



**UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO”
DE MANABÍ**



**CENTRO DE ESTUDIOS DE POSGRADO, INVESTIGACIÓN,
RELACIONES Y COOPERACIÓN INTERNACIONAL. CEPIRCI.**

**MAESTRÍA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.
MENCIÓN RECURSOS HUMANOS**

TESIS DE GRADO

**PREVIO A LA OBTENCIÓN AL GRADO DE MAGISTER EN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS. MENCIÓN RECURSOS
HUMANOS**

TEMA

La cultura y clima organizacional como factores en el rendimiento escolar de las estudiantes del tercer año de bachillerato del Colegio Técnico Nacional Manta de Manta, Provincia de Manabí. Período 2006 – 2008.

AUTOR

LCDO. PEDRO A. MOYA BUSTILLOS

DIRECTORES DE TESIS

ALM. JUAN CARLOS TOLEDO DE LA MAZA

ECON. WALTER VILLAMARÍN

TUTORES

2015

I**MAESTRÍA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS. MENCIÓN
RECURSOS HUMANOS**

Los honorables miembros del Tribunal Examinador aprueban el informe de investigación sobre el tema:

“La cultura y clima organizacional como factores en el rendimiento escolar de las estudiantes del tercer año de bachillerato del Colegio Técnico Nacional Manta de Manta. (CTNM), Provincia de Manabí. Período 2006 – 2008”.

FIRMAS

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL _____

MIEMBRO DEL TRIBUNAL _____

MIEMBRO DEL TRIBUNAL _____

MIEMBRO DEL TRIBUNAL _____

II

CERTIFICACIÓN

En mi calidad de Tutor de Tesis, Certifico que el trabajo sobre:

“La cultura y clima organizacional como factores en el rendimiento escolar de las estudiantes del tercer año de bachillerato del Colegio Técnico Nacional Manta de Manta. (CTNM), Provincia de Manabí. Período 2006 – 2008”.

Presentado previo a la obtención del Grado de Magister en Administración de Empresas. Mención Recursos Humanos, fue elaborado bajo mi dirección, orientación y supervisión, sin embargo el proceso investigativo, los conceptos y resultados, son de exclusiva responsabilidad del autor:

Lcdo. Pedro Augusto Moya Bustillos

Consecuentemente me permito dar su aprobación y autorizo su presentación y sustentación de grado.

Econ. Walter Villamarìn Villota, M.Sc.

TUTOR

Viña del Mar, Chile, a 15 de Marzo de 2011

Al Alumno Maestrante

Don Pedro Moya Bustillos

De mi consideración:

Visto el borrador de la Tesis de Grado que remitiern en el Mes de Enero del presente intitulada " La cultura y el clima organizacional como factores en el rendimiento escolar de las estudiantes del tercer año de bachillerato del Colegio Técnico Nacional Manta de Manta, Provincia de Manabí. Período 2006 - 2008", sirvase considerar mi Visto Bueno a dicha Tesis para seguir el trámite de Graduación.

Deseándole éxito en el noble camino de sus aspiraciones, lo saluda con todo afecto.



Juan Carlos Toledo de la Maza

Profesor Tutor

III**PAGINA DE DECLARACIÓN EXPRESA DE LA TUTORÍA**

La investigación, análisis, conclusiones, recomendaciones y la propuesta para resolver el problema en el trabajo de tesis, son de exclusiva responsabilidad del autor.

Lcdo. Pedro Augusto Moya Bustillos

IV

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, mi esposa Olga M. Joniaux Murillo e hijos Carlos y Cèsar por su apoyo incondicional para alcanzar el objetivo de mi carrera profesional.

Al Doctor Medardo Mora Solórzano Rector de la ULEAM por su apoyo para el mejoramiento de la docencia universitaria.

Al Doctor Jaime A. Rodríguez Castillo Ex director e Ing. Flor María Calero Directora actual del CEPIRCI por sus valiosas sugerencias, al Almirante Juan Carlos Toledo y Econ. Walter Villamarín por el asesoramiento oportuno en las tutorías.

V**DEDICATORIA**

A mi esposa Olga

**A mis hijos:
Carlos y Maricela
César y Cristina
A mis nietos: Carlos,
Javier, Doménica,
César y Diego**

2.3.2	Cultura organizacional de la institución educativa-----	38
2.3.3	Visión, Misión, objetivos y valores del CTNM-----	39
2.3.4	Perfil inicial de las alumnas-----	40
2.3.5	Perfil general de la graduada-----	41
2.4	Clima laboral -----	42
2.4.1	Características del clima laboral-----	44
2.5	Rendimiento escolar -----	48
2.5.1	Etapas del aprendizaje-----	49
2.5.2	Rendimiento escolar y padres de familia-----	50
2.6	Fundamento Legal-----	51
2.7	Hipótesis -----	54
2.7.1	Variable independiente: La cultura y clima organizacional-----	54
2.7.2	Rendimiento escolar y los padres de familia-----	54
Capítulo III	-----	55
3.	Metodología-----	55
3.1	Tipos de Investigación-----	55
3.2	Población y muestra -----	55
3.2.1	Cálculo de la muestra-----	55
3.2.2	Técnicas de investigación -----	56
3.2.3	Descripción y análisis de los resultados-----	56
3.3	Operacionalización de las Variables -----	57
3.3.1	Variable independiente: la cultura y el clima organizacional-----	57
3.3.2	Variable dependiente: El Rendimiento escolar-----	58
Capítulo IV	-----	59
4.	Descripción y Análisis de los Resultados-----	59
4.1	Variable: Cultura y clima organizacional-----	59
4.1.1	Clima laboral -----	84
4.2	Variable: Rendimiento Escolar-----	85
4.3	Evaluación de los elementos de la cultura organizacional-----	92
4.3.1	Nivel superficial -----	92
4.3.2	Nivel de lo que hace la organización -----	92
4.3.3	Nivel implícito -----	93
4.4	Análisis-----	95
4.5	Verificación de la hipótesis-----	101
Capítulo V	-----	104
5.	Conclusiones y Recomendaciones -----	104
5.1	Conclusiones-----	104
5.2	Recomendaciones -----	106
Capítulo VI	-----	108
6.	Propuesta -----	108
6.1	Justificación-----	108
6.2	Fundamentación -----	108
6.3	Objetivos -----	113
6.3.1	Objetivo General-----	113
6.3.2	Objetivos específicos-----	113
6.4	Importancia -----	114
6.5	Ubicación sectorial -----	115
6.6	Factibilidad -----	115

6.7	Descripción de la propuesta-----	116
6.7.1	Talleres de Mejoramiento de la cultura y clima organizacional-----	117
6.7.1.1	Plan Estratégico del CTNM-----	117
6.7.1.2	La comunicación e información en instituciones educativas -----	117
6.7.1.3	La cultura y clima organizacional. Mejoramiento-	117
6.8	Recursos -----	117
6.8.1	Recurso Humano -----	117
6.8.2	Recursos materiales -----	118
6.9	Matriz de Marco Lógico -----	119
6.10	Financiamiento-----	122
6.10.1	Presupuesto-----	122
6.11	Cronograma-----	122
6.12	Evaluación -----	122
	BIBLIOGRAFÍA-----	123
	Anexos -----	126

Índice de Cuadros

Contenidos	Página
Cuadro 1: Número de Estudiantes del Tercer Año de Bachillerato -----	25
Cuadro 2: Valores Institucionales -----	40
Cuadro 3: Población y muestra de la investigación -----	55
Cuadro 4: Matriz de la variable independiente: Cultura y clima organizacional. -----	57
Cuadro 5: Matriz de la variable dependiente: Rendimiento escolar -----	58
Cuadro 6: Evaluación a nivel superficial -----	92
Cuadro 7: Evaluación a nivel de lo que hace la organización. -----	92
Cuadro 8: Diagnóstico de valores. -----	93
Cuadro 9: Matriz de Marco Lógico -----	119
Cuadro 10: Cronograma -----	122

Índice de Figuras

Contenidos	Página
Figura 1: Causas y efectos del problema -----	26
Figura 2: Elementos de la estructura del clima organizacional -----	45

Índice de Tablas

Contenidos	Página
Tabla 1: Los fundadores del colegio quisieron crear una organización justa para todos -----	59
Tabla 2: Las decisiones reglamentarias se toman en grupo -----	60
Tabla 3: Las decisiones reglamentarias toma la alta dirección -----	61
Tabla 4: Para declarar se socializa -----	62
Tabla 5: El colegio es una organización que confía en el ser humano --	63
Tabla 6: los superiores exigen lealtad total sin dar explicaciones -----	64
Tabla 7: Los valores están consignados en la Misión -----	65
Tabla 8: La filosofía del colegio está señalada en la Misión -----	66
Tabla 9: En el colegio se recuerdan historias y anécdotas más importantes que han ocurrido -----	67
Tabla 10: Los docentes, empleadas/os, estudiantes, padres/madres han participado en el plan estratégico -----	68
Tabla 11: Hay calidad en el proceso de aprendizaje -----	69
Tabla 12: El colegio Manta es símbolo de rendimiento escolar eficiente.	70
Tabla 13: Es un orgullo ser integrante del colegio Manta -----	71
Tabla 14: La preparación académica de las autoridades y profesores promueve un buen rendimiento s de las estudiantes -----	72
Tabla 15: La demanda de la matrícula es por la buena calidad de aprendizaje que oferta el colegio -----	73
Tabla 16: Para la formulación e implementación de las estrategia institucionales se considera el criterio de docentes, empleadas/os,	

estudiantes y padres/ madres de familia. -----	74
Tabla 17: Las/os docentes, empleadas/os, estudiantes y padres/madres conocen los objetivos del colegio -----	75
Tabla 18: Las autoridades del colegio piensan que a las/os docentes, estudiantes y padres/madres de familia hay que controlar constantemente. -----	76
Tabla 19: En el colegio el docente, empleada/o, estudiantes y padres/madres de familia es simplemente un recurso más. -----	77
Tabla 20: El Título que da el colegio a las estudiantes tiene un futuro asegurado. -----	78
Tabla 21: La comunidad educativa del colegio conoce el reglamento interno. -----	79
Tabla 22: Las autoridades valoran y dan estímulos a la comunidad educativa. -----	80
Tabla 23: En el colegio existe una comunicación horizontal entre la comunidad educativa. -----	81
Tabla 24: Lo más importante en el colegio son los docentes, empeladas/os, estudiantes y padres/madres de familia. -----	82
Tabla 25: El desarrollo humano es política del colegio. -----	83
Tabla 26: Buena relación entre los miembros de la comunidad educativa.-----	84
Tabla 27: El rendimiento académico se debe a la gestión académica, administrativa, familiar o al ejemplo dado por las egresadas. -----	85
Tabla 28: Rendimiento Escolar del Tercero Polivalente. -----	86
Tabla 29: Rendimiento Escolar del Tercero Químico – Biología -----	87
Tabla 30: Rendimiento Escolar del Tercero Físico – Matemático. -----	88
Tabla 31: Rendimiento Escolar del Tercero de Informática. -----	89
Tabla 32: Rendimiento Escolar del Tercero de Sociales. -----	90
Tabla 33 Rendimiento Escolar General (Consolidado). -----	91
Tabla 34: Identificación de la cultura y clima organizacional-----	101
Tabla 35: Resumen de los resultados de la cultura y clima organizacional -----	102
Tabla 36: Identificación de los factores positivos y negativos que afectan la imagen del colegio. -----	102
Tabla 37: Evidencias del rendimiento de las estudiantes del tercer año de bachillerato por la acción de la cultura y clima organizacional. -----	102
Tabla 38: Recurso humano -----	117
Tabla 39: Recursos materiales -----	118
Tabla 40: Presupuesto -----	122

Índice de Gráficas

Contenidos	Página
Gráfica 1: Los fundadores del colegio quisieron crear una organización justa para todos -----	59
Gráfica 2: Las decisiones reglamentarias se toman en grupo -----	60
Gráfica 3: Las decisiones reglamentarias toma la alta dirección -----	61
Gráfica 4: Para declarar se socializa -----	62
Gráfica 5: El colegio es una organización que confía en el ser humano --	63

Gráfica 6: los superiores exigen lealtad total sin dar explicaciones -----	64
Gráfica 7: Los valores están consignados en la Misión -----	65
Gráfica 8: La filosofía del colegio está señalada en la Misión -----	66
Gráfica 9: En el colegio se recuerdan historias y anécdotas más importantes que han ocurrido -----	67
Gráfica 10: Los docentes, empleadas/os, estudiantes, padres/madres han participado en el plan estratégico -----	68
Gráfica 11: Hay calidad en el proceso de aprendizaje -----	69
Gráfica 12: El colegio Manta es símbolo de rendimiento escolar eficiente.-----	70
Gráfica 13: Es un orgullo ser integrante del colegio Manta -----	71
Gráfica 14: La preparación académica de las autoridades y profesores promueve un buen rendimiento s de las estudiantes -----	72
Gráfica 15: La demanda de la matrícula es por la buena calidad de aprendizaje que oferta el colegio -----	73
Gráfica 16: Para la formulación e implementación de las estrategia institucionales se considera el criterio de docentes, empleadas/os, estudiantes y padres/ madres de familia. -----	74
Gráfica 17: Las/os docentes, empleadas/os, estudiantes y padres/madres conocen los objetivos del colegio -----	75
Gráfica 18: Las autoridades del colegio piensan que a las/os docentes, estudiantes y padres/madres de familia hay que controlar constantemente. -----	76
Gráfica 19: En el colegio el docente, empleada/o, estudiantes y padres/madres de familia es simplemente un recurso más. -----	77
Gráfica 20: El Título que da el colegio a las estudiantes tiene un futuro asegurado. -----	78
Gráfica 21: La comunidad educativa del colegio conoce el reglamento interno. -----	79
Gráfica 22: Las autoridades valoran y dan estímulos a la comunidad educativa. -----	80
Gráfica 23: En el colegio existe una comunicación horizontal entre la comunidad educativa. -----	81
Gráfica 24: Lo más importante en el colegio son los docentes, empeladas/os, estudiantes y padres/madres de familia. -----	82
Gráfica 25: El desarrollo humano es política del colegio. -----	83
Gráfica 26: Buena relación entre los miembros de la comunidad educativa.-----	84
Gráfica 27: El rendimiento académico se debe a la gestión académica, administrativa, familiar o al ejemplo dado por las egresadas. -----	85
Gráfica 28: Rendimiento Escolar del Tercero Polivalente. -----	86
Gráfica 29: Rendimiento Escolar del Tercero Químico – Biología -----	87
Gráfica 30: Rendimiento Escolar del Tercero Físico – Matemático. -----	88
Gráfica 31: Rendimiento Escolar del Tercero de Informática. -----	89
Gráfica 32: Rendimiento Escolar del Tercero de Sociales. -----	90
Gráfica 33 Rendimiento Escolar General (Consolidado). -----	91

VIII

INDICE DE ANEXOS

Contenidos	Página
Anexo 1: Instrumento de observación estructurada	128
Anexo 2: Cuestionario de encuesta para estudiantes	131
Anexo 3: Cuestionario de encuesta para docentes	133
Anexo 4: Cuestionario de encuesta para madres/padres de familia	135
Anexo 5: Cuestionario de encuestas para empleadas/os	137
Anexo 6: Cuestionario de encuesta para autoridades	139
Anexo 7: Fotografías	141

INDICE DE FOTOGRAFÍAS

Contenidos	Página
Fotografía 1: Edificio Administrativo -----	141
Fotografía 2: Bloques de aulas 1 y 2 -----	141
Fotografía 3: Bloque 3 de laboratorios de Física y Computación -----	142
Fotografía 4: Canchas cubiertas -----	142
Fotografía 5: Parqueo y parte del patio -----	143
Fotografía 6: Salón Auditorio Elvia Navarro de Suárez -----	143
Fotografía 7: Bloque de aulas 4 -----	144
Fotografía 8: Bloque de aulas 5 -----	144
Fotografía 9: Bloque de aulas 6 -----	145
Fotografía 10: canchas y patio cubierto -----	145
Fotografía 11: Estudiantes participando en una conferencia -----	146
Fotografía 12: Personal docente, administrativo y de servicio, asistiendo en Sesión Solemne de aniversario -----	146
Fotografía 13: Autoridades presidiendo fecha de aniversario del plantel -	147
Fotografía 14: Comunidad educativa en fecha de aniversario -----	147

IX

RESUMEN

La cultura y el clima organizacional en la actualidad son elementos que necesitan ser estudiados para conocer la realidad de una organización, caso particular en el Colegio Técnico Nacional Manta del Cantón Manta, provincia de Manabí.

El estudio realizado tiene el carácter de original, al no existir trabajos que acrediten resultados sobre el tema. Las variables establecidas son: la cultura y clima organizacional como factores, tienen relación con el rendimiento escolar de estudiantes del tercer año de bachillerato.

El marco teórico tiene respaldo en la fundamentación teórica de autores con gran prestigio en el estudio de la cultura y clima organizacional a través de los últimos tiempos, además existe información documental del CTNM sobre rendimiento escolar de estudiantes en el tercer año de bachillerato.

La metodología abarca los tipos de investigación: descriptiva, de campo y correlacional. La población del estudio fue 907 personas, con una muestra de 277 que integran autoridades, docentes, personal administrativo, estudiantes y padres de familia.

Existen 33 cuadros y 33 gráficos con los datos de encuestas realizadas, mediante técnica de observación estructurada se encuentra la evaluación de los elementos culturales en la institución educativa.

La hipótesis se verifica al lograr los objetivos de la investigación, con la interrelación de las variables identificadas en el objetivo general, se demuestra que la “Cultura y el clima organizacional son factores positivos en el rendimiento escolar de las estudiantes del tercer año de bachillerato del CTNM.

Al identificar los factores que limitan a la cultura organizacional como la comunicación, la participación de la comunidad en el plan estratégico, entre otros, se sugiere un Plan de Mejoramiento de la Cultura y el Clima Organizacional en el plantel objeto de estudio.

X**SUMMARY**

The organizational culture and climate at present are elements that need to be studied to know the reality of an organization, particularly if the National Technical School in Canton Manta Manta, Manabí province.

The study has the original character in the absence of work that prove results on the subject. The variables set are: culture and organizational climate factors are related to school performance of students in the third year of high school.

The theoretical framework has support in the theoretical foundation of authors with high reputation in the study of culture and organizational climate through recent times, there is also documentary information on Manta national school student academic performance in the third year of high school.

The methodology involves the types of research: descriptive, correlational field. The study population was 907 people, with a sample comprising 277 officials, teachers, staff, students and parents.

There are 33 tables and 33 charts with data from surveys conducted by structured observation technique is the evaluation of cultural elements in the school.

The hypothesis is verified to achieve the objectives of the research, the interrelationship of the variables identified in the overall objective, it is shown that the

"organizational culture and climate are factors in school performance of students in the third year of baccalaureate National Technical College Manta.

By identifying the factors that limit the organizational culture and communication, community involvement in the strategic plan, among others, suggests an Improvement Plan for Culture and organizational climate on campus under study.

XI

INTRODUCCIÒN

La cultura es una manifestación práctica que se observa en la religión, en la empresa pública o privada, su vida está rodeada de tradiciones, normas económicas, financieras, sociales y políticas.

En la actualidad la globalización ha impactado en el desarrollo de las empresas, por esto las personas que hacen las organizaciones cumplen un rol preponderante en el desarrollo de las mismas.

El estudio realizado sobre la cultura y el clima organizacional como factores del rendimiento escolar de las estudiantes del tercer año de bachillerato, período 2006 – 2008, está reflejado en los capítulos de este informe.

El Capítulo III se refiere al Problema que abarca: el planteamiento del problema, subdividido en la contextualización: macro, meso y micro, análisis crítico (causas y efectos), formulación del problema (problema central y subproblemas), delimitación, objetivos y justificación.

En el Capítulo II. Marco teórico se fundamenta en la teoría relacionada a la cultura y clima organizacional; a la visión, misión, objetivos y valores institucionales del CTNM, rendimiento escolar; fundamentación filosófica, hipótesis.

En el Capítulo III. La metodología aplicada tiene como base los tipos de investigación, población (907 personas), muestra (277 personas), técnicas (encuesta y observación estructurada) utilizadas para el estudio.

La descripción y análisis de los resultados consta el Capítulo IV. La investigación tiene su respaldo en 33 cuadros y gráficos con la respectiva descripción, producto de los datos obtenidos en las encuestas a autoridades, personal administrativo, docentes, estudiantes y padres de familia, además información obtenida en los archivos del plantel sobre el rendimiento de las estudiantes del tercer año de bachillerato del colegio. Una vez realizado el análisis se verifica la hipótesis.

En el Capítulo V se expone 11 conclusiones, entre las ellas la institución ha logrado resultados relativamente exitosos en el campo del rendimiento escolar y en forma heterogénea las manifestaciones de la cultura y clima organizacional; y, 8 recomendaciones, entre ellas: las autoridades del plantel deben considerar a la comunicación como elemento clave para mejorar la gestión administrativa y académica de la institución educativa; la alta dirección debe considerar la participación más activa de la comunidad educativa en la elaboración del plan estratégico, norma orientadora de gestión para la implantación de las estrategias institucionales

La propuesta se desprende de los elementos de la cultura que tuvieron limitaciones, consideradas como débiles o puntos críticos, ésta se desarrolla en el Capítulo VI.

CAPITULO I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 CONTEXTUALIZACIÓN

1.1.1 CONTEXTO MACRO

Hasta hace más de 50 años el concepto de institucionalización englobada a un conjunto de actitudes y conductas de las personas que pertenecen a una organización, es decir ya está en forma intrínseca la idea de cultura.

En el año de 1980, las organizaciones sirvieron como un medio racional para coordinar y controlar grupos de personas, tenían niveles verticales, departamentos, áreas, etc.

Las organizaciones tienen una personalidad, como los individuos, son rígidas o flexibles, hostiles o acogedoras, innovadoras o conservadoras. Así, es el caso de las oficinas y las personas de General Electric, son distintas que las personas y las oficinas de General Mills; La UNAM y Harvard están en el mismo sector (el educativo), pero cada una tiene un carácter singular que es más que sus peculiaridades estructurales.

Cuando una organización se institucionaliza, adquiere inmortalidad cuando sus metas originales dejaron de tener vigencia, remplazando por otras, es decir cuando se redefinen, entonces se aprecia a nivel interno, no por sus bienes.

La institucionalización tiene el efecto de producir un conocimiento común entre los miembros sobre cuáles son los comportamientos apropiados y, fundamentalmente, significativos.

Por tanto, cuando una organización adquiere permanencia institucional, los modos de conducta adecuados se manifiestan por si mismos a los integrantes. Como se ve, esto es básicamente lo mismo que hace la cultura organizacional. Entonces, comprender qué forma la cultura de una organización y cómo se crea, sostiene y aprende, mejorara nuestra capacidad de explicar y pronosticar el comportamiento de la gente en el trabajo.

1.1.2 CONTEXTO MESO

En la época actual la educación escolar enfrenta un gran número de problemas, el alto crecimiento de la población escolar en los niveles de educación básica y bachillerato con la consecuente baja en el nivel académico de los estudiantes, escasa capacitación de los profesores, incumplimiento curricular, falta de comunicación entre los profesores, los padres y de éstos con la administración, la tecnología no llega para todos los establecimientos educativos, hay poca gestión escolar, entre otros.

La educación pública proporcionada por el **Estado** a través del Ministerio de Educación, ha venido evolucionando con el tiempo, actualmente por efecto de la nueva Constitución existen cambios que se notarán en los años venideros.

1.1.3 CONTEXTO MICRO

1.1.3.1 HITOS HISTÓRICOS

EJE EDUCATIVO – SOCIAL

Situación Geográfica.

Norte: Calle 8

Sur: Avenida de la Cultura.

Este: Escuela Adolfo Jurado

Oeste: Avenida 31

Creación

La creación del Colegio de Señoritas “Manta”, hoy elevado a la categoría del Plantel Técnico, fue creado mediante Acuerdo Ministerial No 3005 el 31 de octubre de 1966, siendo Ministro de Educación el Dr. Luis Monsalve Pozo, a iniciativa del Comité Pro- Creación conformado por:

Prof. Homero Chiriboga Gijón: Presidente Comisión Magisterio Manabita.

Dr. César Acosta Vásquez, Vice-Presidente de Honor

Sr. Carlos Pólit Ortiz: Presidente

Sr. Pedro Balda Cucalón (+): Primer Vicepresidente

Sra. Josefa de Mora: Segundo Vicepresidente.

Prof. Ramón Chávez García: Secretario.

Srta. Angélica Flores Z.: Tesorera

Dr. Viliulfo Cedeño Sánchez (+): Coordinador.

Sr. Edmundo Lourido M. (+): Vocal

Sr. Alberto Joniaux Avalos: Vocal.

Sr. Michel Bucaram (+): Vocal

Dra. Maruja Cedeño de Delgado: Vocal

Sr. Raúl García Reyes: Vocal.

1.1.3.2 GOBIERNO INSTITUCIONAL

Primer Consejo Directivo. Bienio 1967 – 1969

Vocales Principales

Vocales Suplentes

Sra. Blanche Balda de Pablo

Sra. Amelia León de Ríos

Lic. Victoria Guim

Sra. Jesús Cedeño de Espinales.

Sra. Líela Cantos de Vásquez

Sr. Ramón Chávez García

Rectoras:

Dra. Maruja Cedeño de Delgado 1966 - 1981

Lic. Elvia Navarro de Suárez., desde julio de 1981 hasta enero de 1998. R.M.No 0010. Subsecretaría Regional de Educación.

Lic. Auxiliadora Voelcker de Rivera., desde junio 30/98, mediante Acuerdo Ministerial No. 3453 y Sección de Personal No. 1452, hasta enero 11/99.

Dra. Diamantina Macías de Muñoz. (Encargada).

