



**UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL**

**PLAN DE INDUCCIÓN PARA MEJORAR EL SISTEMA DE COMUNICACIÓN
ORGANIZACIONAL EN UNA UNIDAD EDUCATIVA.**

Autora: Lcda. Adriana Beatríz Ecarri Sánchez.

Tutor: Dr. Edgar Eduardo León Guerra

San Diego, Mayo del 2020.



**UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL**

**PLAN DE INDUCCIÓN PARA MEJORAR EL SISTEMA DE COMUNICACIÓN
ORGANIZACIONAL EN UNA UNIDAD EDUCATIVA.**

Autora: Lcda. Adriana Beatríz Ecarri Sánchez.

Tutor: Dr. Edgar Eduardo León Guerra

**Trabajo de Grado presentado para optar al grado de Magister en Gerencia de
La Comunicación Organizacional**

San Diego, Mayo del 2020.



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
Maestría en Gerencia de la Comunicación Organizacional

San Diego, 29 de octubre 2019

MGCO- 009/10-2019

ACTA DE APROBACIÓN DE PROYECTO Y DESIGNACIÓN DE TUTOR

Los miembros de la Comisión de Trabajo de Grado del Programa **Maestría en Gerencia de la Comunicación Organizacional**, en cumplimiento de la atribución establecida en el Artículo 15 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad José Antonio Páez, en reunión celebrada en fecha **01 DE JULIO DEL 2019**, acordaron: **PRIMERO:** aprobar el proyecto de Trabajo de Grado titulado, "**PLAN DE INDUCCION PARA MEJORAR EL SISTEMA DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL EN UNA UNIDAD EDUCATIVA**", adscrito a la línea de investigación Planificación y Comunicación Estratégica Corporativa, elaborado por la ciudadana **ADRIANA BEATRIZ ECARRI SANCHEZ**, Titular de la cédula de identidad N° 7.119.064, con la previa aceptación del tutor propuesto Prof. Edgar León Guerra, titular de la cédula de identidad No 4.122.734 **SEGUNDO:** Dada la evaluación favorable de las credenciales presentadas ante esta Comisión, solicita su designación formal como tutor por parte de la Dirección General de Estudios de Postgrado.

En cumplimiento de sus atribuciones reglamentarias, la Dirección General de Estudios de Postgrado designa al ciudadano, **EDGAR LEON GUERRA** titular de la cédula de identidad N° 4.122.734, como tutor del Proyecto de Trabajo de Grado antes identificado.

Dra. Elisabeth Martínez
Directora General de Estudios de Postgrado

Prof. Edgar León Guerra
Coordinador de la Comisión de Trabajo de Grado



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
VICERRECTORADO ACADÉMICO
Dirección General de Estudios de Postgrado.



Maestría en Gerencia de la Comunicación Organizacional



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

APROBACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe, **Dr. Edgar Eduardo León Guerra** titular de la Cédula de Identidad N° **4.122.734.**, en mi carácter de tutor(a) del Trabajo de Grado, titulado **“PLAN DE INDUCCIÓN PARA MEJORAR EL SISTEMA DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL EN UNA UNIDAD EDUCATIVA”** adscrito a la Línea de Investigación: Planificación y Comunicación Estratégica Corporativa presentado por el ciudadana Adriana Beatriz Ecarri Sánchez, titular de la Cédula de Identidad N° 7.119.064., hago constar que he dirigido el proceso de investigación correspondiente, leído el contenido del informe escrito y considero que el mismo reúne los requisitos exigidos para ser evaluado por el jurado que se designe, por lo cual autorizo la entrega de un (01) ejemplar en digital ante la Coordinación del Programa en Maestría en Gerencia de la Comunicación Organizacional.

En San Diego, a los 25 días del mes de Mayo de 2020.

Dr. Edgar Eduardo León Guerra

C.I. 4.122.734.

San Diego, a los 25 días del mes de Mayo del año 2020.

DEDICATORIA

ADios Todopoderoso, por haberme dado la vida, ser mi luz, ser mi todo.

AMi Esposo, por amarme y creer siempre en mí, apoyándome estando a mi lado para alcanzar mis metas, siendo mi fuerza en los momentos más difíciles.

AMi Hijo, quiero ser su fuente de inspiración, ofrecerle la seguridad de que todo es posible si llevas a la acción tus sueños.

AMis Padres y Hermana, por darme tanto, estar siempre presentes y apoyarme con gran amor y fe en cada momento de mi vida.

AMi Colega y Amiga Jhossandra Pérez, por haberme brindado su amistad y conocimientos, estando unidas en todo momento siendo mutuamente el complemento perfecto.

A Randy y a Tomás por ser mis compañeros fieles, estando absolutamente a mi lado en mis largas noches de estudios.

AMis Compañeros, amigos, familiares y a todas aquellas personas que creyeron en mí y colaboraron, de una u otra manera para materializar mis logros.

Adriana B. Ecarri S.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por cada experiencia vivida, por cada persona que ha llegado y ha tocado mi vida.

A Universidad José Antonio Páez, por ser mi Casa de Estudios, el recinto universitario que contribuyó con mi crecimiento personal y profesional.

A todos los Profesores, que dieron toda su entrega siendo ejemplo y fuente inagotable de conocimiento y vida.

A mis Tutores Dr. Edgar León y Dr. Julio González, por sus invaluable conocimientos para lograr el desarrollo de esta investigación.

A U.E. “Los Palmares”, con especial reconocimiento a la **Prof. Rahana Hussein, Msc. Alberto Rengifo y Psic. Cándida Chávez** por su magnífico aporte, al permitir y compartirla maravillosa experiencia de la realización de esta investigación.

A mis amigas Rafaela Barreto, Susan León, Ingrid Gómez, Korelia Salvatierra y Angery Yustiz, por hacerme confiar que todo es posible, por recordar siempre que tan solo hay que imaginar y tener fe en nosotros mismos para actuar en función lo que queremos, teniendo la nobleza y la honestidad como norte en nuestras vidas para el bien común de la humanidad.

A mis compañeros de la Maestría y amigos, Jhossandra Pérez, María Eugenia Afanador, Wendy Cisneros, Alba Moncada Y Francisco Rosendo por estar presentes en cada momento y contribuir a crecer juntos como equipo, compartiendo diversas experiencias que fortalecieron el desarrollo de este trabajo, creando vínculos para toda la vida.

Adriana B. Ecarri S.

INDICE GENERAL

	Página
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
LISTA DE CUADROS.....	ix
LISTA DE GRÁFICOS.....	xi
RESUMEN.....	xiii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULOS	
I EL PROBLEMA	
1.1. Planteamiento del Problema.....	4
1.2. Preguntas Generadoras de la Investigación.....	8
1.3. Objetivos de la Investigación.....	8
1.3.1. Objetivo General.....	9
1.3.2. Objetivos Específicos.....	9
1.4. Justificación del Proyecto.....	9
1.5. Limitaciones y Factibilidades del Proyecto.....	11
II MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	12
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	12
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	15
2.2. Bases Teóricas.....	16
III MARCO METODOLÓGICO	
3.1. Tipo y Diseño de la Investigación.....	30
3.2. Población y Muestra	31
3.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	32
3.4. Validez y Confiabilidad.....	33
3.5. Procedimiento.....	35

3.5.1. Técnicas de Análisis.....	35
IV ANALISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	
4.1. Presentación de los Resultados.....	36
4.2. Interpretación de los Resultados.....	37
V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1. Conclusiones.....	77
5.2. Recomendaciones.....	78
VI PROPUESTA	
6.1. Presentación de la Propuesta.....	82
6.2. Factibilidad de la Propuesta.....	82
6.2.1. La Factibilidad Técnica.....	82
6.2.2. La Factibilidad Económica.....	82
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	84
ANEXOS.....	86
Anexo A. Diagrama de Gantt. Cronograma de Actividades. Plan de Trabajo.....	87
Anexo B-1. Formato de Validación de los Instrumentos de Recolección de Datos. MSc. Dennis Zavala.....	88
Anexo B-2. Formato de Validación del Instrumentos de Recolección de Datos. . MSc. Leidys Núñez.....	90
Anexo C. Instrumento (Cuestionario).....	92
Anexo D. Coeficiente ALFA CRONBACH.....	95
Anexo E. Presentación del Plan de Inducción de la U.E. “Los Palmares”.....	96
Anexo F. Infografía para la Presentación del Trabajo de Grado.	134
Anexo G. Formato de Tutorías de Trabajo de Grado.....	135

INDICE DE CUADROS

Cuadro		Página
1	Criterios de Decisión para la Confiabilidad de un Instrumento.....	34
2	Comunicación Descendente.....	37
3	Comunicación Descendente.....	38
4	Comunicación Descendente.....	39
5	Comunicación Ascendente.....	40
6	Comunicación Ascendente.....	41
7	Comunicación Ascendente.....	42
8	Comunicación Horizontal.....	43
9	Comunicación Horizontal.....	44
10	Comunicación Horizontal.....	45
11	Filtrado.....	46
12	Filtrado.....	47
13	Filtrado.....	48
14	Percepción Selectiva.....	49
15	Percepción Selectiva.....	50
16	Percepción Selectiva.....	51
17	Desconocimiento de la Información.....	52
18	Desconocimiento de la Información.....	53
19	Desconocimiento de la Información.....	54
20	Omisión.....	55
21	Omisión.....	56
22	Omisión.....	57
23	Direccionamiento Estratégico.....	58
24	Direccionamiento Estratégico.....	59
25	Direccionamiento Estratégico.....	60
26	Gestión Estratégica.....	61

Cuadro		Página
27	Gestión Estratégica.....	62
28	Gestión Estratégica.....	63
29	Consejo Educativo.....	64
30	Consejo Educativo.....	65
31	Consejo Educativo.....	66
32	Cultura Institucional.....	67
33	Cultura Institucional.....	68
34	Cultura Institucional.....	69
35	Clima Escolar.....	70
36	Clima Escolar.....	71
37	Clima Escolar.....	72
38	Relaciones con el Entorno.....	73
39	Relaciones con el Entorno.....	74
40	Relaciones con el Entorno.....	75
41	Objetivo Específico Nro. 01.....	76

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico		Página
1	Comunicación Descendente.....	37
2	Comunicación Descendente.....	38
3	Comunicación Descendente.....	39
4	Comunicación Ascendente.....	40
5	Comunicación Ascendente.....	41
6	Comunicación Ascendente.....	42
7	Comunicación Horizontal.....	43
8	Comunicación Horizontal.....	44
9	Comunicación Horizontal.....	45
10	Filtrado.....	46
11	Filtrado.....	47
12	Filtrado.....	48
13	Percepción Selectiva.....	49
14	Percepción Selectiva.....	50
15	Percepción Selectiva.....	51
16	Desconocimiento de la Información.....	52
17	Desconocimiento de la Información.....	53
18	Desconocimiento de la Información.....	54
19	Omisión.....	55
20	Omisión.....	56
21	Omisión.....	57
22	Direccionamiento Estratégico.....	58
23	Direccionamiento Estratégico.....	59
24	Direccionamiento Estratégico.....	60
25	Gestión Estratégica.....	61
26	Gestión Estratégica.....	62
27	Gestión Estratégica.....	63
28	Consejo Educativo.....	64

Gráfico		Página
29	Consejo Educativo.....	65
30	Consejo Educativo.....	66
31	Cultura Institucional.....	67
32	Cultura Institucional.....	68
33	Cultura Institucional.....	69
34	Clima Escolar.....	70
35	Clima Escolar.....	71
36	Clima Escolar.....	72
37	Relaciones con el Entorno.....	73
38	Relaciones con el Entorno.....	74
39	Relaciones con el Entorno.....	75



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN GERENCIA DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

“PLAN DE INDUCCIÓN PARA MEJORAR EL SISTEMA DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL EN UNA UNIDAD EDUCATIVA”.

AUTORA: Lcda. Adriana Beatríz Ecarri Sánchez.

TUTOR: Dr. Edgar Eduardo León Guerra

Año: 2020

RESUMEN

En esta investigación se presentó una problemática en una unidad educativa con características muy particulares en cuanto a su cultura: El Islam; evidenciándose dificultades en cuanto al manejo de canales comunicacionales asertivos a nivel Docente, desde su ingreso hasta lograr su incorporación laboral reconociendo, cumpliendo y haciendo cumplir el reglamento interno de la organización bajo la cultura musulmana, además de un disminuido sentido de pertenencia al no tener conocimiento claro de la misión, visión y valores institucionales islámicos. De acuerdo a lo antes expuesto, se tuvo como objetivo general diseñar un **PLAN DE INDUCCIÓN PARA MEJORAR EL SISTEMA DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL EN LA U.E. “LOS PALMARES”** en Naguanagua estado Carabobo. En este orden de ideas, la investigación se realizó bajo la modalidad de un proyecto factible, enmarcado bajo las características de la investigación de campo, con apoyo de la investigación documental, empleando técnicas de recolección de datos tales como: la observación directa, y el cuestionario. La población estuvo conformada por 40 trabajadores pertenecientes a la institución; la muestra quedó constituida por el 30% de la población, lo que representó 12 trabajadores. Para la recolección de datos se aplicó una encuesta tipo cuestionario constituido por 5 ítems con escalamiento tipo Likert, logrando identificar debilidades para transformarlas en oportunidades de mejoras, siendo este el insumo que alimentó las líneas, para el diseño de un plan definido bajo el respeto al sustento teórico del Corán y tomando las bases referenciales del especialista en recursos humanos Idalberto Chiavenato, de manera que el Docente maneje un criterio objetivo de lo que se espera de él y de patrones de formación para el educando, representantes y compañeros de labor, independientemente de la religión a la cual pertenezca o practique a nivel personal. Así mismo se define como línea de investigación la Planificación y Comunicación Estratégica Corporativa.

Palabras clave: Planificación, Comunicación y Cultura.



JOSÉ ANTONIO PÁEZ UNIVERSITY
ACADEMIC VICERECTORATE
GENERAL DIRECTORATE OF POSTGRADUATE STUDIES
MASTER IN MANAGEMENT OF ORGANIZATIONAL COMMUNICATION

"INDUCTION PLAN TO IMPROVE THE ORGANIZATIONAL COMMUNICATION SYSTEM IN AN EDUCATIONAL UNIT".

AUTHOR: Lcda. Adriana Beatríz Ecarri Sánchez.

TUTOR: Dr. Edgar Eduardo León Guerra

Year: 2020

ABSTRACT

In this investigation, a problem was presented in an educational unit with very particular characteristics regarding its culture: Islam; evidencing difficulties in managing assertive communication channels at the Teaching level, from their entry to achieving their employment, recognizing, complying and enforcing the internal regulations of the organization under the Muslim culture, as well as a decreased sense of belonging by not having knowledge clear of the Islamic institutional mission, vision and values. According to the aforementioned, the general objective was to design an **INDUCTION PLAN TO IMPROVE THE ORGANIZATIONAL COMMUNICATION SYSTEM IN THE U.E. "LOS PALMARES"** in Naguanagua, Carabobo state. In this order of ideas, the research was carried out under the modality of a feasible project, framed under the characteristics of field research, with the support of documentary research, using data collection techniques such as: direct observation, and the questionnaire. The population was made up of 40 workers belonging to the institution; the sample was constituted by 30% of the population, which represented 12 workers. For data collection, a questionnaire-type survey was applied consisting of 5 items with Likert type scaling, managing to identify weaknesses to transform them into opportunities for improvement, this being the input that fed the lines, for the design of a plan defined under the respect of theoretical support of the Koran and taking the referential bases of the human resources specialist Idalberto Chiavenato, so that the Teacher manages an objective criterion of what is expected of him and of training patterns for the student, representatives and colleagues, regardless of the religion to which you belong or practice on a personal level. Likewise, Corporate Strategic Planning and Communication is defined as a line of research.

Key words: Planning, Communication and Culture.

INTRODUCCIÓN

El proceso de inducción de personal aplicado a los miembros de una organización, se debe ofrecer como una alternativa de fácil acceso y como significativa oportunidad para agilizar la integración del personal con altas posibilidades de alcanzar los niveles de productividad académica y de investigación deseados. Inducción de acuerdo a Orozco (2001):

“es una fase del proceso administrativo que se pone en práctica en las organizaciones, a través del cual se ofrece al personal la información necesaria para que pueda sin demoras, con confianza y seguridad incorporarse a su puesto de trabajo y contribuir eficazmente en el logro de los objetivos y metas institucionales”.

Cabe destacar, que la inducción la desarrollan con el trabajo que deberá desempeñar la persona, informándole acerca de la ubicación del puesto, los deberes y responsabilidades del mismo, las relaciones de trabajo que debe mantener, que debe observar. Desde todo punto de vista, la inducción viene a construir un proceso continuo de transferencia de información, para influir de manera constructiva, tanto en el conocimiento de la organización, como el desarrollo de sus capacidades personales. Al desarrollar las capacidades del trabajador, proporciona beneficios para los empleados y para la organización, la capacitación hará que el trabajador sea más competente y hábil mientras que para la organización entera se vuelve más fuerte, productiva y rentable.

Ahora bien, para nadie es un secreto la importancia que tiene la comunicación para todos los seres humanos, siendo esta un aspecto ineludible y alarmante en la sociedad. No obstante, un nuevo dilema se presenta en torno al abordaje del tópico de la comunicación, cuando se trata de analizar las relaciones interpersonales en un mundo tan complejo, en el que cada día se originan muchos cambios. El ser humano, con el fin de satisfacer ciertas necesidades, busca relacionarse de algún modo con sus compañeros en sus actividades, ya sean laborales o personales. Es

importante señalar, que la comunicación, es una herramienta fundamental en la vida cotidiana de los individuos, quienes la utilizan para transmitir sus ideas, pensamientos y sentimientos; en las organizaciones es utilizada para el conocimiento de los objetivos, manejo de la información y cumplimiento.

