

## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

Los datos obtenidos por medio del Cuestionario se tabularon en forma manual y se presentan en Cuadros Demostrativos de Respuestas, los cuales contienen elementos tales como: Categoría, Frecuencia y Porcentajes. Estos presentan los valores calculados sobre la base de porcentajes que indican la forma cómo respondió la muestra a los planteamientos formulados para detallar los indicadores especificados que determinaron las variables: Clima Organizacional y Nivel de Satisfacción del Docente.

Posteriormente se procedió a interpretar los datos arrojados por cada cuadro que describen las opiniones de los 60 docentes encuestados, destacando la frecuencia predominante en las cuales se presentan cada una de las dimensiones.

El análisis realizado en cada ítem fue de carácter descriptivo, es decir, se describieron las características más resaltantes, relacionándolos con los aspectos teóricos que sirvieron de base al estudio y haciendo inferencias sobre los resultados obtenidos.

Seguidamente se describen e interpretan los cuadros donde se establece la discriminación de los datos de cada ítem y su análisis cuantitativo-cualitativo en cuanto a los entes investigados.

### Cuadro 1

#### Distribución de Frecuencias Absolutas y Porcentual sobre la Dimensión Comunicación.

Ítems	Categorías							
	Siempre		Casi siempre		Algunas Veces		Nunca	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Proceso de comunicación entre el personal directivo y docente	-	-	20	33	40	67	-	-
Información sobre las actividades y decisiones que toma el personal directivo	-	-	-	-	22	37	38	63
Comunicación y relación entre la institución y la familia.	-	-	12	20	32	53	16	67

**Fuente:** Cuestionario Aplicado a los Docentes, de las Escuelas Básicas Estadales de la Parroquia Catedral. Octubre de 2003.

La opinión suministrada por los docentes entrevistados indica que:

- Con respecto al proceso de comunicación entre el personal directivo y docente se da casi siempre en un 33%, mientras que para el 67% se da algunas veces.
- Un 37% de los docentes opinó que algunas veces se le informa sobre las actividades y decisiones que toma el personal directivo, mientras que un 63% indicó que nunca.
- La relación y la comunicación entre la institución y la familia se da siempre para un 20% de los entrevistados, algunas veces para el 53% y nunca para el 27%.

De acuerdo al análisis realizado en las bases teóricas del trabajo, se determinó que la comunicación, es un proceso de gran importancia para el funcionamiento de cualquier grupo, organización o sociedad porque mucho

de los problemas individuales, sociales y laborales se derivan de una comunicación inadecuada o defectuosa. Por ello, es fundamental, determinar el estilo de comunicación que caracteriza a una institución educativa. Así mismo, en cualquier comunicación se debe considerar la clase de información que se transmite y las dificultades para comunicarse en forma ascendente, descendente y horizontal.

Por otra parte el directivo en el desempeño de sus funciones debe lograr la participación de todos los empleados para lograr un ambiente idóneo y eficiente. Igualmente la vinculación familia – institución es poco significativa; lo que implica la necesidad de establecer estrategias que permitan un acercamiento entre ambos elementos; por que la escuela debe convertirse en un ente agradable de proyección y promoción social; debe hacerse sentir en la comunidad, debe atraer a su interior a la familia y demás instituciones que lo rodean.

## Cuadro 2

### Distribución de Frecuencias Absolutas y Porcentual sobre la Dimensión Toma de Decisiones.

Ítems	Categorías							
	Siempre		Casi siempre		Algunas Veces		Nunca	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Participación en la elaboración del plan de trabajo general en la escuela	-	-	-	-	23	38	37	62
Intervención en la elaboración de normas de convivencia del plantel	-	-	29	48	16	27	15	26
Acuerdos de puntos de vista y expectativas durante la planificación	-	-	17	28	43	72	-	-

**Fuente:** Cuestionario Aplicado a los Docentes, de las Escuelas Básicas Estadales de la Parroquia Catedral. Octubre de 2003.

La información suministrada indica que:

- Con respecto a la participación de los entrevistados en la elaboración del plan de trabajo general, el 38% lo hace algunas veces y el 62% nunca.
- En cuanto a la intervención en la elaboración de normas de convivencia del plantel, 48% indicó que participa casi siempre, un 27% algunas veces y un 25% nunca.
- El 28% de los entrevistados comparten con otros docentes los puntos de vistas y expectativas durante la planificación.

Debe destacarse que: actualmente la Reforma Curricular de Educación Básica, exige que la elaboración de Planificación de los Proyectos Comunitarios o de plantel, se debe hacer en forma conjunta, participativa y

democrática; los supervisores, directores, educadores, alumnos y representantes deberán participar en su elaboración. Son estas personas las que analizan, deciden y ejecutan las acciones necesarias. Este colectivo podría asumir las responsabilidades organizándose en diferentes equipos de trabajo, pero sin perder su protagonismo e iniciativa. Una planificación donde el directivo toma en cuenta al docente es un factor que favorece el clima organizacional en cualquier institución educativa.

También surge la necesidad de incorporar a todos los docentes en la elaboración de las normas de convivencia, porque representan un eslabón de ricas posibilidades para alumnos, educadores y demás personas que laboran en una institución educativa; estas normas deberán crearse en un ambiente de armonía y de respeto mutuo, donde los docentes tengan la libertad de compartir y opinar.