Dra. Rosalía Benítez de Zambrano, desde mayo 27/99, hasta la fecha

Consejo Directivo

1.1.3.3 RECURSO HUMANO

Personal Docente

En el año 2008

Número de Profesores Contratados: 43

Número de Profesores con remuneraciones temporales: 2

Número de Profesores Titulares: 92

Personal Administrativo y Servicio: 19**1.1.3.4 Cuadro 1: Número de Estudiantes del Tercer Año de Bachillerato**

Especialidad	Paralelo	No. Estudiantes
Polivalente	A	30
	B	22
	C	35
	D	38
Química – Biología	A	43
	B	44
	C	43
Físico – Matemático	A	30
	B	32
Sociales	A	52
Informática	A	28
TOTAL		397

Fuente: Archivo del CTNM

Autor: Maestrante – Investigador

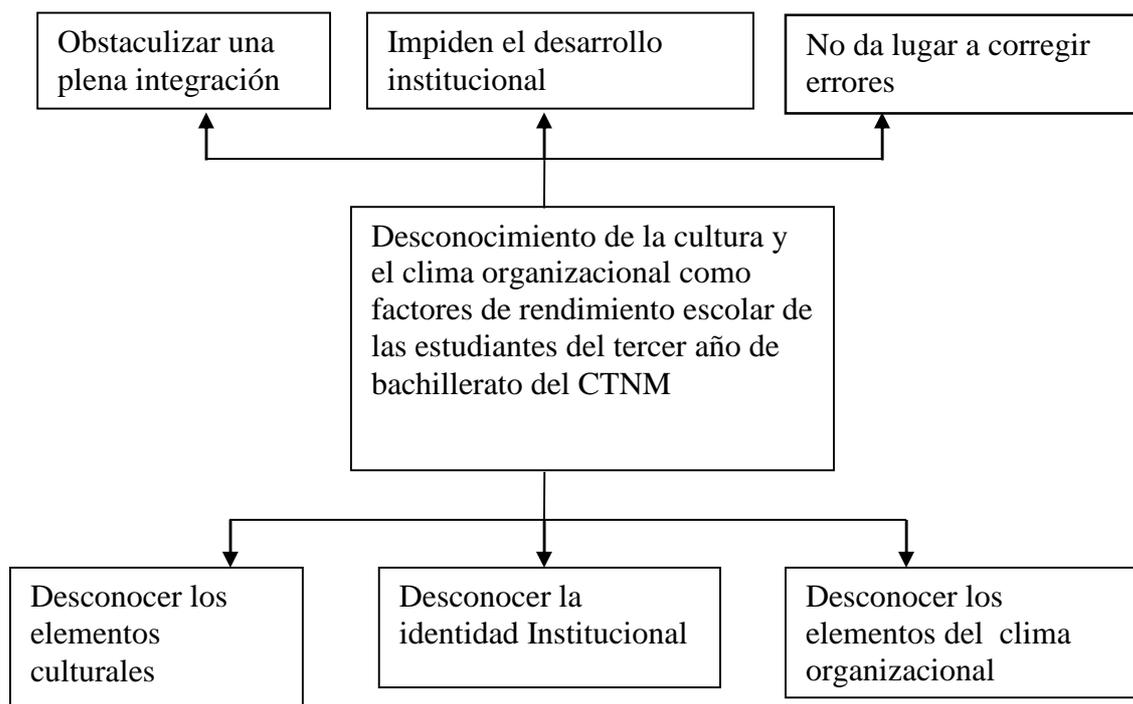
1.1.3.5 PADRES y MADRES DE FAMILIA

Para la investigación fueron considerados los padres y madres de familia de las estudiantes del tercer año de bachillerato del año lectivo 2008 – 2009

1.2 ANÁLISIS CRÍTICO

La educación inicial, la educación básica y bachillerato enfrentan un gran número de problemas en la época actual. Entre ellos se tiene: el alto crecimiento poblacional en los niveles de educación básica y bachillerato, con un nivel académico de los/las estudiantes, capacitación deficiente de los profesores, rigidez curricular, pobre comunicación entre los profesores, los padres y de éstos con la administración, tecnología inadecuada para una buena gestión escolar y para el proceso de enseñanza-aprendizaje entre otros.

1.2.1 Árbol de problemas



Elaborado por: Maestrante – Investigador

Figura 1: Causas y efectos del problema

1.3 PROGNOSIS

Al no realizar una investigación sobre la cultura y el clima organización como factores de rendimiento escolar de las estudiantes del tercer año de bachillerato se dejaría una gran brecha de la vida institucional sin conocer.

Realizar el trabajo investigativo dará la oportunidad de conocer una medida de la cultura y el clima organizacional y será la servirá para delinear la actuación de sus elementos para llegar a mantener o mejorar la vida institucional.

1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Por qué la cultura y clima organizacional son factores en el rendimiento escolar de las estudiantes del tercer año de bachillerato del CNTM?

Subproblemas (Preguntas directrices)

- ¿Cuál es la estructura de la cultura organizacional del CNTM?
- ¿Cuáles son los elementos del clima organizacional del colegio?
- ¿Cuál es el rendimiento de las estudiantes del tercer año de bachillerato por la acción de la cultura organizacional?
- ¿Cuáles son los factores positivos y negativos que afectan la imagen del colegio?

1.5 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

CAMPO: Cultura y clima organizacional

AREA: Educativa

ASPECTO: Rendimiento escolar

DELIMITACIÓN ESPACIAL: Colegio Técnico Nacional Manta

DELIMITACIÓN TEMPORAL: 2008 – 2009

1.6 JUSTIFICACIÒN

SOCIAL

Las instituciones educativas son organizaciones de carácter social – humanístico, y en consecuencia, conviven personas de variados comportamientos y relaciones que responden a una cultura en que prevalecen ritos, pautas y códigos y que se manifiestan en actitudes y práctica de valores sustentados en creencias individuales y colectivas ancestrales, que muchas veces chocan con las nuevas formas y visiones, con los nuevos paradigmas y las diferentes relaciones sociales que origina la modernidad.

RELEVANCIA

Fue relevante el estudio porque se puso en evidencia los conocimientos adquiridos en el programa de maestría de Administración de Empresas, mención recursos humanos.

FACTIBILIDAD

El proyecto de investigación fue factible puesto que el colegio Manta una institución con 43 años de vida, con un buen número de docentes, estudiantes y padres de familia, la información obtenida fue de primera mano, la predisposición de los actores fue importante, dando lugar para obtener datos importantes sobre la cultura y el rendimiento escolar.

ORIGINAL

El trabajo sobre el tema tiene el carácter de original; no existen estudios que acrediten los resultados sobre la cultura y el clima organizacional relacionados con el rendimiento escolar.

1.7 OBJETIVOS

1.7.1 OBJETIVO GENERAL

Investigar la cultura y clima organizacional como factores en el rendimiento escolar de las estudiantes del tercer año de bachillerato del CTNM de Manta, Provincia de Manabí. Período: 2006 – 2008

1.7.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar la estructura de la cultura organizacional del CTNM.
- Analizar los elementos del clima organizacional del colegio
- Evidenciar el rendimiento de las estudiantes del tercer año de bachillerato por la acción de la cultura y el clima organizacional.
- Identificar los factores positivos y negativos que afectan la imagen del colegio.
- Presentar una propuesta del resultado de la investigación.

CAPITULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE ESTUDIO SOBRE EL TEMA QUE SIRVEN DE BASE A LA NUEVA INVESTIGACIÓN.

En el Ecuador a nivel nacional, regional y local no existen estudios relacionados a un estudio de la cultura y clima organizacional relacionado al rendimiento escolar en la educación básica ni en bachillerato.

En una visión general existen estudios la cultura y clima organizacional en relación a empresas particulares en relación con el trabajo.

En la fundamentación teórica se establece argumentos relacionado a trabajos de investigación, folletos, revistas y libros escritos por autores latinoamericanos.

A pesar de que la cultura y el clima organizacional se mantienen en el tiempo, el tema de medición es actual, por esto es necesario que los funcionarios que tienen a su cargo la responsabilidad de gestión del talento humano, es el momento de dar un diagnóstico de la influencia que tiene la cultura y el clima en las distintas actividades que se realiza en las empresas.

2.2 FUNDAMENTO FILOSÓFICO

En el campo filosófico se puede identificar la antropología cultural, la misma que tiene variadas definiciones, en cierto aspecto son complejas.

Cruz, Teresa (2000), La Cultura Organizacional. Consideraciones para análisis, Reflexión y Debate, pp.1-2) menciona con relación a corrientes que están allegadas a la cultura se pueden distinguir dos corrientes:

1. Un sistema integrante del sistema socio-cultural
2. Un sistema independiente de formación de ideas.

La escuela antropológica es la derivación de las corrientes socio – culturales y el de la formación de ideas. De la escuela del pensamiento antropológico se desprenden cuatro escuelas:

1. Funcionalista
2. Funcionalista – Estructuralista.
3. Ecologista – Adaptacionista.
4. Histórico – Disfuncionalista.

Considerando las mencionadas escuelas y por la experiencia del suscrito obtenida en la facilitación de cursos de metodología de investigación, se puede dar las definiciones de estas corrientes.

Escuela Funcionalista. Su fundamento primordial es que las organizaciones sociales y las manifestaciones culturales deben poner mucha atención a los diferentes niveles de los individuos y satisfacer las apremiantes necesidades de los integrantes; si hay descuido las sociedades se expone a desaparecer.

Escuela Funcionalista – Estructuralista. Esta escuela tiene relación entre el funcionalismo y el estructuralismo, se establece que los procesos

socioculturales están en sintonía con el sistema interno de la organización en el plano cultural, las instituciones están intensamente influidas por los valores del sistema social ambiental, este enlace muy cercano es importante y necesario para la organización, y esto da lugar para la formulación y el logro de los objetivos, metas y actividades que realiza la organización. Esto no quiere decir que esta escuela limite el desarrollo de otros sistemas de: valores e ideologías dentro de la organización

Escuela Ecologista – Adaptacionista. Se fundamenta en el medio ambiente y el desarrollo humano, análogamente, la unidad o institución educativa de cualquier nivel interactúa con el medio social, esta escuela filosófica un sistema abierto entre los pares señalados, en este sentido el ser humano como elemento de una institución se adapta al medio natural para realizar las diferentes actividades dentro de la misma.

Escuela Histórico – Difuncionalista. Esta escuela aparece en Europa al final del siglo XIX y al principio del siglo XX. Actualmente se entiende que el difusionismo como la transferencia de la información entre los diferentes grupos sociales, en alianza con la escuela con la histórica ha servido para exponer las diversas transformaciones sociales a lo largo de la vida de las instituciones u organizaciones.

Para la formación o creación de las organizaciones estas escuelas o corrientes filosóficas sirven como punto de apoyo para el desarrollo cultural y profesional de los individuos.

2.3 FUNDAMENTO TEÓRICO A PARTIR DE LAS CATEGORÌAS BÀSICAS

2.3.1 LA CULTURA

La cultura puede definirse como un conjunto de actividades, formas de: vida, ideas y valores, creencias, pensamiento, comportamientos que transforman las actitudes de las personas en patrones de conducta.

Existen otros elementos complementarios de la cultura como el idioma, las ciencias, el conocimiento de una región o país.

La cultura es un hecho práctico que se observa en determinada religión, de ser seguidor de ciertas tradiciones, de hacer uso de normas económicas, financieras, sociales y políticas.

Cultura pedagógica

El fin de la actividad pedagógica es adquirir y transmitir cultura, de esta manera la cultura es la resultante de los hechos históricos de cada pueblo o país.

La educación es el aspecto subjetivo prioritario de la cultura, puesto que, una vez constituida se separa de las personas o sujetos y se transmite de una generación a otra.

Cultura organizacional.

En relación a la cultura organizacional. Rodríguez Mansilla (2001, Cap. 11.1) manifiesta:

Aunque es probable que quien haya utilizado por primera vez el término cultura organizacional, según el uso que se popularizó en nuestros días haya sido Andrew Pettigrew en 1979, su mayor difusión se la debemos a Edgar Schein. Este autor, en un esfuerzo por delimitar claramente el concepto, para revestirlo de la rigurosidad necesaria para el trabajo académico. En este sentido hace notar la importancia sobre la difusión del concepto cultura organizacional (parr.2).

Rodríguez. M (2001) señala algunas rutinas usuales concepto de cultura:

- a) Comportamientos observados de forma regular en la relación entre individuos.
- b) Normas que se desarrollan en los grupos de trabajo.
- c) Valores dominantes aceptados por la organización.
- d) Ideología orientada a la empresa con relación a empleados y/o clientes.
- e) Criterios que manejan en la empresa.
- f) Clima laboral.

Además el comentario de Rodríguez. M (2001) con referencia a dice que:

Schein opina que el término cultura debería reservarse para el nivel más profundo de las presunciones básicas y creencias que comparten los miembros de una organización. Estas presunciones operan en forma inconsciente y definen la visión que la empresa tiene de sí misma y de su entorno. Estas

presunciones y creencias son respuestas que el grupo ha aprendido ante sus problemas de subsistencia en el medio externo y ante sus problemas de integración interno (parr.2).

Definiciones sobre Cultura Organizacional

Para Petigrew (1979, p.35), “la cultura de una empresa se manifiesta por los símbolos: lenguaje, ritos, mitos, etc, que es creado y difundidos por ciertos directivos para influir sobre el comportamiento de los miembros de la empresa.”

Ouchi (1981, citado por Cruz T. p.6), “Una serie de símbolos, ceremonias y mitos que comunican al personal de la empresa los valores y creencias más arraigados dentro de la organización”.

Mintzberg (1984, citado en González, Carmona, y Hernández 2013 p.13), “Cultura Organizacional es la asunción por parte de los miembros de la organización de una peculiar forma de conducirse, que la diferencia de otras, junto a los objetos materiales de la organización”.

Anzizu (1885, p.17), “Conjunto de principios y creencias básicas de una organización que son compartidas por sus miembros y que la diferencian de otras organizaciones”.

Pumpin y otros (1985, citado en Cruz T, 2000 p.6), “El conjunto de normas y valores y de modos de pensar que marcan el comportamiento de los colaboradores a todos los niveles y que dan así su imagen a la empresa”.

Galeano (1985, citado en Cordero en 2012) “la creación de un sistema de símbolos que se comparten y se recrean sin cesar, cuando es un sistema vivo”.

Schein (1984, p.56), Cultura es:

Un modelo de presunciones básicas - inventadas, descubiertas o desarrolladas por un grupo dado al ir aprendiendo a enfrentarse con sus problemas de adaptación externa e integración interna, que hayan ejercido la suficiente influencia como para ser consideradas válidas y, en consecuencia, ser enseñadas a los nuevos miembros como el modo correcto de percibir, pensar y sentir esos problema (p.56).

Robbins y Judge (2009, p.551), la denomina “Sistema de significado compartido por los miembros, el cual distingue a una organización de las demás”.

Barnertt (1990, citado por Royo, 2005, p.127) “conjunto de las formas de conducirse, es decir, comportarse y de pensar, que son necesarias en un grupo dado”.

Otero (1993, citado por González y Forero, 2010, p.14), “Esta dada por el sistema de interinfluencias, norma, valores, el modo de actuar y reaccionar, el lenguaje, las formas de comunicación, el estilo de comportamiento, la historia compartida por los miembros de la organización y la propia interacción con el entorno.”

Cruz, T. (2000) manifiesta que la cultura organizacional:

Es una forma aprendida de hacer en la organización, que se comparte por sus miembros, constan de un sistema valores y creencias básicas que se manifiesta en: normas, actitudes, conductas, comportamientos, la manera de comunicarse, las relaciones interpersonales, el estilo de liderazgo, la historia compartida, el modo de dar cumplimiento a la misión y la materialización de la visión, en su interacción con el entorno, en un tiempo dado. (p.7)

Alabart y Portuondo (2001, citado por Cruz T., 2000, et al, p.7) “es un conjunto de paradigmas, que se forman a lo largo de la vida de la organización como resultado de las interacciones entre sus miembros, de estos con las estructuras, estrategias, sistemas, procesos, y de la organización con su entorno, a partir de las cuales se conforman un conjunto de referencias, que serán válidas en la medida que garanticen la eficiencia y la eficacia de la organización.”

Las definiciones dadas tienen elementos comunes, como: creencias, normas, valores, presunciones, que coincide un grupo y que condicionan su comportamiento y conducta.

En algunas de ellas el lenguaje utilizado depende del país de origen del autor.

Considerando las distintas formas de definir la cultura de la organización se puede afirmar que existen técnicas que están a disposición del individuo para interactuar entre los miembros o grupos de la organización.

Los orígenes de la cultura en las organizaciones parten de una interacción simbólica que es construida socialmente por sus integrantes. En esta interrelación están presentes los arquetipos, mitos, historias e ideologías, constituyendo características muy objetivas de la organización, de paso reflejan la identidad de sus miembros.

Los integrantes de un equipo de trabajo realizan la tarea aplicando normas, creencias y valores. Dentro de la cultura de un equipo están las tradiciones y las prácticas establecidas históricamente, convirtiéndose en costumbres.

2.3.2 CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Toda institución educativa es una organización del Estado o Privada; por lo tanto tiene cultura organizacional, se puede definir como un conjunto de: actitudes, conocimientos, creencias, mitos, emociones, frustraciones, comportamientos que son compartidas entre sus miembros.

Se manifiesta mediante ritos, lemas, emblemas, tradiciones, ceremonias, costumbres y reglas que se dan a través del tiempo en teorías pedagógicas, planes estratégicos, asambleas, sesiones de trabajo, en los diferentes escenarios creados por los directivos o docentes.

2.3.3 VISION, MISIÓN, OBJETIVOS Y VALORES DEL COLEGIO

MANTA

Para tener una apreciación más exacta la filosofía que tiene el plantel educativo, en el Plan Estratégico (2005 – 2010) donde el suscrito maestrante dirigió el proceso de este documento, se manifiesta:

1. VISIÓN DEL PLANTEL

Colegio “Manta” institución educativa de trascendencia local, provincial y nacional, líder en formación de bachilleres en especialidades de Ciencias, Polivalente en Administración e Informática, excelentes en el campo humanista y gerencial de la pequeña empresa.

2. MISIÓN

El plantel proporciona educación de nivel medio y confiere el título de bachiller. La formación de las estudiantes está centrada en una pedagogía moderna, armonizada por la didáctica crítica, reflexiva y de valores, que dan a la enseñanza un alto sentido humano, técnico y académico.

3. OBJETIVOS INSTITUCIONALES

- Formar estudiantes con conocimiento humanista, científico y tecnológico complementado de valores cívicos, éticos, estéticos que desarrollen hábitos positivos para la convivencia personal, social y de defensa del medio ambiente, relevando las raíces de nuestra nacionalidad.

- Desarrollar en las estudiantes la inteligencia a nivel del pensamiento crítico, práctico y teórico en base de habilidades y destrezas. (pp 5-6)

4. VALORES INSTITUCIONALES

Cuadro 2: Valores Institucionales

ETICOS	ADMINISTRATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> - COMPROMISO - DISCRECIÓN - EQUIDAD - HONESTIDAD - INTEGRIDAD - LEALTAD - RESPETO - RESPONSABILIDAD - SOLIDARIDAD 	<ul style="list-style-type: none"> - CAPACIDAD - COMUNICACIÓN - CRITICA - CONSTRUCTIVA - DISCIPLINA - EFICIENCIA - INNOVACIÓN - LIDERAZGO - OBJETIVIDAD - PARTICIPACIÓN - PROACTIVIDAD - VISIÓN

Fuente: Plan Estratégico del CTNM de Manta 2005 – 2010
Elaborado: Maestrante – Investigador

2.3.4 EL PERFIL INICIAL DE LA ALUMNA

La Universidad Andina Simón Bolívar y el Ministerio de Educación y Cultura, MEC (2001, Decreto Ejecutivo 1786) se ejecuta el Programa de Reforma Curricular del Bachillerato en el Ecuador, el CTNM se acoge a la reforma.

En el CTNM (2006, Proyecto Educativo Institucional) menciona que el perfil inicial de la alumna es:

- Poseer niveles normales del Cociente Intelectual, C.I.
- Su antecedente escolar es la educación básica generalmente lograda en instituciones públicas o privadas.
- El nivel de logro en los estudios de prerrequisito es bueno

- Poseer un buen dominio de las destrezas fundamentales de las matemáticas, idioma nacional, ciencias naturales y sociales.
- Pertenecer al grupo de edad entre 14 y 19 años, sin demostración de sobre edad.
- Poseer niveles buenos de autoestima.
- Poseer expectativas positivas de ingreso inmediato a la universidad.
- Buscan principalmente educarse para obtener profesiones:

Técnicas: ingeniería civil, eléctrica, industrial, sistemas, agropecuaria, ciencias del mar.

Sociales: ciencias de la educación, jurisprudencia, trabajo social, economía, comunicación.

Administrativas: administración de empresas, administración turística y hotelera, secretariado ejecutivo.

Químico – biológicas: medicina, enfermería, etc.

Odontología.

- Pertenecen especialmente a hogares de nivel socio – cultural y económico medio y bajo.(p.13)

2.3.5 EL PERFIL GENERAL DE LA GRADUADA

En el Proyecto Educativo del CTNM (2006, p.13) manifiesta el perfil general de la graduada:

- “Forma su proyecto de vida y de comportamiento ético y ciudadano.
- Se dirige hacia el desarrollo vocacional y la elección profesional.
- Accede a los sistemas conceptuales y principios explicativos básicos de los campos del conocimiento.
- Domina las habilidades lingüísticas complejas en el ámbito de la lectura, escritura y comunicación”.

2.4 CLIMA LABORAL

DIARIO HOY (2007). En su publicación relacionada al clima laboral, define: “El clima laboral es el medioambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad”

En lo relacionado al concepto medioambiente humano y físico describe las características de éste, entre ellas menciona “la iluminación, el sonido, la distribución de espacios, la ubicación de las personas, los utensilios, etcétera”

El ser humano de cierta forma puede adaptarse en forma sistemática a una cadena de ambientes para satisfacer sus necesidades.

De acuerdo al criterio de Chiavenato. I (2000, pp.119-120, citado por Fernández. T s.f) “El clima se refiere a una serie de características del medio ambiente interno organizacional, tal y como los perciben los miembros de una empresa” , esto quiere decir que las personas que pertenecen a una organización siempre están a la expectativa de los que ocurre internamente.

Por otro lado Castillo y cols (2000, citados por Aguilar, R y Pinzón, L, Clima Organizacional, parr.1) menciona “... Cuando una persona asiste a un trabajo, lleva consigo diariamente una serie de ideas preconcebidas sobre sí mismo, quién es, qué se merece, y qué es capaz de realizar, hacia dónde debe marchar la empresa”. En otras palabras los trabajadores, estudiantes, empleados y toda

persona común, en forma indirecta piensan su actuación en las actividades que debe realizar en día o a futuro.

Según Hall (1996, p.78, citado por Uh Perera M 2008) el clima organizacional define como “un conjunto de propiedades del ambiente laboral, observados directa o indirectamente por los trabajadores, que se supone son fuerza que influye en la conducta del empleado”.

Brow y Moberg ,(1990, p.189, citado por Uh Perera, 2008) por su lado manifiestan que “el clima se refiere a una serie de características del medio ambiente interno organizacional tal y como lo perciben los miembros de ésta”, dentro de la empresa se visualiza tipologías que son observadas por todos sus miembros y naturalmente son comentadas en forma individual o en colectivo.

De lo estudiado se puede decir que el clima organizacional es variable y está supeditado a cambios por lo tanto se modifica con el paso del tiempo o por incidencia de factores como: comunicación, cooperación, claridad del rol, premios e incentivos, ascensos, entre otros.

Por los argumentos señalados se puede dar una aproximación con la definición siguiente:

El clima organizacional es un aspecto social que se encuentra entre el sistema organizacional y las predisposiciones de los seres humanos reflejadas en el comportamiento, cuya consecuencia recae en toda organización (producción laboral, satisfacción, premios, incentivos, ascensos).

2.4.1 Características del clima organizacional

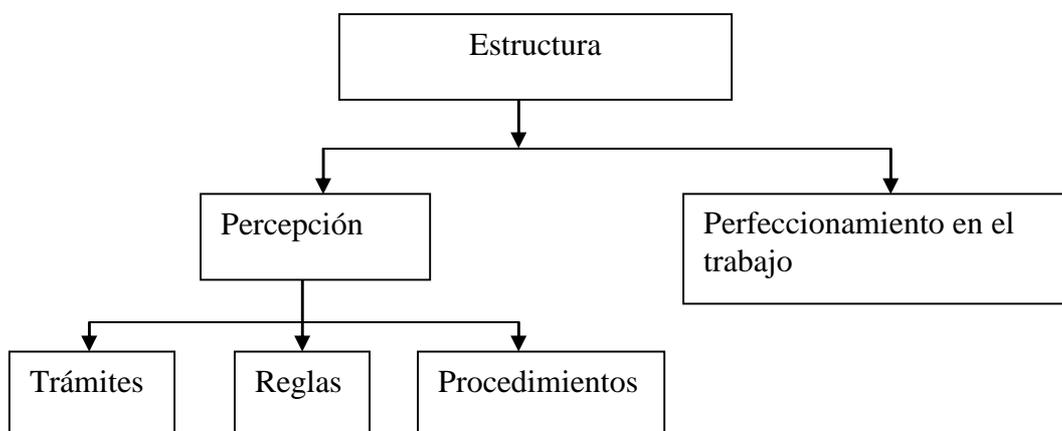
Las características de las organizaciones crean un determinado Clima Organizacional. Este redundante en la producción laboral de los miembros de la organización y sobre su adecuado comportamiento. Este comportamiento tiene indiscutiblemente muchos efectos para la organización como, por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, adaptación, méritos, insatisfacciones, entre otros.

Según Acosta B. y Venegas C (2010, pp.166, 167), manifiestan que “Litwin y Stringer postulan la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización, tales como: estructura..., responsabilidad..., recompensa..., riesgo..., calor..., apoyo..., estándares de desempeño..., conflicto..., identidad”.

El suscrito investigador cree que se debe complementar como dimensiones del clima organizacional el desafío, relaciones y cooperación. A continuación se pretende dar una definición personal sobre las dimensiones:

1. Estructura

La estructura se puede considerar en el diagrama siguiente:



Fuente: Elaborado por el maestrante - investigador

Figura 2: Elementos de la estructura del clima organizacional

2. Responsabilidad

Es el sentimiento o emoción de los miembros de la organización acerca de su libertad en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la magnitud en que la supervisión que reciben es de tipo general y no a la fuerza, esto quiere decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble control en el trabajo.

3. Recompensa

Es el acto en que los ejecutivos de la organización observan el trabajo de gran calidad, es el premio recibido por el trabajo bien realizado. La organización utiliza esta medida para motivar a sus empleados para el desarrollo y buena gestión de calidad.

4. Desafío

Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la disposición en que la organización promueve la aceptación de peligros calculados a fin de lograr las metas propuestas.

5. Relaciones

Es la percepción por parte del personal de la organización sobre de la existencia de un buen ambiente de trabajo y de óptimas relaciones sociales entre pares, jefes y subordinados.

6. Cooperación

Es la emoción de los miembros de la organización sobre la existencia de un espíritu de cuerpo por parte de los directivos, y de otros empleados de la agrupación. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.

7. Estándares

Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que ponen las empresas u organizaciones con la imposición de normas y procedimientos de rendimiento de trabajo.

8. Conflictos

Es el nivel de sentimiento de los integrantes de la organización, tanto pares como superiores, para aceptar acuerdos discordantes y no hay duda de enfrentar y solucionar las dificultades en forma conciliatoria.

9. Identidad

Es la identificación y sentido de pertenencia a la organización, es un elemento sobresaliente y valioso dentro del equipo de trabajo. En otros términos, es la emoción de compartir los objetivos personales con los de la organización.