Cada organización es única. Mucho más allá de las estructuras formales que componen una organización, todo grupo humano desarrolla características especiales. Tanto la cultura como el clima de una organización son el resultado de todas sus características, es decir, sus integrantes, sus éxitos y sus fracasos. Es por ello que cada organización desarrolla una personalidad determinada. Por su parte en las organizaciones educativas, se aprecia un ambiente o atmósfera que permite establecer diferencias con otras instituciones. Es así como el clima organizacional en instituciones educativas constituye un conjunto de características psicosociales que vienen determinadas por todos aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución que son condicionantes de sus productos educativos.

El presente estudio parte de la necesidad de mejorar los procesos comunicacionales de la institución, ya que se presenta el fenómeno del segmento entre dos culturas: la venezolana y la islámica, donde los procesos se ven afectados dificultando la adaptación inicial de las personas que ingresan a la organización. Es por ello que los miembros encargados de direccionar las comunicaciones en una empresa están llamados a convertirse en agentes de cambio, ya sea como elemento dinamizador de la sociedad o como administrador organizacional, capaz de cambiar las acciones individuales en acciones integradas en equipo y correspondientes a los objetivos de la organización. El ambiente que se percibe en una institución de servicios como lo es una unidad educativa, puede afectar significativamente las relaciones interpersonales, motivación, entre otros.

En virtud de lo antes expuesto, nace la inquietud de realizar una investigación, cuya finalidad será la de destacar la importancia de un plan de inducción para mejorar el sistema de comunicación organizacional en una unidad educativa. Bajo estos esquemas la presente investigación se encuentra estructurada en seis capítulos:

- Capítulo I, se desarrolla el planteamiento del problema, los objetivos del referido estudio y su justificación.
- Capítulo II, se hace referencia a los antecedentes y las bases de la investigación.
- Capítulo III, se encuentran definido la metodología que se empleó para llevar a cabo la investigación, es decir, el tipo y diseño de la investigación, la población y la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, la validez y confiabilidad del instrumento.
- Capítulo IV, presenta el análisis de los resultados.
- Capítulo V, las conclusiones y recomendaciones.
- Por último el capítulo VI, la propuesta.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema.

Desde los inicios de la civilización, la empresa nació y se mantuvo organizada en forma empírica, sin arte ni concierto, y las labores fueron desempeñadas, en la medida que el criterio de cada quien daba la pauta, si bien muchos de los sistemas de trabajo, que aún hoy en día se emplean, son la resultante de una evolución de las mejores ideas, que por tradición de una generación a otra, en forma oral y por simple observación, sin ninguna clase de depuración analítica, ni ningún orden secuencial, se fueron transmitiendo, de manera inconsistente. En el sentido que aquí ocupa, organizar una empresa es hacer acopio de todos los recursos que necesita, tanto materiales, como humanos, y ponerlo a funcionar armoniosamente; con señalamiento de sus interdependencias, tanto de las partes entre sí, como entre ellas y la empresa misma, considerada como el todo; indicando, además con toda claridad las normativas que las rigen.

En la Venezuela de hoy, las organizaciones requieren más que nunca mantener su estabilidad y lograr sus objetivos planteados, y para ello, es necesario que los miembros, sean directivos, administrativos y operacionales, dispongan de capacidades para mantener o aumentar su eficiencia, que en el pasado no fueron vistas como esenciales. Es importante destacar, que en toda organización el recurso humano es un pilar fundamental para garantizar su operatividad, tomando en cuenta que la misma desarrolla todas sus funciones en base a esquemas de calidad y productividad. Los recursos humanos constituyen el ente fundamental de toda organización pues éste es el único capaz de poner en marcha todos los otros recursos para alcanzar los objetivos de la organización.

Cuando se contrata al candidato entre los aspirantes a ocupar un puesto dentro de la organización no se debe olvidar el hecho de que una nueva persona va a sumarse a ella y que ese nuevo trabajador va a encontrarse inmerso en un medio

con normas, políticas, procedimientos y costumbres extrañas para él y su desconocimiento puede afectar su desempeño y el de la organización. Por ello es necesario que el personal de nuevo ingreso sea inducido en todo lo referente a la organización.

En tal sentido Chiavenato (2011), define que los Programas de Socialización o Inducción:

“Son programas intensivos de capacitación destinados a los nuevos empleados de la organización. Tienen por objeto familiarizar a los recién llegados con el lenguaje de la organización, con los usos y costumbres internos (cultura organizacional), con la estructura de la organización (áreas o departamentos), con los principales productos o servicios, con la misión y objetivos de la organización”. (p.167)

De lo anterior, se desprende que la inducción puede influir de manera constructiva, tanto en el conocimiento de la organización por parte del trabajador, como en el desarrollo de sus capacidades personales. La misma posiblemente ayudaría al trabajador a ubicarse dentro del contexto organizacional de la empresa, pues se supone que si se maneja correctamente, lograría reducir el nerviosismo del primer día de trabajo, la pérdida de materiales y tiempo, el choque con la realidad que podrían experimentar y la incertidumbre de encontrarse en situaciones nuevas para él; de esta manera los trabajadores lograrían aportar a las empresas lo mejor de sus capacidades desde el mismo momento que inician sus labores. La importancia de estos procesos iniciales afecta directamente al resto de los procesos de la administración de los recursos humanos que se desarrollan en la organización.

En efecto, si el reclutamiento es deficiente, la selección se realiza sobre bases muy débiles, pues la escogencia se realizaría entre pocos candidatos y posiblemente sin las credenciales necesarias para el cargo. Finalmente, aun cuando el proceso de reclutamiento y selección se realicen satisfactoriamente, un deficiente proceso de inducción puede afectar la integración del individuo al puesto, el grupo y la

organización, lo cual puede provocar insatisfacción y rotación de personal. En este orden de ideas, vale señalar que algunas empresas realizan de manera improvisada e informal los procesos de inducción, lo cual se puede convertir en un serio obstáculo para el éxito de las organizaciones, en términos del eficiente logro de los objetivos.

De acuerdo a lo antes expuesto, La Unidad Educativa “Los Palmares” no es ajena a esta realidad, se trata de una institución educativa del sector privado, que nace teniendo como propósito satisfacer la necesidad de formación educativa y religiosa, bajo la cultura del islam para los hijos de la comunidad musulmana que hace vida en nuestro territorio nacional. En éste sentido se organizan y materializan dicho proyecto, cumpliendo con todas las obligaciones legales venezolanas para el logro de tal fin; creando una institución educativa venezolana con docentes venezolanos a nivel académico, y también incorporan un pensum de formación para la religión musulmana, trayendo y legalizando docentes musulmanes de países donde se preparan para tal fin, es aquí donde se presenta la problemática de los escenarios de convivencia con manejo de canales comunicacionales asertivos, es evidente la dificultad ante la brecha cultural.

Una para el personal no musulmán que requiere el manejo de información adecuada para caminar bajo la misión, visión y valores institucionales, otra para el personal musulmán de manejar la misma información desde el punto de vista académico y la tercera mejorar los canales comunicacionales para ir todos integrados hacia una misma dirección. Actualmente la dinámica del trabajo se ha dado bajo los procesos de ensayo y error, donde se observa un significativo número de personas que abandonan el puesto de trabajo en el primer mes, otras asumen el desafío de permanecer y sobre la marcha van adecuándose a la cultura organizacional.

En este sentido cabe destacar, la importancia de realizar un eficiente proceso de inducción al personal, lo cual es un elemento fundamental para lograr un eficaz sistema de comunicación organizacional que se caracterice por favorecer las buenas relaciones interpersonales al manejar toda la misma información de manera

integrada, logrando despertar e identificar al recurso humano con competencias orientadas a la comprensión de los aspectos de la educación de hoy pero articulada con los valores corporativos, con una misión y una visión estratégica, innovadora, creativa, con vocación de servicio, y que se dinamice el esquema educativo conductual tradicional.

Al hablar de estructura de la organización no se refiere únicamente a informar el esquema administrativo, sino también al respeto a la diversidad de pensamientos y valores, pero con una voluntad de seguir una directriz mientras se permanece en la organización, es decir, con un “querer” de pertenecer a una cultura y ambiente que distinguen al individuo de pertenencia, lo cual favorezca el trabajo integrador en equipo. Los profesionales de hoy no deben subestimar la importancia del rol de comunicar y gestionar tanto dentro como fuera de su organización, cada directivo de la institución debe sintonizar con la expansión de profesionales que maneja y su capacidad de dinamismo, para el mejor aprovechamiento de los recursos tangibles e intangibles que maneja, teniendo una visión con un nivel de compromiso cada vez más exigente ante la realidad del entorno.

Si no se mejora, ni se corrige a tiempo la aplicación efectiva de este proceso, se pueden generar consecuencias negativas, tanto para los empleados como para la organización. La falta de información entre las exigencias del cargo y la capacidad del individuo, o la inadaptación a la empresa puede provocar en los trabajadores ansiedad e insatisfacción, así como también hechos que afectan su rendimiento y adaptación, lo que puede conducir a la incompetencia por desconocimiento e inclusive pueden precipitar su salida de la institución.

Cabe destacar que la organización, por su parte, puede ser afectada no solo en su productividad, sino también en su imagen y credibilidad en la comunidad escolar, ya que el desempeño deficiente de los empleados al desconocer lo que realmente se espera de él, genera reprocesos y desaciertos que quedan al descubierto sin ser coherentes con los valores que fomenta como unidad educativa. Además de la

pérdida de horas hombre en el proceso de reclutamiento y selección, también el desgaste de un buen recurso humano que se desvincule y se desaproveche su talento por falta de comunicación asertiva desde su ingreso.

A los fines de evitar consecuencias negativas para la organización, se considera necesario y pertinente llevar a cabo un proceso de investigación que sirva de soporte para elaborar las acciones correctivas pertinentes a los fines de dar solución a las deficiencias que se vienen presentando en el sistema comunicacional del proceso de inducción del personal. El mundo se ha vuelto más competitivo y los niveles en estándares de exigencia, servicio y calidad son cada vez más altos. La comunicación organizacional juega un rol trascendental en el manejo de la cultura corporativa y el nivel de competencia de las instituciones. Es por esto que también se deben tomar en cuenta las variables del entorno, para que sean parte de los indicadores que contribuyan a la sostenibilidad de la organización en el tiempo, todo ello en coherencia con las necesidades y demandas del mundo globalizado.

1.2. Preguntas Generadoras de la Investigación.

- ¿Qué se debe hacer para identificar las debilidades que se presentan actualmente con respecto al manejo de canales comunicacionales asertivos del personal desde el mismo momento en que ingresan a la institución?
- ¿Cuál es la información necesaria que requiere el personal al momento de su ingreso a la institución?
- ¿Cuál estrategia será la más adecuada para lograr la incorporación e integración del personal desde el mismo momento de su ingreso a la organización?

1.3. Objetivos de la Investigación.

A los efectos de la presente investigación, los planteados son los siguientes:

1.3.1. Objetivo General.

Diseñar un plan de inducción para mejorar el sistema de comunicación organizacional en la U.E. “Los Palmares” en Naguanagua estado Carabobo.

1.3.2. Objetivos Específicos.

- ✓ Analizar la situación actual en cuanto a la información institucional que se le da al personal que ingresa a la organización; a fin de identificar oportunidades de mejoras y fortalezas actuales.

- ✓ Definir la información pertinente de acuerdo al reglamento interno, normas institucionales, misión, visión y valores de la organización, con el propósito de conocer los requerimientos en términos de procesos de trabajo, educación, rutina, hábitos, cultura, competencias y nivel de desempeño requerido.

- ✓ Organizar un plan de inducción, para favorecer la buena comunicación organizacional contando con un personal altamente capacitado, integrado, con sentido de trabajo en equipo y alineado a los fines de la organización.

1.4. Justificación del Proyecto.

Las empresas o instituciones funcionan ante todo a través de su gente y por la forma en que fluye y es aplicada la comunicación, en toda relación en su quehacer diario. Actualmente, el desafío es lograr sintonizar que esta organización compleja no solo logre mantener informado al equipo, sino que además los flujos de información sirvan para realizar la labor propia de mejor calidad y de forma más eficiente. A partir de allí la organización requiere un personal idóneo, satisfecho, productivo y sobre todo motivado para lograr los propósitos de la organización, preservando y manteniendo las relaciones laborales de forma integrada.

La inclusión de nuevos miembros a la organización por medio de la inducción, implica facilitar información pertinente para lograr su incorporación efectiva a sus actividades, procesos, objetivos, lo que genera compromiso y sentido de

responsabilidad, maximizando las potencialidades que el nuevo trabajador pueda desarrollar, facilitando el proceso de socialización y así efectuar contribuciones positivas. De manera que, desde la forma inicial se establezcan patrones de comportamientos esperados que serán evaluados con conocimiento de su desempeño, siendo el momento oportuno de que se aclaren las dudas que pueda tener el trabajador y se disponga con claridad a la integración con su equipo de trabajo.

La investigación que se desarrollo es de gran relevancia debido a que generalmente, las organizaciones no hacen mayor esfuerzo en dedicar tiempo a mejorar sus canales de comunicación de forma estratégica, ya que se presuponen que es un “gasto” no fundamental para la organización y se dificulta asumir que realmente es una inversión, donde la relación de oro es ganar-ganar, a través de una transformación exitosa, que condujo de una buena línea comunicacional desde su interior y por consiguiente se evidencio en su exterior.

El desarrollo de la investigación llevó a institucionalizar la inducción como una actividad permanente, planificada y con la flexibilidad necesaria para cambiar el rumbo si es necesario. Para ello se debe estar atento evaluando los resultados y sus efectos; confrontando la realidad con el deber ser de las normas establecidas, siendo ésta una herramienta que sume para las decisiones más oportunas a fines de mejorar la su gestión.

No obstante, la presente investigación es un documento que ofrece información actual y de calidad, al cual tendrán acceso para futuras referencias e investigaciones que realicen los profesionales, estudiantes del área de Comunicación Organizacional, de Recursos Humanos, de Educación y en general a todos aquellos involucrados en este tema, siendo un gran aporte institucional en esta materia objeto de estudio.

Cabe destacar que, académicamente, represento para la investigadora el máximo estímulo para su profesionalización, logrando así optar al título de MSc. Gerencia de la

Comunicación Organizacional, demostrando los conocimientos adquiridos a través de la experiencia y los estudios académicos en la UJAP, además de marcar un precedente que amplió la experiencia y enriquecimiento del acervo cultural de la Universidad.

1.5. Limitaciones y Factibilidades del Proyecto.

Para llevar a cabo la investigación se desarrollo una serie de actividades en la Unidad Educativa “Los Palmares”, la cual se encuentra ubicada en Naguanagua, estado Carabobo, a través de la Coordinación Pedagógica de la institución.

1.5.1. Alcances.

- Las estrategias de inducción de personal que se desarrollo en este trabajo, estuvo aplicado para el personal docente de la institución.
- Este trabajo se enfoco directamente hacia el mejoramiento del sistema de comunicación organizacional para el ingreso del nuevo personal docente objeto de estudio.
- El contenido de las estrategias desarrolladas, son planteamientos diseñados para favorecer los procesos comunicacionales bajo las normativas y bases teóricas musulmanas.

1.5.2. Limitaciones.

- Las estrategias creadas en este documento no aplicaran en su totalidad a otras instituciones educativas con cultura diferente a la islámica.
- El estudio no abarca las fases de implementación y evaluación de las estrategias.
- La ejecución de las estrategias propuestas en este estudio se llevaran a cabo solamente si la Junta Directiva (Mashura) lo considera pertinente.

De esta manera se inicio la investigación en el lapso comprendido entre Julio del año 2019 y Abril del año 2020. (Ver Anexo A).

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación.

Toda investigación debe basarse en teorías y estudios anteriores o en su defecto en situaciones ocurridas en el pasado que generan consecuencias a partir de las cuales se puede dar paso a nuevos estudios que representan para el investigador un punto de partida.

En tal sentido Sabino (2007), define acerca de los antecedentes de la investigación que: "se trata de integrar al problema dentro de un ámbito donde éste cobre sentido, incorporando los conocimientos previos relativos al mismo y ordenándolos de modo tal que resulten útil a nuestra tarea".(p.27)

Para el estudio de la inducción de personal, siendo parte inicial de la gestión de capacitación del recurso humano dentro de una organización, es necesario tomar como base referencial los resultados de las experiencias de las investigaciones anteriores que se han realizado referentes a ésta temática, ya que contribuyen al desarrollo y sustentabilidad de ésta investigación; en consecuencia se presentan a continuación:

2.1.1. Antecedentes Internacionales.

Existen estudios anteriores en donde se exponen en diferentes perspectivas y con distintos alcances y énfasis, estudios relacionados con la significancia de los programas de inducción de personal en el contexto laboral internacional. En el presente trabajo, se asumió como aporte valioso que orientó el curso de esta investigación el siguiente:

Según García, (2014). En su trabajo titulado "Importancia de la Inducción para el Desempeño del Personal de la Mediana Empresa Industrial". Trabajo de Investigación previo a conferirle en el grado académico de Licenciada en

Administradora de Empresas. Universidad Rafael Landívar Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales Campus de Quetzaltenango. Guatemala. Puntualiza que el objetivo general de este trabajo de investigación fue determinar si el programa de inducción influye en el desempeño del personal de la mediana empresa industrial, el mismo se llevó a cabo mediante un diseño de investigación descriptiva, aplicando la metodología cuantitativa, donde se tomó en cuenta un universo completo de 36 gerentes, propietarios, y encargados de recursos humanos de las medianas empresas industriales de la ciudad de Quetzaltenango. Según información que se obtuvo por medio de la Cámara de Comercio Filial Quetzaltenango, Gremial de Exportadores y Cámara de Industria Filial Quetzaltenango.