Igualmente, la actividad planificadora debe realizarse de una manera mancomunada, donde intervengan sobre todo, los docentes y el personal directivo; por tanto, la planificación llevada a cabo donde participen los educadores, gerentes, alumnos, padres y representantes, imprime la mejor garantía para lograr un continuo perfeccionamiento de la técnica docente. De esta manera, para que la enseñanza sea eficaz, la planificación, debe configurarse como actividad inteligente, metódica y orientada por propósitos definidos.

### Cuadro 3

#### Distribución de Frecuencias Absolutas y Porcentual sobre la Dimensión Motivación.

Ítems	Categorías							
	Siempre		Casi siempre		Algunas Veces		Nunca	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Participación y colaboración del personal docente en actividades extra-cátedras de la institución.	-	-	18	30	35	58	7	12
Necesidades y expectativas como docentes satisfechos	-	-	-	-	22	37	38	63
Realización de actividades en equipos de trabajo.	-	-	-	-	28	47	32	53

**Fuente:** Cuestionario Aplicado a los Docentes, de las Escuelas Básicas Estadales de la Parroquia Catedral. Octubre de 2003.

De acuerdo a la opinión de los docentes entrevistados se pudo observar que:

- El 30% de ellos participa casi siempre en actividades extra-cátedras en la institución, un 58% algunas veces y un 12% nunca.
- El 37% de los entrevistados consideró que sus necesidades y expectativas satisfacen algunas veces, se realizan actividades en equipos de trabajo, mientras el 53% lo indicó que nunca.

De allí, que sea conveniente establecer que la intervención de los educadores en las diferentes actividades que se desarrollan en la escuela, es fundamental para obtener frutos positivos. En este sentido, es importante destacar que la motivación como elemento clave dentro de las instituciones educativas para impulsar la intervención y colaboración de los docentes en su sitio de trabajo. Si existe la adecuada motivación es posible que los

docentes participen de una manera espontánea en las diferentes actividades que se ejecutan en la institución escolar.

La mayoría de los educadores no se sienten conforme con las actividades que desarrollan en la escuela donde ejercen su acción pedagógica. Se infiere de esto que satisfacer necesidades en el ámbito será mejor o menor dependiendo de las expectativas que posean los miembros de la institución sobre la posibilidad de que las acciones conduzcan al resultado que se espera.

Debe destacarse que las tareas de carácter individual tienden a hacerse menos frecuentes en la sociedad actual, cediendo el lugar de trabajos en grupos que exigen interdependencias de propósitos y esfuerzos. Este tipo de trabajo ayuda a fortalecer las relaciones interpersonales directivo – docente y docente – docente. Además influyen considerablemente en el clima organizacional, ya que las instituciones escolares son organizaciones escolares donde el logro de los objetivos es fundamental.

**Cuadro 4****Distribución de Frecuencias Absoluta y Porcentual del Estilo Gerencial que predomina en el Plantel.**

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Democrático	11	18
Autocrático	09	15
Ambos Estilos	40	67
Otros	-	-
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario Aplicado a los Docentes, de las Escuelas Básicas Estadales de la Parroquia Catedral. Octubre de 2003.

La información que señala el Cuadro 10, determina que el 18% de los docentes, calificó como democrático el estilo gerencial que usa el personal directivo en la institución donde labora; otro 15% informó que era autocrático y el 67% manifestó que emplean estilos combinados, es decir tanto democrático como autocrático.

De acuerdo a la teoría reseñada sobre el estilo gerencial del personal directivo, se destacó que todo gerente educativo debe tener claro los diferentes tipos de liderazgo, a fin de conocer cuáles de ellos es el más apropiado para la institución que dirige. En consecuencia, el director debe centrar su interés en propiciar el ambiente necesario que conlleve a la existencia de unas relaciones interpersonales favorables para los individuos y para los grupos de la institución que dirige, lo que le permitirá ejercer su condición de líder con el mayor provecho para el logro de los objetivos.

**Cuadro 5**

**Distribución de Frecuencias Absoluta y Porcentual sobre el Reconocimiento de la Labor Educativa que realiza el Docente por parte del Personal Directivo.**

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Lo Estimula Actualmente.	-	-
Reconoce sus Méritos.	-	-
Lo Toma en Cuenta a la Hora de Tomar Decisiones.	12	20
Delega Funciones en su Persona.	16	27
Todas las Anteriores.	-	-
Ninguna de las Anteriores.	32	53
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario Aplicado a los Docentes, de las Escuelas Básicas Estadales de la Parroquia Catedral. Octubre de 2003.

En el Cuadro 21 se observa que el 20% de los docentes, informó que el personal directivo donde labora lo toma en cuenta a la hora de tomar decisiones, otro 27% de los educadores, informo que su labor es reconocida por los directivos, porque han delegado funciones en su persona. Sin embargo, el 53% de la muestra de educadores opinaron que el personal directivo no reconoce su labor en la institución donde trabajan actualmente.

En concordancia con la teoría, el reconocimiento del trabajo del docente por parte del personal directivo, es sumamente importante; por tanto es necesario que los gerentes educativos expresen su agradecimiento a los docentes. Difundir los éxitos logrados por los educadores aumentará su autoestima.