

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTA

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos en la investigación así como las recomendaciones correspondientes y el diseño de la propuesta.

5.1. Conclusiones.

En lo referente a los factores del Clima Organizacional en las instituciones en estudio, se concluye:

- La comunicación entre el personal directivo y docentes, no se da de una manera efectiva en la mayoría de las instituciones seleccionadas para efecto de la investigación. Esta situación merece especial atención, si se pretende lograr de una manera eficaz los objetivos que se ha planteado la escuela lo anterior se refleja en el hecho de que el 67% de los encuestados consideró que el proceso de comunicación entre el personal directivo y docente se dan algunas veces.

- La mayoría de los docentes coinciden en percibir como factor desfavorable dentro del Clima Organizacional en la institución donde laboran, la deficiencia de los recursos materiales, los cuales no le permiten desarrollar en una forma significativa los objetivos que han planificado.

- Un grupo significativo de docentes, el 63% opinó que no reciben información de las actividades y decisiones que toma el personal directivo, lo que puede convertirse en uno de los factores para que no reine un clima de armonía en las instituciones donde laboran estos docentes.

- La relación entre la institución y la familia, según la opinión de la mayoría de los docentes no es efectiva, ya que sólo un 20% la consideró buena un 53% regular y un 27% deficiente, lo que genera la necesidad de fortalecer la citada vinculación, a fin de integrar a los padres y representantes a la tarea educativa y de esta manera lograr los objetivos de la educación.

- Se verificó a través del estudio, que la mayoría de los docentes observa poco significativa la participación y colaboración en las actividades culturales, deportivas, de mantenimiento y conservación por parte de los educadores.

- Los docentes, en su mayoría, un 62% nunca participan en la elaboración del Plan de Trabajo General que desarrolla el personal directivo. Situación esta que contradice lo expuesto en el Diseño Curricular de Educación Básica, el cual exige que se ponga en juego la cooperación e intervención de los educadores en las distintas actividades que emprenda el personal directivo.

- Las instalaciones y la conservación del mobiliario del plantel, se encuentra según la opinión de los docentes en deficientes condiciones, lo cual incide de manera negativa en el Clima Organizacional donde labora la muestra de docentes en estudio.

- De acuerdo a la opinión del 67% de los docentes, el estilo gerencial utilizado por el personal directivo, no es el más acorde, porque solamente el 18% lo considera democrático y además se orienta hacia una acción de mando autocrática la cual crea un Clima Organizacional desfavorable para el desarrollo de la actividades que le corresponde ejecutar a los educadores.

En lo relacionado a la opinión del docente hacia el Clima Organizacional se concluye:

- La interacción personal entre los docentes, según la mayoría de los encuestados, no es nada satisfactoria. Sobre este aspecto, se puede señalar, que la relación educativa no puede darse significativamente existe el referido tipo de interacción, lo cual produce un Clima Organizacional tenso.

- Los docentes, según la opinión de la mayoría, no reciben el apoyo del personal directivo durante la ejecución de las actividades dentro del aula. De esto se infiere que todo gerente educativo, deberá permanecer como guía del educador, ofreciendo sugerencias pertinentes para que se pueda establecer un proceso educativo fortalecido.

- Un porcentaje representativo de los docentes, opinó que la escuela no se proyecta significativamente hacia la comunidad, planteamiento que reclama solución; porque toda escuela debe dar a conocer a la comunidad, sus metas, objetivos y planes de trabajo, además es necesario que sean elaborados conjuntamente con su participación.

- La atmósfera de convivencia laboral, la observa la mayoría de los docentes, 73% de ellos como regular. Esto demuestra que el Clima Organizacional de las instituciones donde laboran estos educadores, no les permite desarrollar de una manera eficaz su acción didáctica.

- Opinó un grupo representativo de los docentes que ha pensado solicitar traslado a otra institución educativa. Esto refleja que existe en parte un Clima Organizacional poco agradable para los educadores en cuestión.