De acuerdo a los resultados arrojados se pudo evidenciar la problemática establecida, la cual consistió en saber que en la Mediana Empresa Industrial de la cabecera Departamental de Quetzaltenango, no contaban en su mayoría con una herramienta esencial, que consiste en un proceso de Inducción. En consecuencia se realiza una propuesta integral de cada uno de los aspectos necesarios para dar solución a la problemática en cuestión, la cual consistió en elaborar un plan de Inducción para las medianas empresas industriales, para lograr un mejor desempeño laboral en las empresas filiales a la Cámara de Comercio Filial Quetzaltenango, Gremial de Exportadores y Cámara de Industria Filial Quetzaltenango.

Éste antecedente es importante por su pertinencia con respecto a ésta investigación ya que propone un Programa de Inducción estructurado, el cual ayudara a que el nuevo trabajador pueda iniciar sus actividades laborales sobre una base, que le permitirá no solo conocer en corto tiempo qué se espera de él, sino también asumir cuáles serán sus funciones, atribuciones, obligaciones y derechos dentro de la misma, lo cual permitirá que su incorporación tanto a su equipo de trabajo como a la empresa sea más seguro y confiable.

En este mismo orden de ideas se presenta otra interesante y valiosa investigación estrechamente vinculada a la presente:

Según Villa, (2017). En su trabajo titulado “Plan de comunicaciones para el proceso de inducción del área de Gestión Humana de Envía Colvanes S.A.S Sede Central Medellín”. Trabajo de grado realizado para optar por el título de Comunicadora y Periodista de la Corporación Universitaria Lasallista Facultad de Ciencias Sociales y Educación Comunicación y Periodismo Caldas- Antioquia. En el mismo plantea como objetivo general diseñar el plan de comunicaciones para el proceso de inducción de Envía Colvanes, regional Medellín, el cual se llevó a cabo mediante un diseño de investigación de carácter exploratorio, se generó una investigación apoyada en encuestas con el fin de conocer por 20 colaboradores nuevos las decadencias que presentaba la inducción.

Dichas encuestas se presentaron con preguntas tanto cuantitativas y cualitativas, es decir de carácter mixto. Gracias a la metodología implementada y del diagnóstico arrojado desarrollado por empleados de áreas diferentes de la organización, se pudo conocer la debilidad presentada en el proceso de inducción, generando así la propuesta de complementar y fortalecer con información actualizada el proceso de la regional Medellín especialmente en aspectos como el organigrama, información de cada área y su respectiva línea de mando como también definir ubicación física del área de trabajo.

De acuerdo a lo antes expuesto, queda en evidencia que esta investigación es un antecedente referencial para la presente investigación, ya que en ella quedó demostrado lo importante que es mantener en una revisión permanente el proceso de inducción, de modo que al presentar el organigrama actualizado, de acuerdo a como realmente funcionan los procesos, se optimiza la labor del personal, brindando un panorama real de acción, facilitando la gestión en beneficio tanto de la comunicación interna como del nuevo personal con información acertada y actualizada, coherente con el propósitos organizacionales.

2.1.2. Antecedentes Nacionales.

A continuación se exponen los planteamientos presentados por algunos investigadores acerca del sentido y alcance de un proceso de inducción:

En el caso particular presentado por Castro y Cuevas, (2014). En su investigación titulada “Propuesta de Capacitación para el Manejo del Sistema de Aplicaciones y Productos (Sap)un Estudio de Caso en una Oficina de Nómina y Pago”. Trabajo de investigación para optar el título de Licenciatura en Educación, Mención Desarrollo de los Recursos Humanos. Universidad Central de Venezuela Facultad de Humanidades y Educación Escuela de Educación. La misma tuvo por objetivo presentar una propuesta de capacitación dirigida al personal de la ONP de Metro de Caracas, en cuanto al manejo correcto del sistema SAP RH.

Asimismo, se llevó a cabo como una investigación de Campo, haciendo uso de la técnica de la entrevista y como instrumento la encuesta. De esta manera, se determinó que los trabajadores de la ONP, carecen de procesos de formación adecuados que permitan reforzar los conocimientos en cuanto a la utilización de SAP, trayendo como consecuencia que los procesos llevados a cabo en la Oficina, presenten retrasos y errores en su ejecución. En consecuencia se realizó la propuesta de capacitación del personal, siendo considerada de vital importancia para el desarrollo exitoso de la empresa y a su vez permite a sus trabajadores desempeñarse correctamente en las funciones para las cuales fueron contratados.

Este trabajo contiene estrecha relación con esta investigación, motivado a que la propuesta de capacitación contribuye al desarrollo continuo del empleado, mediante sus bondades y fortalezas, orientadas al desarrollo integral del individuo a objeto de que este tenga la mejor disposición para progresar a través de su desempeño, asimismo un plan de inducción persigue darle las herramientas de capacitación necesaria al nuevo ingreso, teniendo como fin iniciar una relación laboral teniendo bien definidas las competencias y orientarlo en su contexto teniendo una mayor seguridad y disposición de lo que se espera de él.

De igual manera, se señala el aporte de Caraballo, (2017), con su trabajo titulado “Plan de Mejora del Talento Humano en Superintendencia de Cajas de Ahorro (Sudeca) para 2015, basada en la Metodología Caf 2013”. El cual se presentapara optar al grado De Magister Scientirum en Planificación del Desarrollo, Mención GlobalUniversidad Central De Venezuela Centro de Estudios del Desarrollo (Cendes). Este persigue como objetivo desarrollar un plan de mejora del talento humano en la Superintendencia de Cajas de Ahorro (SUDECA) para 2015, basado en la metodología CAF 2013.

La investigación consistió en el diseño de un proyecto factible no experimental y documental, la cual se basa en el análisis de las prácticas gerenciales y resultados organizacionales de la autoevaluación CAF 2013 en SUDECA, información bibliográfica de la temática, y demás documentos de interés para la investigación. Su población es de 60 empleados donde se abarcó la totalidad de la población de la institución como muestra. Sus resultados se orientaron a demostrar que CAF 2013 también es una herramienta efectiva para iniciar la implementación de calidad total en organizaciones públicas venezolanas, proponiendo el diseño de un plan de mejoras con criterios de calidad total y enfocada en el talento humano.

La vinculación que se observa en éste antecedente es su enfoque en cuanto a la búsqueda del desempeño eficiente del personal que labora en una empresa, buscando el desarrollo continuo del empleado a través de la capacitación para la ejecución de las tareas para las cuales fueron contratados, logrando así el cumplimiento de las metas establecidas por la organización, así como el crecimiento personal y profesional de los trabajadores.

2.2. Bases Teóricas.

Comprenden un conjunto de conceptos y proposiciones que constituyen un punto de vista o enfoque determinado, dirigido a explicar o sustentar el fenómeno o problema planteado. En el caso investigado se considero las bases siguientes:

Cultura Organizacional.

Chiavenato (2011), define: “La cultura organizacional representa las normas informales, no escritas, que orientan el comportamiento cotidiano de los miembros de una organización y dirigen sus acciones en la realización de los objetivos organizacionales”. (p.72)

Cultura Musulmana.

Es la expresión utilizada para describir todas las prácticas culturales de los pueblos islamizados. Toda la cultura islámica está condicionada por un elemento dominante: la religión. Esta se transmite por medio de escuelas y universidades que han proliferado a lo largo y ancho de la historia financiadas por los mismos.

El Islam.

El islam es una religión monoteísta basada en el Corán, el cual establece como premisa fundamental para sus creyentes que “No hay más Dios que Alá y Mahoma es el último mensajero de Alá”. La palabra árabe Allah, hispanizada como Alá, significa Dios y su etimología es la misma de la palabra semítica El, con la que se nombra a Dios en la Biblia.

Los eruditos islámicos definen al islam como: “La sumisión a Dios el Altísimo a través del monoteísmo, la obediencia y el abandono de la idolatría”, los seguidores del islam se denominan musulmanes. Creen que Mahoma es el último de los profetas enviados por Dios y sello de la Profecía. El libro sagrado del islam es el Corán, que según los musulmanes fue dictado por Alá a Mahoma a través de Yibril (el Arcángel Gabriel).

Doctrina Sunní del Islam.

Según la opinión sunní, la doctrina islámica tiene cinco pilares en su fe que forman parte de las acciones interiores de los musulmanes.

Los cinco pilares del Islam son la esencia misma de la vida de un musulmán: El testimonio de fe, la Oración, dar el Zakat (Ayuda a los pobres), ayunar durante el mes del Ramadán y la peregrinación a la Meca una vez en la vida para aquellos que tengan las posibilidades de hacerlo. Los pilares principales son:

1. El Testimonio de Fe:

El testimonio de fe consiste en decir con fe y convicción "la Ilaha illa Allah, Muhammad rasúl Allah" esto significa: "No existe dios verdadero sino Allah, y Muhammad es el mensajero de Allah". La primera parte del testimonio significa que nadie tiene derecho de ser adorado sino Dios y que Dios no tiene ni socios, ni hijo. Este testimonio de fe es llamado la "Shahadah", una formula simple que deberá ser dicha con convicción para convertirse al Islam (como fuera explicado anteriormente en esta página). El testimonio de fe es el más importante pilar del Islam.

2. La oración:

Los musulmanes rezan cinco oraciones diariamente cada oración no dura más que unos cuantos minutos en ser realizada. La oración en el Islam es la conexión directa entre Dios y el creyente. No existen intermediarios entre Dios y el creyente.

En la oración, la persona siente una paz interior, felicidad, que se reconforta, y que Dios está complacido con ella o él. El profeta dijo, "¡Oh, Bilal! Confortadnos con la oración." Bilal era uno de los compañeros del Profeta que estaba encargado de llamar a la gente para la oración. Las oraciones son realizadas en el amanecer, al medio día, la media tarde, el ocaso y la noche. El musulmán puede realizar la oración en casi todo lugar, tal como campos, fabricas, oficinas, universidades, etc.

3. Dar el Zakat (Ayuda para los necesitados):

Todas las cosas le pertenecen a Dios, y la riqueza por lo tanto ha sido colocada en las manos de los seres humanos tan solo para que la administren. El significado original de la palabra Zakat es "purificación" y "crecimiento". Dar el Zakat significa

"dar un porcentaje especificado sobre ciertas propiedades a ciertas clases de gente necesitada". El porcentaje, que se hace obligatorio sobre el oro, la plata y el dinero en efectivo que haya alcanzado la cantidad (o el equivalente en dinero en el caso del efectivo) aproximada de 85 gramos de oro y que no haya sido utilizado en el transcurso de un año lunar, es del 2.5 por ciento. Nuestras posesiones son purificadas al reservar una pequeña porción de nuestros ingresos para los necesitados, y al igual que al podar un árbol, el corte equilibra y motiva un nuevo crecimiento. Una persona podrá también dar tanto como quiera a manera de limosna o caridad.

4. Ayunar el mes de Ramadán:

Cada año durante el mes (lunar) de Ramadán, todos los musulmanes ayunan desde la salida del sol hasta la puesta del mismo, absteniéndose de comer, beber y tener relaciones sexuales.

A pesar de que el ayuno es muy beneficioso para la salud, es considerado (por los musulmanes) principalmente como un método de autopurificación espiritual, pues el abstenerse por sí mismo de los confortes de la vida terrenal, aunque sea por un tiempo corto, el ayunante crea una verdadera simpatía por aquellos que sufren el hambre, al mismo tiempo que crece en su vida espiritual.

5. El Peregrinaje a la Meca:

La peregrinación anual (Hayy) a la Meca es una obligación a cumplir una vez en la vida, para aquellos que tengan los medios físicos y financieros de realizarla. Cerca de dos millones de personas van a Meca todos los años de todos los rincones del planeta. A pesar de que Meca está siempre llena de visitantes, el Hayy anual comienza en el duodécimo mes del calendario islámico. Los peregrinos varones visten vestimentas especiales y simples (dos piezas de tela) que hacen desaparecer cualquier tipo de distinción cultural o de clases. A manera de que todos se presenten ante Dios sin diferencias.

En esta mezquita se encuentra la Kaabah (la construcción de edificación cúbica negra) hacia la cual los musulmanes se dirigen cuando rezan. La Kaabah es el lugar de adoración que Dios mando a los profetas Abraham y su hijo Ismael a construir.

Los ritos del Hayy incluyen circunvalar la Kaabah siete veces, ir siete veces entre las dos montañas de Safa y Marwa tal y como lo hizo Hagar madre de Ismael (La paz sea con él) en busca de agua. Después los peregrinos se reúnen en Arafa para pedirle a Dios lo que deseen y para pedirle Su misericordia. La imagen de los creyentes con sus blancas vestimentas, de pie en la montaña de Arafa pidiendo la misericordia divina recuerda cómo será el Día del Juicio.

El final del Hayy está marcado por un festival; Eid-al Adha, que es celebrado con oraciones comunales. Este festival y el del Eid-al-Fitr, que marca el final del mes de Ramadán, son los principales festivales del calendario musulmán.

DIOS (Alá).

La creencia en la existencia de Dios es un principio común entre todas las doctrinas divinas, y básicamente, la diferencia substancial y fundamental entre una persona religiosa cualquiera sea la doctrina que practique y un individuo materialista, radica en esta cuestión.

Dios en el Corán se nombra a sí mismo como Allah, nombre derivado de la raíz semítica El. Aunque el término es conocido en Occidente como referencia al Dios musulmán, para los hablantes en árabe (de cualquier religión, incluidos cristianos y judíos) se emplea como referencia a Dios. La creencia en Dios dentro del islam consiste en cuatro aspectos:

1. En su existencia. Esto primeramente por guía del creador a su siervo, posteriormente por evidencias del instinto natural del ser humano, la razón, los sentidos, signos en la creación y como prueba principal; los textos sagrados.

2. En que él es el único, en sus actos y dominio de este universo, es decir: él único creador, sustentador, soberano, etc.

3. En que él es la única divinidad y sustentador de las cualidades divinas, por lo tanto solamente él es el merecedor de la adoración.

4. En Sus nombres y atributos: Consiste en afirmar de DIOS lo que ha afirmado de Sí mismo en el Corán o a través del profeta Mahoma, sobre sus nombres y atributos divinos, sin distorsión, negación, o asemejarlo a algo de este mundo.

Dado que se trata del mismo Dios de cristianos y judíos, las cualidades que los musulmanes le atribuyen son básicamente las mismas que le atribuyen aquellos, pero hay diferencias considerables. Es reseñable, sin embargo, que el islam, a semejanza del judaísmo pero alejándose del cristianismo, insiste en su radical unidad (*tawhid*), es decir, que es uno y no tiene diversas personas (como afirma en cambio la mayoría de las corrientes cristianas con el dogma de la Trinidad) en su carácter incomparable e irrepresentable.

El islam se refiere a Dios también con otros noventa y nueve nombres, que son otros tantos epítetos referidos a cualidades de Dios, tales como El Clemente (Al-Rahmān), El Apreciadísimo (Al-'Azīz), El Creador (Al-Jāliq). El conjunto de los 99 Nombres de Dios recibe en árabe el nombre de *al-asmā' al-husnā* o los más bellos nombres, algunos de los cuales han sido utilizados asimismo por cristianos y judíos o han designado a dioses de la Arabia preislámica. Algunas tradiciones afirman que existe un centésimo nombre que permanece incognoscible, que es objeto de especulaciones místicas, y que se define en ocasiones como el Nombre Inmenso (*ism al-'Azam*), o como el Nombre de la Esencia, figura que existe igualmente en el judaísmo, y que ha tenido una gran importancia en el sufismo. Otras veces, se utiliza simplemente la palabra *rabb* (señor).

Mahoma dijo que Dios tenía 99 nombres; en este versículo del Corán se mencionan algunos:

Es Alá "no hay más Dios que Dios", el Conocedor de lo oculto y de lo patente. Es el Compasivo, el Misericordioso. Es Alá "no hay más dios que Dios", el Rey, el Santísimo, la Paz, Quien da Seguridad, el Custodio, el Poderoso, el Fuerte, el Sumo. ¡Gloria a Alá!, ¡Está por encima de lo que Le asocian! Es Allāh, el Creador, el Hacedor, el Formador. Posee los nombres más bellos. Lo que está en los cielos y en la tierra Le glorifica. Es el Poderoso, el Sabio. Corán 59:22-24.

Corán.

El Corán significa en idioma árabe la recitación por excelencia. Es el libro revelado al Profeta Muhammad por el Arcángel Gabriel de parte de Dios Altísimo.

Existen numerosas tradiciones y diferentes puntos de vista en cuanto al proceso de compilación del Corán. La mayoría de los musulmanes aceptan lo que indican diversos hadices: el primer califa, Abu Bakr, ordenó a Zaid ibn Zabit compilar todos los auténticos versos del Corán, tal como se preservaban en forma escrita o a través de la tradición oral. La compilación realizada por Zaid, conservada por la viuda de Mahoma, Hafsa bint Umar, y que fue utilizada por 'Uthmān, es la base del Corán actual. La versión de 'Uthmān organiza las azoras (capítulos) según su extensión, de forma que las más largas se encuentran al comienzo del Corán y las más cortas al final. Hay teorías que indican que este orden no cronológico de las azoras fue establecido por Dios.

El Corán fue escrito originalmente en escritura hijazi, masq, ma'il y cúfica. En un principio, sin vocales, solo con consonantes, siguiendo la técnica de escritura vigente hasta entonces en árabe y en otras lenguas semíticas de la península arábica. Para evitar posibles desacuerdos en cuanto al contenido de los versos del Corán, se crearon marcas diacríticas que indicaran las vocales o la ausencia de estas, el fonema hamza y la prolongación o geminación de consonantes. En cambio, no tiene signos de puntuación, interrogación o exclamación, pues el idioma árabe contaba con partículas (palabras breves) de interrogación y de énfasis. La forma del Corán

más utilizada actualmente es el texto de Al-Azhar de 1123, preparado por un grupo de prestigiosos eruditos de la Universidad Islámica de Al-Azhar de El Cairo.