Conocer el clima organizacional sirve para retroalimentar los procedimientos que determinan la actuación y vida de las organizaciones, permite introducir cambios planificados, tanto en las aptitudes, actitudes y conductas de sus participantes, como también en la estructura o uno o más segmentos de cualquier institución.

Estudiar, analizar y comprobar que el clima organizacional influye en el desempeño del personal que labora en una organización es la tarea de todos sus integrantes; el trabajo en equipo es fundamental para la sobrevivencia de la empresa en tiempo y espacio, la motivación laboral mejora el nivel de rendimiento profesional.

Considerando que el clima organizacional es una suma de actitudes, es importante identificar cada una de ellas y dar una definición, ya que es motivo de tomar en cuenta para su medición.

Estas actitudes son:

1. Actitudes hacia la empresa y los miembros de alta gerencia
2. Actitudes hacia las oportunidades de ascenso
3. Actitudes hacia el lugar del trabajo
4. Actitudes hacia la inspección o supervisión.
5. Actitudes hacia los premios materiales o económicos
6. Actitudes hacia las circunstancias de trabajo o labor
7. Actitudes hacia las/os compañeros de trabajo

2.5 RENDIMIENTO ESCOLAR

Rendimiento Académico en Educación Media

Definición conceptual: el rendimiento académico es un indicador del nivel de aprendizaje alcanzado por el alumno, en tal sentido, el rendimiento académico se convierte en una “tabla imaginaria de medida” para el aprendizaje logrado en el aula, lo que constituye el objetivo central de la educación (Reyes, 2003, citado en Villalba, A., y Salcedo, M. 2008, p.35).

El rendimiento escolar se mide en cada una de las etapas del aprendizaje, dejando de lado el diagnóstico relacionado a los conocimientos previos de las

estudiantes, sirve para conocer los puntos críticos del aprendizaje, que posteriormente serán nivelados.

2.5.1 Etapas del aprendizaje.

Según UASM y MEC (2006, Programa de Reforma del Bachillerato en el Ecuador, 2001) son cinco las fases del aprendizaje: aproximación, conceptualización, procedimentación, argumentación y actitudinal.

Primera fase: La aproximación es la etapa en la que se considera la generalidad o el acercamiento a una asignatura, una unidad de trabajo o de un contenido específico, se aplica recortes de periódico, lectura de párrafos, selección de palabras claves, entre otros.

Segunda Fase: La conceptualización es el conjunto de conceptos abstractos o concretos que tienen relación con la unidad de trabajo o un tema específico.

Tercera Fase: La procedimentación es el proceso por el cual se construye el conocimiento, en el caso de matemáticas por ejemplo, son los pasos para resolver un ejercicio matemático, comenzando por la identificación de datos, aplicación de fórmulas, manejo operaciones aritméticas, entre otras.

Cuarta Fase: La argumentación es una etapa elevada del aprendizaje, en ésta los/as alumnos/as tienen un criterio fundamentado para la defensa y discusión de una tesis.

Quinta Fase: La actitudinal es la etapa más elevada de la construcción del conocimiento, en esta se encuentra la afectividad, emociones, frustraciones, es decir el fomento de valores universales, en esta fase se logra la reproducción del conocimiento.

Cada una de las etapas deben cumplir: objetivos, estrategias para el logro de aprendizaje, actividades de desempeño y evaluación. Por lo tanto la medición es imprescindible para obtener datos cuantitativos y cualitativos, mediante el análisis servirán para los planes de mejoramiento continuo.

2.5.2 Rendimiento escolar y padres de familia

Alvariño, C., Bruner, J.J y otros. GESTIÓN ESCOLAR) Estos autores mencionan en el enfoque centrado en la comunidad, manifiestan lo siguiente:

1. Las escuelas no pueden enfrentar por sí solas de manera integral y adecuada, la tarea de educar niños, sin involucrar a los padres en dicha tarea.
2. Las barreras al involucramiento a los padres deben ser atendidas a través de una adecuada planificación de las actividades (horarios, sistemas de apoyo para cuidar niños, transporte, etc.)
3. Las escuelas deben realizar una evaluación de las necesidades de la comunidad para que puedan atender efectivamente a las familias con las que se relaciona. (p.28)

En cuanto a los programas de formación para padres, las autoridades del colegio en estudio tienen en su plan estratégico el desarrollo de seminarios y talleres dirigido para padres y madres de familia, con temas que involucran a la gestión escolar.

2.6 FUNDAMENTO LEGAL

La investigación se fundamenta en la norma del Ministerio de Educación y Cultura. Según el Plan Decenal de Educación del Ecuador (2006 – 2015) contempla:

Finalidad del Sistema Educativo

- Formar ciudadanos, hombres y mujeres creativos, críticos, solidarios y profundamente comprometidos con el cambio social... (p.11)

Funciones del Sistema Educativo Ecuatoriano

- **Cultural.** Incorporar contenidos culturales en la educación que promuevan en el sistema educativo el reconocimiento del carácter pluricultural y multiétnico del país, la interculturalidad, el rescate del patrimonio cultural tangible e intangible, para consolidar la identidad nacional. (p.12)

Según el Ministerio de Educación, Cultura, Deportes y Recreación (21 de marzo del 2001, Decreto Ejecutivo 1786) se menciona:

Art. 7.- El Bachillerato en Ciencias persigue la formación en los jóvenes y adolescentes de competencias académicas respecto de las conceptualizaciones, abstracciones y aplicaciones iniciales de las ciencias experimentales y

explicativas respecto al uso social. El Bachillerato en Ciencias puede ser concebido con estas modalidades:

- Bachillerato en Ciencias con especializaciones.

Es el que predomina actualmente en el país. Funciona con un currículo general para todos los estudiantes y uno específico para quienes optan por una “especialización”. (Esta es, por lo general, la tradicional alternativa de Físico – Matemáticos, Químico – Biológicos y Sociales.

Art. 8.- El Bachillerato Técnico persigue la formación en los jóvenes adolescentes en competencias profesionales respecto de los desempeños futuros en el espacio social de actuación del estudiante (prosecución de estudios y trabajo), respecto de las instrumentaciones de gran utilidad y de desarrollo personal y social.

El Bachillerato Técnico puede ser de corte univalente o polivalente,...

Art. 12.- La concreción de los lineamientos curriculares a nivel de instituciones educativas se logrará con el desarrollo del siguiente proceso:

- a. En lo curricular
 - Diseño del plan de estudios,...
 - Selección de metodologías de aprendizaje,...
 - Diseño del sistema de evaluación de aprendizajes,...
- Evaluación curricular,...
- b. En lo administrativo
 - Elaboración de reglamentos internos,...
 - Elaboración del plan educativo institucional. Como desarrollo institucional,...(p 18-22)
 -

El CTNM, por pertenecer a la red de colegios, se acogió a las **Disposiciones Transitorias:**

SEGUNDA.- Los programas de reforma del bachillerato que se encuentran en ejecución, inclusive el desarrollado por la red de colegios establecida mediante convenio del Ministerio con la Universidad Andina Simón Bolívar, adecuarán sus propuestas a estos lineamientos en las condiciones y plazos establecidos.

CUARTA.- Los Acuerdos Ministeriales que regulan las reformas curriculares del bachillerato entre ellos los referidos a la red mantenida por el convenio MEC – UASB, seguirán vigentes en todo lo que no oponga expresamente a lo dispuesto en este decreto. (p.26)

El CNTM, cuenta con:

- Código de Convivencia
- Plan Estratégico Institucional.
- Proyecto Educativo Institucional

2.7 HIPÓTESIS

La cultura y clima organizacional son factores positivos en el rendimiento escolar de las estudiantes del tercer año de bachillerato del Colegio Técnico Nacional Manta de Manta, Provincia de Manabí

2.7.1 VARIABLE INDEPENDIENTE

La cultura y clima organizacional

2.7.2 VARIABLE DEPENDIENTE

Rendimiento escolar de las estudiantes del tercer año de bachillerato

CAPITULO III

3 METODOLOGÍA

3.1 TIPOS DE INVESTIGACIÓN

Los tipos de investigación que se aplicó fueron: Descriptiva, de campo y Correlacional

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

Cuadro 3: Población y muestra de la investigación

VARIABLE	POBLACIÓN	MUESTRA
Autoridades	7	$7 * 0,306044376 = 2$
Orientadores Vocacionales	2	$2 * 0,306044376 = 1$
Docentes	85	$85 * 0,306044376 = 26$
Personal administrativo	19	$19 * 0,306044376 = 6$
Estudiantes	397	$397 * 0,306044376 = 121$
Padres/Madres de familia	397	$397 * 0,306044376 = 121$
TOTAL	907	277

Fuente: Elaborado por el Maestrante - Investigador

3.2.1 CÁLCULO DE LA MUESTRA

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

$$n = \frac{907}{(907-1)(0,05)^2 + 1} = 277,58 = 277$$

$$f = \frac{n}{N} = 0,306044376$$

3.2.2 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.

Las técnicas aplicadas en el trabajo de investigación fueron: la encuesta, y la observación estructurada.

3.2.3 DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.

Para la descripción de los resultados se aplicó la estadística descriptiva, utilizando cuadros y gráficos.

3.3 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

3.3.1 VARIABLE INDEPENDIENTE: La cultura y el clima organizacional

DEFINICIÓN	CATEGORÍA	INDICADORES	ITEMS
<p>Cultura es un sistema de valores compartidos, creencias, mitos, lenguajes que interactúan con la gente, la estructura de la organización y los sistemas de control de ella, para producir normas de comportamiento.</p> <p>Clima organizacional es el que describe las percepciones compartidas de la organización o unidad de trabajo, impresiones, sentimientos y expectativas de los miembros.</p>	VARIABLES CULTURALES	<ul style="list-style-type: none"> • Tradiciones, ideologías, religiones, folklore, costumbres, lenguaje. 	¿En el colegio se recuerdan las historias y anécdotas más importantes que han ocurrido?
	De la organización superior	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas • Leyes • Reglamentos • Normas 	¿Las decisiones reglamentarias se toman en grupo?
	De la propia organización	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategias • Estructuras • Sistemas y procesos • Tecnología 	¿Para la formulación e implantación de las estrategias institucionales, se considera el criterio de las estudiantes?
	Del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Formas de actuación • Producción y servicios. • Conocimientos. • Competencias. 	¿Hay calidad en el proceso del aprendizaje?
	De los recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Ingreso de estudiantes, sistemas de selección. • Evaluación del desempeño, estudiantes, profesores, PP. FF. • Sistemas de recompensa y estímulos 	¿Las autoridades valoran y dan estímulos a las estudiantes?
	SÍMBOLOS	<ul style="list-style-type: none"> • Mitos • Ritos • Héroe 	¿Los fundadores del colegio quisieron crear una organización justa para todos?

Cuadro 4: Matriz de la variable independiente: Cultura y clima organizacional

Autor: Maestrante - Investigador

3.3.2 VARIABLE DEPENDIENTE: El rendimiento escolar

DEFINICIÓN	CATEGORÍAS	INDICADORES	ITEMS
El rendimiento escolar es un indicador de las etapas de aprendizaje alcanzado por el alumno/a, estableciendo una “tabla imaginaria de medida” lograda por los objetivos, estrategias, actividades realizadas en el aula.	Etapas del aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Aproximación • Conceptualización • Procedimentación. • Argumentación • Actitudes 	¿Cuál es la calificación obtenida en cada una de las etapas de aprendizaje?
	Rendimiento escolar y los padres de familia.	Programa de educación para padres de familia.	

Cuadro 5: Matriz de la variable dependiente: Rendimiento escolar

Autor: Maestrante – investigador

CAPITULO IV

4. DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 VARIABLE: CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL

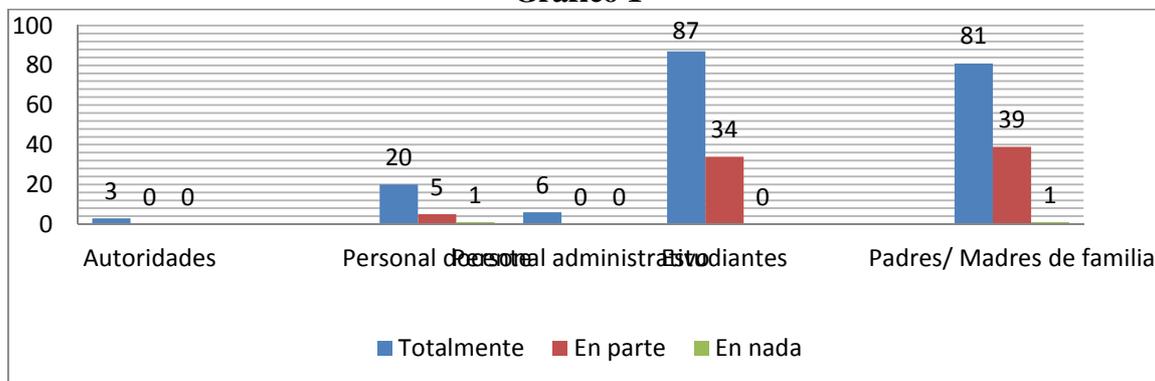
Tabla 1: Los fundadores del colegio quisieron crear una organización justa para todos.

VARIABLE	Totalmente		En parte		En nada		TOTAL
	f	%	f	%	f	%	
Autoridades	3	1.08	0	0	0	0	3
Personal docente	20	7.22	5	1.80	1	0.4	26
Personal administrativo	6	22.17	0	0	0	0	6
Estudiantes	87	31.41	34	12.27	0	0	121
Padres/ Madres de familia	81	29.24	39	14.08	1	0.4	121
TOTAL	197	71	78	28	2	1	277

Fuente: Encuestas

Autor: Maestrante – Investigador

Gráfico 1



Fuente: Encuestas

Autor: Maestrante – Investigador

DESCRIPCIÓN

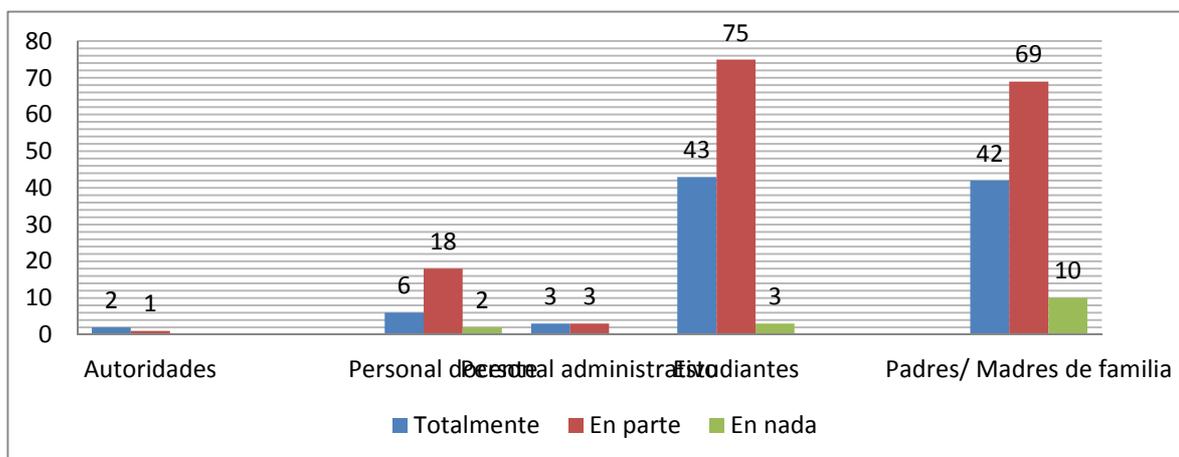
En relación a la pregunta sobre los fundadores del colegio quisieron crear una organización justa para todos, 197 encuestados (71%) de los manifiestan que están de acuerdo totalmente, y 78, (28%) en parte

Tabla 2: Las decisiones reglamentarias se toman en grupo

VARIABLE	Totalmente		En parte		En nada		TOTAL
	f	%	f	%	f	%	
Autoridades	2	0,7	1	0,36			3
Personal docente	6	2,16	18	6,5	2	0,7	26
Personal administrativo	3	1,08	3	1,08			6
Estudiantes	43	15,5	75	27,07	3	1,08	121
Padres/ Madres de familia	42	15,16	69	24,91	10	3,61	121
TOTAL	96	34,66	166	59,93	15	5,42	277

Fuente: Encuestas

Autor: Maestrante – Investigador

Gráfica 2

Fuente: Encuestas

Autor: Maestrante – Investigador

DESCRIPCIÓN

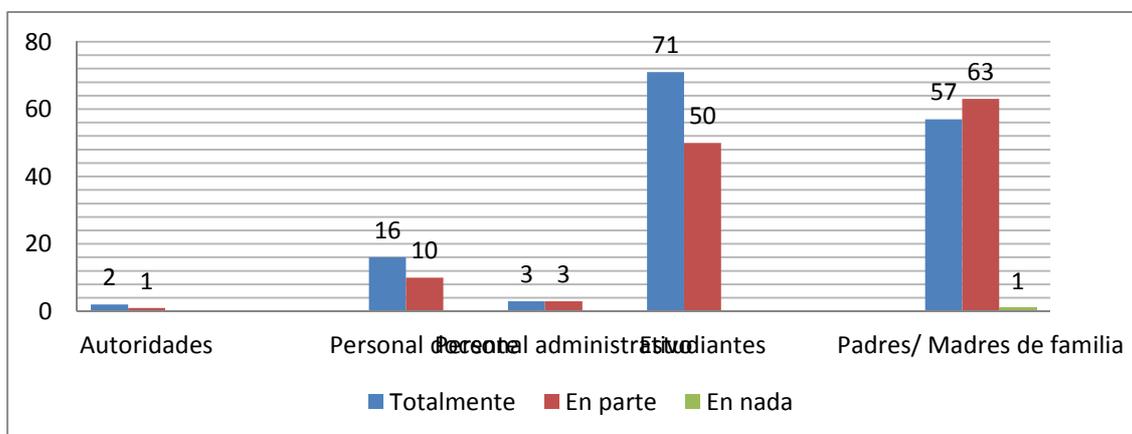
Sobre las decisiones reglamentarias son tomadas en grupo, 166 encuestados (**59,93%**) manifiestan que éstas son consideradas en parte, mientras 96 (34,66%) opinan totalmente. Estos resultados reflejan que existe participación democrática en las normas establecidas en la institución

Tabla 3: Las decisiones reglamentarias toma la alta dirección

VARIABLE	Totalmente		En parte		En nada		TOTAL
	f	%	f	%	f	%	
Autoridades	2	0,7	1	0,36	0	0	3
Personal docente	16	5,78	10	36,10	0	0	26
Personal administrativo	3	1,08	3	1,08	0	0	6
Estudiantes	71	35,63	50	18,05	0	0	121
Padres/ Madres de familia	57	20,58	63	22,74	1	0,36	121
TOTAL	149	53,79	127	45,85	1	0,36	277

Fuente: Encuestas

Autor: Maestrante – Investigador

Gráfica 3

Fuente: Encuestas

Autor: Maestrante – Investigador

DESCRIPCIÓN

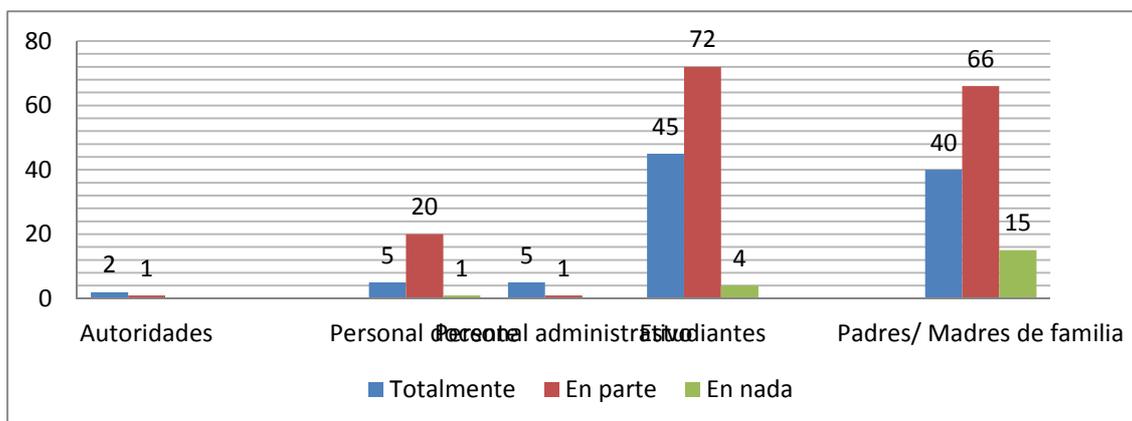
En cuanto a las decisiones reglamentarias tomadas por la alta dirección, 149 (**53,79%**) manifiestan que es total, mientras 127 (45,85%) opinan que estas decisiones son tomadas en parte. Se percibe que las decisiones tomadas son compartidas.

Tabla 4: Para declarar la Misión se socializa

VARIABLE	Totalmente		En parte		En nada		TOTAL
	f	%	f	%	f	%	
Autoridades	2	0,7	1	0,36			3
Personal docente	5	1,80	20	7,22	1	0,36	26
Personal administrativo	5	1,80	1	0,36			6
Estudiantes	45	16,25	72	25,99	4	1,44	121
Padres/ Madres de familia	40	14,44	66	23,83	15	5,42	121
TOTAL	97	35,02	160	57,76	20	7,22	277

Fuente: Encuestas

Autor: Maestrante - Investigador

Gráfica 4

Fuente: Encuestas

Autor: Maestrante – Investigador

DESCRIPCIÓN

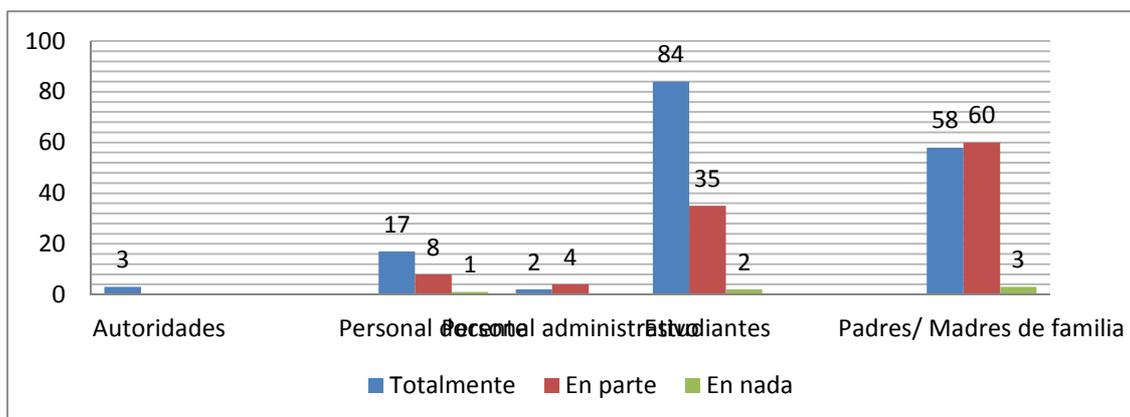
En cuanto en la participación para socializar la declaración de la Misión de la organización, 160 (**57,76%**) encuestados manifiestan que es en parte, por otro lado, 97 (35,02) participantes opinan que es totalmente. Estos criterios reflejan el grado de participación de la comunidad educativa.

Tabla 5: El colegio es una organización que confía en el ser humano

VARIABLE	Totalmente		En parte		En nada		TOTAL
	f	%	f	%	f	%	
Autoridades	3	1,08	0	0	0	0	3
Personal docente	17	6,14	8	2,89	1	0,36	26
Personal administrativo	2	0,72	4	1,44	0	0	6
Estudiantes	84	30,32	35	12,64	2	0,72	121
Padres/ Madres de familia	58	20,94	60	21,66	3	1,08	121
TOTAL	164	59,21	107	38,63	6	2,17	277

Fuente: Encuestas

Autor: Maestrante - Investigador

Gráfica 5

Fuente: Encuestas

Autor: Maestrante – Investigador

DESCRIPCIÓN

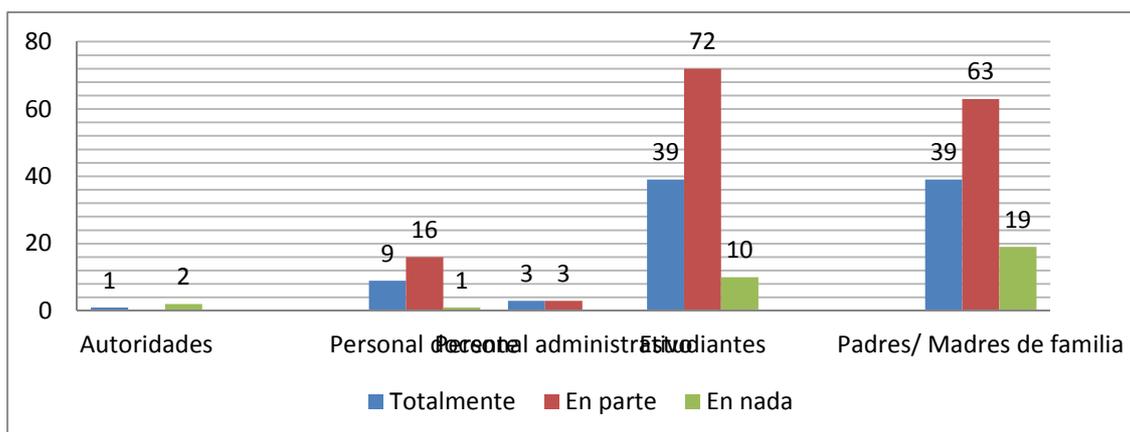
En relación sobre, el colegio es una organización que confía en el ser humano, 164 (59,21%) participantes está de acuerdo totalmente, mientras que 107 (38,63%) dicen que es en parte. Es muy satisfactoria la respuesta obtenida en la percepción de los elementos de la comunidad educativa.

