trabajo del área administrativa.

4.2. PLAN DE MEJORA

Oportunidad de mejora: Propuesta de acciones de mejora para el clima organizacional y el trabajo en equipo del Colegio Domingo Savio.

Meta: Mejorar el clima organizacional y la realización del trabajo en equipo en un 60% durante el año 2017

Responsable: Coordinadora de Talento Humano

Estrategia/táctica	¿Qué?	¿Quién?	¿Cómo?	¿Por qué?	¿Cuándo?	Coste
Aumentar el clima organizacional del departamento administrativo del colegio Domingo Savio.	Diseñar un plan de mejoras que permita la realización del trabajo en equipo a fin de mejorar el clima organizacional en la institución educativa.	Coordinador a de Talento Humano	<p>Analizar las necesidades que tiene el personal administrativo de la institución educativa para establecer los incentivos acorde a sus expectativas.</p> <p>Establecer métodos eficientes de participación en equipos de trabajo con el fin de mejorar la comunicación con el personal administrativo.</p> <p>Encaminar al personal a trabajar bajo los mismos objetivos y metas en común.</p>	<p>El jefe no considera necesario contar con un plan de incentivos y/o reconocimiento.</p> <p>Existe poco tiempo e interés para coordinar y organizar tareas comunes entre directivos y personal administrativo.</p>	2017	\$500

Oportunidad de mejora: Propuesta de acciones de mejora para el clima organizacional y el trabajo en equipo del Colegio Domingo Savio.

Meta: Mejorar el clima organizacional y la realización del trabajo en equipo en un 60% durante el año 2017

Responsable: Coordinadora de Talento Humano

Estrategia/táctica	¿Qué?	¿Quién?	¿Cómo?	¿Por qué?	¿Cuándo?	Coste
Mejorar el clima organizacional del departamento administrativo de la institución educativa Domingo Savio.	Realizar capacitación periódica enfocada a la importancia del trabajo en equipo.	Coordinadora de Talento Humano	Seleccionar los temas y contenidos a impartir en las capacitaciones. Contratar a un especialista en PNL Realizar una evaluación trimestral del clima organizacional para ir midiendo las mejoras en las acciones implementadas.	No consideran importante capacitar al personal administrativo con respecto al PNL.	2017	\$ 800

CONCLUSIONES

- 1) Los aspectos teóricos planteados en el trabajo de investigación permitió indagar las diferentes causas y efectos de la problemática que se presenta en la institución educativa.
- 2) Las estadísticas que se plantearon de los resultados de la encuesta dirigida a los trabajadores mostraron las molestias que tienen los trabajadores del área administrativa, permitiendo presentar un plan de mejora para satisfacer a los trabajadores.
- 3) El trabajo de investigación presentado ayudará a la institución educativa a resolver los inconvenientes relacionados con las variables, mediante las actividades y técnicas propuestas en el plan de mejora.

RECOMENDACIONES

- Implementar un programa de incentivos de acuerdo a las necesidades y rendimiento del personal administrativo del colegio Domingo Savio.
- Ofrecer actividades de integración entre los directivos y el personal administrativo para mejorar la relación laboral y elevar la productividad de la institución educativa y de los trabajadores.
- Evaluar las capacidades y el desempeño de todo el personal administrativo de acuerdo a las funciones y el perfil de cada trabajador.
- Es primordial resaltar la importancia de la misión y visión de la institución educativa para que trabajen en el mismo enfoque.

BIBLIOGRAFÍA

Aleida Gómez Mujica, Heriberto Acosta Rodríguez. (2003). *Acerca del trabajo en grupos o equipos*. La Habana.

Isabel Pérez de Maldonado | Marisabel Maldonado Pérez | Suleima Bustamante Uzcátegui . (2006). Clima organizacional y gerencia: inductores del cambio organizacional. *Investigación y postgrado* , 231-248.

Abraham Maslow. (22 de octubre de 1943). *Motivacion Humana*.

AAIves. (2000). <http://www.dspace.uce.edu.ec/>. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/>: <http://www.dspace.uce.edu.ec/>

Aravena, E. F. (2002). *Bligoo*. Obtenido de <http://psicoeducacion.bligoo.com/content/view/310770/Clima-laboral-en-educacion.html#.Whw8WFXiblU>

Asamblea Constituyente. (2016). *Constitucion de la Republica del Ecuador*. Ecuador: Constitucion de la Republica del Ecuador.

Caraveo, M. D. (2004). *Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional* .

carmen, M. s. (2000 pág 15). *Proceso de Selección 1ª edición*.