La mayor parte de los musulmanes veneran el libro del Corán. Lo envuelven en paños limpios y se lavan las manos antes de los rezos o para leerlo. Los ejemplares coránicos en desuso no se destruyen como papel viejo, sino que se queman o se depositan en "tumbas" para el Corán. Muchos musulmanes memorizan al menos parte del Corán en su idioma original. Aquellos que memorizan totalmente el Corán son conocidos como hāfiz. En la actualidad existen millones de hāfiz en el mundo.

Desde el comienzo del islam, la mayoría de los musulmanes consideran que el Corán es perfecto únicamente en la versión árabe en la que fue revelado. Las traducciones son interpretaciones no infalibles del texto original. Muchas versiones actuales del Corán indican la versión original en árabe en una página y la traducción vernácula en otra.

El Profeta Muhammad.

Muhammad nació en la Meca, en el año 570 de la E.C. Siendo que su padre había muerto antes de su nacimiento y su madre poco después de su nacimiento, Muhammad, fue criado por su tío quien pertenecía a una respetada tribu de Curaish. Fue criado analfabeto, no podía leer o escribir, y así permaneció hasta el día de su muerte. Al crecer, se hizo conocido entre su gente por ser veraz, confiable, generoso y sincero. Era tan veraz que lo llamaban de "el confiable". Muhammad era muy religioso y siempre detestó la decadencia y la idolatría de su sociedad.

La Mezquita.

“Y las mezquitas son para Ala, por lo que no invocará a nadie junto con Ala” Al-Yin. En árabe, la mezquita se llama “masyid”, que significa lugar de postración. Es un lugar de Oración congregacional (Salat), pero es también un símbolo de los sentimientos de fraternidad, igualdad y compasión entre los creyentes de Ala.

La Mezquita del Profeta Muhammad en Medinah.

A la edad de 40, Muhammad recibió su primera revelación a través del Arcángel Gabriel. Las revelaciones continuaron durante veintitrés años y son colectivamente conocidas como el Corán. Tan pronto como empezó a recitar el Corán y a predicar la verdad que Dios le había revelado, él y su pequeño grupo de seguidores sufrieron la persecución. Esa persecución se hizo tan feroz que en el año 622, Dios les dio la orden de emigrar. Esa emigración de La Meca a la ciudad de Medinah, a unos 400 Km. al norte, marca el comienzo del calendario musulmán.

Después de varios años, Muhammad y sus seguidores volvieron a Meca (triumfantes), donde perdonaron a sus enemigos y perseguidores. Antes de que Muhammad muriera a la edad de 63 años, la mayor parte de la península arábiga se había convertido al Islam y en el transcurso de un siglo después de su muerte, el Islam se había esparcido hacia España en el Occidente y tan lejos como China en el Este.

El Profeta Muhammad fue el ejemplo perfecto de un ser humano honesto, justo misericordioso, compasivo, veraz, confiable y valiente. Estaba muy lejos de cualquier característica maligna y luchó solamente por la causa de Dios y Su recompensa en la Otra Vida. Más aun, era en todas sus acciones y tratos muy consciente y temeroso de Dios.

La Ablución.

Una ablución (latín *ablutio*, "me lavo; lavado") es una purificación ritual de algunas partes del cuerpo antes de algunos actos religiosos.

En el Islam son dos los tipos de abluciones (tahara): las grandes abluciones (gusle, lavar) y las pequeñas abluciones (wudu, ablución). Estas abluciones están diseñadas para purificar el cuerpo y el alma. El rito religioso puede ser realizado con arena (abluciones secas), o a través de la ropa (por ejemplo, el lavado de los pies se puede hacer a través de los calcetines, o incluso de los zapatos).

Pequeñas Abluciones.

El Wudu debe ser necesariamente realizado por un musulmán/a antes de la oración y la circunvalación, o Tawaf, alrededor de la Kaaba. El Islam también recomienda su práctica antes de ir a dormir, leer el Corán, proceder a las grandes abluciones, o invocar a Allah. Allah=Dios.

Comienzan con la fórmula "Bismillah, Er-Rahman, Er-Rahim.", que significa: "En el nombre de Alá, el Clemente, el Misericordioso". Tras ello hay que lavarse, siguiendo un ritual muy específico; las manos, boca, nariz, cara, cabeza, orejas y pies, mientras se recita la shahada "Confirmando que no hay más Dios que Alá, el Único que no tiene asociados y afirmó que Mahoma es Su siervo y Su Mensajero".

Grandes Abluciones.

El ghusl es el lavado completo del cuerpo. Es obligatorio en particular en el derrame seminal que ocurra estando despierto (debido al placer normal) o dormido (polución nocturna) pero no debido a una enfermedad o al frío o al efecto de una inmersión en agua caliente...), relación sexual, cesación de la menstruación, cesación de los loquios después del parto. La emisión del esperma debido a una enfermedad o al frío o al efecto de una inmersión en agua caliente invalidará solamente la ablución menor (wudû').

Algunas situaciones en las cuales se recomienda hacer el ghusl: para la oración del viernes (justo antes de irse a la mezquita), para la oración del Aid (las dos fiestas) o cuando uno abraza el Islam. Igual que con las pequeñas abluciones, hay que tener cuidado de no desperdiciar el agua y utilizar sólo la cantidad necesaria.

La manera correcta de hacer el ghusl (ablución mayor) es: Ponerse en un lugar limpio (esto es mandûb = recomendado). Lavar las dos manos y limpiar las mancillas. Emitir la intención (niyyah) (de desembarazarse del estado de impureza mayor o de poder cumplir con los actos culturales (impedidos por el estado de impureza mayor) o

de cumplir con la obligación de lavamiento ritual), luego decir: “bismillah” (en el nombre de Allâh) y lavar las partes íntimas (lavar primero el sexo y no volver a tocarlo después (o durante) la ablución menor).

Luego realizar la ablución menor normalmente (se puede atrasar el lavamiento de los pies hasta el fin del Ghusl). Luego lavar la cabeza tres veces, cuidando que el agua penetre hasta la raíz de los cabellos (frotando), lavar después las orejas y la barba haciendo bien penetrar el agua adentro (de la barba) (hasta la raíz y la piel, frotando), luego lavar el cuello, los hombros, bajo los brazos y el ombligo (utilizando su dedo para alcanzar el fondo) y después la espalda... Luego lavar el lado derecho del cuerpo y después el izquierdo, la pierna derecha y la pierna izquierda... (Pues se recomienda empezar por las partes superiores derechas del cuerpo). Cada parte del cuerpo debe ser friccionada con agua (incluso las partes escondidas como bajo los brazos, el ombligo, detrás de las rodillas, la entrepierna...) pasando bien la mano.

Abluciones Secas.

Como es frecuente que no haya agua en el desierto, o por la imposibilidad de la persona a estar en contacto con el agua por razones de salud (maladies), o por otras razones (falta de agua caliente, riesgo para la salud si el agua toca en todo o en parte el cuerpo, etc.); el Islam ha brindado la oportunidad de abluciones en seco, en sustitución de las grandes y pequeñas, con la condición de que la intención sea purificarse. Es necesario usar un objeto puro, frotarse manos y cabeza y rezar inmediatamente.

Objetos puros: tierra limpia, piedras, nieve, tierra húmeda, o cualquier superficie pura. El enfermo que esté solo puede utilizar una pared de piedra o adobe, o cualquier otra cosa a la que alcance.

Educación.

La educación es un proceso de socialización y endoculturación de las personas, a través del cual se desarrollan capacidades físicas e intelectuales, habilidades,

destrezas, técnicas de estudio y formas de comportamiento ordenadas con un fin social (valores, moderación del diálogo-debate, jerarquía, trabajo en equipo, regulación fisiológica, cuidado de la imagen, etc.)

Concepto de Inducción.

En la presente investigación se aplico los siguientes conceptos de inducción de acuerdo a Werther y Keith (2000): “la inducción o bienvenida, consiste en diseñar e implementar el proceso de integrar al personal de nuevo ingreso a la empresa” (p. 201), mientras que para Chiavenato (2002): “orientar significa determinar la posición de alguien, encaminar, guiar, indicar el rumbo a alguien; determinar la situación del lugar donde se halla para guiarlo en el camino.” (p. 142)

Inducción de Personal.

- **Concepto:** Consiste en la orientación, ubicación y supervisión que se efectúa a los trabajadores de reciente ingreso (puede aplicarse asimismo a las transferencias de personal), durante el período de desempeño inicial ("periodo de prueba").
- **Importancia:** Los programas de inducción en las empresas son de suma importancia porque ayudan al nuevo trabajador a su adaptación en la misma. Disminuye la gran tensión y nerviosismo que lleva consigo el nuevo trabajador, ya que tiende a experimentar sentimientos de soledad e inseguridad.
- **Objetivos:** El objetivo principal de la inducción es brindar al trabajador una efectiva orientación general sobre las funciones que desempeñará, los fines o razón social de la empresa y organización y la estructura de ésta. La orientación debe perseguir estimular al nuevo empleado para que pueda integrarse sin obstáculos al grupo de trabajo de la organización. Exige, pues, la recepción favorable de los compañeros de labores que pueda lograrse una coordinación armónica de la fuerza de trabajo.

Es de hacer notar que la inducción por lo general es una actividad dirigida al nuevo personal que ingresa a la organización. No obstante los nuevos trabajadores no son los únicos destinatarios de éstos programas, también debe dársele a todo el personal que se encuentre en una situación total o parcialmente desconocida para ellos, como por ejemplo el personal que ha sido transferido a diferentes posiciones dentro de la organización y para quienes ascienden a otros puestos. La responsabilidad de llevar a cabo el proceso de inducción y orientación puede corresponder tanto al supervisor como al jefe de personal.

Todo programa de inducción debe comprender la siguiente información de manera general:

Información sobre la empresa/ organismo:

- Misión y Visión.
- Historia
- Actividad que desarrolla. Posición que ocupa en el mercado.
- Filosofía – Objetivos.
- Organigrama General

Disciplina Interior:

- Reglamentos de régimen interior (identificación para control de entrada y salida de personal, de vehículos, de uso de las instalaciones)
- Derechos y Deberes.
- Premios y sanciones. Disciplina.
- Ascensos.

Comunicaciones/ personal:

- Fuerza laboral (obreros – empleados).
- Cuadros directivos.
- Representantes del personal.
- Subordinados.

- Compañeros.
- Servicios y ventajas sociales (beneficios socio-económicos) que brinda.

En cuanto al cargo específico que va a desempeñar el trabajador es preciso resaltar la siguiente información:

- Explicación de las actividades a su cargo y su relación con los objetivos de la empresa.
- Retribución (sueldo, categoría, nivel, rango, clasificación) posibilidades de progreso.
- Rendimiento exigible: Información sobre medidas a aplicar sobre rendimiento en el cargo.
- Información sobre las funciones que cumple la Unidad a la cual está adscrito.
- Seguridad, normas, reglamentos y funciones que debe cumplir para preservar su seguridad personal y la del resto del personal.

A través del estudio de los conceptos mencionados, se puede entender que es de suma relevancia el manejo de la información descrita, ya que a través de un plan de inducción diseñado con éstas características, no solo se da de manera formal la bienvenida, sino que además consiste en familiarizar al nuevo empleado con la institución educativa musulmana, su cultura, sus principales directivos, su historia, su filosofía, sus normas, políticas, rutina diaria y facilitar la socialización e integración con sus compañeros de labor; y así mismo, identificar el proceso mediante el cual se logre que el individuo se encuentre en condiciones psicológicas y técnicas, óptimas para el inicio de una situación, es decir, la responsabilidad que el nuevo empleado asumirá en su puesto de trabajo.

La inducción de los nuevos empleados de toda empresa se constituye entonces, como el primer paso para ubicarlos de manera adecuada en las diversas actividades de la organización, ya que se trata de posicionarlos en sus labores y darles a conocer cuál será su rol dentro de ésta.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y Diseño de Investigación.

La investigación se realizó bajo la modalidad de un proyecto factible, enmarcado bajo las características de la investigación de campo, con apoyo de la investigación documental, empleando técnicas de recolección de datos tales como: la observación directa y el cuestionario.

Arocha, Lugo, Useche, y Páez (2014), en el manual para la elaboración, inscripción y defensa del trabajo especial de grado, trabajo de grado y tesis doctoral de la Universidad José Antonio Páez, señalan que los proyectos factibles “son trabajos que conllevan propuestas viables para atender necesidades demostradas a través de una investigación de campo o documental ya sea de una organización, grupo social o institución, a ser usados como solución al problema delimitado”. (p.10)

Según Hernández (2003), la investigación de campo “busca especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”. (p.117)

Cabe destacar que, Arocha, Lugo, Useche, y Páez (2014), en el manual para la elaboración, inscripción y defensa del trabajo especial de grado, trabajo de grado y tesis doctoral de la Universidad José Antonio Páez, señalan que:

“Las investigaciones documentales abordan problemas desde un nivel teórico con el propósito de analizar los diversos fenómenos de la realidad (históricos, psicológicos, sociológicos, pedagógicos, y otros) a través de la indagación sistemática, exhaustiva y rigurosa de material documental para extraer los datos a analizar. Es el estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar en conocimiento de su naturaleza, con apoyo, principalmente, en trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales y/o electrónicos”. (p.5)

Tamayo (2007), la observación directa:

“es aquella en la cual el investigador puede observar y recoger datos mediante su propia observación y recoger mediante su propia observación a través de esta se puede determinar las faltas en lo que respecta al desempeño de sus funciones así como las causas que lo origina”. (p.193)

La entrevista estructurada, se basa en la realización de preguntas predeterminadas las cuales se establecen antes que se realicen la entrevista, este enfoque favorece la contabilidad de la entrevista, pero no permite que el entrevistador explore repuestas interesantes o poco comunes.

Arias (2006), señala que: “el cuestionario, es una modalidad de encuesta. Se realiza de forma escrita con una serie de preguntas”. (p.72)

3.2. Población y Muestra.

La población es definida por Hurtado y Toro (2007), como:

“el total de los individuos o elementos a quienes se refiere la investigación, es decir, todos los elementos que vamos a estudiar, por ello también se le llama universo”, se entiende entonces que se refiere a un conjunto de elementos de los cuales se pretende indagar y conocer sus características, o una de ellas, y para la cual serán válidas las conclusiones obtenidas en la investigación. (p.124)

En este sentido Sierra (1997), explica la muestra de la siguiente manera: “es una parte reducida de una determinada población o universo, en relación a la cual se representa cuantitativamente una fracción”.(p.174)

Por consiguiente, para esta investigación la población estuvo representada por 40 trabajadores que conforman la totalidad de los trabajadores pertenecientes a la institución, donde se tomó una muestra fraccionada del 30%, la cual estuvo determinada por 12 trabajadores.

3.3. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.

De acuerdo con Ary (2008):

“Los instrumentos de recolección de datos se refieren a los medios materiales que se utilizan para registrar la información recabada a través de la aplicación de las técnicas de investigación”. Lo captado a través de la observación directa, es registrado en una lista de cotejo, el cual aporta la seguridad de que las particularidades de los hechos que sean observados a través de la técnica de la observación son debida y oportunamente registrados, permitiendo hacer acotaciones que se considere pertinente y que a su vez son utilizados para elaborar los análisis correspondientes. (p.45)

En este orden de ideas, la investigación se apoyó en el instrumento tipo cuestionario, que de acuerdo con Sierra (1997), lo define como: “un conjunto de preguntas, preparado cuidadosamente, sobre hechos y aspectos que interesan en una investigación sociológica para su contestación por la población o su muestra a que se extiende el estudio comprendido”. (p.306)

Según Delgado (2011),

“Es la recopilación de datos que se realiza de forma escrita por medio de preguntas abiertas, cerradas, dicotómicas, por rangos, de opción múltiple, entre otros. Tomando esto en cuenta, el cuestionario como instrumento de recolección de la información es de vital importancia, ya que a través de él se obtienen datos relevantes acerca de la investigación, con respuestas concretas que arrojan un resultado determinado”.(p.284)

Para la recolección de datos se aplicó una encuesta tipo cuestionario constituido por cinco (5) ítems con escalamiento tipo Likert, logrando identificar debilidades para transformarlas en oportunidades de mejoras.

3.4. Validez y Confiabilidad.

Según Morles (2008),

“La validez es el grado con el que un instrumento sirve a la finalidad para la cual fue destinada. En cuanto a la validez de contenido, se refiere al grado en que un instrumento refleja el dominio específico de contenido de la que se mide; es decir, la relación existente entre los resultados obtenidos de los instrumentos aplicados y los objetivos que persigue la investigación”. (p.31)

Por otra parte, la confiabilidad es un requisito de toda investigación, en ella se toma en cuenta el grado de confianza que posee el instrumento a aplicar, para así darle un carácter real y más amplio al contexto a estudiar. Para Arias (2006), acota que “la confiabilidad se refiere al grado en el cual se eliminan los errores de medición”. (p.480)

Todo instrumento de recolección de datos debe resumir dos requisitos esenciales: validez y confiabilidad. Con la validez se determina la revisión de la presentación del contenido, el contraste de los indicadores con los ítems (preguntas) que miden las variables correspondientes. Se estima la validez como el hecho de que una prueba sea de tal manera concebida, elaborada y aplicada y que mida lo que se propone medir. Se estima la confiabilidad de un instrumento de medición cuando permite determinar que el mismo, mide lo que se quiere medir, y aplicado varias veces, indique el mismo resultado.

Cabe destacar, que para la validez del contenido que consiste en solicitar la opinión a los expertos (en este caso a dos (2)) quienes analizaron las pertinencia de los ítems con los indicadores, dimensiones, objetivos y las variables comunicación organizacional y gestión directiva, propios todos estos de la presente investigación. Las opiniones y recomendaciones de investigación fueron tomadas en cuenta para elaborar el instrumento definitivo. (Ver Anexo B-1 y B-2)

Para calcular la confiabilidad del instrumento, se sometió al cálculo del coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, el cual de acuerdo con Palella y Martins (2006),

“produce valores que oscilan entre cero y uno, donde un coeficiente de cero significa nula confiabilidad y uno representa un máximo de confiabilidad (fiabilidad total, perfecta). Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la medición”. (p. 155)

De igual manera, según Palella y Martins (2006:155), “la confiabilidad varía de acuerdo al número de ítems que incluya el instrumento de medición. Así, cuanto más ítems haya mayor será ésta”. En consecuencia, la fórmula que representa al Alfa de Cronbach es la siguiente:

$$\alpha = \frac{N}{N - 1} * \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_{Total}^2} \right]$$

Dónde:

α = Coeficiente de Confiabilidad.