Tabla 6: Los superiores exigen lealtad total sin dar explicaciones

VARIABLE	Totalmente		En parte		En nada		TOTAL
	f	%	f	%	f	%	
Autoridades	1	0,36	0	0	2	0,72	3
Personal docente	9	3,25	16	5,78	1	0,36	26
Personal administrativo	3	1,08	3	1,08	0	0	6
Estudiantes	39	14,08	72	25,99	10	3,61	121
Padres/ Madres de familia	39	14,08	63	22,74	19	6,86	121
TOTAL	91	32,85	154	55,60	32	11,55	277

Fuente: Encuestas

Autor: Maestrante - Investigador

Gráfica 6

Fuente: Encuestas

Autor: Maestrante - Investigador

DESCRIPCIÓN

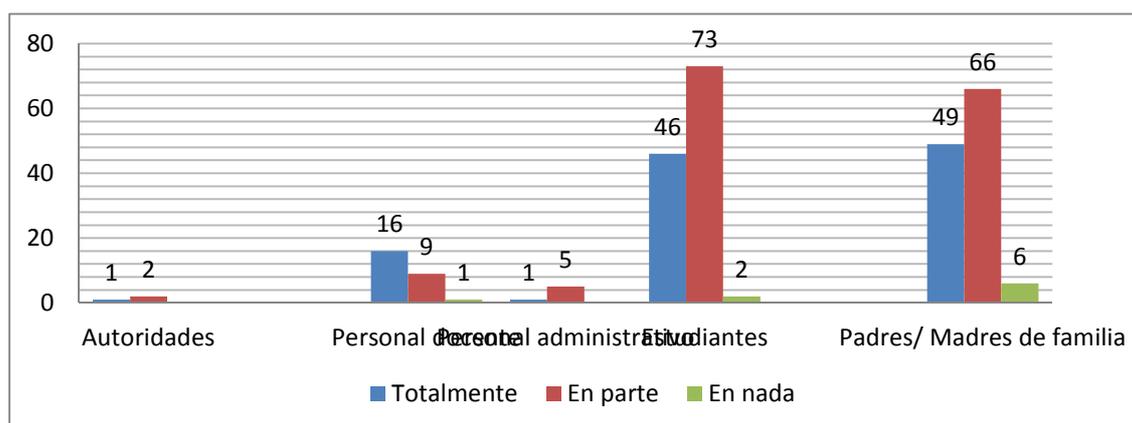
Los superiores exigen lealtad total sin dar explicaciones es la respuesta de 154 (55,60%) encuestados que consideran en parte, mientras que 91(32,85%), estudiantes y padres coinciden en que los superiores exigen lealtad sin las explicaciones necesarias, por otra parte 32(11,25%) mencionan en nada, de los cuales las 2/3 partes de las autoridades mencionan este particular.

Tabla 7: Los valores están consignados en la Misión

VARIABLE	Totalmente		En parte		En nada		TOTAL
	f	%	f	%	f	%	
Autoridades	1	0,36	2	0,72	0	0	3
Personal docente	16	5,78	9	3,25	1	0,36	26
Personal administrativo	1	0,36	5	1,80	0	0	6
Estudiantes	46	16,61	73	26,35	2	0,72	121
Padres/ Madres de familia	49	17,69	66	23,83	6	2,17	121
TOTAL	113	40,79	155	55,96	9	3,25	277

Fuente: Encuestas

Autor: Maestrante – Investigador

Gráfica 7

Fuente: Encuestas

Autor: Maestrante - Investigador

DESCRIPCIÓN

Al tratarse de los valores que están consignados en la Misión del colegio, 113(40,79%) participantes en la encuesta, de los cuáles la mayoría de docentes menciona que es totalmente, mientras que 155(55,96%) entre ellos la mayoría de estudiantes de padres y madres opinan que es en parte.

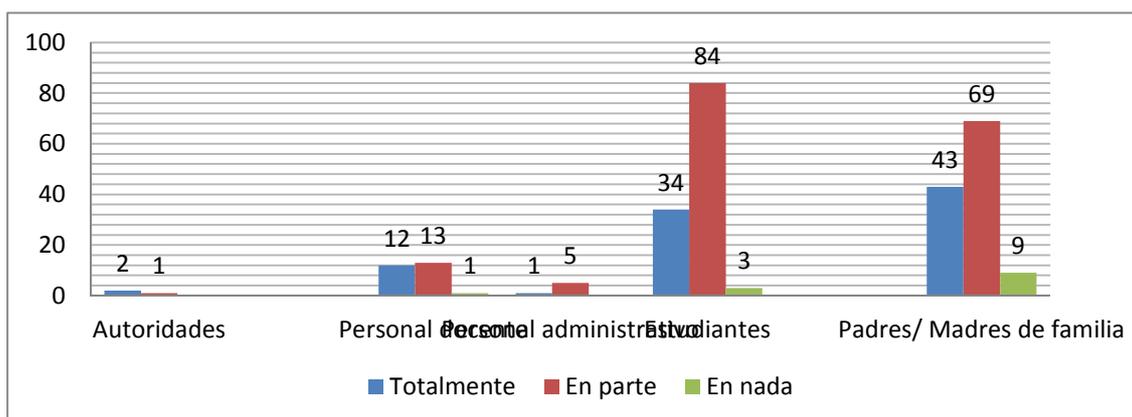
Esto quiere decir que la comunidad educativa reconoce que los valores son elementos de la Misión del colegio.

Tabla 8: La filosofía del colegio está señalada en la Misión

VARIABLE	Totalmente		En parte		En nada		TOTAL
	f	%	f	%	f	%	
Autoridades	2	0,72	1	0,36	3		
Personal docente	12	4,33	13	4,69	1	0,36	26
Personal administrativo	1	0,36	5	1,80			6
Estudiantes	34	12,27	84	30,32	3	1,08	121
Padres/ Madres de familia	43	15,53	69	24,91	9	3,25	121
TOTAL	92	33,21	172	62,09	13	4,69	277

Fuente: Encuestas

Autor: Maestrante – Investigador

Gráfica 8

Fuente: Encuestas

Autor: Maestrante - Investigador

DESCRIPCIÓN

En relación a la filosofía como parte de la Misión, 172(**62,09%**) de los integrantes de la encuesta, de estos, más de las 2/3 partes son estudiantes que manifiestan que es en parte, mientras que el 33,21% opinan que están totalmente de acuerdo que la filosofía está señalada en la Misión.

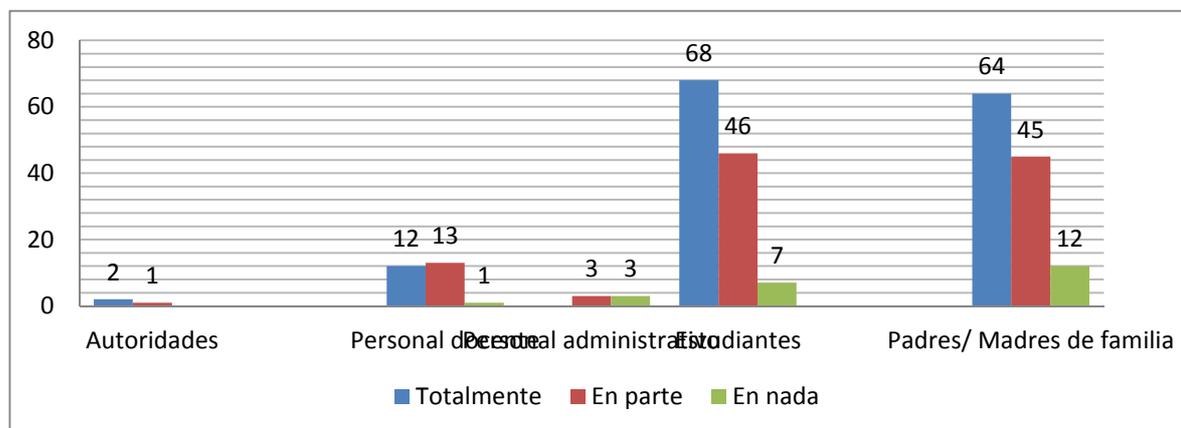
Tabla 9: En el colegio se recuerdan las historias y anécdotas más importantes que han ocurrido.

VARIABLE	Totalmente		En parte		En nada		TOTAL
	f	%	f	%	f	%	
Autoridades	2	0,72	1	0,36	0	0	3
Personal docente	12	4,33	13	4,69	1	0,36	26
Personal administrativo	0	0	3	1,08	3	1,08	6
Estudiantes	68	24,55	46	16,61	7	2,53	121
Padres/ Madres de familia	64	23,11	45	16,25	12	4,33	121
TOTAL	146	52,71	108	38,99	23	8,30	277

Fuente: Encuestas

Autor: Maestrante - Investigador

Gráfica 9



Fuente: Encuestas

Autor: Maestrante - Investigador

DESCRIPCIÓN

Totalmente es el criterio de 146 (52,71%) encuestados con una ligera mayoría de docentes, estudiantes y padres/madres de familia, y en parte opinan 108 (38,99%) de que en el colegio se recuerdan las historias y anécdotas más importantes que han ocurrido.

Resultado ligeramente positivo sobre este importante rasgo de la cultura organizacional.

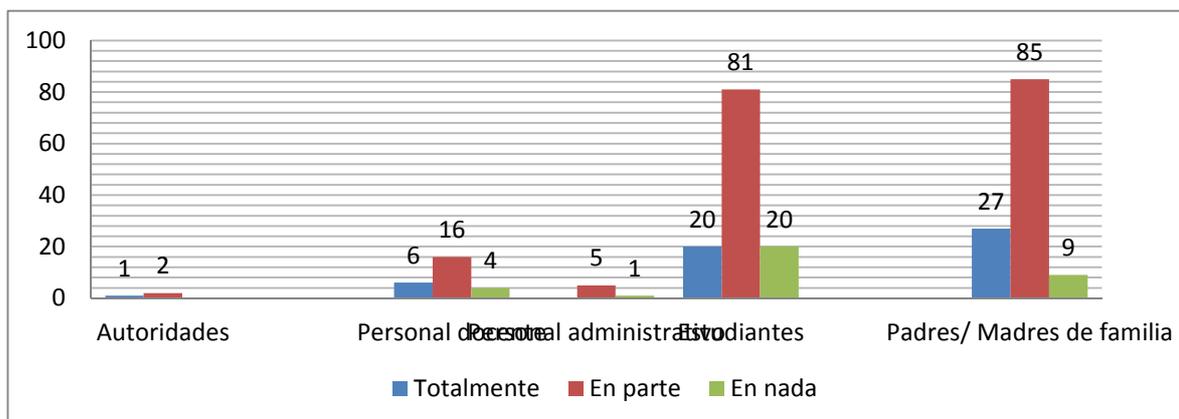
Tabla 10: Los docentes, empleadas/os, estudiantes y padres/ madres han participado en el plan estratégico

VARIABLE	Totalmente		En parte		En nada		TOTAL
	f	%	f	%	f	%	
Autoridades	1	0,36	2	0,72			
Personal docente	6	2,17	16	5,78	4	1,44	26
Personal administrativo			5	1,81	1	0,36	6
Estudiantes	20	7,22	81	29,24	20	7,22	121
Padres/ Madres de familia	27	9,75	85	30,69	9	3,25	121
TOTAL	54	19,50	189	68,23	34	12,27	277

Fuente: Encuestas

Autor: Maestrante – Investigador

Gráfica 10



Fuente: Encuestas

Autor: Maestrante - Investigador

DESCRIPCIÓN

Sobre la participación de los docentes, empleadas/os, estudiantes y padres/ madres en el plan estratégico, al observar los resultados por estratos se puede deducir que el **70%** de estudiantes y padres/madres de familia, manifiestan que es en parte, esto representa el **68,23%** del total de encuestados, así mismo se detecta que el **19,50%** que la participación es total.

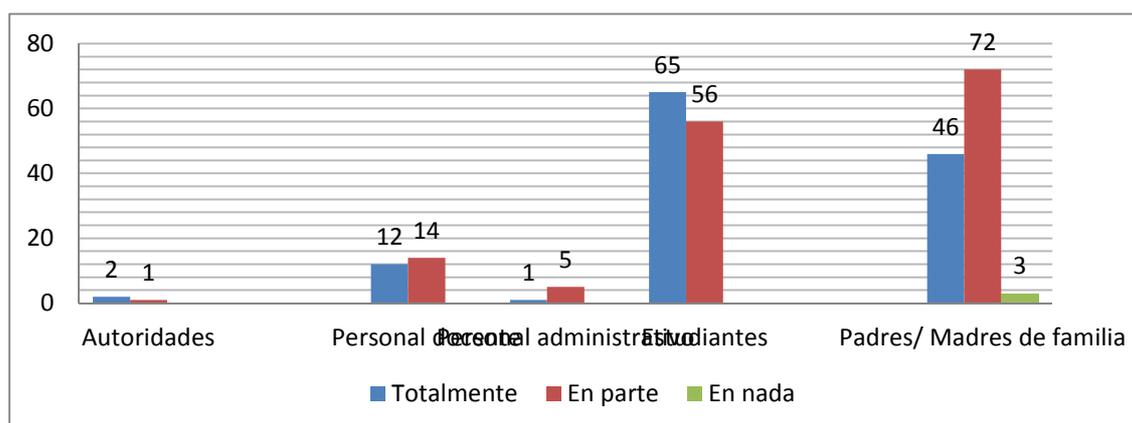
Es indudable de que la participación en el plan estratégico es satisfactoria.

Tabla 11: Hay calidad en el proceso del aprendizaje

VARIABLE	Totalmente		En parte		En nada		TOTAL
	f	%	f	%	f	%	
Autoridades	2	0,72	1	0,36	0	0	3
Personal docente	12	4,33	14	5,05	0	0	26
Personal administrativo	1	0,36	5	1,81	0	0	6
Estudiantes	65	23,47	56	20,22	0	0	121
Padres/ Madres de familia	46	16,61	72	25,99	3	1,08	121
TOTAL	126	45,49	148	53,43	3	1,08	277

Fuente: Encuestas

Autor: Maestrante - Investigador

Gráfica 11

Fuente: Encuestas

Autor: Maestrante - Investigador

DESCRIPCIÓN

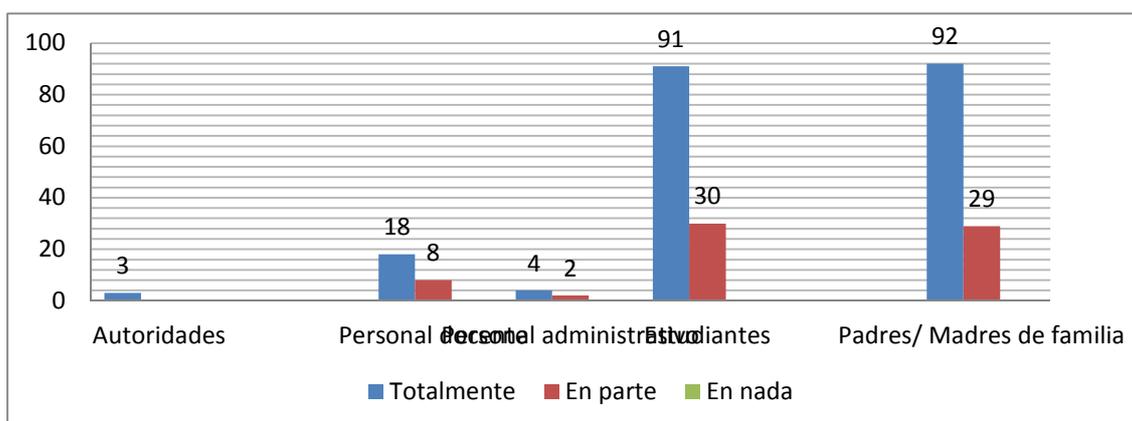
En relación a uno de los elementos fundamentales de la cultura organizacional que es la calidad del proceso relacionado al aprendizaje; 126 (45,49%) encuestados opina que es totalmente; se dividen opiniones 148 (53,43%), al decir que hay parte de calidad en este proceso, los padres/ madres de familia y personal administrativo hacen mayoría sobre este criterio de calidad.

Tabla 12: El colegio Manta es símbolo de rendimiento escolar eficiente

VARIABLE	Totalmente		En parte		En nada		TOTAL
	f	%	f	%	f	%	
Autoridades	3	1,08	0	0	0	0	3
Personal docente	18	0	8	2,89	0	0	26
Personal administrativo	4	1,44	2	0,72	0	0	6
Estudiantes	91	32,85	30	10,83	0	0	121
Padres/ Madres de familia	92	33,21	29	10,47	0	0	121
TOTAL	208	75	69	25	0	0	277

Fuente: Encuestas

Autor: Maestrante – Investigador

Gráfica 12

Fuente: Encuestas

Autor: Maestrante - Investigador

DESCRIPCIÓN

208 (75%) personas de la encuesta están totalmente de acuerdo que el colegio Manta es símbolo de rendimiento escolar eficiente, mientras que 69 (25%) dicen que es en parte.

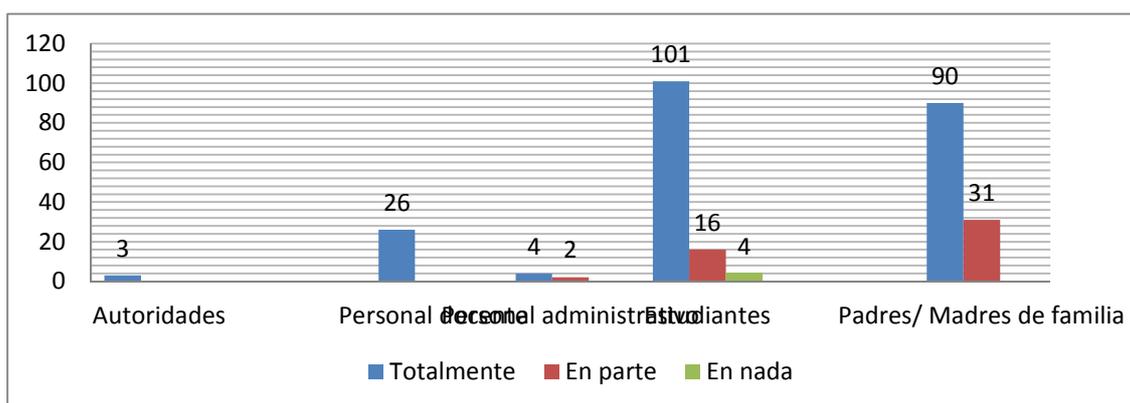
Esto quiere decir que aproximadamente de cada 8 personas de la comunidad educativa tienen el criterio de que hay un rendimiento escolar eficiente.

Tabla 13: Es un orgullo ser integrante del colegio Manta

VARIABLE	Totalmente		En parte		En nada		TOTAL
	f	%	f	%	f	%	
Autoridades	3	1,08	0	0	0	0	3
Personal docente	26	9,39	0	0	0	0	26
Personal administrativo	4	1,44	2	0,76	0	0	6
Estudiantes	101	36,46	16	5,78	4	1,44	121
Padres/ Madres de familia	90	32,49	31	11,19	0	0	121
TOTAL	224	80,87	49	17,69	4	1,44	277

Fuente: Encuestas

Autor: Maestrante – Investigador

Gráfica 13

Fuente: Encuestas

Autor: Maestrante - Investigador

DESCRIPCIÓN

Es un orgullo ser integrante del colegio Manta es la respuesta de **224 (80,87%)**, en relación a totalmente de acuerdo; la opinión de autoridades y docentes es unánime, y la percepción del estrato estudiantes está por el 83% y la de los padres/madres 90 de 121, representando el 74% del respectivo estrato.

El resultado es muy significativo para la cultura organizacional.

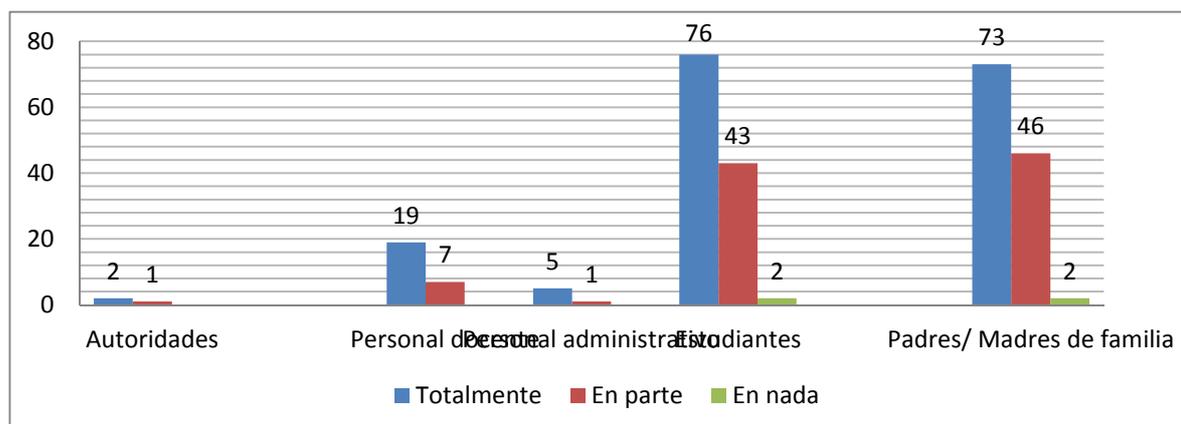
Tabla 14: La preparación académica de las autoridades y profesores promueve un buen rendimiento de las estudiantes.

VARIABLE	Totalmente		En parte		En nada		TOTAL
	f	%	f	%	f	%	
Autoridades	2	0,72	1	0,36	0	0	3
Personal docente	19	6,86	7	2,53	0	0	26
Personal administrativo	5	1,81	1	0,36	0	0	6
Estudiantes	76	27,44	43	15,52	2	0,72	121
Padres/ Madres de familia	73	26,35	46	16,61	2	0,72	121
TOTAL	175	63,18	98	35,38	4	1,44	277

Fuente: Encuestas

Autor: Maestrante - Investigador

Gráfica 14



Fuente: Encuestas

Autor: Maestrante - Investigador

DESCRIPCIÓN

175 (**63,18%**) están totalmente de acuerdo de la preparación académica de las autoridades y profesores promueve un buen rendimiento de las estudiantes; las estudiantes y padres/madres coinciden estrechamente en esta afirmación. En el estrato personal administrativo esta afirmación representa un 83,3%

98 (35,38%) sostienen o están de acuerdo en parte.

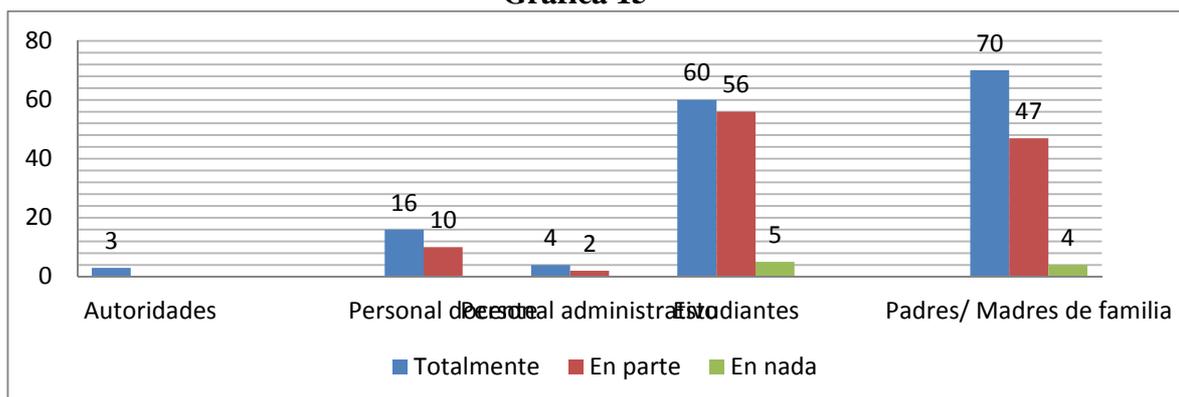
Tabla 15: La demanda de matrícula es por la buena calidad de aprendizaje que oferta el colegio

VARIABLE	Totalmente		En parte		En nada		TOTAL
	f	%	f	%	f	%	
Autoridades	3	1,08	0	0	0	0	3
Personal docente	16	5,78	10	3,61	0	0	26
Personal administrativo	4	1,44	2	0,72	0	0	6
Estudiantes	60	21,66	56	20,22	5	1,81	121
Padres/ Madres de familia	70	25,27	47	16,97	4	1,44	121
TOTAL	153	55,23	115	41,52	9	3,25	277

Fuente: Encuestas

Autor: Maestrante - Investigador

Gráfica 15



Fuente: Encuestas

Autor: Maestrante - Investigador

DESCRIPCIÓN

En relación a demanda de matrícula por la buena calidad de aprendizaje que oferta el colegio, 153 (55,23%) encuestados están de acuerdo totalmente, las autoridades responden unánimemente, las/os docentes opinan las dos terceras partes; mientras que las estudiantes y padres/madres comparten el mismo criterio.

En parte es la respuesta de 115 (41, 52%) de la muestra, demostrando criterios fraccionados con relación a este elemento

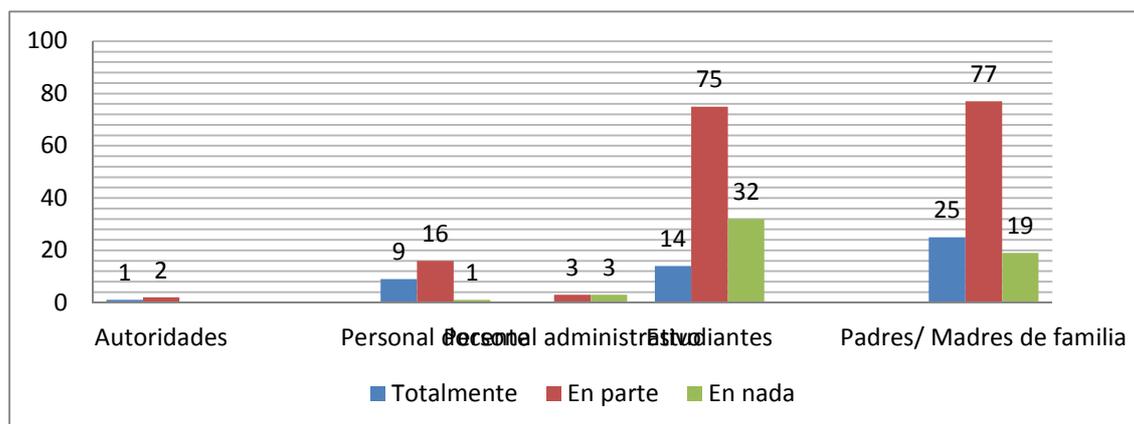
Tabla 16: Para la formulación e implantación de las estrategias institucionales se considera el criterio de docentes, empleadas/os, estudiantes y padres/madres.

VARIABLE	Totalmente		En parte		En nada		TOTAL
	f	%	f	%	f	%	
Autoridades	1	0,36	2	0,72	0	0	3
Personal docente	9	3,25	16	5,78	1	0,36	26
Personal administrativo	0	0	3	1,08	3	1,08	6
Estudiantes	14	5,05	75	27,08	32	11,55	121
Padres/ Madres de familia	25	9,03	77	27,80	19	6,86	121
TOTAL	49	17,69	173	62,45	55	19,86	277

Fuente: Encuestas

Autor: Maestrante - Investigador

Gráfica 16



Fuente: Encuestas

Autor: Maestrante - Investigador

DESCRIPCIÓN

Sobre la formulación e implantación de las estrategias institucionales se considera el criterio de de docentes, empleadas/os, estudiantes y padres/madres, afirman estar en parte 173 (**62,45%**) encuestados. Con esta afirmación los elementos de la muestra perciben una menor participación en estas decisiones; también se puede observar que 55 (19,86%) miembros de la encuesta no se considera en nada estos criterios.