Castro Márquez , F. (2003). *Tesis de investigacion*. Recuperado el 11 de 11 de 2017, de Tesis de investigacion: tesisdeinvestig.blogspot.com/2012/01/poblacion-y-muestra.html

(2008). *Constitución de la República del Ecuador*.

Cristina Torrelles, J. C. (2011). Competencia de trabajo en equipo: Definición y categorización . *Profesorado* , 16.

Donostia, S. S. (2005). *Guía para el trabajo en equipo*.

Enríquez, H. H. (2016). *Trabajo en equipo y clima organizacional*.

Galarza, A. O. (2010). Problemas teóricos del clima organizacional: Un estado de cuestion. *Revista Psicología* , 353-354.

Guerra, V. A. (2015). *Análisis del clima organizacional de la empresa Representaciones CEM, ubicada en Chiquimula, Chiquimula*.

Héctor González, Lucas González. (2010). *Clima Organizacional* .

<http://www.empresayeconomia.es>. (marzo de 2009). Obtenido de <http://www.empresayeconomia.es>.

Hurtado Leon , Ivan; Toro Garrido, Josefina;. (2001). *Tesis de Investigacion*. Recuperado el 15 de 11 de 2017, de Tesis de Investigacion: tesisdeinvestig.blogspot.com/2012/01/poblacion-segun-hurtado-y-toro.html

IIPE. (s.f.). Competencias para la profesionalización de la gestión educativa. 7-8.

I., D. S. (2003). *gestion de recursos humano*. Madrid: Mc Grow Hill.

Lam, M. R. (2000). *El clima organizacional de unidades educativas y la puesta en marcha de la reforma educativa*.

Maria Guadalupe Garcia Ramirez, L. A. (s.f.). *Eumed.net*. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/index.htm>

Martinez, L. (2013). *Monografías.com*. Obtenido de Monografías.com: <http://www.monografias.com/trabajos6/clior/clior.shtml>

Maslow, A. (1943). *Una teoría sobre la motivación humana*.

Melo, D. J. (2014). *Estrategias para fortalecer el trabajo en equipo de las docentes del nivel preescolar del Gimnasio Campestre Cristiano*.

Ministerio de salud. (2009). *Metodología para el estudio del clima organizacional*. Lima.

Mujica, M. C. (3 de Abril de 2010). Obtenido de <https://pide.wordpress.com/2010/04/03/trabajo-en-equipo/>

Ordinola, A. D. (2015). *El Clima Laboral Y La Participación En La Institución educativa Enriquez LOPEZ Albuja de Piura*.

Otero, M. C. (1o de Agosto de 2011). *Gestiopolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/satisfaccion-insatisfaccion-clima-laboral/>

Pérez, A. (Mayo de 2012).

Pilalos, C. (2017). *Estudio del clima organizacional y us efectos en el desempeño del personal de la Cia. AFABIR S,A*. Guayaquil.

Raga, L. M. (2012). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de SAIDI*.

Ramirez, R. B. (2009). *Diagnóstico del clima organizacional en una empresa de telecomunicaciones de el Salvador*.

Ramirez, T. Y. (2008). *Trabajo en equipo: Una fuerza para el aprendizaje organizacional y el mejoramiento del desempeño laboral*.

Recursos Humanos. (2010). *WordPress*. Obtenido de <https://teoriasorganizacionales.wordpress.com/tipos-de-clima-laboral/>

Recursos Humanos. (2010). *WordPress*. Obtenido de <https://teoriasorganizacionales.wordpress.com/tipos-de-clima-laboral/>

RRHH. (25 de Mayo de 2011). *LosRecursosHumanos.com*. Obtenido de <http://www.losrecursoshumanos.com/ambiente-organizacional-y-social/>

SEDUCA. (2008). *El trabajo en equipo*.

Snell.Bohlander. *Administracion de Recursos Humanos 16ª edición*. Cengage learning.

Solorio, R. M. (2012). *Trabajo en equipo*.

Somocurcio, D. J. (2015). *Trabajo en equipo de los colaboradores de la fuerza de ventas de Tadoo Adventure Gear, Perú 2015*.

Tamayo, M. T. (2006). *Tipos de investigación*.

Trujillo, M. (2008). *Análisis del clima organizacional del área administrativa de una empresa de frigorizados, basada en el liderazgo, motivación, comunicación y trabajo en equipo*.

Valdés, C. H. (3 de Febrero de 2010). *Gestiopolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/clima-organizacional/>

Valencia, G. A. (2005). *Educación experimental y trabajo en equipo*. Centro de Estudios Avanzados en Niñez y Juventud alianza de la Universidad de Manizales y el CINDE.