- Una cifra representativa de los educadores, no se sienten a gusto en la institución donde laboran actualmente, problemática que puede estar relacionada supuestamente con el Clima Organizacional que reine en las referidas instituciones. Al respecto un 32% indicó que casi siempre se siente a gusto en la institución donde labora, un 33% algunas veces y el 35% que nunca.

- Dio a conocer el 53% la mayoría de los educadores, que su labor pedagógica, no ha sido reconocida por el personal directivo, al cual le corresponde incentivar la labor de los docentes para que estos se sientan motivados a seguir con la tarea que se le ha asignado.

- Considera la audiencia en estudio que sus necesidades y expectativas como docente no han sido satisfechas, lo que representa que existe la necesidad de optimizar y el Clima Organizacional en la institución en estudio. Ello se refleja en que el 65% indicó que nunca sus necesidades y expectativas han sido satisfechas.

En términos generales, se concluye en definitiva una institución caracterizada por presentar problemas en su Clima Organizacional, lo que trae como consecuencia que en el caso de las Escuelas Básicas que funcionan en la Parroquia Catedral de Ciudad Bolívar, del Estado Bolívar un Nivel de Satisfacción poco satisfactorio para el ejercicio de la función que le corresponde desarrollar al personal docente que laboran en lo referidos planteles.

5.2. Recomendaciones.

En función de las conclusiones derivadas de este estudio, surgen las siguientes recomendaciones:

- Sería recomendable que a la luz de los resultados obtenidos, los gerentes educativos, y los sectores representativos (Dirección de Educación del Estado). pongan en práctica proyectos para mejorar el Clima Organizacional en las categorías que exijan mayor atención tales como: comunicación, expectativas individuales, apoyo institucional, identificación de los conflictos, participación, toma de decisiones, plantas físicas y mobiliario, entre otros.

- En relación a la gerencia, diseñar e implementar un plan de actividad gerencial con miras a lograr la efectividad del comportamiento del personal directivo.

- Desarrollar en la institución, sistemas de reconocimientos intrínsecos que incluyan el incremento de sentimientos de seguridad, logro, capacidad, autoestima de otros, poder, afiliación y autorrealización, mediante talleres de crecimiento personal, con la finalidad de motivar el desempeño del trabajo y otras actividades, y en definitiva, alcanzar la satisfacción social de toda la comunidad. Así como también, reconocimientos extrínsecos, relacionados a los agradecimientos públicos, orales o escrito, promociones, entre otros.

- Exhortar a las autoridades escolares a mantener permanentemente un Clima Organizacional óptimo, para que ello sirva de estímulo a los

docentes y demás personas involucradas en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

- Perfeccionar el sistema de relaciones, comunicación e información entre el directivo y la población docente, estudiantil y comunidad en general, mediante el desarrollo de programas de participación que involucren a toda la comunidad en las áreas académicas, culturales, deportivas y recreativas.

- Los Gerentes Educativos deberán propiciar la realización de cursos y talleres que permitan el desarrollo y crecimiento personal y profesional de los docentes que laboran en las escuelas que están bajo su responsabilidad.

- Desarrollar un Plan de Actividades Gerenciales que permita garantizar un adecuado Clima Organizacional y Satisfacción del Docente en las Escuelas Básicas Estatales que funcionan en la Parroquia Catedral de Ciudad Bolívar del Estado Bolívar. Este podría estar enfocado desde un punto de vista sinóptico del modo siguiente:

5.3. Propuesta

Plan de Actividad Gerencial que garantice un adecuado clima organizacional en la institución escolar.

Las conclusiones obtenidas evidencian la necesidad de capacitar a los docentes, directivos, alumnos y representantes para el logro de un adecuado clima organizacional y además contribuirá al desarrollo y crecimiento individual y colectivo del personal docente.

La utilización efectiva y adecuada de técnicas de desarrollo organizacional en las instituciones educativas depende en gran medida de una aptitud positiva que tenga tanto el personal directivo como docente para mejorar el ambiente y clima adecuado para que las labores se ejecuten eficientemente y en forma armónica.