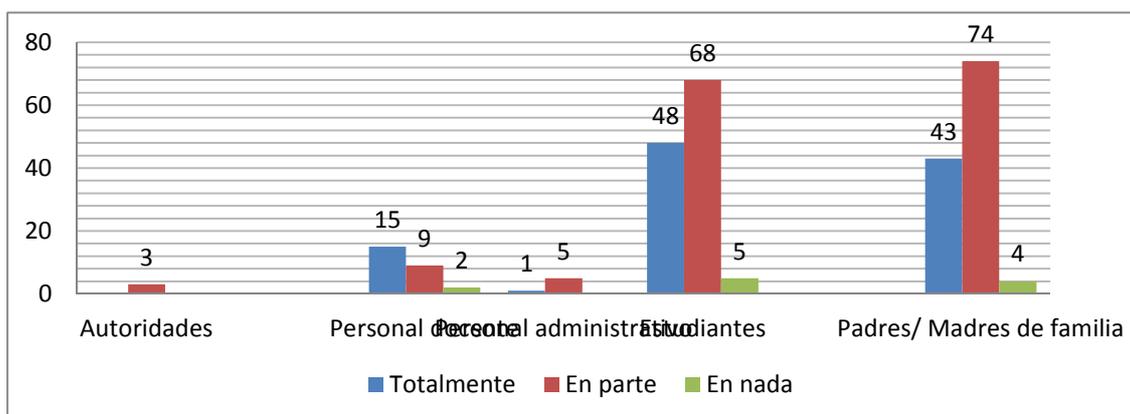
Tabla 17: Los docentes, empleadas/os, estudiantes y padres/madres conocen los objetivos del colegio.

VARIABLE	Totalmente		En parte		En nada		TOTAL
	f	%	f	%	f	%	
Autoridades	0	0	3	1,08	0	0	3
Personal docente	15	5,42	9	3,35	2	0,72	26
Personal administrativo	1	0,36	5	1,81	0	0	6
Estudiantes	48	17,33	68	24,55	5	1,81	121
Padres/ Madres de familia	43	15,52	74	26,71	4	1,44	121
TOTAL	107	38,63	159	57,40	11	3,97	277

Fuente: Encuestas

Autor: Maestrante - Investigador

Gráfica 17



Fuente: Encuestas

Autor: Maestrante - Investigador

DESCRIPCIÓN

En cuanto a los docentes, empleadas/os, estudiantes y padres/madres conocen los objetivos del colegio, 159 (57,40%) de los participantes afirman que es en parte, se resalta este criterio en el estrato de personal administrativo (5 de 6); 107 (38,63%) manifiestan totalmente conocer los objetivos del colegio, de éstos 15 de 26 docentes tienen este criterio.

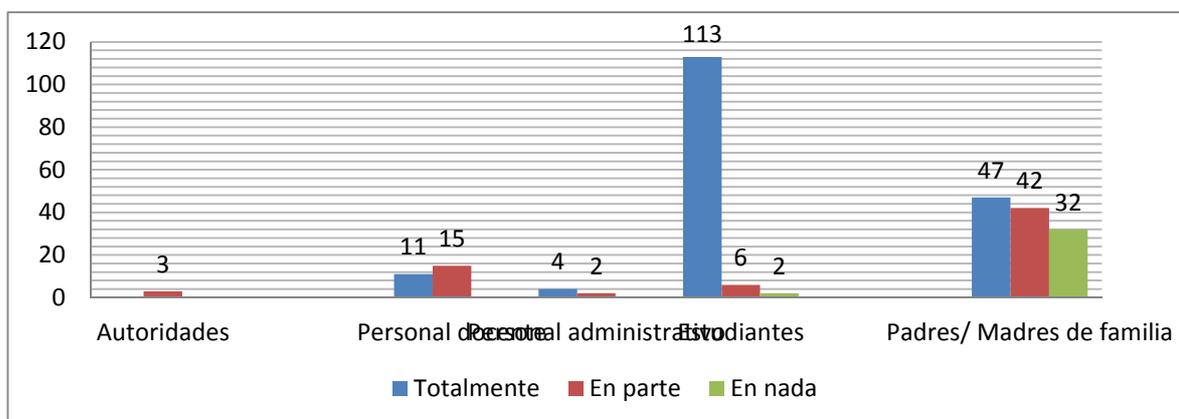
Tabla 18: Las autoridades del colegio piensan que a los docentes, empleadas/os, estudiantes y padres/madres de familia hay que controlar constantemente.

VARIABLE	Totalmente		En parte		En nada		TOTAL
	f	%	f	%	f	%	
Autoridades	0	0	3	1,08	0	0	3
Personal docente	11	3,97	15	5,42	0	0	26
Personal administrativo	4	1,44	2	0,72	0	0	6
Estudiantes	113	40,79	6	2,17	2	0,72	121
Padres/ Madres de familia	47	16,97	42	15,16	32	11,55	121
TOTAL	175	63,18	68	24,55	34	12,27	277

Fuente: Encuestas

Autor: Maestrante - Investigador

Gráfica 18



Fuente: Encuestas

Autor: Maestrante - Investigador

DESCRIPCIÓN

Las autoridades del colegio piensan que a los docentes, empleadas/os, estudiantes y padres/madres de familia hay que controlar constantemente, es la respuesta de 175 (63,18%) de los encuestados, es relevante la afirmación de las estudiantes, 113 de 121 que están totalmente de acuerdo. En relación a los padres/madres de familia, los resultados son divididos para las tres opciones.

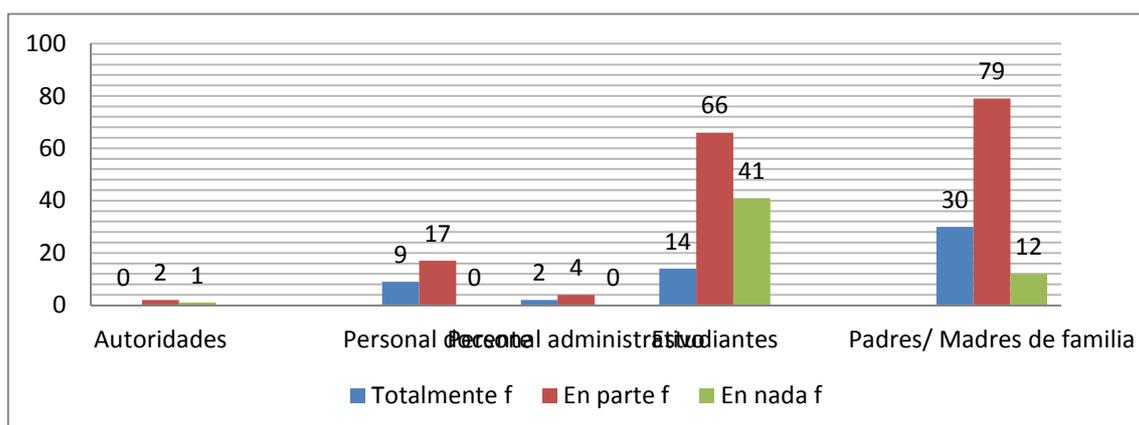
Tabla 19: En el colegio el docente, empleada/o, estudiante y padre/madre es simplemente un recurso más

VARIABLE	Totalmente		En parte		En nada		TOTAL
	f	%	f	%	f	%	
Autoridades	0	0	2	0,72	1	0,36	3
Personal docente	9	3,25	17	6,14	0	0	26
Personal administrativo	2	0,72	4	1,44	0	0	6
Estudiantes	14	5,05	66	23,83	41	14,80	121
Padres/ Madres de familia	30	10,83	79	28,52	12	4,33	121
TOTAL	55	19,86	168	60,65	54	19,49	277

Fuente: Encuestas

Autor: Maestrante - Investigador

Gráfica 19



Fuente: Encuestas

Autor: Maestrante - Investigador

DESCRIPCIÓN

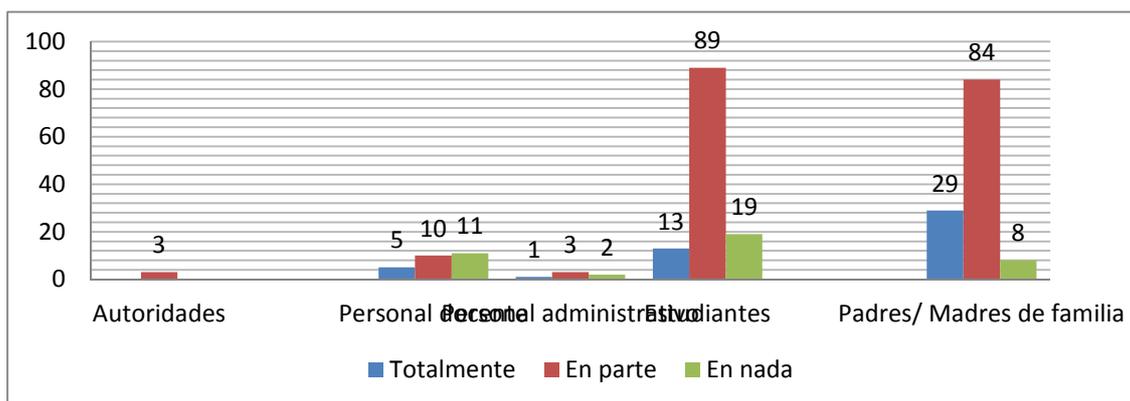
En el colegio el docente, empleada/o, estudiante y padre/madre es simplemente un recurso más es la afirmación de 168 (**60,65%**) participantes en la encuesta. Las respuestas correspondientes a totalmente y en nada son coincidentes, refleja un empate técnico para este ítem.

Tabla 20: El título que da el colegio a las estudiantes tienen un futuro asegurado

VARIABLE	Totalmente		En parte		En nada		TOTAL
	f	%	f	%	f	%	
Autoridades	0	0	3	1,08	0	0	3
Personal docente	5	1,81	10	3,61	11	3,97	26
Personal administrativo	1	0,36	3	1,08	2	0,72	6
Estudiantes	13	4,69	89	32,13	19	6,86	121
Padres/ Madres de familia	29	10,47	84	30,32	8	2,89	121
TOTAL	48	17,33	189	68,23	40	14,44	277

Fuente: Encuestas

Autor: Maestrante – Investigador

Gráfica 20

Fuente: Encuestas

Autor: Maestrante - Investigador

DESCRIPCIÓN

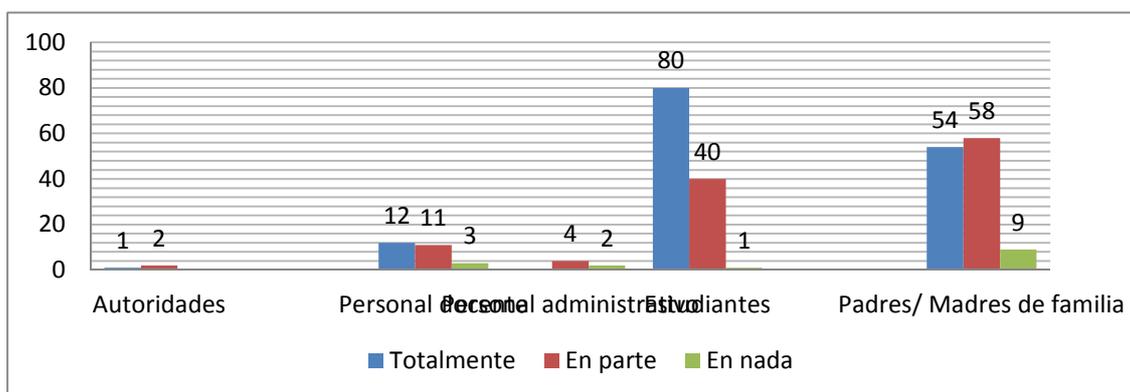
El cargo docente y el título que da el colegio a las estudiantes tienen un futuro asegurado, la afirmación de **189 (68,23%)** participantes, de los cuales la totalidad de autoridades manifiesta en parte; mientras que el 17,33% dice estar totalmente de acuerdo y el 14,44% menciona en nada.

Tabla 21: La comunidad educativa del colegio conoce el reglamento interno.

VARIABLE	Totalmente		En parte		En nada		TOTAL
	f	%	f	%	f	%	
Autoridades	1	0,36	2	0,72	0	0	3
Personal docente	12	4,33	11	3,97	3	1,08	26
Personal administrativo	0	0	4	1,44	2	0,72	6
Estudiantes	80	28,88	40	14,44	1	0,36	121
Padres/ Madres de familia	54	19,49	58	20,94	9	3,25	121
TOTAL	147	53,07	115	41,52	15	5,41	277

Fuente: Encuestas

Autor: Maestrante - Investigador

Gráfica 21

Fuente: Encuestas

Autor: Maestrante - Investigador

DESCRIPCIÓN

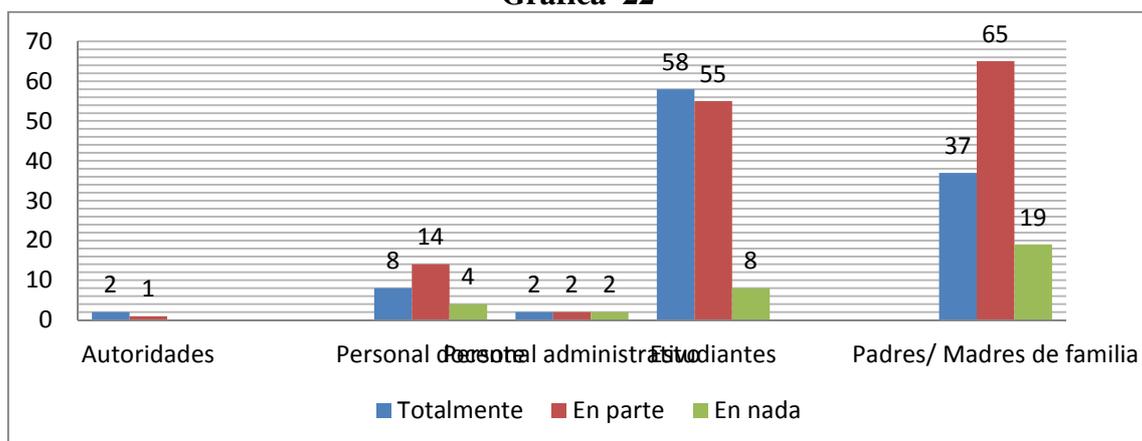
En relación a pregunta sobre la comunidad educativa del colegio conoce el reglamento interno, la afirmación totalmente de acuerdo es de 147 (**53,07%**), en parte conoce 115 (41,52%). Esto lleva a entender que el reglamento interno es conocido mediadamente por la comunidad educativa; el estrato estudiantes es el que se observa como el más conocedor.

Tabla 22: Las autoridades valoran y dan estímulos a la comunidad educativa.

VARIABLE	Totalmente		En parte		En nada		TOTAL
	f	%	f	%	f	%	
Autoridades	2	0,72	1	0,36	0	0	3
Personal docente	8	2,89	14	5,05	4	1,44	26
Personal administrativo	2	0,72	2	0,72	2	0,72	6
Estudiantes	58	20,94	55	19,86	8	2,89	121
Padres/ Madres de familia	37	13,36	65	23,47	19	6,86	121
TOTAL	107	38,63	137	49,46	33	11,91	277

Fuente: Encuestas

Autor: Maestrante - Investigador

Gráfica 22

Fuente: Encuestas

Autor: Maestrante - Investigador

DESCRIPCIÓN

Las autoridades valoran y dan estímulos a la comunidad educativa es la respuesta con diversos criterios, 107 (38,63%) están totalmente de acuerdo, entre éstos cerca de la mitad de las estudiantes tiene esta afirmación; en parte es la respuesta de 137 (49,46%), esto es cercano a la mitad de las/os encuestados y 33(11,91%) opinan que en nada.

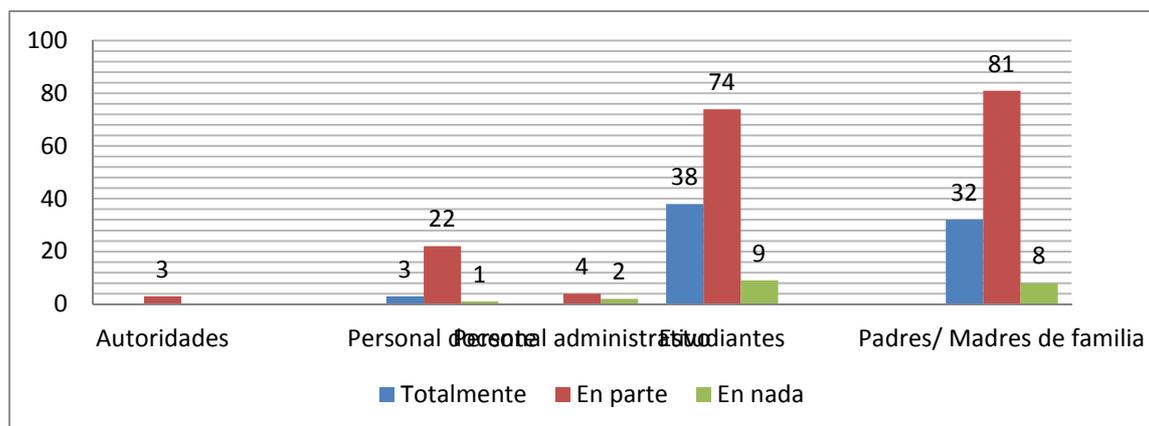
Tabla 23: En el colegio existe una comunicación horizontal entre la comunidad educativa.

VARIABLE	Totalmente		En parte		En nada		TOTAL
	f	%	f	%	f	%	
Autoridades	0	0	3	1,08	0	0	3
Personal docente	3	1,08	22	7,94	1	0,36	26
Personal administrativo	0	0	4	1,44	2	0,72	6
Estudiantes	38	13,72	74	26,71	9	3,25	121
Padres/ Madres de familia	32	11,55	81	29,24	8	2,89	121
TOTAL	73	26,35	184	66,43	20	7,22	277

Fuente: Encuestas

Autor: Maestrante – Investigador

Gráfica 23



Fuente: Encuestas

Autor: Maestrante - Investigador

DESCRIPCIÓN

En el colegio existe una comunicación horizontal entre la comunidad educativa la percepción de **184(66,43%)** de las/os encuestados que afirman en parte, 81 de 121 padres/madres de familia y 22 de 26 docentes opinan en este sentido; mientras que 73 (26,35%) manifiestan totalmente de acuerdo. La comunicación horizontal es la que se realiza entre departamentos, áreas o entre personas, formando equipos de trabajo u otras formas.

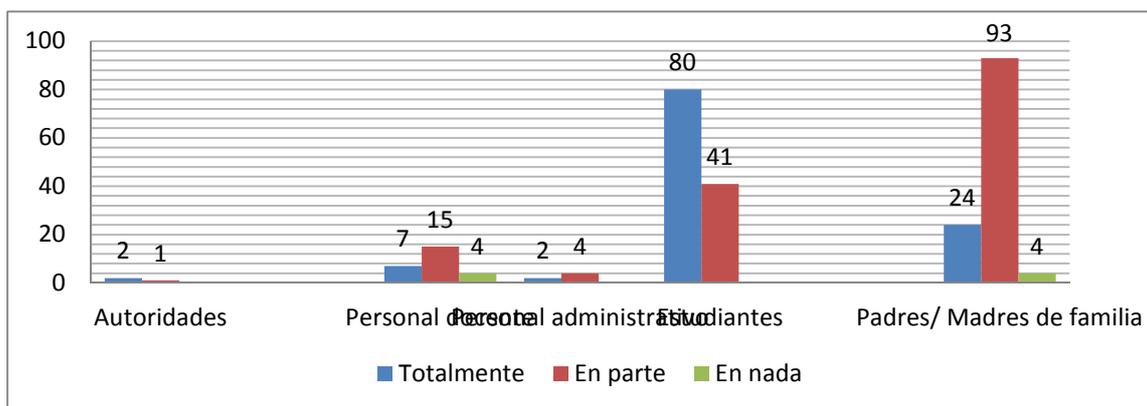
Tabla 24: Lo más importante en el colegio son los docentes, empleadas/os, estudiantes o padres/madres

VARIABLE	Totalmente		En parte		En nada		TOTAL
	f	%	f	%	f	%	
Autoridades	2	0,72	1	0,36	0	0	3
Personal docente	7	2,53	15	5,42	4	1,44	26
Personal administrativo	2	0,72	4	1,44	0	0	6
Estudiantes	80	28,88	41	14,80	0	0	121
Padres/ Madres de familia	24	8,66	93	33,57	4	1,44	121
TOTAL	115	41,51	154	55,60	8	2,89	277

Fuente: Encuestas

Autor: Maestrante - Investigador

Gráfica 24



Fuente: Encuestas

Autor: Maestrante - Investigador

DESCRIPCIÓN

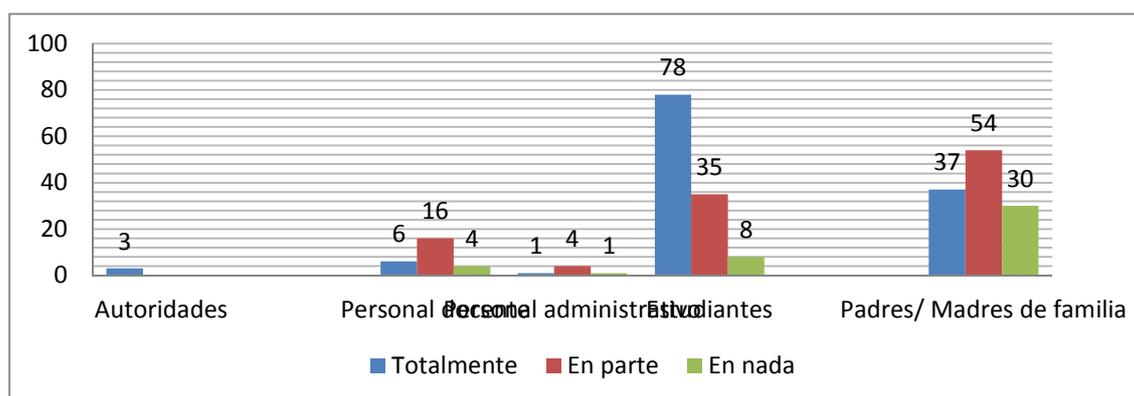
Lo más importante en el colegio son los docentes, empleadas/os, estudiantes o padres/madres es la respuesta en parte de 154(55,6%), entre los cuales 93 de 121 padres y madres afirman este indicador; 115(41,51%) participantes y de esta cantidad o porcentaje 80 de 121 estudiantes opinan estar totalmente de acuerdo.

Tabla 25: El desarrollo humano es política del colegio

VARIABLE	Totalmente		En parte		En nada		TOTAL
	f	%	f	%	f	%	
Autoridades	3	1,08	0	0	0	0	3
Personal docente	6	2,17	16	5,78	4	1,44	26
Personal administrativo	1	0,36	4	1,44	1	0,36	6
Estudiantes	78	28,16	35	12,64	8	2,89	121
Padres/ Madres de familia	37	13,36	54	19,49	30	10,83	121
TOTAL	125	45,13	109	39,35	43	15,52	277

Fuente: Encuestas

Autor: Maestrante - Investigador

Gráfica 25

Fuente: Encuestas

Autor: Maestrante - Investigador

DESCRIPCIÓN

Sobre el desarrollo humano como política de colegio, están totalmente de acuerdo por unanimidad las autoridades y 78 de 121 estudiantes; mientras que están parcialmente de acuerdo 16 de 26 docentes, 4 de 6 miembros del personal administrativo y 54 de 121 padres/ madres de familia. Se observa una diversidad de criterios sobre este tema; 125(45,13%) están totalmente de acuerdo y 109(39,35%) tiene opiniones parciales.

4.1.1 CLIMA LABORAL

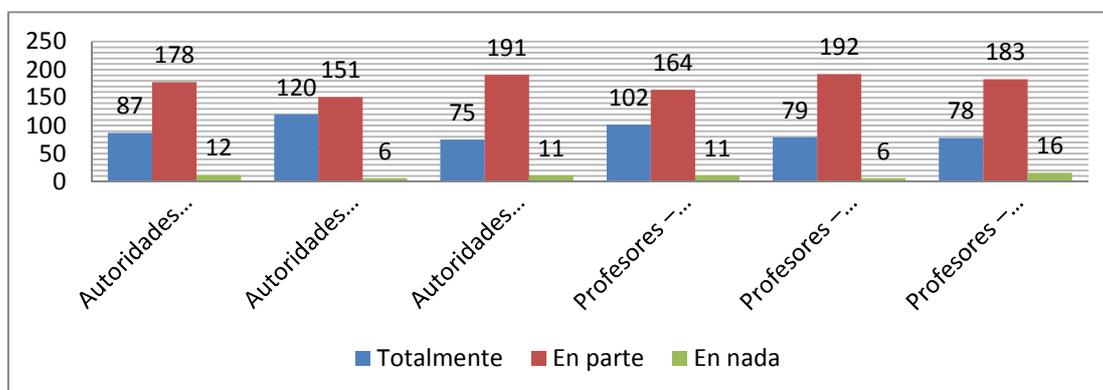
Tabla 26: Buenas relaciones entre los miembros de la comunidad educativa

Buenas relaciones entre:	Totalmente		En parte		En nada		TOTAL
	f	%	f	%	f	%	
Autoridades – Personal Adm. y de servicio	87	31.41	178	64.26	12	4.33	277
Autoridades – Profesores	120	43.32	151	54.51	6	2.17	277
Autoridades – Padres/ Madres	75	27.08	191	68.95	11	3.97	277
Profesores – Personal Administrativo	102	36.82	164	59.21	11	3.97	277
Profesores – Estudiantes	79	28.52	192	69.31	6	2.17	277
Profesores – Padres/Madres	78	28.16	183	66.06	16	5.78	277
PROMEDIO	90	32.49	177	63.90	10	3.61	277

Fuente: Encuestas

Autor: Maestrante – Investigador

Gráfica 26



Fuente: Encuestas

Autor: Maestrante - Investigador

DESCRIPCIÓN

Las buenas relaciones humanas hacen que una organización tenga éxito, la comunidad educativa del CNTM, con los resultados obtenidos está demostrando que el 32,49% opina estar totalmente de acuerdo; 177 (63,90%) manifiesta en parte, se puede entender que esta mayoría da como resultado una buena relación, porque existe un número muy pequeño que afirma en nada.