Varela, Osvaldo; Puhl, Stella M.; Izcurdia, M. de los Ángeles. (Diciembre de 2013).

Vargas, E. Q. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad de Pacucha, Andahuaylas*. Andahuaylas.

Vargas, E. Q. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad de Pacucha, Andahuaylas*. Andahuaylas.

Vega, M. C. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfaccion laboral*. Universidad Pontificia Comillas.

Zavala Fernandez , O. (2014). *Motivacion y Satisfaccion Laboral* .

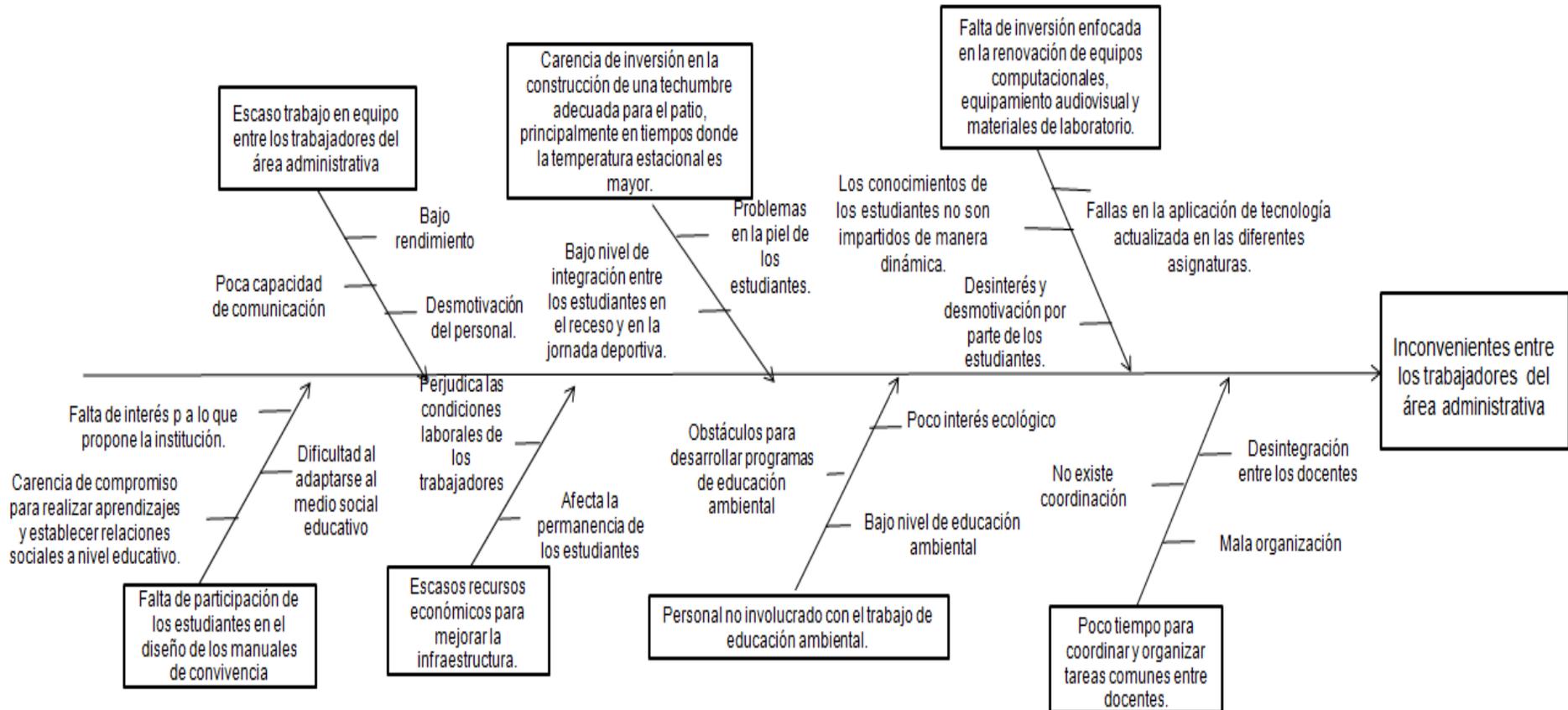
Anexo 1 Matriz FODA

<p style="text-align: center;">Fortalezas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe un reconocimiento a la educación de calidad, la que consiste en una formación de valor, espiritual, centrada en el desarrollo integral. • Cuenta con una misión y visión institucional conocida por la comunidad. • Se reconoce una preocupación especial por el ambiente familiar de los jóvenes por parte del colegio. • Infraestructura adecuada donde se valora los espacios de esparcimiento. • Participación de docentes muy comprometidos con la obra salesiana. 	<p style="text-align: center;">Oportunidades</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convenio de cooperación interinstitucional con el Colegio Regional de Ingenieros Industriales para la prestación de servicios de capacitación y cooperación técnica profesional. • Certificación ISO9001 • Buenas vías de acceso a la institución. • Ubicación geográfica de la institución.
<p style="text-align: center;">Debilidades</p> <ul style="list-style-type: none"> • Falta de inversión enfocada en la renovación de equipos computacionales, equipamiento audiovisual y materiales de laboratorio. • Carencia de inversión en la construcción de una techumbre adecuada para el patio, principalmente en 	<p style="text-align: center;">Amenazas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Falta de señales de tránsito fuera de la institución. • Tráfico de estupefacientes • Influencias negativas de parte de personas de diferentes creencias religiosas.

<p>tiempos donde la temperatura estacional es mayor.</p> <ul style="list-style-type: none">• Escaso trabajo en equipo entre los trabajadores del área administrativa.• Poco tiempo para coordinar y organizar tareas comunes entre docentes.• Personal no involucrado con el trabajo de educación ambiental.• Escasos recursos económicos para mejorar la infraestructura.• Falta de participación de los estudiantes en el diseño de los manuales de convivencia.	
--	--

Autora: Ariana Santos

Anexo 2 Espina de Ishikawa



Autora: Ariana Santos

Anexo 3 Modelo de encuesta

Modelo de encuesta

1. ¿Cuenta con la colaboración de sus compañeros de departamento?

Si ()

No ()

A veces ()