N = Número de preguntas.

S_i^2 = Sumatoria de las Varianzas por preguntas.

S_{Total}^2 = Varianza de la suma de ítems.

1 = Constante.

$$\alpha = \frac{39}{39 - 1} * \left[1 - \frac{42,97}{191,24} \right] \alpha = 1,03 * 0,78 \alpha = 0,80$$

Cuadro 1.- Criterios de Decisión para la Confiabilidad de un Instrumento.	
RANGO	CONFIABILIDAD
0,81-1	Muy alta
0,61-0,80	Alta
0,41-0,60	Media
0,21-0,40	Baja
0-0,20	Muy baja

Fuente: Según Palella y Martins (2003:155)

De acuerdo al resultado obtenido de la fórmula aplicada, se concluye que la confiabilidad del instrumento es alta. (Ver Anexo D)

3.5. Procedimiento.

3.5.1. Técnicas de Análisis.

En esta fase de análisis de los datos, se implementó los criterios que se orientan en los procesos de codificación y tabulación de los resultados, técnicas de presentación; así como también el manejo de los datos estadísticos. Por ende, Balestrini (2009) afirma que:

“El análisis e interpretación de los datos, no se constituye en una fase que se improvisa posteriormente a la recolección y al procesamiento de los mismo. Dentro de esta perspectiva, a fin de proceder positivamente en todo lo relativo a esta etapa, es recomendable antes de recolectar los datos, introducir un análisis anticipado, donde se planifique previamente lo que se hará cuando se recolecten éstos, y considerar, a partir de una exhaustiva reflexión, por parte del investigador”. (p.170)

Por ello, que el análisis se hizo a partir de cuantificar las respuestas una vez aplicada la estadística descriptiva, tomando en cuenta que las alternativas de repuestas se analizaron porcentualmente, se graficaron según los resultados del estudio; sobre las bases de las ideas expuestas, una vez aplicado el instrumento, la información proporcionada por la muestra fue vaciada en una matriz de datos; la cual permitió su presentación en tablas de frecuencias y gráficos, para su posterior análisis por dimensión.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

La encuesta se realizó el 10 de febrero de 2020 en la U.E. “LOS PALMARES” en Naguanagua, estado Carabobo. En este orden de ideas, la investigación se realizó bajo las técnicas de recolección a través de la observación directa, y el cuestionario. La población estuvo conformada por 40 trabajadores Docentes pertenecientes a la institución; la muestra quedó constituida por el 30% de la población, lo que representó 12 Docentes. Para la recolección de datos se aplicó una encuesta tipo cuestionario constituido por 5 ítems con escalamiento tipo Likert.

A continuación se muestran los resultados obtenidos en función a las opiniones emitidas por la muestra objeto de estudio, de acuerdo con cada dimensión, donde la interpretación de los datos se efectuó aplicando la estadística descriptiva, tomando como referencia frecuencias y porcentajes para la discusión. Para el procesamiento de las encuestas y la elaboración de los gráficos se empleó el programa Microsoft Excel 2007. Seguidamente se realiza un análisis de los datos asociado a los objetivos específicos.

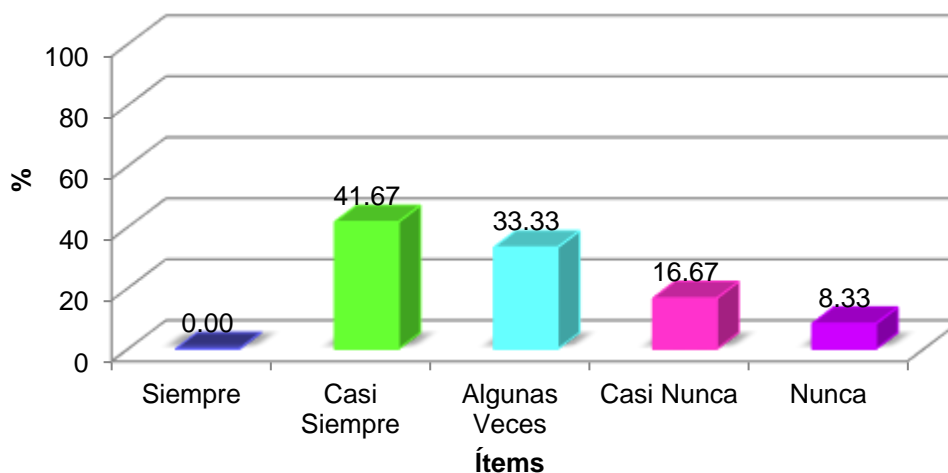
4.1. Interpretación de Encuestas al Personal Docente.

Pregunta 1.-Recibe la información e instrucciones claras para el desarrollo de las actividades en la institución.

Cuadro 2.- Comunicación Descendente.		
Ítems	Nro.	%
Siempre	0	0
Casi Siempre	5	41,67
Algunas Veces	4	33,33
Casi Nunca	2	16,67
Nunca	1	8,33
TOTALES	12	100

Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. "Los Palmares".

Gráfico 1.- Comunicación Descendente.



Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. "Los Palmares".

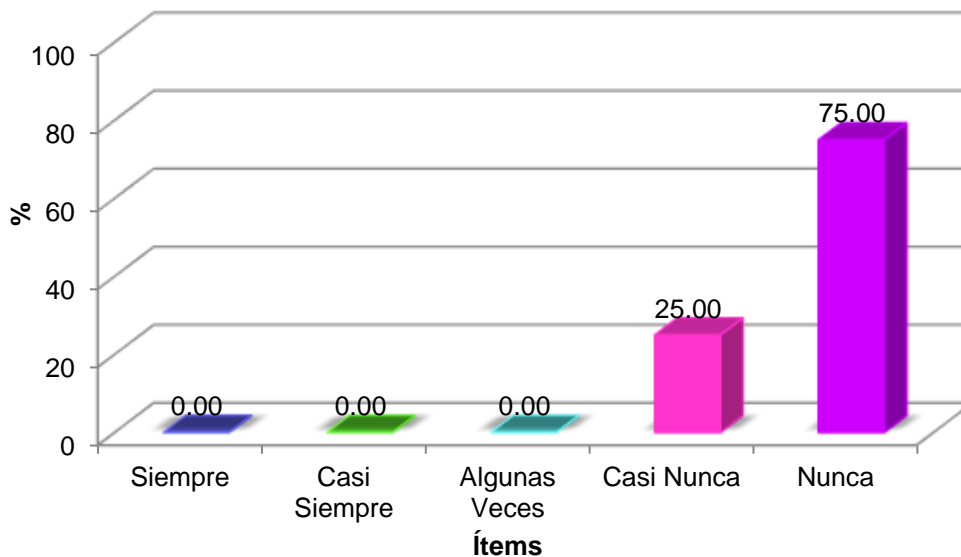
En la encuesta realizada a la muestra del Personal Docente se puede observar que el mismo expresa que recibe la información e instrucciones claras para el desarrollo de las actividades en la institución en un 41,67 %, mientras que un 33,33 % alega que solo algunas veces, 16,6% casi nunca y 8,33% nunca.

Pregunta 2.-La Dirección socializa la misión, visión, valores y metas de la institución.

Cuadro N° 3.- Comunicación Descendente.		
Ítems	Nro.	%
Siempre	0	0,00
Casi Siempre	0	0,00
Algunas Veces	0	0,00
Casi Nunca	3	25,00
Nunca	9	75,00
TOTALES	12	100,00

Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. “Los Palmares”.

Gráfico 2.- Comunicación Descendente.



Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. “Los Palmares”.

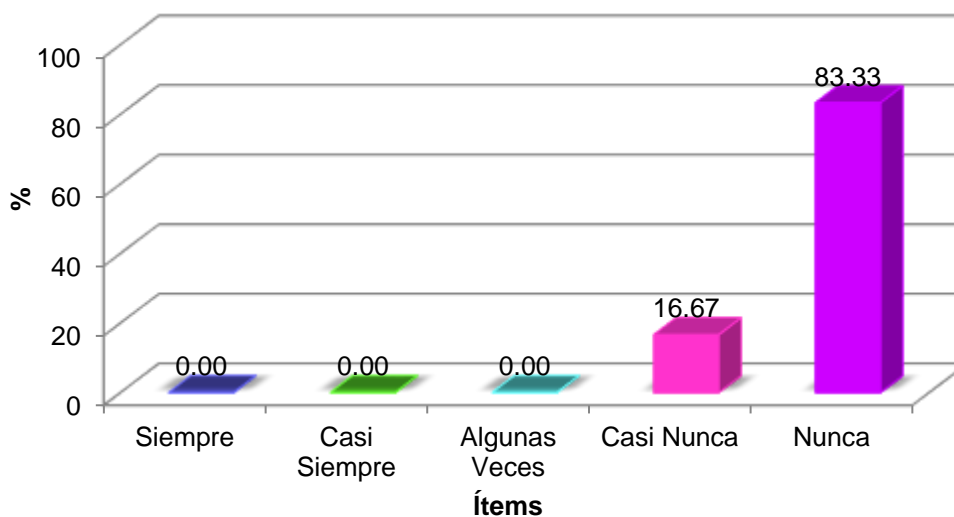
Se puede interpretar que en cuanto a si La Dirección socializa la misión, visión, valores y metas de la institución al ingresar, un 75% asevera que nunca y un 25% casi nunca.

Pregunta 3.-La Dirección utiliza diversos medios (carteleras, folletos, carteles, etc.) para difundir información al personal de la institución.

Cuadro 4.- Comunicación Descendente.		
Ítems	Nro.	%
Siempre	0	0,00
Casi Siempre	0	0,00
Algunas Veces	0	0,00
Casi Nunca	2	16,67
Nunca	10	83,33
TOTALES	12	100,00

Elaboración propia (2020).
Fuente:U.E. “Los Palmares”.

Grafico 3.- Comunicación Descendente.



Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. “Los Palmares”.

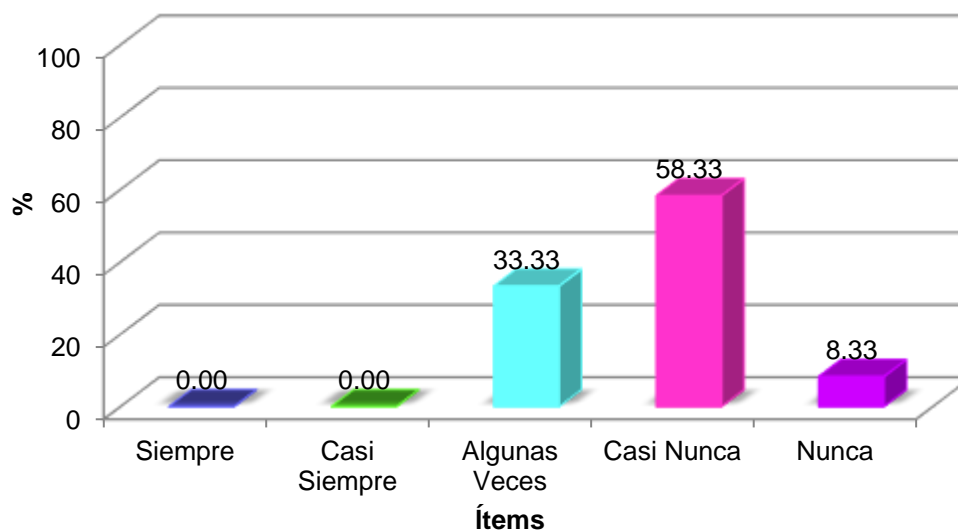
El 83,33% de los encuestados está totalmente de acuerdo en que La Dirección nunca utiliza diversos medios (carteleras, folletos, carteles, etc.) para difundir información al personal de la institución., mientras que el 16,67% afirma que es casi nunca.

Pregunta 4.-La Dirección toma en cuenta la comunicación del Docente en cuanto a la realidad de la institución.

Cuadro 5.- Comunicación Ascendente.		
Ítems	Nro.	%
Siempre	0	0,00
Casi Siempre	0	0,00
Algunas Veces	4	33,33
Casi Nunca	7	58,33
Nunca	1	8,33
TOTALES	12	100,00

Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. "Los Palmares".

Gráfico 4.- Comunicación Ascendente.



Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. "Los Palmares".

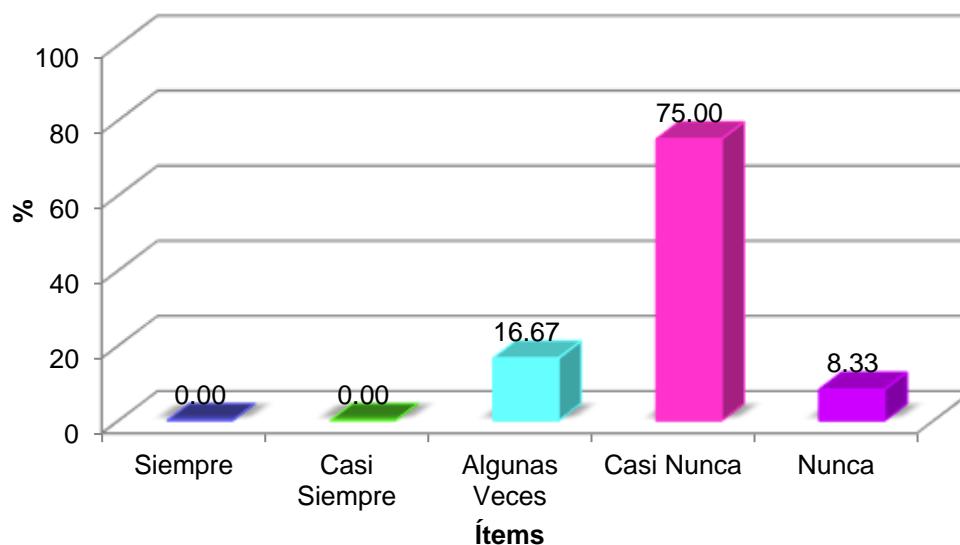
Según la tabulación el 58,33% opina que casi nunca La Dirección toma en cuenta la comunicación del Docente en cuanto a la realidad de la institución, el 33,33% dice que algunas veces y 8,33% nunca.

Pregunta 5.-La Dirección toma en cuenta la percepción de los Docentes para tomar decisiones.

Cuadro 6.- Comunicación Ascendente.		
Ítems	Nro.	%
Siempre	0	0,00
Casi Siempre	0	0,00
Algunas Veces	2	16,67
Casi Nunca	9	75,00
Nunca	1	8,33
TOTALES	12	100,00

Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. "Los Palmares".

Grafico 5 .- Comunicación Ascendente.



Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. "Los Palmares".

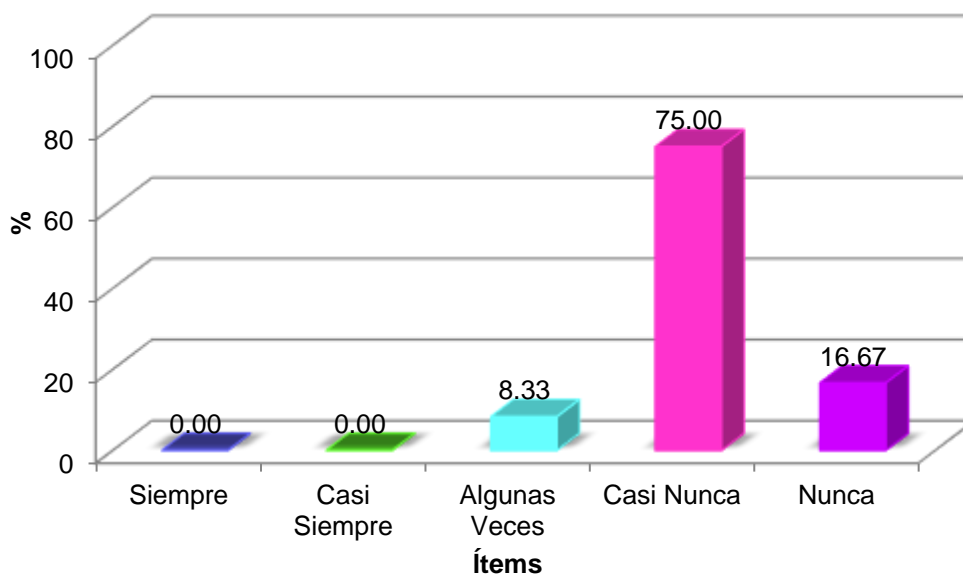
En su mayoría en un 75% manifiesta que casi nunca La Dirección toma en cuenta la percepción de los Docentes para tomar decisiones, el 16,67% expresa que algunas veces y el 8,33 % nunca.

Pregunta 6.-La Dirección tiene en cuenta la participación de los Docentes al momento de decidir los objetivos de la institución.

Cuadro 7.- Comunicación Ascendente.		
Ítems	Nro.	%
Siempre	0	0,00
Casi Siempre	0	0,00
Algunas Veces	1	8,33
Casi Nunca	9	75,00
Nunca	2	16,67
TOTALES	12	100,00

Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. "Los Palmares".

Gráfico 6.- Comunicación Ascendente.



Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. "Los Palmares".