4.2 VARIABLE: RENDIMIENTO ESCOLAR 2006 – 2008

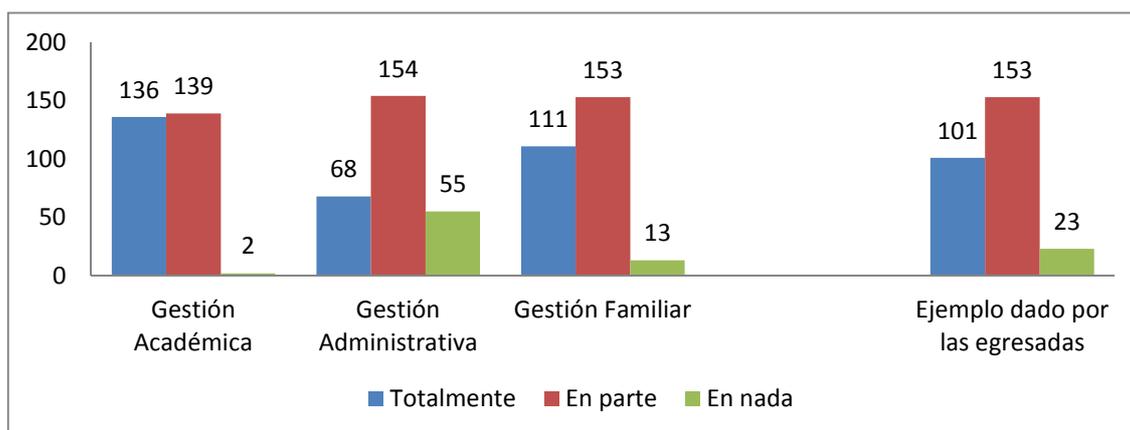
Tabla 27: El rendimiento académico se debe a la gestión académica, administrativa, familiar o al ejemplo dado por las egresadas

El rendimiento se debe a:	Totalmente		En parte		En nada		TOTAL
	f	%	f	%	f	%	
Gestión Académica	136	49.10	139	50.18	2	0.72	277
Gestión Administrativa	68	24.54	154	55.60	55	19.86	277
Gestión Familiar	111	40.07	153	55.23	13	4.70	277
Ejemplo dado por las egresadas	101	36.47	153	55.23	23	8.30	277
PROMEDIO	104	37.55	150	54.15	23	8.30	277

Fuente: Encuestas

Autor: Maestrante – Investigador

Gráfica 27



Fuente: Encuestas

Autor: Maestrante - Investigador

DESCRIPCIÓN

Al tratar el rendimiento escolar y su relación con la gestión académica, se observa prácticamente una igualdad de criterios al mencionar totalmente (49,10%) y en parte (50,18%). Al tratar sobre la gestión administrativa, la gestión familiar y al ejemplo dado por las egresadas, existe un mismo criterio (55%) que está de acuerdo parcialmente, pero el 37,55% menciona estar totalmente. Se puede admitir que un gran porcentaje de

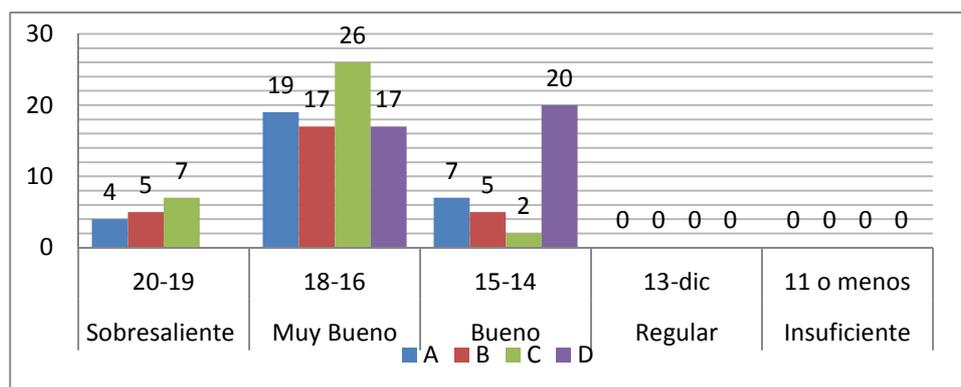
estudiantes provienen de madres que realizaron sus estudios de bachillerato en promociones anteriores del plantel.

Tabla 28: Rendimiento Escolar de Tercero Polivalente

PARALELO	Sobresaliente 20-19	Muy Bueno 18-16	Bueno 15-14	Regular 13-12	Insuficiente 11 o menos	TOTAL
A	4	19	7	0	0	27
B	5	17	5	0	0	35
C	7	26	2	0	0	35
D		17	20	0	0	37
TOTAL	16	79	34	0	0	129
Porcentaje	12.4	61.2	26.4			100

Fuente: Archivo del colegio Técnico Manta
Autor: El Maestrante – Investigador

Gráfica 28



Fuente: Encuestas
Autor: Maestrante - Investigador

DESCRIPCIÓN

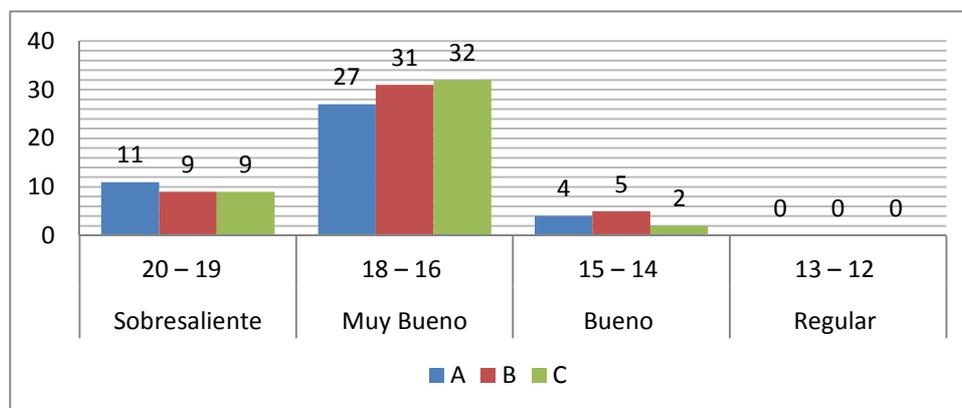
El tercer año de bachillerato polivalente con cuatro paralelos tuvo 129 estudiantes en total. El rendimiento escolar reflejado en este período 16(12,4%) estudiantes lograron calificaciones Sobresaliente; **79(61,2%)** calificaciones de Muy Bueno; 95 del total, fueron acreedoras a estas altas calificaciones. Se observa que en el paralelo D no hay calificaciones sobresalientes, puesto que 20 de 37 estudiantes tiene calificaciones Bueno. En esta modalidad de bachillerato se nota un rendimiento muy satisfactorio.

Tabla 29: Rendimiento Escolar Tercero Químico - Biología

PARALELO	Sobresaliente 20 – 19	Muy Bueno 18 – 16	Bueno 15 – 14	Regular 13 – 12	Insuficiente 11 o menos	TOTAL
A	11	27	4	0	0	42
B	9	31	5	0	0	45
C	9	32	2	0	0	43
TOTAL	29	90	11	0	0	130
Porcentaje	22.3	69.2	8.5	0	0	100

Fuente: Archivo del colegio Técnico Manta

Autor: Maestrante – Investigador

Gráfica 29

Fuente: Encuestas

Autor: Maestrante - Investigador

DESCRIPCIÓN

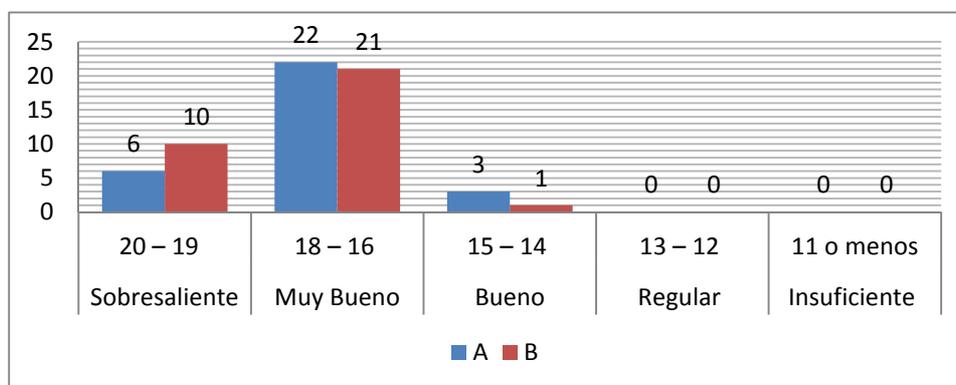
El tercer año de bachillerato en la especialidad Química – Biología con tres paralelos tuvo 130 estudiantes, de las cuales 29 (22,3%); obtiene calificación Sobresaliente; **90 (69,2%)** calificación Muy Bueno, 119 de 130 estudiantes han logrado tener altas calificaciones, esto representa el 91,5%. El paralelo A es el curso que mejor rendimiento ha alcanzado; en los paralelos B y C se observa igualdad de condiciones. Dando un rendimiento de muy satisfactorio.

Tabla 30: Rendimiento Escolar Tercero Físico – Matemático

PARALELO	Sobresaliente 20 – 19	Muy Bueno 18 – 16	Bueno 15 – 14	Regular 13 – 12	Insuficiente 11 o menos	TOTAL
A	6	22	3	0	0	31
B	10	21	1	0	0	32
TOTAL	16	43	4	0	0	63
Porcentaje	25.4	68.3	6.3	0	0	100

Fuente: Archivo del colegio Técnico Manta

Autor: Maestrante – Investigador

Gráfica 30

Fuente: Encuestas

Autor: Maestrante - Investigador

DESCRIPCIÓN

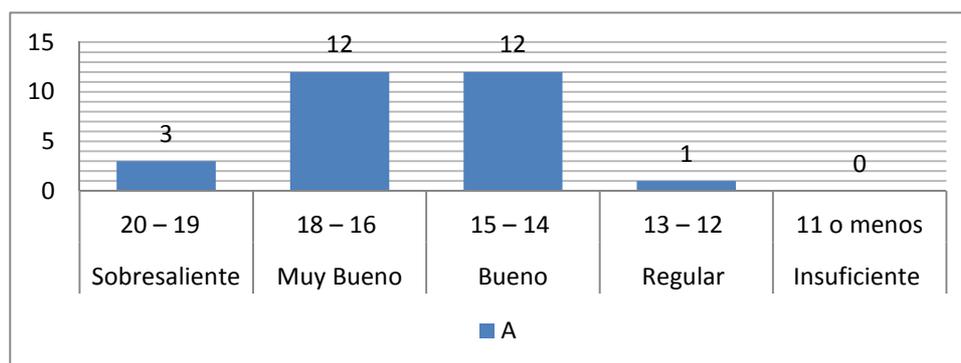
El rendimiento escolar de 16 (25,4%) estudiantes es Sobresaliente; 43 (68,3%) tiene calificaciones Muy Bueno y solo 4 obtuvieron la calificación Bueno; se observa que el Paralelo B es el que mejor rendimiento ha obtenido, pues sólo una estudiante tiene la calificación de bueno. Se nota que el tercer año de bachillerato de la especialidad Físico – Matemático tiene un rendimiento muy satisfactorio.

Tabla 31: Rendimiento Escolar Tercero de Informática

PARALELO	Sobresaliente 20 – 19	Muy Bueno 18 – 16	Bueno 15 – 14	Regular 13 – 12	Insuficiente 11 o menos	TOTAL
A	3	12	12	1	0	28
TOTAL	3	12	12	1	0	28
Porcentaje	10.7	42.9	42.9	3.5.	0	100

Fuente: Archivo del colegio Técnico Manta

Autor: Maestrante – Investigador

Gráfica 31

Fuente: Encuestas

Autor: Maestrante - Investigador

DESCRIPCIÓN

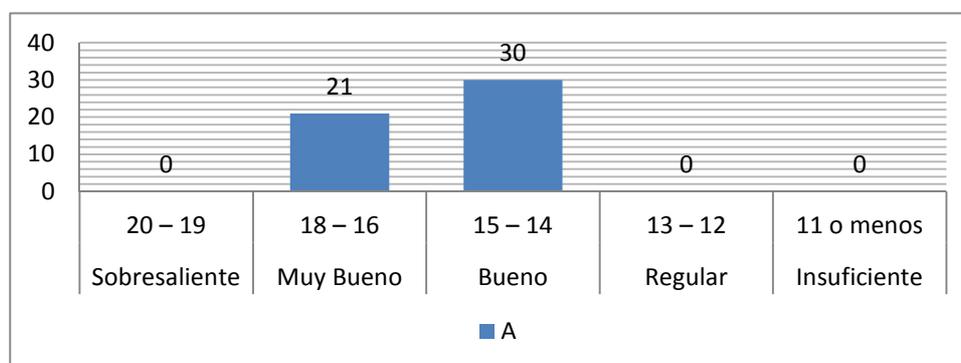
El tercer año de bachillerato en Informática es un curso con 28 estudiantes de las cuales 3 (10,7%) tienen calificación Sobresaliente; se reparten las calificaciones Muy Bueno 12(42,9%) y Bueno 12 (42,9%) y una estudiante con Regular. El 54% del curso tiene calificaciones altas con una gran tendencia a Muy Bueno; el 46% tiene una alta tendencia a la calificación Bueno. Los resultados reflejan un nivel Satisfactorio en el rendimiento escolar.

Tabla 32: Rendimiento Escolar Tercero Sociales

PARALELO	Sobresaliente 20 – 19	Muy Bueno 18 – 16	Bueno 15 – 14	Regular 13 – 12	Insuficiente 11 o menos	TOTAL
A	0	21	30	0	0	51
TOTAL	0	21	30	0	0	51
Porcentaje	0	41	59	0	0	100

Fuente: Archivo del colegio Técnico Manta

Autor: Maestrante – Investigador

Gráfica 32

Fuente: Encuestas

Autor: Maestrante - Investigador

DESCRIPCIÓN

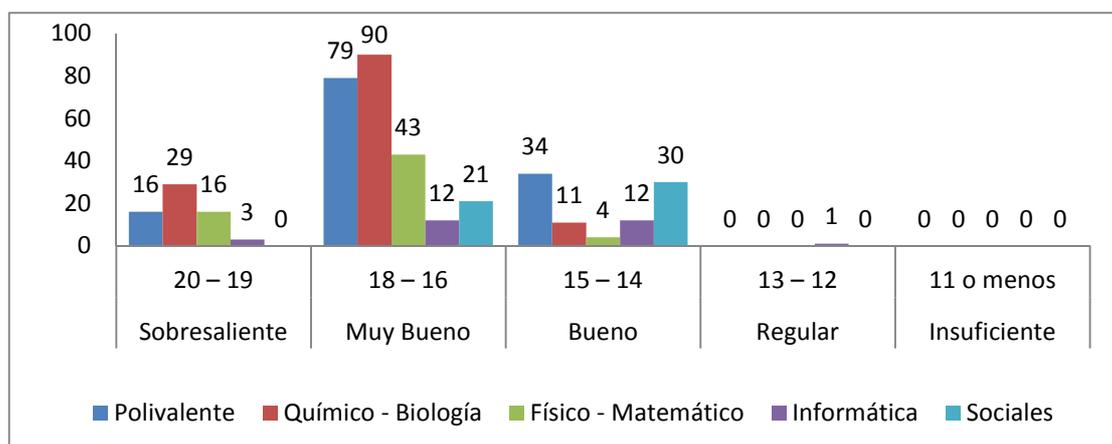
El tercer año de bachillerato especialidad Ciencias Sociales, con 51 estudiantes, el rendimiento escolar se manifiesta con estudiantes que no han tenido calificaciones sobresalientes; el 41% con calificaciones Muy Bueno; 59% con calificación Bueno; de esto se puede deducir que su rendimiento ha tenido ciertas complicaciones en las distintas asignaturas recibidas durante el año lectivo, o de ciertas limitaciones que venían arrastrando de años anteriores.

Tabla 33: Rendimiento escolar general (CONSOLIDADO)

Especialidad	Sobresaliente 20 – 19	Muy Bueno 18 – 16	Bueno 15 – 14	Regular 13 – 12	Insuficiente 11 o menos	TOTAL
Polivalente	16	79	34	0	0	129
Químico - Biología	29	90	11	0	0	130
Físico - Matemático	16	43	4	0	0	63
Informática	3	12	12	1	0	28
Sociales	0	21	30	0	0	51
TOTAL	64	245	91	1	0	401
Porcentaje	15.96	61.09	22.69	0.2	0	100

Fuente: Archivo del colegio Técnico Manta

Autor: Maestrante – Investigador

Gráfica 33

Fuente: Encuestas

Autor: Maestrante - Investigador

DESCRIPCIÓN

En general la información obtenida del rendimiento escolar de las estudiantes del tercer año de bachillerato refleja: Sobresaliente el 15,96%; calificación Muy bueno obtuvieron **245** estudiantes (**61,09%**) y el 22,69% la calificación de Bueno. Resalta el rendimiento en las especialidades de **Química – Biología**, 90 (**69%**) de 130 es Muy Bueno y 29 (22%) es Sobresaliente; y, la especialidad Físico – Matemático, 16 (25%) es Sobresaliente y 43 (**68%**) es Muy Bueno. Estos datos reflejan que el rendimiento de las estudiantes es **Muy Bueno**.

4.3 EVALUACION DE LOS ELEMENTOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

4.3.1 NIVEL SUPERFICIAL (Ver anexo 4)

Cuadro 6: Evaluación a nivel superficial

Nº	ELEMENTO Infraestructura	EXISTE	NO EXISTE	OBSERVACIONES
1	Edificios	✓		
2	Zonas de ubicación	✓		
3	Limpieza	✓		
4	Decoración	✓		
5	Arquitectura	✓		
6	Mobiliario y colores	✓		
7	Distribución de aulas	✓		
8	Laboratorios	✓		
9	Espacios verdes	✓		
10	Parqueos	✓		
11	Seguridad	✓		
12	Vías amplias	✓		

Fuente: Observación estructurada

Autor: Maestrante – investigador

4.3.2 NIVEL DE LO QUE HACE LA ORGANIZACIÓN

Cuadro 7: Evaluación a nivel de lo que hace la organización

Nº	ELEMENTO Manifestaciones de la Cultura	EXISTE	NO EXISTE	OBSERVACIONES
1	Organigrama	✓		
2	Declaraciones públicas		✓	
3	Publicación de revistas internas.		✓	
4	Anécdotas publicadas		✓	
5	Publicidad interna y externa	✓		
6	Eslóganes	✓		
7	Calendario de fechas memorables	✓		
8	Registro de personas representativas de la organización		✓	
9	Reglamento para otorgar reconocimientos y premios	✓		
10	Gremio de profesores	✓		
11	Aso. Estudiantes.	✓		
12	Historia de la organización	✓		
	Misión	✓		
	Visión	✓		
	Objetivos	✓		

	Estrategias	✓		
	Recursos humanos	✓		
	Manual de funciones	✓		
	Celebración de acontecimientos	✓		
	Celebración de aniversarios	✓		
	Ceremonias especiales	✓		
13	SIGNOS <u>Cara al exterior</u> Respuesta telefónica amable	✓		
	Recepción amigable a visitantes	✓		
	Trato apropiado a docentes	✓		
	Trato apropiado a autoridades	✓		
	Trato apropiado a estudiantes	✓		
	<u>Comportamientos</u> Lenguaje adecuado	✓		
	Vestido bien presentado	✓		
	Formas en que se expresa respeto a la jerarquía	✓		
	Actitud positiva ante los procesos gerenciales	✓		
	Criterios de nombramiento	✓		
	Socialización a los nuevos profesores	✓		
14	Tecnología	✓		

Fuente: Observación estructurada

Autor: Maestrante – investigador

4.3.3 NIVEL IMPLÍCITO

Cuadro 8: DIAGNÓSTICO DE VALORES

N°	ELEMENTO	EXISTE	NO EXISTE	
1	Diagnóstico de valores VALORES EXPRESADOS En la filosofía asumida por el colegio	✓		
	En la declaración de la Misión y Visión	✓		
	En lo que se expresa en los medios de comunicación que circulan en el colegio	✓		
	En las declaraciones del directivo	✓		

	En los signos y símbolos	✓		
2	VALORES APARENTES			
	En la elección de los representantes estudiantiles	✓		
	En la elección de dirigentes gremiales	✓		
	En la declaración de los/as dirigentes	✓		
	En la culminación del bachillerato	✓		
	En la comunicación externa	✓		
	En la elección de los mejores docentes	✓		
	En la elección de directivos	✓		
3	VALORES OPERATIVOS			
	En el control de asistencia	✓		
	En el control de actividad académico	✓		
	En el reglamento interno	✓		
	En la evaluación del desempeño docente	✓		
	En la remuneración	✓		
	En la definición de metas	✓		
	En la toma de decisiones	✓		
4	ACTITUDES			
	Respeto al sistema organizacional del colegio	✓		
	Respeto al ambiente natural	✓		
	Respeto a los/as colegas	✓		
	Respeto a los directivos	✓		
	Respeto a los estudiantes	✓		
	Respeto a la naturaleza humana	✓		

Fuente: Observación estructurada

Autor: Maestrante – Investigador

4.4 ANALISIS

La cultura organizacional del colegio Técnico Nacional Manta se ha transmitido con el tiempo por efecto de agentes externos e internos producidos en su dinámica.

La investigación realizada en relación a la cultura, refleja datos importantes sobre la creación y sostenimiento, resulta que el 71% de las/os encuestados manifiestan que los fundadores quisieron crear una organización para todos.

En las diferentes etapas de gestión por parte de las autoridades han tomado el liderazgo en su momento, se recuerda a la Dra. Maruja Cedeño de Delgado primera rectora, luego la Lcda. Elvia Navarro de Suárez, y Lic. María Auxiliadora Voelquer de Rivera, por su paso en el rectorado dejan huella de su gestión, pasando a ser héroes de la institución, sin dejar de lado la Comisión Organizadora de la Creación del Colegio, integrados/as por personajes muy representativos de la ciudad, como Carlos Pólit Ortiz, Srta. Angélica Flores, Lcdo. Ramón Chávez García, entre otros.

En relación a las historias y anécdotas, componente importante de la cultura (Tabla 9), el 52.71% están totalmente de acuerdo, es decir, se da paso a recordar las costumbres y tradiciones más importantes vividas en el colegio.

En cuanto a las decisiones reglamentarias tomadas en grupo, el **59,93%** (Tabla 2) manifiesta que es tomado en cuenta **en parte**, puede entenderse que se considera por

sectores o estamentos o también refleja la necesidad de que exista mayor participación, puesto que sólo el 34,66 está totalmente de acuerdo. A esto hay que agregar que el 53,79 (Tabla 3) de las/os encuestados/as dicen estar totalmente de acuerdo que las decisiones reglamentarias son tomadas por la alta dirección, en este caso recae en las decisiones del Consejo Directivo del plantel. Se puede observar en la tabla 4, en la declaración de la Misión, de manera coincidente el 57,76% mencionan que para socializar se toma en parte.

Otro de los indicadores más representativos de la cultura es la confianza en el ser humano, el **59,21%** manifiesta estar **totalmente de acuerdo**, opinión halagadora para la cultura, en este aspecto la organización tiene un gran nivel de satisfacción sobre el desarrollo de formación educativa de las futuras bachilleres.

En la declaración de la Misión, sus miembros manifiestan su participación en parte y sostienen que la filosofía y valores forman parte de ésta, esto supone que dentro de la planificación institucional la identificación de la Misión es el sendero de la vida misma y el quehacer de todos los días para el cumplimiento de las metas, para hacer realidad el sueño constituido en la Visión.

En relación al conocimiento de los objetivos del colegio, hay situaciones divididas, por un lado el 38,63%, (Tabla 17) dicen conocer totalmente, mientras que el 57,40% conocen en parte; percepción que se debería tomar en cuenta para algún plan de mejora continua, a esto hay que agregar el conocimiento del reglamento interno, el 53,07%,

(Tabla 21) manifiesta conocer totalmente y el 41,52% en parte, fundamento legal que debe ser socializado para el incremento cultural.

Para que la cultura se mantenga en el colegio, se recuerda la historia y anécdotas más importantes que han ocurrido con el pasar de los años, es así que el 52,71% (Tabla 9) está totalmente de acuerdo, aquí se reflejan las costumbres, tradiciones que dan un estilo especial de la cultura.

El aspecto cultural de la institución hace que la demanda de matrícula, (Tabla 15) cada año va en aumento por la oferta de una buena calidad de aprendizaje, avalado por la cantidad de bachilleres que han egresado en las diferentes promociones, hoy profesionales que se encuentran laborando en las instituciones públicas y privadas de la ciudad, provincia y país.

Entre los valores institucionales está el **control**, las autoridades del colegio piensan que a los docentes, empleadas/os, estudiantes y padres/madres de familia hay que controlar constantemente, (Tabla 18), el **63,18%** está **totalmente** de acuerdo. El control está relacionado con la asistencia a clases, control de planificaciones micro curriculares, control de conducta, entre otros.

Otro de los elementos culturales es la comunicación, en este aspecto la comunidad educativa manifiesta el 26,35%, (Tabla 23) estar totalmente de acuerdo y el **66,43% en parte** sobre la existencia de una comunicación horizontal. La comunicación horizontal debe entenderse como la información que se transmite entre personas de un mismo nivel

jerárquico, permite a quienes laboran, compartir información, coordinar y resolver problemas entre áreas, ayudar a resolver problemas, proporcionar apoyo social y emocional a las personas ya que pertenecen a un mismo grupo con iguales áreas de oportunidad.

En cuanto al **clima organizacional** del plantel, considerando que es un ambiente interno existente entre sus miembros, la investigación realizada sobre esta variable, refleja la participación de la comunidad educativa en los diferentes elementos del clima de la organización, entre los cuales merecen un análisis:

Haciendo referencia sobre la participación de la comunidad educativa en la elaboración del plan estratégico, el **68,23%** manifiesta ser tomado en cuenta en parte, y el 19,5%, ha participado en forma total, percepción de los miembros acerca del énfasis que pone en la organización sobre una norma de gestión.

En cuanto a la **recompensa**, el 38,63% (Tabla 22, totalmente de acuerdo) y el 49,46% en parte, es la percepción de sus miembros sobre estímulos recibidos por el trabajo bien hecho; en realidad en la fecha aniversario del colegio, el 31 de octubre de cada año se realiza la sesión solemne, en la que se premia por el cumplimiento del tiempo en docencia, por la excelencia del rendimiento escolar, por la excelente participación en concursos internos, intercolegiales, certámenes científicos, académicos y deportivos.

En relación a ser orgulloso/a de ser integrante del colegio Manta, **80,87%** (Tabla 13, totalmente de acuerdo) sentimiento de pertenencia que le da **identidad** a la organización para compartir los objetivos personales; la preparación académica de autoridades y docentes, **63,18%** (Tabla 14, **totalmente** de acuerdo); el colegio calificado como símbolo de rendimiento escolar eficiente, 75% (Tabla 12, totalmente de acuerdo); la gestión académica, administrativa, familiar, al ejemplo dado por las egresadas, 54,15% (Tabla 27).