2. ¿Existe integración entre sus compañeros de departamentos?

Si ()

No ()

A veces ()

3. ¿Considera que existe un clima organizacional positivo en su trabajo?

Si ()

No ()

A veces ()

4. ¿Existe el trabajo en equipo entre sus compañeros?

Si ()

No ()

A veces ()

5. ¿Mantiene una buena relación laboral con su jefe(a)?

Si ()

No ()

A veces ()

6. ¿Su jefe(a) se preocupa por mantener motivados a sus trabajadores?

Si ()

No ()

A veces ()

7. ¿La institución educativa cumple las normas de Seguridad y Salud en el trabajo ?

Si ()

No ()

A veces ()

8. Las condiciones de espacio, ruido, temperatura, iluminación... ¿Le permite desempeñar su trabajo con normalidad?

Si ()

No ()

A veces ()

9. ¿Dispone de los materiales y recursos necesarios para realizar su trabajo?

Si ()

No ()

A veces ()

10. ¿Existe buena comunicación con sus compañeros de trabajo?

Si ()

No ()

A veces ()

CERTIFICACIÓN DE LA ACEPTACIÓN DE LA TUTORA

En mi calidad de tutora del proyecto de investigación, nombrado por el consejo directivo del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

CERTIFICO:

Que he analizado el proyecto de investigación con el tema "Propuesta de acciones de mejora para el clima organizacional del colegio Domingo Savio; durante el año 2017", presentado como requisito previo a la aprobación y desarrollo de la investigación para optar por el título de:

Tecnóloga en Administración de empresas

El problema se refiere a: En el colegio Domingo Savio se han presentado diferentes inconvenientes entre los trabajadores del área administrativa ya que no trabajan en equipo ni se relacionan entre ellos.

Autora: Arjana Leonela Santos Ruiz


Tutora: Ph. D. Beatriz Rodríguez Herkt



Factura: 002-003-000050726



20180901030D00693

DILIGENCIA DE RECONOCIMIENTO DE FIRMAS N° 20180901030D00693

Ante mí, NOTARIO(A) JESSICA ALICIA RODRIGUEZ ENDARA de la NOTARÍA TRIGÉSIMA, comparecen ARIANA LEONELA SANTOS RUIZ portador(a) de CÉDULA 0929279222 de nacionalidad ECUATORIANA, mayor(es) de edad, estado civil SOLTERO(A), domiciliado(a) en GUAYAQUIL, POR SUS PROPIOS DERECHOS en calidad de COMPARECIENTE; quien(es) declara(n) que la(s) firma(s) constante(s) en el documento que antecede AUTORIZACION, es(son) suya(s), la(s) misma(s) que usa(n) en todos sus actos públicos y privados, siendo en consecuencia auténtica(s) para constancia firma(n) conmigo en unidad de acto, de todo lo cual doy fe. La presente diligencia se realiza en ejercicio de la atribución que me confiere el numeral noveno del artículo dieciocho de la Ley Notarial -. El presente reconocimiento no se refiere al contenido del documento que antecede, sobre cuyo texto esta Notaria, no asume responsabilidad alguna. - Se archiva un original. GUAYAQUIL, a 6 DE ABRIL DEL 2018, (9:25).