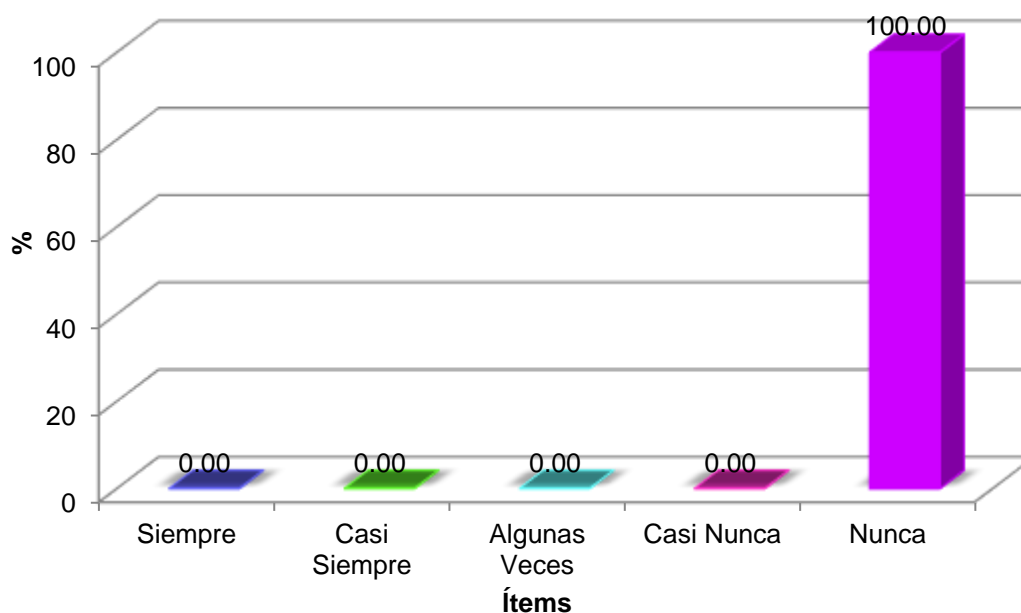
Se puede observar que el 75% está de acuerdo en que casi nunca La Dirección tiene en cuenta la participación de los Docentes al momento de decidir los objetivos de la institución, un 16,67% nunca y el 8,33% algunas veces.

Pregunta 7.-La Dirección promueve Consejos Docentes mensualmente.

Cuadro 8.- Comunicación Horizontal.		
Ítems	Nro.	%
Siempre	0	0,00
Casi Siempre	0	0,00
Algunas Veces	0	0,00
Casi Nunca	0	0,00
Nunca	12	100,00
TOTALES	12	100,00

Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. “Los Palmares”.

Grafico 7.- Comunicación Horizontal.



Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. “Los Palmares”.

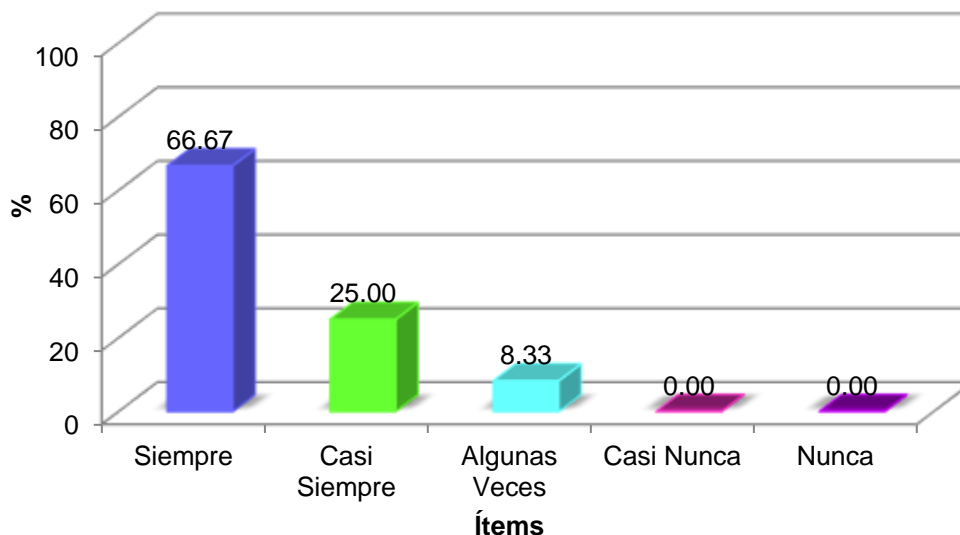
En esta pregunta el personal Docente en un 100% opina que nunca la Dirección promueve Consejos Docentes mensualmente.

Pregunta 8.-La Dirección hace uso de los canales regulares para informar al personal sobre los cambios que se dan de imprevisto en la dinámica escolar.

Cuadro 9.- Comunicación Horizontal.		
Ítems	Nro.	%
Siempre	8	66,67
Casi Siempre	3	25,00
Algunas Veces	1	8,33
Casi Nunca	0	0,00
Nunca	0	0,00
TOTALES	12	100,00

Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. "Los Palmares".

Grafico 8.- Comunicación Horizontal.



Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. "Los Palmares".

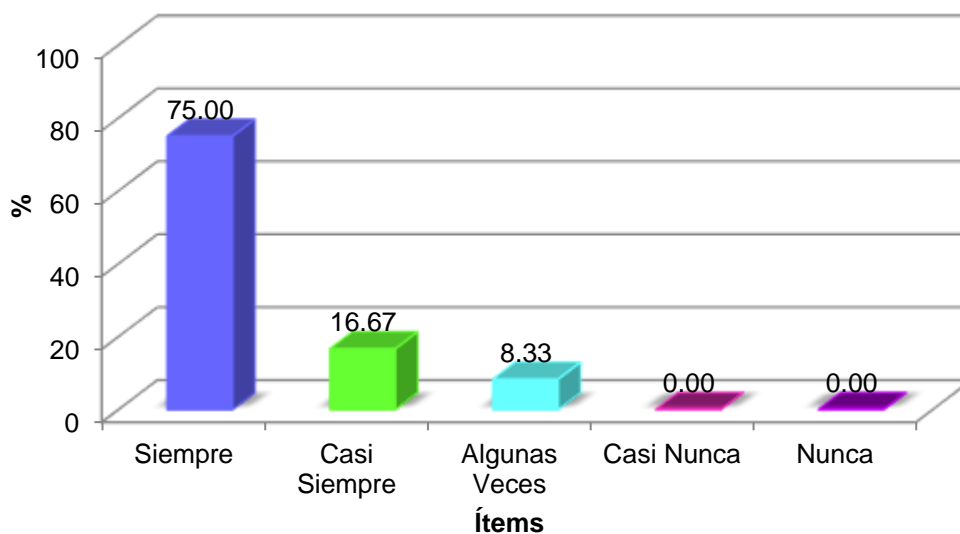
Del total de los encuestados opinan el 66,67% que siempre la Dirección hace uso de los canales regulares para informar al personal sobre los cambios que se dan de imprevisto en la dinámica escolar, el 25% casi siempre y el 8,33% algunas veces.

Pregunta 9.-El Director reconoce la existencia de canales de comunicación formal entre los departamentos que conforman la institución educativa.

Cuadro 10.- Comunicación Horizontal.		
Ítems	Nro.	%
Siempre	9	75,00
Casi Siempre	2	16,67
Algunas Veces	1	8,33
Casi Nunca	0	0,00
Nunca	0	0,00
TOTALES	12	100,00

Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. "Los Palmares".

Grafico 9.- Comunicación Horizontal.



Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. "Los Palmares".

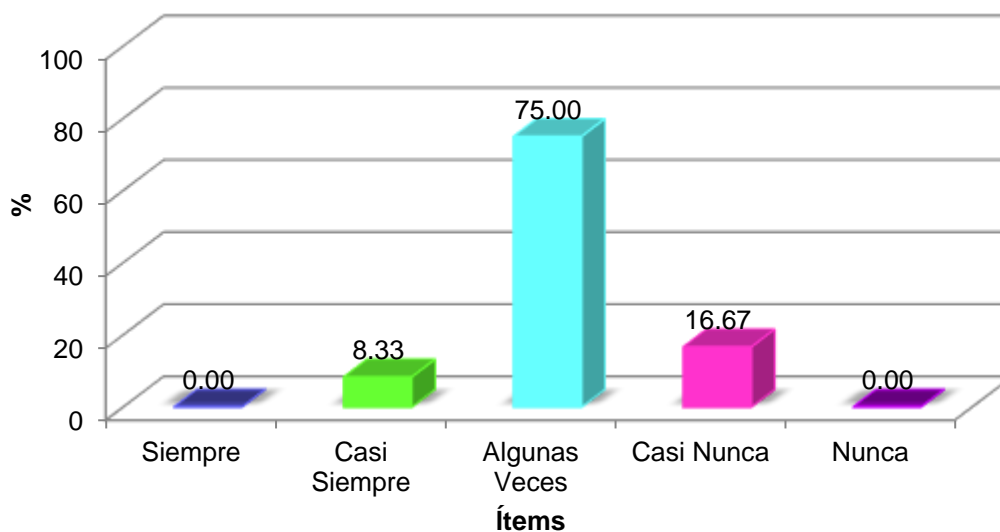
En cuanto a si el Director reconoce la existencia de canales de comunicación formal entre los departamentos que conforman la institución educativa, arroja como resultado que el 75% manifiesta que siempre, el 16,67% casi siempre y el 8,33 algunas veces.

Pregunta 10.-Percibe que la información que se emite por parte de los Docentes y Coordinadores a la Dirección es siempre objetiva.

Cuadro 11.- Filtrado.		
Ítems	Nro.	%
Siempre	0	0,00
Casi Siempre	1	8,33
Algunas Veces	9	75,00
Casi Nunca	2	16,67
Nunca	0	0,00
TOTALES	12	100,00

Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. “Los Palmares”.

Grafico 10.- Filtrado.



Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. “Los Palmares”.

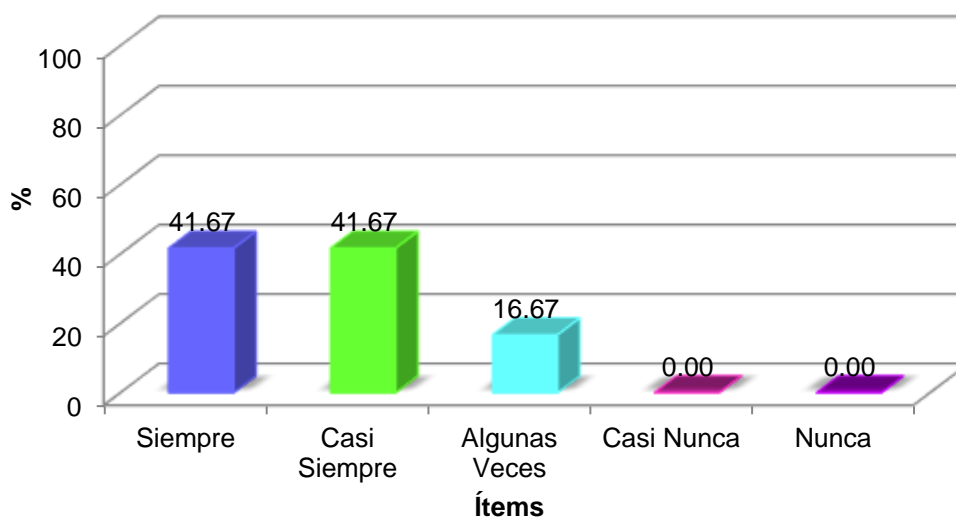
Un porcentaje del 75% de los encuestados considera que la información que se emite por parte de los Docentes y Coordinadores a la Dirección es algunas veces objetiva, un 16,67 % casi nunca y un 8,33% casi siempre.

Pregunta nro. 11.- La información entregada al Director es manipulada para que ésta sea vista más favorable.

Cuadro 12.- Filtrado.		
Ítems	Nro.	%
Siempre	5	41,67
Casi Siempre	5	41,67
Algunas Veces	2	16,67
Casi Nunca	0	0,00
Nunca	0	0,00
TOTALES	12	100,00

Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. "Los Palmares".

Grafico 11.- Filtrado.



Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. "Los Palmares".

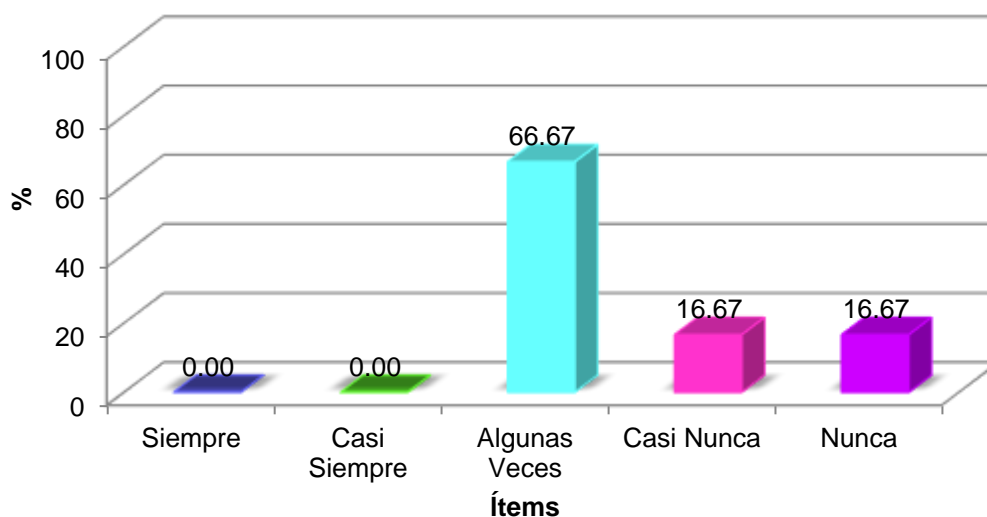
Se puede observar que se presenta un porcentaje de que siempre el 47,67% de los encuestados, consideran que la información entregada al Director es manipulada para que ésta sea vista más favorable, casi siempre 47,67%, y algunas veces un 16,67 %.

Pregunta 12.-Recibe confianza por parte de la Dirección para establecer una comunicación eficaz.

Cuadro 13.- Filtrado.		
Ítems	Nro.	%
Siempre	0	0,00
Casi Siempre	0	0,00
Algunas Veces	8	66,67
Casi Nunca	2	16,67
Nunca	2	16,67
TOTALES	12	100,00

Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. “Los Palmares”.

Grafico 12.- Filtrado.



Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. “Los Palmares”.

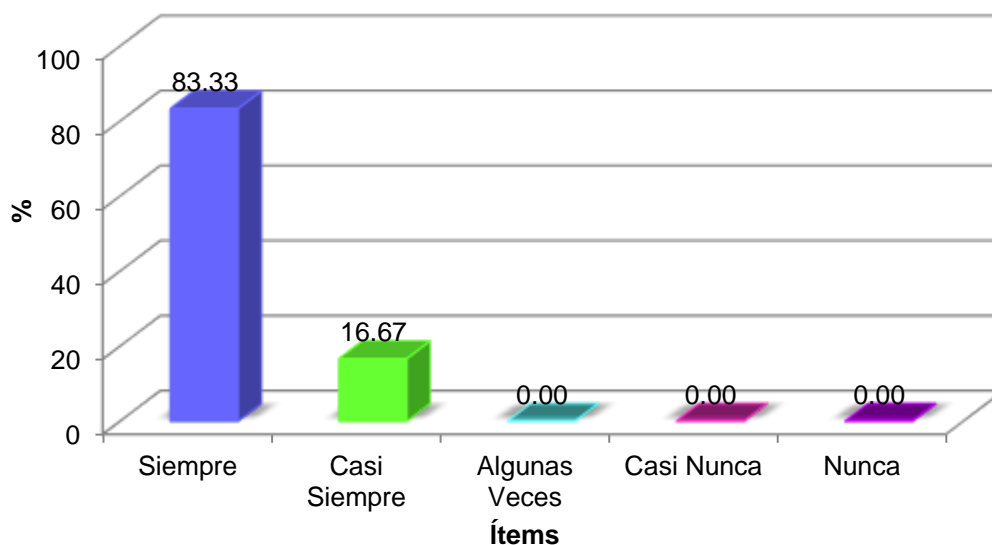
Se puede interpretar que casi siempre el personal Docente considera que algunas veces con un 66,67 % el docente expresa que recibe confianza por parte de la Dirección para establecer una comunicación eficaz, 16,67 % dice que casi nunca y un 16,67% opina que nunca.

Pregunta 13. Recibe confianza por parte de la Dirección para establecer una comunicación eficaz.

Cuadro 14.- Percepción Selectiva.		
Ítems	Nro.	%
Siempre	10	83,33
Casi Siempre	2	16,67
Algunas Veces	0	0,00
Casi Nunca	0	0,00
Nunca	0	0,00
TOTALES	12	100,00

Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. "Los Palmares".

Grafico 13.- Percepción Selectiva.



Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. "Los Palmares".

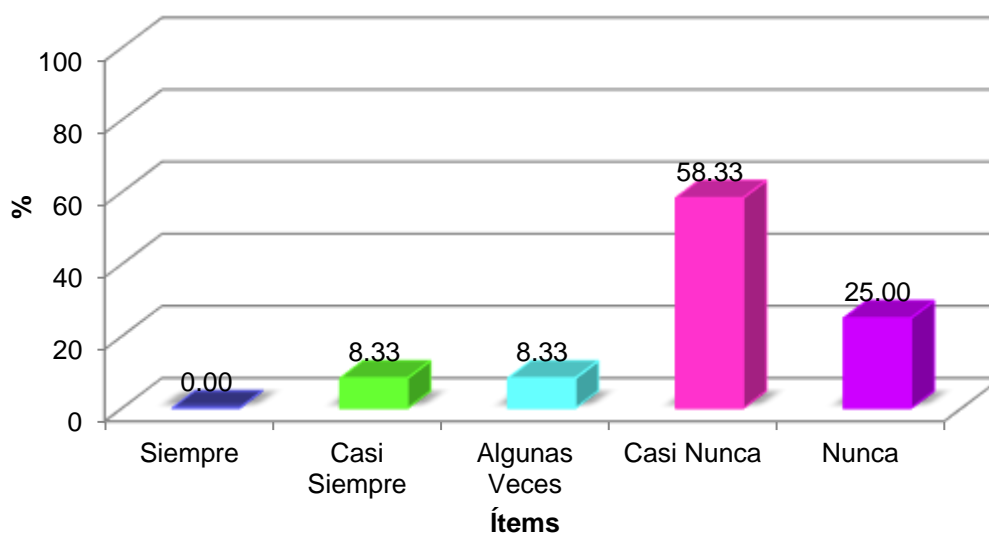
Se puede interpretar que siempre con un 83,33% el personal Docente considera que recibe confianza por parte de la Dirección para establecer una comunicación eficaz y casi siempre en un 16,67%.