Los factores señalados han influenciado en el rendimiento escolar de las estudiantes, el 15,96% obtuvieron calificaciones sobresaliente, el **61,09%** de muy bueno, (Tabla 33), se complementa con el **69,31%** (Tabla 26, en parte) de las buenas relaciones entre los miembros de la comunidad educativa, sin dejar de lado el 32,49% que está totalmente de acuerdo sobre el sentimiento de amistad, creando un ambiente de trabajo grato y buenas relaciones sociales.

La evaluación de los elementos de la cultura organizacional está realizada mediante la técnica de observación estructurada en tres niveles: superficial, lo que hace la organización y el implícito.

A **nivel superficial** que corresponde a la **infraestructura** (Cuadro 6) se aprecia la existencia en sus 12 elementos, garantizando el aspecto físico y la buena ubicación con relación a la ciudad de Manta y su entorno.

En el **aspecto de lo que hace la organización**, (Cuadro 7) está relacionada fundamentalmente en las manifestaciones de la cultura conformada por 14 (79%) elementos, de los cuales 4 (29%) elementos no existen, estos son: declaraciones públicas, publicación de revistas internas, anécdotas publicadas y registro de personas representativas del plantel.

El **nivel implícito** (Cuadro 8) corresponde al diagnóstico de valores: **valores expresados** en la filosofía, misión, visión, declaraciones del directivo y los signos y símbolos; **los valores aparentes** en las elecciones de los dirigentes gremiales, estudiantiles, en las declaraciones de los/as dirigentes, etc.; **los valores operativos** expresados en controles de asistencia, de la actividad académica, evaluación del desempeño docente, entre otros; **las actitudes** basadas en el respeto: al sistema organizacional del colegio, al ambiente natural, a las/os colegas, a los directivos, estudiantes y a la naturaleza humana

La evaluación de los artefactos a nivel superficial y en el nivel de lo implícito se cumple en toda su dimensión, demostrando una gran fortaleza para la institución, sin dejar de mencionar el nivel de lo que hace la organización con el **79%** que es **satisfactorio**.

4.5 VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Tabla 34: Identificación de la estructura de la cultura y clima organizacional del CTNM.

Nº	Indicadores	Totalmente	En parte	En nada	Total
1	Los fundadores del colegio quisieron crear una organización justa para todos.	197	78	2	277
2	Las decisiones reglamentarias se toman en grupo	96	166	15	277
3	Las decisiones reglamentarias toma la alta dirección	149	127	1	277
4	Para declarar la Misión se socializa	97	160	20	277
5	El colegio es una organización que confía en el ser humano	164	107	6	277
6	Los superiores exigen lealtad total sin dar explicaciones	91	154	32	277
7	Los valores están consignados en la Misión	113	155	9	277
8	La filosofía del colegio está señalada en la Misión	92	172	13	277
9	En el colegio se recuerdan las historias y anécdotas más importantes que han ocurrido.	146	108	23	277
10	Los docentes, empleadas/os, estudiantes y padres/ madres han participado en el plan estratégico	54	189	34	277
11	Hay calidad en el proceso del aprendizaje	126	148	3	277
12	El colegio Manta es símbolo de rendimiento escolar eficiente	208	69	0	277
13	Es un orgullo ser integrante del colegio Manta	224	49	4	277
14	La preparación académica de las autoridades y profesores promueve un buen rendimiento de las estudiantes	175	98	4	277
15	La demanda de matrícula es por la buena calidad de aprendizaje que oferta el colegio	153	115	9	277
16	Para la formulación e implantación de las estrategias institucionales se considera el criterio de de docentes, empleadas/os, estudiantes y padres/madres	49	173	55	277
17	Los docentes, empleadas/os, estudiantes y padres/madres conocen los objetivos del colegio	107	159	11	277
18	Las autoridades del colegio piensan que a los docentes, empleadas/os, estudiantes y padres/madres de familia hay que controlar constantemente	175	68	34	277
19	En el colegio el docente, empleada/o, estudiante y padre/madre es simplemente un recurso más.	55	168	54	277
20	El cargo docente y el título que da el colegio a las estudiantes tiene un futuro asegurado	48	189	40	277
21	La comunidad educativa del colegio conoce el reglamento interno.	147	115	15	277
22	Las autoridades valoran y dan estímulos a la comunidad educativa	107	137	33	277
23	En el colegio existe una comunicación horizontal entre la comunidad educativa.	73	184	20	277
24	Lo más importante en el colegio son los docentes, empleadas/os, estudiantes o padres/madres	115	154	8	277
25	El desarrollo humano es política del colegio	125	109	43	277
26	Buenas relaciones entre los miembros de la comunidad educativa	90	177	10	277
27	El rendimiento académico se debe a la gestión académica, administrativa, familiar o al ejemplo dado por las egresadas	104	150	23	277
	TOTAL	3280	3678	521	
	Promedio	122	136	19	277
	Porcentaje	47	49	7	100

Fuente: Resultados de las encuestas

Autor: Maestrante - Investigador

Tabla 35: Resumen de los resultados de la cultura y clima organizacional

N°	VARIABLE	Totalmente	En parte	En nada	Total
	Cultura y clima organizacional	122	136	19	277
	Porcentaje	47	49	7	100

Fuente: Tabla 34

Autor: Maestrante – Investigador

Tabla 36: Identificación los factores positivos y negativos que afectan la imagen del colegio.

NIVELES DE LA CULTURA (Observación de la cultura)	EXISTE		NO EXISTE	
	Nª	%	Nº	%
<u>Nivel superficial:</u> Infraestructura	12	100		
<u>Lo que hace la organización:</u> Manifestaciones de la cultura. Signos: Cara al exterior Comportamientos Tecnología	10	71	4	29
<u>Nivel implícito:</u> Valores expresados Valores aparentes Valores operativos Actitudes	4	100		
TOTAL	26	271	4	29
% PROMEDIO		90		10

Fuente: Observación estructurada de la investigación

Autor: Maestrante – Investigador

Tabla 37: Evidencias del rendimiento de las estudiantes del tercer año de bachillerato por la acción de la cultura y el clima organizacional

VARIABLE	Sobresaliente 20 – 19	Muy Bueno 18 – 16	Bueno 15 – 14	Regular 13 – 12	Insuficiente 11 o menos	TOTAL
Rendimiento	64	245	91	1	0	401
Porcentaje	15.96	61.09	22.69	0.2	0	100

Fuente: Investigación realizada sobre el rendimiento escolar. Tabla 33

Autor: Maestrante - Investigador

De esta manera se han identificado la estructura de la cultura y el clima organizacional, los factores positivos y negativos que afectan la imagen del colegio y las evidencias del rendimiento escolar de las estudiantes del tercer año de bachillerato, por lo se ha cumplido con los objetivos de la investigación y por lo tanto se verifica la hipótesis: “La cultura y clima organizacional son factores positivos en el rendimiento escolar de las estudiantes del tercer año de bachillerato del Colegio Técnico Nacional Manta de Manta, Provincia de Manabí”

CAPITULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

1. La cultura y el clima organizacional son herramientas eficaces para la interpretación de la vida y el comportamiento del colegio Técnico Nacional Manta.
2. Se ha detectado la institución ha logrado resultados relativamente exitosos en el campo del rendimiento escolar y en forma heterogénea las manifestaciones de la cultura y clima organizacional.
3. De los 27 indicadores de la encuesta sobre la cultura y clima organizacional del colegio Técnico Nacional Manta, de 277 de la muestra de la investigación, el 47% conoce totalmente, el 49% conoce parcialmente y el 7% desconoce.
4. Los factores positivos están en el nivel superficial (Infraestructura) y en el nivel implícito (valores expresados, valores aparentes, valores operativos y actitudes) asumidas en la comunidad educativa.
5. En el nivel de lo que hace la organización, el **71%** es positivo y el 29% es negativo.

6. Las evidencias encontradas en el rendimiento escolar de las estudiantes del tercer año de bachillerato son: el **16%** tienen Sobresaliente, el **61%** Muy Bueno y **23%** Bueno.
7. En cuanto a la comunicación el **66%**, la comunidad educativa **conoce en parte** y el **7%** en nada la existencia de una comunicación horizontal.
8. La participación de la comunidad educativa en la elaboración del plan estratégico, el **68,23%** conoce **en parte** sobre esta norma de gestión, resulta limitada.
9. El **62%** y el **20%** de la comunidad perciben **en parte** y **en nada** respectivamente, el interés de las autoridades el llamado para la implantación de las estrategias institucionales del plantel.
10. El **60%** de la comunidad asevera que las decisiones reglamentarias son tomadas **en parte** por el grupo.
11. En relación al conocimiento de los objetivos institucionales, el **57,40%** conoce **en parte**, afirmación que resulta algo satisfactoria.

5.2 RECOMENDACIONES

1. Que las autoridades del plantel apliquen periódicamente el estudio de la cultura y clima organizacional como herramienta para reconocer los cambios de comportamiento en la comunidad educativa.
2. El Consejo Directivo del CTNM debe trabajar en la socialización del Plan Estratégico, Reglamento Interno (Código de convivencia) con el mayor número de participantes de la comunidad educativa.
3. Las autoridades deben: establecer un registro de control de las personas más representativas del colegio, publicar las anécdotas sobresalientes, publicar revistas internas y hacer declaraciones públicas con mayor frecuencia.
4. El Consejo Directivo debe implementar seminarios con programas de sensibilización al colectivo organizacional, con la finalidad de educar para que internalicen la cultura organizacional, como ventaja competitiva en la gestión gerencial.
5. Las autoridades del plantel deben tomar a la comunicación como elemento clave para mejorar la gestión administrativa y académica de la institución educativa.

6. La alta dirección debe considerar la participación más activa de la comunidad educativa en la elaboración del plan estratégico, norma orientadora de gestión para la implantación de las estrategias institucionales.

7. Que las autoridades difundan a la comunidad educativa los reglamentos que tiene el plantel, para un mejor conocimiento de las decisiones tomadas para la solución de problemas

8. Diseñar un plan de mejoramiento de la cultura y clima organizacional de la institución

CAPITULO VI

6. PROPUESTA

PLAN DE MEJORAMIENTO DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL DEL COLEGIO TÉCNICO NACIONAL MANTA. (PMCCO). 2011

6.1 JUSTIFICACIÓN

La cultura y el clima organizacional constituyen factores relevantes en la eficacia de una institución educativa particularmente del colegio Técnico Nacional Manta.

Los elementos de la comunidad, directivos, personal docente, administrativo y de servicio, estudiantes y padres de familia, necesitan realimentar y actualizar su participación dentro y fuera de la organización con sentido de pertenencia para mantener la cultura, donde el buen desempeño sea el compromiso de mejoramiento de la calidad.

El funcionamiento de la institución en gran medida está determinado por los valores institucionales y personales, compartidos entre directivos, docentes, estudiantes y padres de familia, estos funcionan sistemáticamente y orientan de buena forma para la solución de muchas necesidades.

Es necesario considerar los valores para el cumplimiento de la misión: compromiso con la calidad, creatividad, espíritu de equipo, amor al trabajo, solidaridad, disciplina, dignidad entre otros.

Las creencias cumplen un papel preponderante en la concepción y organización del mundo, intervienen factores personales y sociales como atributos de la filosofía del ser humano. No se pretende construir una lista de creencias positivas y negativas, sino de estimular aquellas creencias que permitan alcanzar los objetivos propuestos.

El plan pretende lograr el perfeccionamiento constante del trabajo, aplicando acciones concretas como: identificación y discusión de necesidades y mejores oportunidades, fomentar el trabajo en equipo, alentar la generación y nuevas acciones, aumentar la capacidad de la organización para adaptarse a los cambios del entorno.

El clima organizacional utilizado como herramienta fomenta el mejoramiento de la organización y la satisfacción de todos los miembros de la comunidad educativa y aumenta el grado de pertenencia.

El Plan es un proyecto de vida institucional, el mejoramiento del clima institucional a futuro va a generar un ambiente de buenas relaciones con todos las/os integrantes de la comunidad educativa, establece pautas para sostenerlo en el tiempo, mediante el trabajo a mediano y largo plazo.

6.2 FUNDAMENTACIÒN.

El Plan de Mejoramiento de la Cultura y el Clima Organizacional, es una estrategia que contiene actividades para mejorar y asegurar la calidad del rendimiento. Tiene como antecedente el resultado de la investigación realizada sobre el tema, participaron directivos, profesores, personal administrativo y de servicio y padres de familia, existen datos sobre la relación entre los distintos estratos de la comunidad educativa.

Entre las manifestaciones de la cultura de la organización se encuentra el plan estratégico o plan institucional, es la carta de navegación de una organización, donde están determinadas las acciones a ejecutar, los recursos, tiempos y responsable para el cumplimiento de las metas curriculares; es conocido que dentro de la estructura está la visión, misión, estrategias y objetivos, tiene como base el diagnóstico de factores internos y externos.

La propuesta aborda la problemática establecida en las conclusiones 7, 8, 9, 10 y 11, puesto que ellas evidencian los aspectos críticos que deben ser atendidos para conseguir el mejoramiento de la cultura y el clima organizacional en el plantel.

La participación de las/os involucrados en el plan estratégico se manifiesta **en parte (68,23%)** y en nada el (12%), datos resultantes en el estudio.

La investigación refleja, que para declarar la misión se ha **socializado en parte (57,76%)** y el 7,22% manifiesta que en nada. La misión es un referente teórico que guía el quehacer de la institución, su formulación debe ser explícita de propósito duradero e incentivar a todos miembros de la comunidad educativa; debe ser revisada periódicamente, para adaptarle a los continuos cambios sociales, pero se requerirán pocos cambios si ha sido elaborada con cuidado. La declaración de una misión efectiva va a resistir en el tiempo.

Acerca de la concepción filosófica de la institución que debe estar inmersa en la misión, el **62.45%** manifiesta que está incluida **en parte**, mientras el 5% en nada, este aparente vacío refleja la regular socialización.

Para la implantación de las estrategias institucionales las/os encuestados, consideran **en parte (62%)** y el **(20%) en nada** el criterio del personal docente, administrativo y servicio, estudiantes y padres de familia.

Los objetivos deben ser desarrollados en forma consciente y coordinada, y la institución está en la obligación de determinar y comunicar a los involucrados, el estudio realizado en este aspecto, el **57,4%** manifiesta conocer **en parte** y el 4% no conoce.

En cuanto a las decisiones reglamentarias tomadas en grupo, el resultado de la investigación dice, que el **60%** son tomadas **en parte** y el 5% en nada.

La comunicación horizontal es la que fluye a través de las funciones en la organización, la cual es necesaria para la coordinación e integración de las diversas funciones de la organización. Por ejemplo, las reuniones interdepartamentales, los equipos de trabajo de profesores, estudiantes, padres de familia, etc. La comunicación horizontal se presenta cuando el profesor no asume un papel autoritario, sino que da la oportunidad a que las alumnas expresen sin temor sus sentimientos, emociones e inquietudes. En relación a este tema el **66,43%** de los encuestados manifiesta que se da **en parte** y el 7% en nada.

Otro de los temas que se necesita revisar son los valores, la respuesta que se da a la pregunta ¿Los superiores exigen lealtad total sin dar explicaciones? El **56%** de las/os encuestados responden **en parte** y 12% en nada.

6.3 OBJETIVOS.

6.3.1 OBJETIVO GENERAL

Optimizar el desempeño organizacional mediante el desarrollo de talleres para el mejoramiento de la cultura y el clima organizacional del Colegio Técnico Nacional Manta

6.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer la participación de autoridades, personal docente, administrativo y de servicio, estudiantes y padres de familia en el plan estratégico.
- Construir una cultura de acuerdos y pactos de convivencia para lograr mayor interacción entre los elementos humanos que pertenecen a la comunidad educativa, de acuerdo a la filosofía de la institución.
- Potencializar una comunicación horizontal efectiva, para mejorar el clima laboral, elemento significativo del clima organizacional.

6.4 IMPORTANCIA.

Las empresas en general y las instituciones educativas dejan de ser productivas por no fomentar un buen ambiente de trabajo, es decir si no se involucran al proceso, directivos, docentes, personal administrativo, estudiantes y padres de familia en el correspondiente ámbito de sus funciones y roles.

La importancia de la cultura y el clima organizacional, ha sido tema de gran interés desde los años 80 hasta la actualidad; un buen clima laboral ayuda y alienta la participación, todos los miembros adquieren una conducta madura, esto permite compromiso y responsabilidad en las funciones y competencias dentro de una institución.

De ahí que el clima laboral tiene enorme importancia para la determinación de la cultura organizacional como patrón general de conductas en el CTNM.

Entre los aspectos más importantes está la comunicación, en la que deben estar todos los actores, pues ayuda a generar cambio organizacional, da el mensaje de transformación y mejoramiento continuo de la calidad y condición de vida especialmente de las estudiantes, merece ser revisada y mejorada.

En el clima organizacional se puede encontrar efectos positivos y negativos, entre los positivos: logro, poder, afiliación, productividad, satisfacción, innovación, adaptación, entre otros.

El desarrollo armónico entre directivos, docentes, personal administrativo y de servicio, estudiantes y padres de familia se presenta en el respeto, confianza,

apoyo, igualdad de poder, confrontación, participación, deben ser principios básicos para obtener un desarrollo integral.

6.5 UBICACIÓN SECTORIAL.

País: Ecuador

Provincia: Manabí

Cantón: Manta

Parroquia urbana: Manta

Barrio: Santa Fe.

Calle 8 y avenidas 28 – 30

El colegio Técnico Nacional Manta está bajo el régimen de la Dirección Provincial de Educación de Manabí.

Profesores con nombramiento, profesores por contrato, personal administrativo y de servicio, estudiantes, y padres de familia.

6.6 FACTIBILIDAD.

El Plan de Mejoramiento es factible realizar gracias a la predisposición demostrada por las autoridades, personal docente, administrativo y de servicio, estudiantes y padres de familia para mejorar la cultura y clima organizacional.

El Plan de Mejoramiento será ejecutado por el proponente y los directivos del CTNM.

Existen los recursos humanos, materiales y económicos suficientes para la ejecución del PMCCO

6.7 DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA.

El PMCCO, para Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos, comprende tres (3) talleres a ser desarrollados en el II Semestre del año 2015, constituye un instrumento que determina las prioridades de mejoramiento cultural de la comunidad educativa del CTNM.

El mejoramiento, es un proceso educativo de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual autoridades, personal docente, personal administrativo y de servicio, estudiantes y padres de familia, adquieren conocimiento y habilidades específicas relativas al **plan estratégico actual** del colegio, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral.

Como componente del proceso de mejoramiento de la cultura y el clima organizacional implica por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración entre los diferentes estamentos del colegio, para incrementar el grado de participación, el tema de la **comunicación** dentro del desarrollo del plan tiene un sentido estratégico para mayor productividad y eficiencia entre colaboradores la institución.

Los participantes en los talleres son: directivos, profesores (presidentes y secretarías/os de Áreas), empleadas/os, alumnas: coordinadoras de curso, padres/madres de familia (presidentes de curso).

En el mes de marzo de 2015 se presentará la propuesta del plan de talleres con el fin de que las autoridades del colegio integren esta actividad que beneficia a la institución. Los talleres se realizarán en el mes de abril del 2015.

Las/os presidentes de Área, las alumnas coordinadoras de curso y madres/padres presidentes de curso, deben multiplicar los temas discutidos y analizados en los talleres, en sesiones de trabajo diseñadas y planificadas por las/os responsables.

6.7.1 TALLERES DE MEJORAMIENTO DE LA CULTURA Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL.

TEMAS:

6.7.1.1 Plan estratégico del Colegio Técnico Nacional Manta. Revisión

6.7.1.2 La Comunicación e información en instituciones educativas.

6.7.1.3 La cultura y el clima organizacional. Mejoramiento

6.8 RECURSOS

6.8.1 Tabla 38: Recurso Humano

• Autoridades	4
• Profesores	20
• Personal administrativo y de servicio	6
• Estudiantes (presid. de curso)	25
• Padres de familia (presid. de curso)	25
• Facilitador	1
Total participantes	81

Fuente: Elaboración del Maestrante – Investigador

6.8.2 Tabla 39: Recursos Materiales

• Infraestructura: Aula	1
• Mobiliario: Mesas Sillas	21 81
• Pizarra	1
• Equipos: Computadora Proyector Acondicionador de aire	1 1 2
• Papelería: Carpetas Impresos	245 245

Fuente: Elaborado por el Maestrante – Investigador.

6.9 CUADRO 9: MATRIZ DE MARCO LÒGICO.

OBJETIVOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
FIN Contribuir al mejoramiento de la cultura y el clima organizacional del colegio Técnico Nacional Manta.	Un año después de realizado los talleres, hay un incremento del 50% sobre el mejoramiento de la cultura y el clima organizacional.	Informes de evaluación	La comunidad educativa mantiene o mejora la cultura y clima de la organización.
PROPÓSITO Incrementar mejoramiento de la cultura y clima organizacional de directivos, personal docente, administrativo y de servicio, estudiantes y padres de familia que reciben capacitación.	Finalizados los talleres, el 100% de las/os participantes tienen conocimiento sobre cultura y clima organizacional del colegio Manta	Registro de asistencia a los talleres	Mejora el conocimiento de la cultura y clima organizacional.
COMPONENTES C1. La comunidad educativo del colegio conoce el plan estratégico institucional.	R1. Al finalizar el primer taller, el 95% de las/os participantes conoce el plan estratégico institucional.	Registro de asistencia Plan estratégico institucional Informes de evaluación	Mejora el conocimiento del plan estratégico institucional.
C2. La comunidad educativa del colegio conoce sobre comunicación e información que se aplica en el colegio Técnico Nacional Manta.	R2. Al finalizar el segundo taller, el 95% las/os participantes, conocen los tipos de comunicación que aplica el colegio.	Registro de asistencia Material bibliográfico Informes de evaluación	Se incrementa conocimiento sobre comunicación en planteles educativos
C3. Las/os participantes recibieron conocimiento sobre la cultura y clima organizacional.	R3. Finalizado el tercer taller, el 100% de las/os participantes conocen sobre la cultura y clima organizacional del colegio.	Registro de asistencia Material bibliográfico Informes de evaluación	Se incrementa el nivel de conocimiento sobre cultura y clima organizacional.
ACTIVIDADES	RECURSOS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
1.1 Elaboración de una agenda	1.1 Material de oficina	1,1 Documento	1.1 Se da cumplimiento

1.2 Presentar al Consejo Directivo del plantel.	1.2 Recurso humano	1.2 Oficio escrito al Consejo Directivo del colegio.	1.2 Entrega de oficio
1.3 Convocatoria al primer taller.	1.3 Material de oficina: USD 5,00	1,3 Factura 1.3.1 Convocatoria firmada	1.3 Las/os participantes reciben convocatoria.
1.4 Primer taller: revisión del plan estratégico institucional.	1.4 Asisten al taller 80 participantes 1.4.1 Material bibliográfico: USD240,00 1.4.2 Computadora, proyector, pizarra, marcadores, material de oficina. 1.4.3 Refrigerio: USD 80,00	1.4 Facturas	1.4 No se producen contratiempos en el desarrollo del taller
1.5 Trabajo en equipo	1.5 Participantes	1.5 Trabajos realizados	1.5 Participantes motivados
1.6 Socialización del plan estratégico.	1.6 Participantes	1.6 Informes	1.6 Participantes interesados en dar opiniones.
2.1 Elaboración de una agenda	2.1 Material de oficina	2.1 Documento	2.1 Se da cumplimiento
2.2 Convocatoria al segundo taller.	2.2 Recurso humano	2.2 Convocatoria firmada	2.2 Las/os participantes reciben convocatoria

2.3 Segundo taller: La Comunicación e Información en planteles educativos.	2.3 Asisten 80 participantes 2.3.1 Material bibliográfico: USD 240,00. 2.3.2 Computadora, proyector, pizarra, marcadores, material de oficina. 2.3.3 Refrigerio: USD 80,00	2.3 Asistencia firmada 2.3.1 Facturas	2.3 Se desarrolla el taller sin contratiempos
2.4 Trabajo en equipo.	2.4 Participantes: 6 por equipo	2.4 Trabajos realizados	2.4 Integración en los equipos
2.5 Exposición de trabajos.	2.5 Participantes: jefes de equipo	2.5 Informes escritos	2.5 Buena exposiciones
2.6 Plenaria.	2.6 Participantes	2.6 Informa final del taller 2	2.6 Participantes motivados
3.1 Elaboración de una agenda.	3.1 Material de oficina	3.1 Documento	3.1 Se da cumplimiento
3.2 Convocatoria al tercer taller	3.2 Recurso humano	3.2 Convocatoria firmada	3.2 Las/os participantes reciben convocatoria
3.3 Tercer taller: Cultura y clima organizacional.	3.3 Asisten 80 participantes 3.3.1 Computadora, proyector, pizarra, marcadores, material de oficina 3.3.2 Refrigerio: USD 80,00	3.3 Asistencia firmada 3.3.1. Facturas	3.3 El taller se da sin contratiempos
3.4 Trabajo en equipo	3.4 Participantes: 6 por equipo	3.4 Trabajos realizados: informes	3.4 Buena integración
3.5 Exposición de trabajos.	3.5 Participantes: jefes de equipo	3.5 Informes	3.5 Buenas exposiciones
3.6 Plenaria	3.6 Participantes	3.6 Informe final del taller 3	3.6 Participantes motivados
3.7 Clausura del Plan de talleres			

Fuente: Resultados de la Investigación de esta Tesis de Grado

Elaborada por el: Maestrante - Investigador

6.10 FINANCIAMIENTO.

El financiamiento con recursos propios

6.10.1 Tabla 40: PRESUPUESTO.

Descripción	Unidad	Cantidad	Costo Unitario USD	Costo Total USD
Papel A-4	Resma	23	3,50	80,50
Fotocopias	1	11200	0,03	336,00
Refrigerio	1	240	0,80	192,00
Alquiler de proyector	1	18 horas	5,00	90,00
Folder	1	250	0.10	25,00
Anillados	1	240	0.60	144,00
Marcadores	1	10	1,00	10,00
Facilitador	1	3	200	600,00
Imprevistos	15%			131.63
Total				1619.13

Fuente: Elaborado por el Maestrante - Investigador

6.11 Cuadro 10: CRONOGRAMA

Nº	ACTIVIDAD	MARZO 2015		ABRIL DE 2015		
1	Elaboración de agenda	■				
2	Presentación de propuesta al Consejo Directivo		■			
3	Ejecución de primer taller			■		
4	Ejecución del segundo taller				■	
5	Ejecución del tercer taller					■
6	Clausura					■
7						

Fuente: Planificación del autor de la Propuesta

Autor: Maestrante - Investigador

6.12 EVALUACIÓN.

La evaluación se realizará al finalizar el año 2015, con los instrumentos empleados en la investigación anterior.

Observación estructurada: nivel superficial, lo que hace la institución y el nivel implícito.

Encuesta.