La ausencia del clima organizacional adecuado ha condicionado la actividad diaria a los profesionales de la enseñanza, quienes han tenido que asumir cambios y en consecuencia convivir con la incertidumbre, dilemas y presiones, productos de la intensa jornada laboral. Las más recientes indicaciones para el sector educativo se orientan hacia la creación de un clima organizacional adecuado que permita perfilar un docente diferente, con nuevos conocimientos, métodos y técnicas de enseñanza consonas con el proceso de transformación e innovación característicos de la época actual.

Propósito

La propuesta tiene el propósito de proporcionar al personal directivo, docente, alumnos, padres y representantes de las Escuelas Básicas Estadales de la Parroquia Catedral del Municipio Heres del Estado Bolívar, una serie de talleres de actualización profesional sobre desarrollo organizacional y así contribuir a que mejore el clima laboral de dichas organizaciones escolares.

Hoy en día se necesita un docente con una actitud abierta y flexible a los cambios que deben ejecutarse para mejorar el ambiente escolar y consecuentemente proporcionar un clima organizacional adecuado para que el proceso de enseñanza y aprendizaje se ejecute con la mayor eficiencia y calidad.

Hoy en día se necesita que el personal docente y directivo pueda contribuir a la generación de un ambiente de trabajo idóneo; con sensibilidad perceptiva para hacer observaciones sobre el entorno, detectar y resolver problemas en forma conjunta, por lo tanto debe estar formado y capacitado para aprovechar las oportunidades del entorno, y de transformarlas en beneficios de una mayor calidad de vida para el alumnado, para su familia y para el logro de las metas personales y educativas.

Justificación

El desarrollo de las actividades relacionadas con el proceso de enseñanza y aprendizaje, se lleva a cabo en un ambiente específico en cual participan los integrantes del Sistema Educativo, representados por docentes, alumnos y representantes, de cuya interrelación se originan concepciones, percepciones patrones y/o creencias que un momento dado influyen en la toma de decisiones y comunicación a nivel directivo y en las posibles reacciones por parte de los docentes, estudiantes y representantes que conforman la institución educativa.

Es evidente que los factores antes mencionados se encuentran íntimamente ligados al clima organizacional que impera en una determinada institución educativa, de allí que se establezca su influencia en los resultados que se obtienen en el proceso educativo.

Así, la propuesta pretende propiciar al Gerente Educativo herramientas que garanticen la implementación de un adecuado clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes en las Escuelas Básicas que funcionan en la Parroquia Catedral de Ciudad Bolívar, Estado Bolívar.

Fundamentación

El diseño de la propuesta se basa en las normativas existentes en el país, para mejorar la eficiencia del proceso de enseñanza y aprendizaje, en la primera y segunda etapa de Educación Básica.

Al respecto la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), expresa:

“El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras...” (artículo 89)

La norma constitucional indica la responsabilidad del Estado para mejorar las condiciones materiales de los trabajadores y trabajadoras, pero si observamos lo que sucede en las instituciones escolares, se llega a la conclusión de que es poco lo que el gobierno hace al respecto.

En el artículo 103 de la Constitución se expresa:

... El Estado creará y sostendrá instituciones y servicios suficientemente dotados para asegurar el acceso, permanencia y culminación en el sistema educativo... (p. 20)

Así mismo se observa la poca construcción o remodelación de las instituciones existentes.

La Ley Orgánica de Educación de 1980 establece en su artículo 112, lo siguiente:

“ Los planes de construcción, reconstrucción, remodelación o acondicionamiento de los locales destinados al funcionamiento de planteles educativos deberán llenar las exigencias que establezca el Ministerio de Educación” (p. 35).

En las normativas citadas, se nota la preocupación del legislador por proveer de un clima organizacional adecuado a las instituciones escolares.

Objetivos de la Propuesta

Objetivo General:

- Facilitar al personal directivo un plan de actividad gerencial que le permitan garantizar un adecuado clima organizacional a fin de mejorar el nivel de satisfacción laboral de los docentes en las Escuelas Básicas Estadales que funcionan en la Parroquia Catedral de Ciudad Bolívar, Estado Bolívar.