Ariana Santos R
 ARIANA LEONELA SANTOS RUIZ
 CÉDULA: 0929279222



Jessica Endara

NOTARIO(A) JESSICA ALICIA RODRIGUEZ ENDARA
 NOTARÍA TRIGÉSIMA DEL CANTÓN GUAYAQUIL



CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN

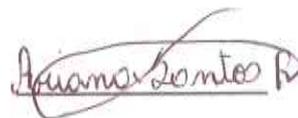
Yo, Santos Ruiz Ariana Leonela en calidad de autor(a) con los derechos patrimoniales del presente trabajo de titulación *Propuesta de acciones de mejora para el clima organizacional del Colegio Domingo Savio, durante el año 2017, de la modalidad de Semipresencial realizado en el Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología como parte de la culminación de los estudios en la carrera de Tecnología en Administración de empresas, de conformidad con el *Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN* reconozco a favor de la institución una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial del mencionado trabajo de titulación, con fines estrictamente académicos.*

Asimismo, autorizo/autorizamos al Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología para que digitalice y publique dicho trabajo de titulación en el repositorio virtual de la institución, de conformidad a lo dispuesto en el *Art. 144 de la LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR*.

Ariana Leonela Santos Ruiz

Nombre y Apellidos del Autor

No. de cedula: 0929279222



Firma





REPÚBLICA DEL ECUADOR

DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL, IDENTIFICACIÓN Y CEDULACIÓN



CÉDULA DE No 092927922-2
CIUDADANIA APELLIDOS Y NOMBRES SANTOS RUIZ ARIANA LEONELA
LUGAR DE NACIMIENTO GUAYAS
FECHA DE NACIMIENTO 1994-02-09
NACIONALIDAD ECUATORIANA
SEXO F
ESTADO CIVIL SOLTERA



INSTRUCCIÓN BACHILLERATO
PROFESIÓN / OCUPACIÓN ESTUDIANTE
APELIDOS Y NOMBRES DEL PADRE SANTOS POVEDA OLMEDO WASHINGTON
APELIDOS Y NOMBRES DE LA MADRE RUIZ CEVALLOS EMMANUELLY ISABEL
LUGAR Y FECHA DE EXPEDICIÓN GUAYAQUIL 2013-10-28
FECHA DE EXPIRACIÓN 2023-10-28

V33343127

Signature of Director General
DIRECTOR GENERAL



CERTIFICADO DE VOTACIÓN 4 DE FEBRERO 2018



014 JUNTA No

014 - 214 NÚMERO

0929279222 CÉDULA



SANTOS RUIZ ARIANA LEONELA APELLIDOS Y NOMBRES

GUAYAS PROVINCIA CIRCUNSCRIPCIÓN:
GUAYAQUIL CANTÓN ZONA: 9
FEBRES CORDERO PARROQUIA



REPUBLICA DEL ECUADOR
MINISTERIO DEL INTERIOR Y DE LA FAMILIA

SECRETARÍA DE REGISTRO CIVIL Y IDENTIFICACIÓN

Signature of Secretary of Civil Registry and Identification

CERTIFICADO DIGITAL DE DATOS DE IDENTIDAD



Ariana Santos R



Número único de identificación: 0929279222

Nombres del ciudadano: SANTOS RUIZ ARIANA LEONELA

Condición del cedulao: CIUDADANO

Lugar de nacimiento: ECUADOR/GUAYAS/GUAYAQUIL/FEBRES
CORDERO

Fecha de nacimiento: 9 DE FEBRERO DE 1994

Nacionalidad: ECUATORIANA

Sexo: MUJER

Instrucción: BACHILLERATO

Profesión: ESTUDIANTE

Estado Civil: SOLTERO

Cónyuge: No Registra

Fecha de Matrimonio: No Registra

Nombres del padre: SANTOS POVEDA OLMEDO WASHINGTON

Nombres de la madre: RUIZ CEVALLOS EMMANUELLY ISABEL

Fecha de expedición: 28 DE OCTUBRE DE 2013

Información certificada a la fecha: 6 DE ABRIL DE 2018

Emisor: ANDRES AUGUSTO CHAVEZ QUINTANA - GUAYAS-GUAYAQUIL-NT 30 - GUAYAS -
GUAYAQUIL

certificado: 184-110-56263



184-110-56263

Ing. Jorge Troya Fuertes

Director General del Registro Civil, Identificación y Cedulación
Documento firmado electrónicamente