Pregunta 14.-El Director utiliza un mecanismo que evite el sesgo de las informaciones dentro de la institución.

Cuadro 15.- Percepción Selectiva.		
Ítems	Nro.	%
Siempre	0	0,00
Casi Siempre	1	8,33
Algunas Veces	1	8,33
Casi Nunca	7	58,33
Nunca	3	25,00
TOTALES	12	100,00

Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. “Los Palmares”.

Grafico 14.- Percepción Selectiva.



Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. “Los Palmares”.

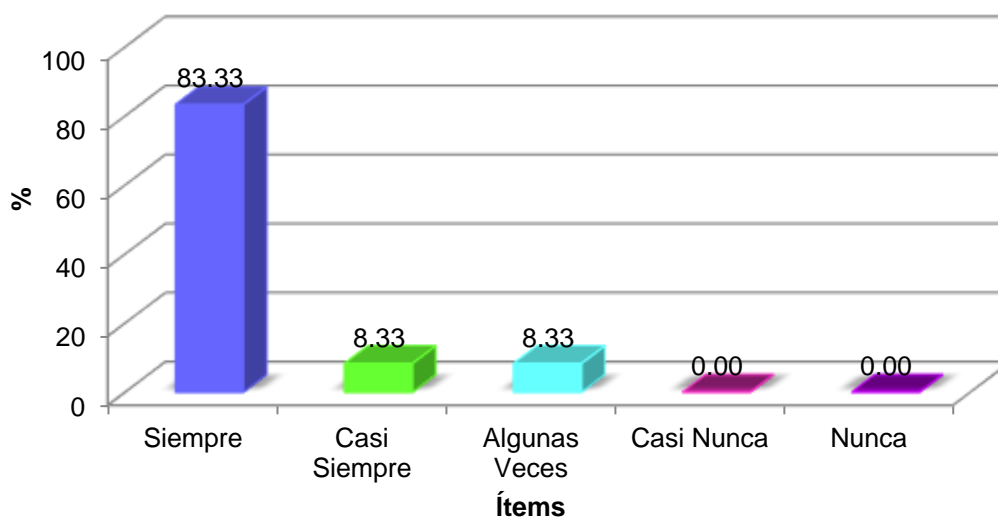
Se puede interpretar que casi nunca con el 58,33% el personal Docente considera que el director utiliza un mecanismo que evite el sesgo de las informaciones dentro de la institución, nunca un 25%, casi siempre 8,33% y algunas veces 8,33%.

Pregunta 15.- Considera que en la institución se distorsiona el sentido de la información debido a la condición cultural de algunos de sus miembros.

Cuadro 16.- Percepción Selectiva.		
Ítems	Nro.	%
Siempre	10	83,33
Casi Siempre	1	8,33
Algunas Veces	1	8,33
Casi Nunca	0	0,00
Nunca	0	0,00
TOTALES	12	100,00

Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. "Los Palmares".

Grafico 15.- Percepción Selectiva.



Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. "Los Palmares".

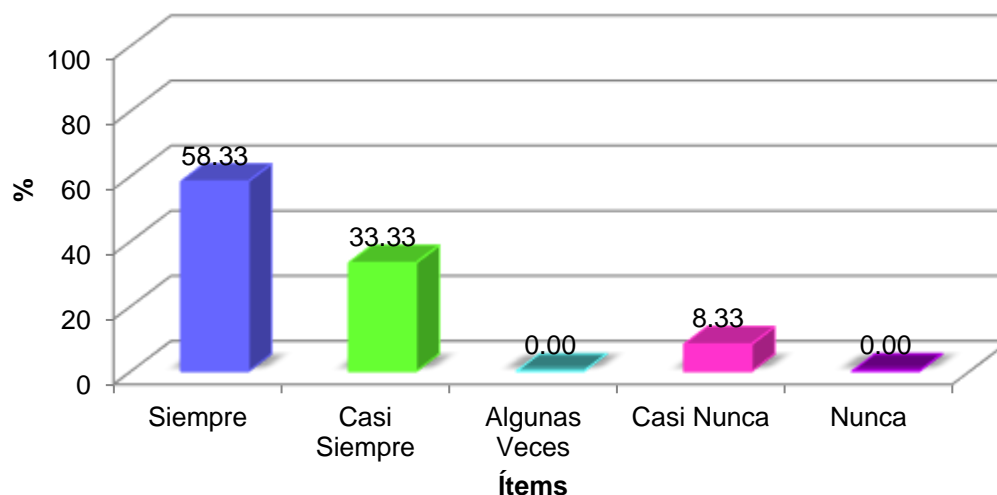
Se puede observar que en su mayoría de un 83,33 % está siempre de acuerdo en afirmar que en la institución se distorsiona el sentido de la información debido a la condición cultural de algunos de sus miembros, un 8,33 % casi siempre y 8,33% algunas veces.

Pregunta16.- Considera que existe desconocimiento de información que distorsiona el sentido de pertenencia y orientación al logro de la misión de la institución.

Cuadro 17.- Desconocimiento de la Información.		
Ítems	Nro.	%
Siempre	7	58,33
Casi Siempre	4	33,33
Algunas Veces	0	0,00
Casi Nunca	1	8,33
Nunca	0	0,00
TOTALES	12	100,00

Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. “Los Palmares”.

Gráfico 16.- Desconocimiento de la Información.



Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. “Los Palmares”.

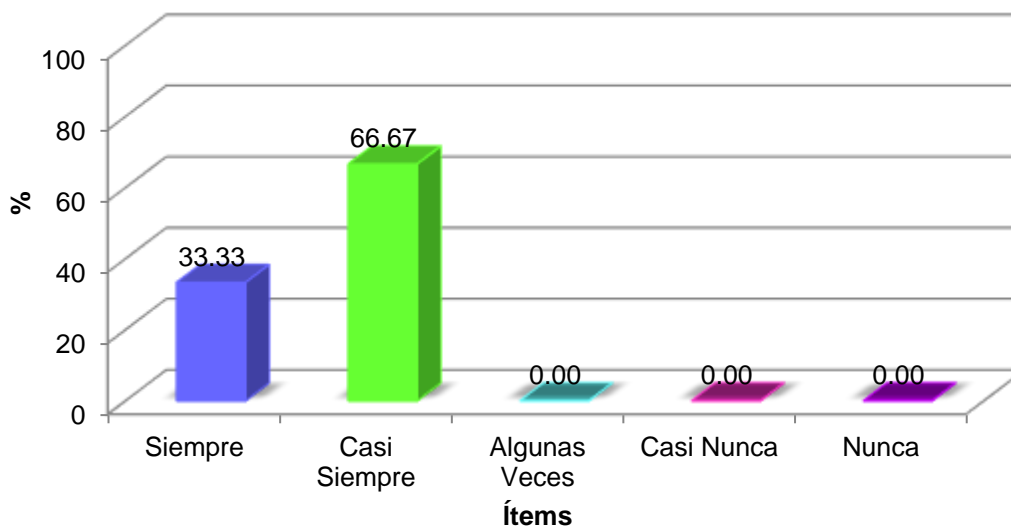
Se observa que en cuanto a esta pregunta los Docentes coinciden con un 58,33 % manifestando que están de acuerdo de que siempre existe desconocimiento de información que distorsiona el sentido de pertenencia y orientación al logro de la misión de la institución, casi siempre 33,33% y 8,33% casi nunca.

Pregunta 17.- Existe en los empleados una actitud generalizada de desvalorización por las informaciones dadas en la institución.

Cuadro 18.- Desconocimiento de la Información.		
Ítems	Nro.	%
Siempre	4	33,33
Casi Siempre	8	66,67
Algunas Veces	0	0,00
Casi Nunca	0	0,00
Nunca	0	0,00
TOTALES	12	100,00

Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. "Los Palmares".

Gráfico 17.- Desconocimiento de la Información.



Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. "Los Palmares".

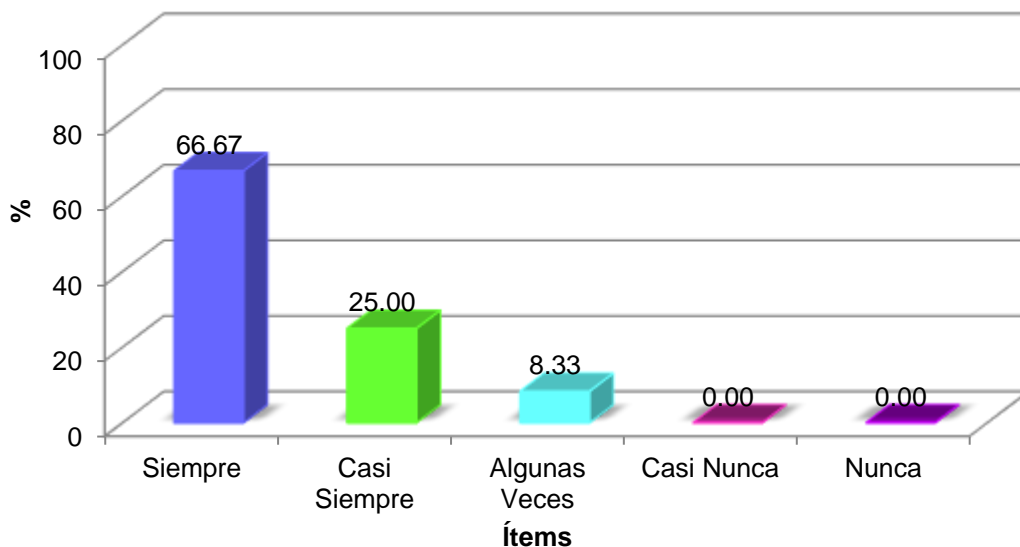
Se puede interpretar que casi siempre el personal Docente considera que en un 66,67% existe en los empleados una actitud generalizada de desvalorización por las informaciones dadas en la institución y un 33,33 % considera que siempre.

Pregunta 18.- Considera que la Dirección necesita realizar grandes esfuerzos para lograr la atención de sus empleados.

Cuadro 19.- Desconocimiento de la Información.		
Ítems	Nro.	%
Siempre	8	66,67
Casi Siempre	3	25,00
Algunas Veces	1	8,33
Casi Nunca	0	0,00
Nunca	0	0,00
TOTALES	12	100,00

Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. "Los Palmares".

Gráfico 18.- Desconocimiento de la Información.



Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. "Los Palmares".

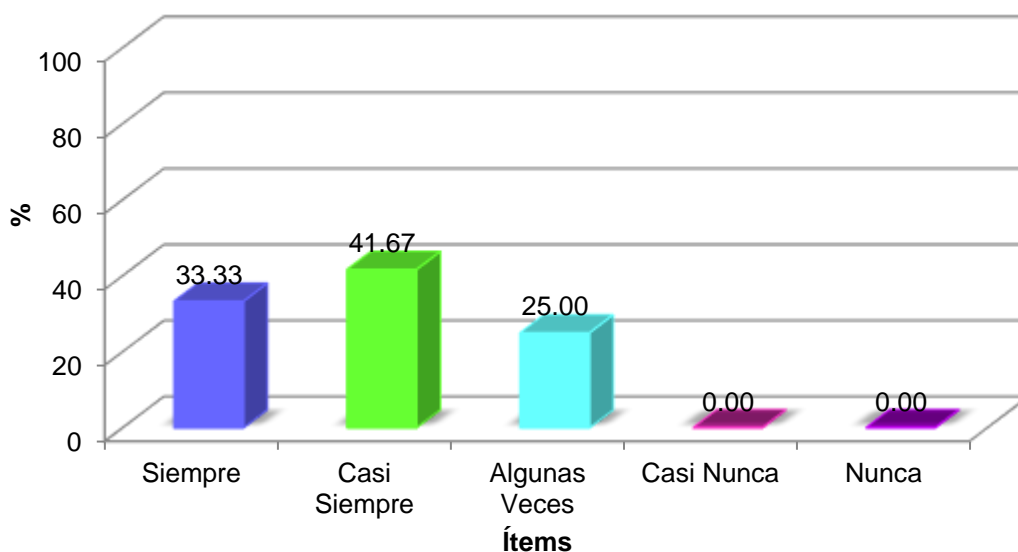
En cuanto a considerar que la Dirección necesita realizar grandes esfuerzos para lograr la atención de sus empleados, arroja como resultado que el 66,67% manifiesta que siempre, el 25% casi siempre y el 8,33 algunas veces.

Pregunta 19.-Recibe una información completa sobre las actividades que se planifican mensualmente en la institución.

Cuadro 20.- Omisión.		
Ítems	Nro.	%
Siempre	4	33,33
Casi Siempre	5	41,67
Algunas Veces	3	25,00
Casi Nunca	0	0,00
Nunca	0	0,00
TOTALES	12	100,00

Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. “Los Palmares”.

Grafico 19.- Omisión.



Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. “Los Palmares”.

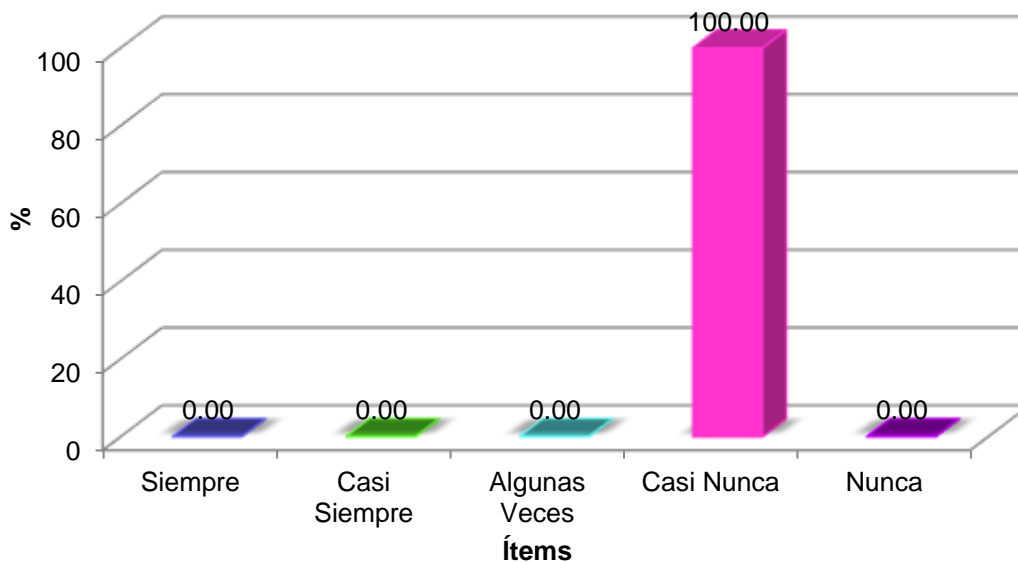
En recibir una información completa sobre las actividades que se planifican mensualmente en la institución, los encuestados respondieron 41,67% casi siempre, 33,33 % siempre y el 25% algunas veces.

Pregunta20.- Considera que la información que recibe desde su ingreso es la pertinente y completa.

Cuadro 21.- Omisión.		
Ítems	Nro.	%
Siempre	0	0,00
Casi Siempre	0	0,00
Algunas Veces	0	0,00
Casi Nunca	12	100,00
Nunca	0	0,00
TOTALES	12	100,00

Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. "Los Palmares".

Grafico 20.- Omisión.



Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. "Los Palmares".

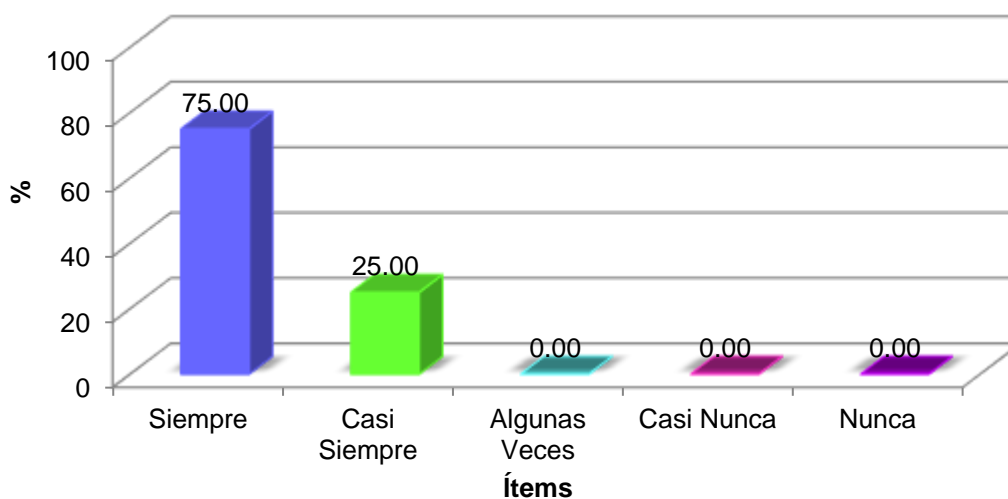
Notamos que la mayor cantidad de los encuestados en su totalidad de un 100% estima que casi nunca la información que reciben desde su ingreso es la pertinente y completa.

Pregunta 21.- El personal Docente se restringe de dar sus opiniones por miedo a actuar incoherente con respecto a los valores institucionales por desconocimiento de los mismos.

Cuadro 22.- Omisión.		
Ítems	Nro.	%
Siempre	9	75,00
Casi Siempre	3	25,00
Algunas Veces	0	0,00
Casi Nunca	0	0,00
Nunca	0	0,00
TOTALES	12	100,00

Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. “Los Palmares”.