BIBLIOGRAFÍA

Aguilar, R, Leny, M., y Pinzon, M. (2007). Clima Laboral. Recuperado en <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/comparacion-clima-y-la.cultura>

Alabart, Y. (2002). Cambio cultural a partir de la implementación de procesos de mejora continua en la empresa cubana. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentosfulldocs/ger/yeculcu.htm>.

Alvariño, C*, Arzola, S**, Brunner, J.J*, Recart, M.O* y Biscarra, R**. (2000) GESTIÓN ESCOLAR: Un estado del arte de la literatura. Revista Paideia, 29 pp.15-43. *Fundación Chile. **Facultad de Educación, Pontificia Universidad Católica de Chile.

Anzizu, José M.(1985): Cultura Organizativa. Su incidencia en el Funcionamiento y Desarrollo de la Empresa. Alta Dirección. No. 120, Barcelona.

ARMSTRONG M. (1991). **Gerencia de Recursos Humanos**. Fondo Editorial Legis.

BROW W y MOBERG D (1990). **Teoría de la organización y la administración**: enfoque integral. México: Editorial Limusa.

Brunet L (1999). **El Clima de Trabajo en las Organizaciones**: Definiciones, diagnóstico y consecuencias. México: Editorial Trillas.

Chiavenato, I. (1989). **Introducción a la Teoría General de la administración**. México. Mc. Graw – Hill Interamericana de México:S.A.

Chiavenato, I. (1994). **Administración de Recursos Humanos**. Bogotá: Mac Graw – Hill. Interamericana, S.A.

Colegio Técnico Nacional Manta, CTNM, (2006) Reglamento Interno. Archivo del colegio.

Cordero (2012). La Cultura Organizacional. Factor de éxito en las empresas. Líder empresarial. Recuperado en <http://www.liderempresarial.com/articulo.php?articulo=68>

Cruz, Teresa (2000), La Cultura Organizacional. Consideraciones para análisis, Reflexión y Debate, pp.1-2). Recuperado en: <http://www.gestiopolis.com/canales5/ger/laculture.htm>

CTNM, (2006). Proyecto Educativo Institucional. Archivo del colegio

CTNM, (2005 – 2010). Plan Estratégico Institucional. Archivo del Colegio Técnico Nacional Manta. Ecuador. 2006

DESSLER G (1979). **Organización y Administración:** enfoque situacional. México: Prentice Hall.

DIARIO HOY. Un buen clima laboral. <Publicado el 19 de noviembre/2007|00.00. Quito. <http://www.hoy.com.ec/noticias-ecuador/un-buen-clima-laboral-282699-282699.html>>. 21/06/2009.

Fernández, T. (s.f, Factores que determinan el clima organizacional en una empresa de mecánica automotriz, ciudad de Guatemala, Centro América. Recuperado en <http://monografias.com/trabajos44/clima-laboral/clima-laboral2.shtml>

Guedez, V, (1998). **Gerencia Cultura y Educación.** Caracas: Fondo Editorial Tropykos/ Clacdec.

Granell H. (1997). **Éxito Gerencial y Cultura.** Caracas: Ediciones IESA.

González, R.; Carmona, E.; Hernández, J.(2013). Ponencias: Diagnóstico de la cultura organizacional en los cuerpos académicos de la DES Ciencias Sociopolíticas, Económicas y Administrativas del UAZ. Recuperado en http://www.uacya.uan.edu.mx/VI_CIA/ponencias/1_cultura/1-10.pdf

González, G., Forero, D. (2010) Estudio de la cultura organizacional dentro de Fresenius Medical Care en la ciudad de Bogotá. Chía: Universidad de la Sabana. Escuela Internacional de Ciencias Económicas y Administrativas. Recuperado en <http://intellectum.unisabana.edu.co:80801>

Hall, R. (1996). **Organizaciones, Estructura, Procesos y Resultados.** 2da Edición. México: Prentice Hall.

MEC (2001). Reforma del Bachillerato. Lineamientos administrativos curriculares del Bachillerato en Ecuador. R.O N° 400, 29 de agosto del 2001. Decreto Ejecutivo 1786
OTERO, D. (1994): Desarrollo Organizacional, Material de Apoyo a la Maestría en Consultoría Gerencial. CEEC, C. Habana.

Pettigrew, (1979). On Studying Organizational Cultures. Administrative Science Quarterly. 24(4) 570 – 581.

Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Organizational Behavior*, 15thed. Estados Unidos. Pearson-Prentice Hall

Rodríguez Mansilla (2001), Darío. *Gestión organizacional: Elementos para su estudio*, Ediciones Universidad Católica de Chile, Capítulo XI: cultura organizacional y cultura latinoamericana.

Royo (2005). *Las competencias como herramienta para el cambio cultural en una organización bancaria*. Barcelona, Tesis doctoral. Recuperado en <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/2667/01.CRM.pdfparte1.pdf?Seque>

Schein, E.H. (1984). Defining organizational culture. *Sloan Management Review*, 25(2), 3-16.

Uh Perera, M. (2008). *El Estilo de Liderazgo y su Influencia en el Clima Organizacional en una Institución de Gobierno de Mérida Yucatán*. Trabajo presentado para el Premio Nacional de Investigación del COLPARMEX en el área de Administración. Recuperado en <http://colpaxmex.org/Revista/art10/51.htm> Universidad Modelo.

Universidad Andina Simón Bolívar (UASB) y Ministerio de Educación y Cultura (MEC). *Reforma del bachillerato. Lineamientos administrativos curriculares del bachillerato en Ecuador*. Decreto Ejecutivo 1786. R.O n° 400, 29 de agosto del 2001. Quito.

Villalba, A. y Salcedo, M. (2008). *Rendimiento Académico en el nivel de Educación Media, como factor asociado al Rendimiento Académico de la Universidad/Tesis de Grado para optar el Título de Magister en Educación*. Sistema de Universidades Estatales del Caribe. Maestría en Educación sede Universidad del Magdalena. Santa Martha. Recuperado en www.edunexos.edu.co 2008

Otras referencias electrónicas:

<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/diagcultura.htm>

<http://m.monografias.com/trabajos33/cultura-organizacional.shtml>

<https://www.urbe.edu/investigacion/centros/cicag-VI-jornada/ponencias/Ponencias40.pdf>

http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/10561/1/37843_1.pdf

http://www.suang.edu/pdf/PLAN_DE_CAPACITACION_2007-10.pdf

<http://www.hoy.com.ec/noticias-ecuador/un.buen-clima-laboral-282699-282699.html>

ANEXOS

ANEXO 1

INSTRUMENTO DE OBSERVACIÓN ESTRUCTURADA

EVALUACION DE LOS ELEMENTOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL NIVEL SUPERFICIAL

Nº	ELEMENTO Infraestructura	EXISTE	NO EXISTE	OBSERVACIONES
1	Edificios			
2	Zonas de ubicación			
3	Limpieza			
4	Decoración			
5	Arquitectura			
6	Mobiliario y colores			
7	Distribución de aulas			
8	Laboratorios			
9	Espacios verdes			
10	Parqueos			
11	Seguridad			
12	Vías amplias			

NIVEL DE LO QUE HACE LA ORGANIZACIÓN

Nº	ELEMENTO Manifestaciones de la Cultura	EXISTE	NO EXISTE	OBSERVACIONES
1	Organigrama			
2	Declaraciones públicas			
3	Publicación de revistas internas.			
4	Anécdotas publicadas			
5	Publicidad interna y externa			
6	Eslóganes			
7	Calendario de fechas memorables			
8	Registro de personas representativas de la organización			
9	Reglamento para otorgar reconocimientos y premios			
10	Gremio de profesores			
11	Aso. Estudiantes.			
12	Historia de la organización			
	Misión			
	Visión			
	Objetivos			
	Estrategias			
	Recursos humanos			

	Manual de funciones			
	Celebración de acontecimientos			
	Celebración de aniversarios			
	Ceremonias especiales			
13	SIGNOS <u>Cara al exterior</u> Respuesta telefónica amable			
	Recepción amigable a visitantes			
	Trato apropiado a docentes			
	Trato apropiado a autoridades			
	Trato apropiado a estudiantes			
	<u>Comportamientos</u> Lenguaje adecuado			
	Vestido bien presentado			
	Formas en que se expresa respeto a la jerarquía			
	Actitud positiva ante los procesos gerenciales			
	Criterios de nombramiento			
	Socialización a los nuevos profesores			
14	Tecnología			

NIVEL IMPLÍCITO

DIAGNÓSTICO DE VALORES

N°	ELEMENTO	EXISTE	NO EXISTE	
1	Diagnóstico de valores VALORES EXPRESADOS En la filosofía asumida por el colegio			
	En la declaración de la Misión y Visión			
	En lo que se expresa en los medios de comunicación que circulan en el colegio			
	En las declaraciones del directivo			
	En los signos y símbolos			
2	VALORES APARENTES En la elección de las representantes estudiantiles			
	En la elección de dirigentes			

	gremiales			
	En la declaración de los/as dirigentes			
	En la culminación del bachillerato			
	En la comunicación externa			
	En la elección de los mejores docentes			
	En la elección de directivos			
3	VALORES OPERATIVOS			
	En el control de asistencia			
	En el control de actividad académico			
	En el reglamento interno			
	En la evaluación del desempeño docente			
	En la remuneración			
	En la definición de metas			
	En la toma de decisiones			
4	ACTITUDES			
	Respeto al sistema organizacional del colegio			
	Respeto al ambiente natural			
	Respeto a los/as colegas			
	Respeto a los directivos			
	Respeto a los estudiantes			
	Respeto a la naturaleza humana			

ANEXO 2
MAESTRÍA MBA EN RECURSOS HUMANOS
CUESTIONARIO DE ENCUESTA

OBJETIVO

Obtener información para realizar un diagnóstico de la cultura organizacional en las estudiantes del Colegio Técnico Nacional Manta

Estimada Estudiante:

Sírvase responder los enunciados, dibujando una circunferencia en a, b, c, que están detalladas en el cuadro siguiente:

N°	Enunciados	Totalmente	En parte	En nada
1	Lo más importante de este colegio son las estudiantes	a	b	c
2	Los fundadores del colegio quisieron crear una organización justa para todos	a	b	c
3	Las decisiones reglamentarias se toman en grupo	a	b	c
4	Las decisiones reglamentarias toma la alta dirección.	a	b	c
5	Para declarar la Misión del colegio se socializa	a	b	c
6	Las estudiantes participan para declarar la Misión	a	b	c
7	Las estudiantes conocen los objetivos del colegio	a	b	c
8	El colegio es una organización que confía en el ser humano.	a	b	c
9	Las autoridades del plantel piensan que a las estudiantes hay que controlar constantemente.	a	b	c
10	Los superiores exigen lealtad total, sin dar explicaciones	a	b	c
11	Con el título que da el colegio uno tiene el futuro asegurado	a	b	c
12	En el colegio las estudiantes son simplemente un recurso más.	a	b	c
13	Los valores están consignados en la Misión	a	b	c
14	La filosofía del colegio esta señalada en la Misión.	a	b	c
15	En el colegio existe una comunicación horizontal entre las estudiantes	a	b	c
16	Para la formulación e implantación de las estrategias institucionales, se considera el criterio de las estudiantes.	a	b	c
17	En el colegio se recuerdan las historias y anécdotas más importantes que han ocurrido	a	b	c
18	Las estudiantes han participado en el plan			

	estratégico	a	b	c
19	El mejoramiento del aprendizaje de las estudiantes es política del colegio	a	b	c
20	Hay calidad en el proceso del aprendizaje.	a	b	c
21	Las autoridades valoran y dan estímulos a las estudiantes	a	b	c
22	Las estudiantes conocen el reglamento interno del colegio.	a	b	c
23	Existen buenas relaciones humanas entre:			
	Autoridades y personal administrativo y de servicio	a	b	c
	Autoridades y profesores/as	a	b	c
	Autoridades y padres/madres de familia	a	b	c
	Profesores/as y estudiantes	a	b	c
	Profesores/as y personal administrativo y de servicio	a	b	c
24	Profesores/as y padres/madres de familia	a	b	c
	El colegio Manta es símbolo de rendimiento escolar eficiente.	a	b	c
25	Es un orgullo ser integrante del colegio Manta.	a	b	c
26	La preparación académica de las autoridades y profesores promueve un buen rendimiento de las estudiantes.	a	b	c
27	La demanda de matrícula es por la buena calidad de aprendizaje que oferta el colegio	a	b	c
28	El rendimiento escolar de las estudiantes se debe:			
	A la gestión administrativa	a	b	c
	A la gestión académica de los profesores/as.	a	b	c
	A la gestión familiar de los padres/madres	a	b	c
	Al ejemplo dado por sus egresadas	a	b	c

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

NOTA: NO FIRME

ANEXO 3

**MAESTRÍA MBA EN RECURSOS HUMANOS
CUESTIONARIO DE ENCUESTA**

OBJETIVO

Obtener información para realizar un diagnóstico de la cultura organizacional en el área docente del Colegio Nacional Técnico Manta

Estimada/o Docente:

Sírvase responder los enunciados, dibujando un círculo en **a, b, c**, que están detalladas en el cuadro siguiente:

N°	Enunciados	Totalmente	En parte	En nada
1	Lo más importante del colegio son los profesores	a	b	c
2	Los fundadores del colegio quisieron crear una organización justa para todos	a	b	c
3	Las decisiones reglamentarias se toman en grupo	a	b	c
4	Las decisiones reglamentarias toma la alta dirección.	a	b	c
5	Para declarar la Misión se socializa	a	b	c
6	Los docentes participan para declarar la Misión	a	b	c
7	Los docentes conocen los objetivos del colegio	a	b	c
8	El colegio es una organización que confía en el ser humano.	a	b	c
9	Las autoridades del colegio piensan que a los docentes hay que controlar constantemente	a	b	c
10	Los superiores exigen lealtad total, sin dar explicaciones	a	b	c
11	En el cargo ocupado en el colegio uno tiene el futuro asegurado	a	b	c
12	En el colegio el docente es simplemente un recurso más.	a	b	c
13	Los valores están consignados en la Misión	a	b	c
14	La filosofía del colegio esta señalada en la Misión.	a	b	c
15	En el colegio existe una comunicación horizontal entre los docentes	a	b	c
16	Para la formulación e implantación de las estrategias institucionales, se considera el criterio de los docentes.	a	b	c
17	En el colegio se recuerdan las historias y anécdotas más importantes que han ocurrido	a	b	c
18	Los docentes han participado en el plan estratégico	a	b	c

19	El mejoramiento profesional del docente es política del colegio	a	b	c
20	Hay calidad en el proceso de la práctica docente.	a	b	c
21	Las autoridades valoran y dan estímulos a los docentes	a	b	c
22	Los docentes conocen el reglamento interno del colegio.	a	b	c
23	Existen buenas relaciones humanas entre:			
	Autoridades y personal administrativo y de servicio	a	b	c
	Autoridades y profesores/as	a	b	c
	Autoridades y padres/madres de familia	a	b	c
	Profesores/as y estudiantes	a	b	c
	Profesores/as y personal administrativo y de servicio	a	b	c
	Profesores/as y padres/madres de familia	a	b	c
24	El colegio Manta es símbolo de rendimiento escolar eficiente.	a	b	c
25	Es un orgullo ser integrante del colegio Manta.	a	b	c
26	La preparación académica de las autoridades y profesores promueve un buen rendimiento de las estudiantes.	a	b	c
27	La demanda de matrícula es por la buena calidad de aprendizaje que oferta el colegio	a	b	c
28	El rendimiento escolar de las estudiantes se debe:			
	A la gestión administrativa	a	b	c
	A la gestión académica de los profesores/as.	a	b	c
	A la gestión familiar de los padres/madres	a	b	c
	Al ejemplo dado por sus egresadas	a	b	c

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

NOTA: NO FIRME

ANEXO 4

**MAESTRÍA MBA EN RECURSOS HUMANOS
CUESTIONARIO DE ENCUESTA**

OBJETIVO

Obtener información para realizar un diagnóstico de la cultura organizacional en el área de padres y madres de familia del Colegio Nacional Técnico Manta

Estimada/o padre/madre de familia:

Sírvase responder los enunciados, dibujando un círculo en a, b, c, que están detalladas en el cuadro siguiente:

Nº	Enunciados	Totalmente	En parte	En nada
1	Lo más importante del colegio son los padres y madres de familia	a	b	c
2	Los fundadores del colegio quisieron crear una organización justa para todos	a	b	c
3	Las decisiones reglamentarias se toman en grupo	a	b	c
4	Las decisiones reglamentarias toma la alta dirección.	a	b	c
5	Para declarar la Misión se socializa	a	b	c
6	Los padres/ madres de familia participan para declarar la Misión	a	b	c
7	Los padres/madres de familia conocen los objetivos del colegio	a	b	c
8	El colegio es una organización que confía en el ser humano.	a	b	c
9	Las autoridades del colegio piensan que a los padres/madres hay que controlar constantemente	a	b	c
10	Los superiores exigen lealtad total, sin dar explicaciones	a	b	c
11	La hija/as que se han formado en el colegio tienen el futuro asegurado	a	b	c
12	En el colegio los padres/madres son simplemente un recurso más.	a	b	c
13	Los valores están consignados en la Misión	a	b	c
14	La filosofía del colegio esta señalada en la Misión.	a	b	c
15	En el colegio existe una comunicación horizontal entre los padres/madres	a	b	c
16	Para la formulación e implantación de las estrategias institucionales, se considera el criterio de los padres/madres.	a	b	c
17	En el colegio se recuerdan las historias y anécdotas más importantes que han ocurrido	a	b	c

18	Los docentes han participado en el plan estratégico	a	b	c
19	El desarrollo humano del padre/madre es política del colegio	a	b	c
20	Hay calidad en el proceso de la práctica docente.	a	b	c
21	Las autoridades valoran y dan estímulos a los padres/madres	a	b	c
22	Los padres/madres conocen el reglamento interno del colegio.	a	b	c
23	Existen buenas relaciones humanas entre:			
	Autoridades y personal administrativo y de servicio	a	b	c
	Autoridades y profesores/as	a	b	c
	Autoridades y padres/madres de familia	a	b	c
	Profesores/as y estudiantes	a	b	c
	Profesores/as y personal administrativo y de servicio	a	b	c
	Profesores/as y padres/madres de familia	a	b	c
24	El colegio Manta es símbolo de rendimiento escolar eficiente.	a	b	c
25	Es un orgullo ser integrante del colegio Manta.	a	b	c
26	La preparación académica de las autoridades y profesores promueve un buen rendimiento de las estudiantes.	a	b	c
27	La demanda de matrícula es por la buena calidad de aprendizaje que oferta el colegio	a	b	c
28	El rendimiento escolar de las estudiantes se debe:			
	A la gestión administrativa	a	b	c
	A la gestión académica de los profesores/as.	a	b	c
	A la gestión familiar de los padres/madres	a	b	c
	Al ejemplo dado por sus egresadas	a	b	c

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

NOTA: NO FIRME

ANEXO 5

**MAESTRÍA MBA EN RECURSOS HUMANOS
CUESTIONARIO DE ENCUESTA**

OBJETIVO

Obtener información para realizar un diagnóstico de la cultura organizacional en el área de padres y madres de familia del Colegio Nacional Técnico Manta

Estimada/o empleada/o:

Sírvase responder los enunciados, dibujando un círculo en a, b, c, que están detalladas en el cuadro siguiente:

N°	Enunciados	Totalmente	En parte	En nada
1	Lo más importante del colegio son los empleadas/os	a	b	c
2	Los fundadores del colegio quisieron crear una organización justa para todos	a	b	c
3	Las decisiones reglamentarias se toman en grupo	a	b	c
4	Las decisiones reglamentarias toma la alta dirección.	a	b	c
5	Para declarar la Misión se socializa	a	b	c
6	Los empleadas/os participan para declarar la Misión	a	b	c
7	Los empleadas/os conocen los objetivos del colegio	a	b	c
8	El colegio es una organización que confía en el ser humano.	a	b	c
9	Las autoridades del colegio piensan que a los empleadas/os hay que controlar constantemente	a	b	c
10	Los superiores exigen lealtad total, sin dar explicaciones	a	b	c
11	La hija/as que se han formado en el colegio tienen el futuro asegurado	a	b	c
12	En el colegio los empleadas/os son simplemente un recurso más.	a	b	c
13	Los valores están consignados en la Misión	a	b	c
14	La filosofía del colegio esta señalada en la Misión.	a	b	c
15	En el colegio existe una comunicación horizontal entre los empleadas/os	a	b	c
16	Para la formulación e implantación de las estrategias institucionales, se considera el criterio de los	a	b	c

	empleadas/os.			
17	En el colegio se recuerdan las historias y anécdotas más importantes que han ocurrido	a	b	c
18	Los empleadas/os han participado en el plan estratégico	a	b	c
19	El desarrollo humano del empleadas/os es política del colegio	a	b	c
20	Hay calidad en el proceso de la práctica docente.	a	b	c
21	Las autoridades valoran y dan estímulos a los padres/madres	a	b	c
22	Los empleadas/os conocen el reglamento interno del colegio.	a	b	c
23	Existen buenas relaciones humanas entre:			
	Autoridades y personal administrativo y de servicio	a	b	c
	Autoridades y profesores/as	a	b	c
	Autoridades y padres/madres de familia	a	b	c
	Profesores/as y estudiantes	a	b	c
	Profesores/as y personal administrativo y de servicio	a	b	c
	Profesores/as y padres/madres de familia	a	b	c
24	El colegio Manta es símbolo de rendimiento escolar eficiente.	a	b	c
25	Es un orgullo ser integrante del colegio Manta.	a	b	c
26	La preparación académica de las autoridades y profesores promueve un buen rendimiento de las estudiantes.	a	b	c
27	La demanda de matrícula es por la buena calidad de aprendizaje que oferta el colegio	a	b	c
28	El rendimiento escolar de las estudiantes se debe:			
	A la gestión administrativa	a	b	c
	A la gestión académica de los profesores/as.	a	b	c
	A la gestión familiar de los empleadas/os	a	b	c
	Al ejemplo dado por sus egresadas	a	b	c

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN;

NOTA: NO FIRME

ANEXO 6

**MAESTRÍA MBA EN RECURSOS HUMANOS
CUESTIONARIO DE ENCUESTA**

OBJETIVO

Obtener información para realizar un diagnóstico de la cultura organizacional en el área docente del Colegio Nacional Técnico Manta

Estimada Autoridad:

Sírvase responder los enunciados, dibujando un círculo en a, b, c, que están detalladas en el cuadro siguiente:

N°	Enunciados	Totalmente	En parte	En nada
1	Lo más importante en el colegio son los docentes, empleadas/os, estudiantes o padres/madres	a	b	c
2	Los fundadores del colegio quisieron crear una organización justa para todos	a	b	c
3	Las decisiones reglamentarias se toman en grupo	a	b	c
4	Las decisiones reglamentarias toma la alta dirección.	a	b	c
5	Para declarar la Misión se socializa	a	b	c
6	Los docentes participan para declarar la Misión	a	b	c
7	Los docentes, empleadas/os, estudiantes y padres/madres conocen los objetivos del colegio	a	b	c
8	El colegio es una organización que confía en el ser humano.	a	b	c
9	Las autoridades del colegio piensan que a los docentes, empleadas/os, estudiantes y padres/madres de familia hay que controlar constantemente	a	b	c
10	Los superiores exigen lealtad total, sin dar explicaciones	a	b	c
11	El cargo docente y el título que da el colegio a las estudiantes tiene uno futuro asegurado	a	b	c
12	En el colegio el docente, empleada/o, estudiante y padre/madre es simplemente un recurso más	a	b	c
13	Los valores están consignados en la Misión	a	b	c
14	La filosofía del colegio esta señalada en la Misión.	a	b	c
15	En el colegio existe una comunicación horizontal entre los docentes	a	b	c
16	Para la formulación e implantación de las estrategias institucionales se considera el criterio de de docentes,	a	b	c

	empleadas/os, estudiantes y padres/madres.			
17	En el colegio se recuerdan las historias y anécdotas más importantes que han ocurrido	a	b	c
18	Los docentes, empleadas/os, estudiantes y padres/ madres han participado en el plan estratégico	a	b	c
19	El desarrollo humano es política del colegio	a	b	c
20	Hay calidad en el proceso de la práctica docente.	a	b	c
21	Las autoridades valoran y dan estímulos a la comunidad educativa	a	b	c
22	La comunidad educativa del colegio conoce el reglamento interno	a	b	c
23	Existen buenas relaciones humanas entre:			
	Autoridades y personal administrativo y de servicio	a	b	c
	Autoridades y profesores/as	a	b	c
	Autoridades y padres/madres de familia	a	b	c
	Profesores/as y estudiantes	a	b	c
	Profesores/as y personal administrativo y de servicio	a	b	c
	Profesores/as y padres/madres de familia	a	b	c
24	El colegio Manta es símbolo de rendimiento escolar eficiente.	a	b	c
25	Es un orgullo ser integrante del colegio Manta.	a	b	c
26	La preparación académica de las autoridades y profesores promueve un buen rendimiento de las estudiantes.	a	b	c
27	La demanda de matrícula es por la buena calidad de aprendizaje que oferta el colegio	a	b	c
28	El rendimiento escolar de las estudiantes se debe:			
	A la gestión administrativa	a	b	c
	A la gestión académica de los profesores/as.	a	b	c
	A la gestión familiar de los padres/madres	a	b	c
	Al ejemplo dado por sus egresadas	a	b	c

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

NOTA: NO FIRME

ANEXO 7

FOTOGRAFÍA 1: Edificio de Administración



Autor: Maestrante – Investigador

FOTOGRAFÍA 2: Bloques de aulas 1 y 2



Autor: Maestrante – Investigador

FOTOGRAFIA 3: Bloque 3 de laboratorios de Física y Computación

Autor: Mastrante - Investigador

FOTOGRAFIA 4: Canchas cubiertas

Autor: Mastrante - Investigador

FOTOGRAFIA 5: Parqueo y parte del patio

Autor: Maestrante - Investigador

FOTOGRAFIA 6: Salòn Auditorio: Elvia Navarro de Suàrez

Autor: Maestrante – Investigador

FOTOGRAFIA 7: Bloque de aulas 4

Autor: Maestrante - Investigador

FOTOGRAFIA 8: Bloque de aulas 5

Autor: Maestrante - Investigador

FOTOGRAFIA 9: Bloque de aulas 6**Autor: Maestrante – Investigador****FOTOGRAFIA 10: Canchas y patio cubierto****Autor: Maestrante - Investigador**

FOTOGRAFIA 11: Estudiantes participando en una conferencia

Autor: Maestrante - Investigador

FOTOGRAFIA 12: Personal Docente, Administrativo y de Servicio y Estudiantes en una Sesión Solemne de aniversario.

FOTOGRAFIA 13: Autoridades presidiendo fecha de aniversario del plantel**Autor: Maestrante – Investigador****FOTOGRAFIA 14: Comunidad educativa en fecha de aniversario****Autor: Maestrante – Investigador**