Objetivos Específicos:

- Motivar al personal docente y directivo a alcanzar un mayor nivel de satisfacción en el desempeño laboral.
- Suministrar formación en el diseño organizacional al personal directivo y docente de las Escuelas Básicas Estadales de la Parroquia Catedral de Ciudad Bolívar.

Modelo de Propuesta

La propuesta será desarrollada a partir de talleres dictados al personal directivo y docente de las Escuelas Básicas Estadales seleccionadas; por supuesto que ello no es excluyente pues se podría incorporar docentes y directivos de otro sector que estén interesados. Los talleres a dictar tendrán como contenido todo lo relacionado con clima organizacional y satisfacción laboral.

En una segunda etapa dichos contenidos, les serán suministrados a alumnos, padres y representantes con el fin de buscar en todo momento la generación de un óptimo clima organizacional en las Escuelas Básicas Estadales.

Así el contenido de los talleres estarán enfocados hacia el Clima Organizacional: Conceptualización, Efectividad Gerencial, Gerencia Participativa, Comportamiento Organizacional, Cooperación, Perfil del Gerente Académico, Comunicación, Toma de Decisiones, Liderazgo, Motivación, Satisfacción Laboral.

Las estrategias a desarrollar en los talleres comprenden: exposiciones de tópicos vinculados con el contenido a desarrollar, charlas, discusiones grupales. Prácticas de experiencias vivenciales, análisis y discusión de temas seleccionados. Dramatización de situaciones específicas. Desarrollo de actividades que producen un clima organización óptimo y la satisfacción laboral en el docente. Dinámicas para apertura, desarrollo y cierre de las sesiones.

Beneficios de la Propuesta

	Directos	Inmediatos	Indirectos	Total
Directivos	26	-	-	26
Docentes	162	-	-	162
Alumnos	-	4958	-	4958
Representantes	-	-	4951	4951
Total	188	4958	4951	10097

Factibilidad Técnica

La propuesta, técnicamente es altamente factible de ser ejecutada, pues existe una amplia bibliografía sobre los temas seleccionados, que pueden ser reproducidos, para que cada participante de los talleres pueda contar con el material adecuado. Para ello se puede contar con la colaboración de la Dirección Escolar del Estado para la reproducción del material requerido, es decir, copias, papel multigrafiado, elaboración de guías.

Factibilidad Financiera

Desde el punto de vista económico esta propuesta tiene toda la factibilidad de ser aplicada, porque los recursos materiales a ser utilizados tendrían un costo mínimo. Igualmente se podría contar con la colaboración de la Dirección de Educación Estatal, el Centro de Apoyo al Docente, la Asociación Civil Educativa, etc, que tienen partidas presupuestarias

destinadas a programas para optimizar la calidad educativa del personal docente o para dotar de material didáctico a instituciones educativas.

Recursos Necesarios

- Un Facilitador de los Talleres, Especialista en Desarrollo Organizacional, Directivos y Docentes de las Escuelas Básicas.
- Papel bond, marcadores, lápices, textos, videobim, cartulinas, resaltadores, fotocopidora, cuadernillos y otros.

Estructura

Objetivo General	Objetivo Específico	Contenido	Recursos	Tiempo
Facilitar al Personal Directivo y Docente un plan de actividad gerencial que le permitan garantizar un adecuado clima organizacional y satisfacción laboral.	-Motivar al personal docente y directivo a alcanzar un mayor nivel de satisfacción laboral.	-Motivación, teorías de las necesidades, satisfacción personal y profesional, expectativas	Facilitador, directivos y docentes. -Papel bond, lápices, material fotocopiado	10 días
	-Suministrar formación en Diseño Organizacional	-Diseño organizacional; clima organizacional, clima educacional, efectividad gerencial, gerencia participativa, liderazgo, toma de decisiones.	-Facilitador, directivos y docentes. -Papel bond, lápices, material fotocopiado	15 días