Grafico 21.- Omisión.



Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. “Los Palmares”.

Acerca del punto referente a si el personal Docente se restringe de dar sus opiniones por miedo a actuar incoherente con respecto a los valores institucionales por desconocimiento de los mismos, el resultado arrojó siempre en un 75% y casi siempre en un 25%.

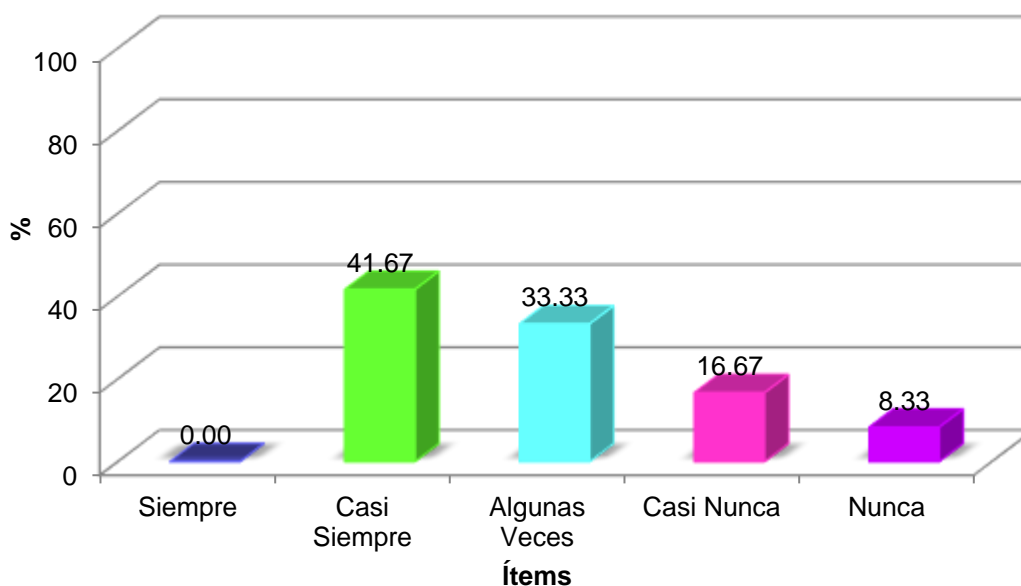
Pregunta 22.-La misión y la visión de la institución son perfectamente claras.

Cuadro 23.- Direccionamiento Estratégico.		
Ítems	Nro.	%
Siempre	0	0
Casi Siempre	0	41,67
Algunas Veces	0	33,33
Casi Nunca	7	16,67
Nunca	5	8,33
TOTALES	12	100

Elaboración propia (2020).

Fuente: U.E. "Los Palmares".

Gráfico 22.- Direccionamiento Estratégico.



Elaboración propia (2020).

Fuente: U.E. "Los Palmares".

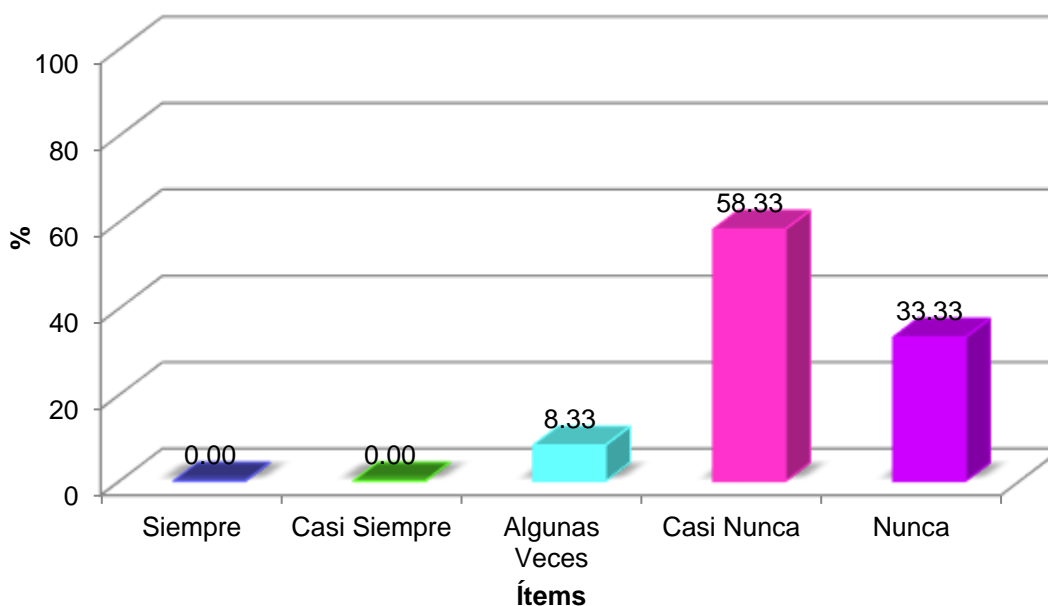
Sobre el análisis de si la misión y la visión de la institución son perfectamente claras, arrojó que casi siempre en un 41,67%, 33,33 % algunas veces 16,67% casi nunca y 8,33% nunca.

Pregunta 23.-Tiene clara las metas de su institución.

Cuadro 24.- Direccionamiento Estratégico.		
Ítems	Nro.	%
Siempre	0	0,00
Casi Siempre	0	0,00
Algunas Veces	1	8,33
Casi Nunca	7	58,33
Nunca	4	33,33
TOTALES	12	100,00

Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. "Los Palmares".

Grafico 23.- Direcciomaniento Estratégico.



Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. "Los Palmares".

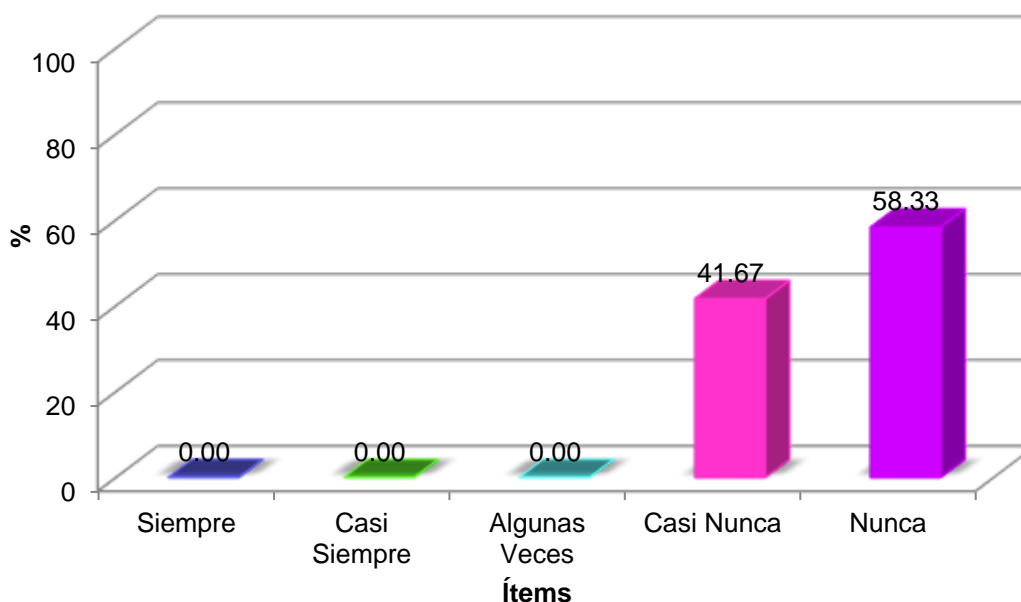
En cuanto a si tienen claras las metas de su institución, se observa que un 58,33% opina casi nunca, 33,33% nunca y 8,33% algunas veces.

Pregunta. 24.-La Dirección socializa el cronograma estratégico con el personal docente.

Cuadro 25.- Direccionamiento Estratégico.		
Ítems	Nro.	%
Siempre	0	0,00
Casi Siempre	0	0,00
Algunas Veces	0	0,00
Casi Nunca	5	41,67
Nunca	7	58,33
TOTALES	12	100,00

Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. “Los Palmares”.

Grafico 24.- Direccionamiento Estratégico.



Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. “Los Palmares”.

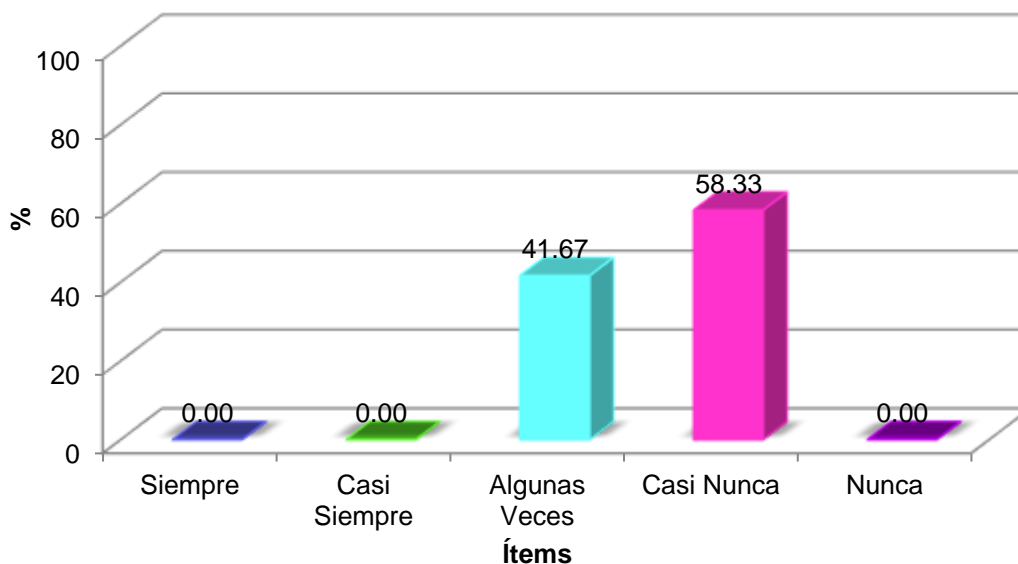
En relación a si la Dirección socializa el cronograma estratégico con el personal docente, se obtuvo que el 58,33% nunca y el 41,67% casi nunca.

Pregunta 25.-Existen criterios básicos por parte de la Dirección para la integración de todo el personal de la institución.

Cuadro 26.- Gestión Estratégica.		
Ítems	Nro.	%
Siempre	0	0,00
Casi Siempre	0	0,00
Algunas Veces	5	41,67
Casi Nunca	7	58,33
Nunca	0	0,00
TOTALES	12	100,00

Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. "Los Palmares".

Grafico 25.- Gestión Estratégica.



Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. "Los Palmares".

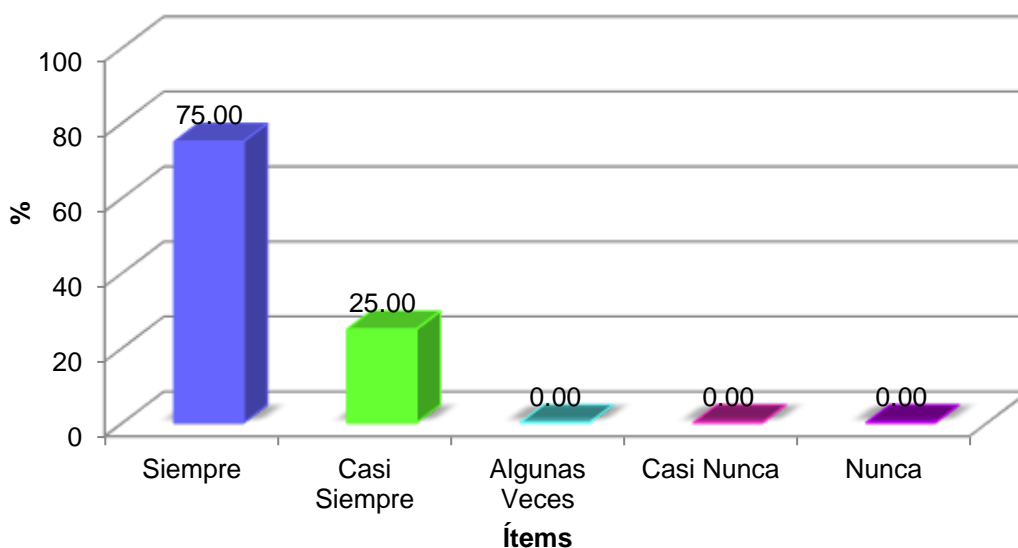
En cuanto a si existen criterios básicos por parte de la Dirección para la integración de todo el personal de la institución, arrojó el resultado de 58,33% casi nunca y 41,67% algunas veces.

Pregunta 26.- Las acciones realizadas por la Dirección están articuladas al planteamiento estratégico de la institución.

Cuadro 27- Gestión Estratégica.		
Ítems	Nro.	%
Siempre	9	75,00
Casi Siempre	3	25,00
Algunas Veces	0	0,00
Casi Nunca	0	0,00
Nunca	0	0,00
TOTALES	12	100,00

Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. “Los Palmares”.

Grafico 26.- Gestión Estratégica.



Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. “Los Palmares”.

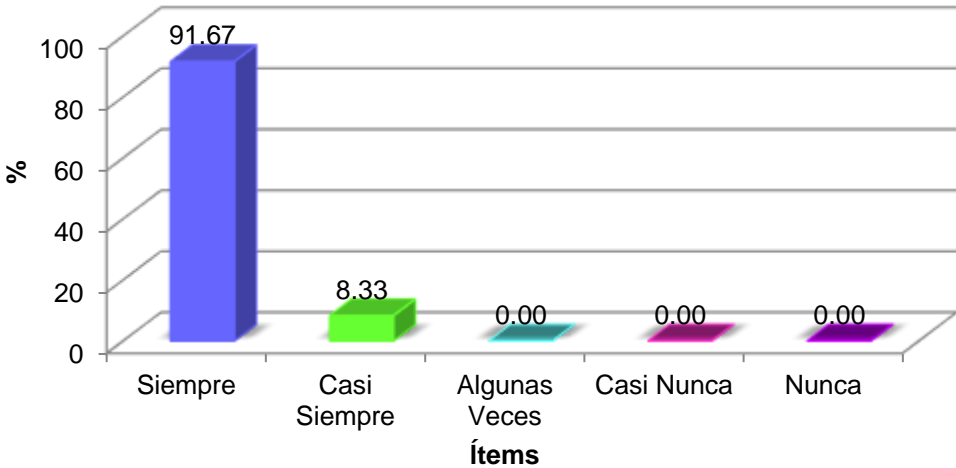
Sobre si las acciones realizadas por la Dirección están articuladas al planteamiento estratégico de la institución, el 75% opino que siempre y el 25% casi siempre.

Pregunta 27.-La Dirección utiliza de manera sistemática la información proporcionada por los resultados de la evaluación mensual del personal para la mejora de la institución.

Cuadro 28.- Gestión Estratégica.		
Ítems	Nro.	%
Siempre	11	91,67
Casi Siempre	1	8,33
Algunas Veces	0	0,00
Casi Nunca	0	0,00
Nunca	0	0,00
TOTALES	12	100,00

Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. “Los Palmares”.

Grafico 27.- Gestión Estratégica.



Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. “Los Palmares”.

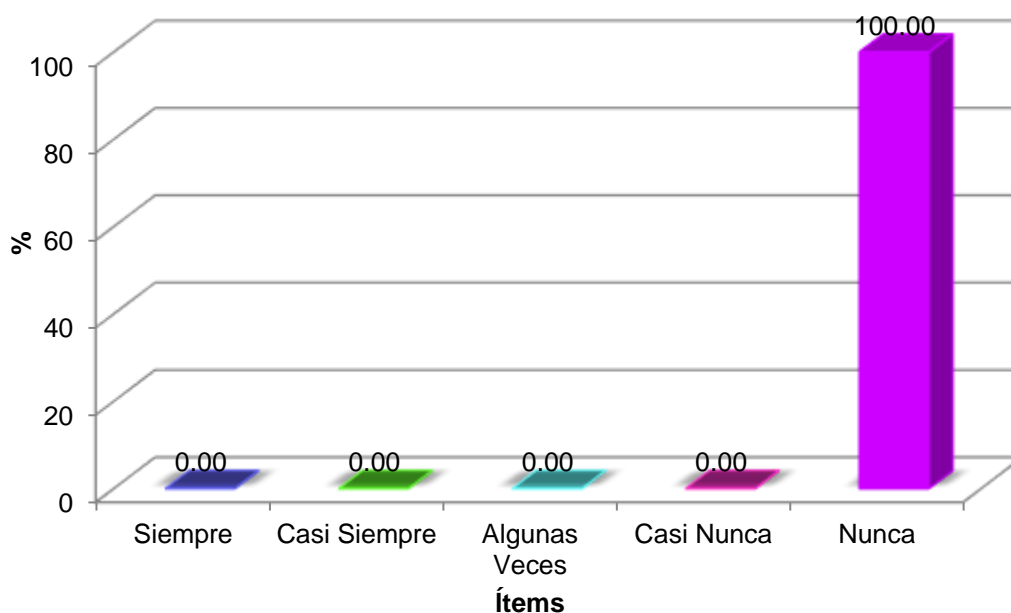
En cuanto a si la Dirección utiliza de manera sistemática la información proporcionada por los resultados de la evaluación mensual del personal para la mejora de la institución, tenemos que el 91,67% opina que siempre y un 8,33% casi siempre.

Pregunta 28.- Reconoce la existencia de un Consejo Educativo en la institución.

Cuadro 29.- Consejo Educativo.		
Ítems	Nro.	%
Siempre	0	0,00
Casi Siempre	0	0,00
Algunas Veces	0	0,00
Casi Nunca	0	0,00
Nunca	12	100,00
TOTALES	12	100,00

Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. "Los Palmares".

Grafico 28.- Consejo Educativo.



Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. "Los Palmares".

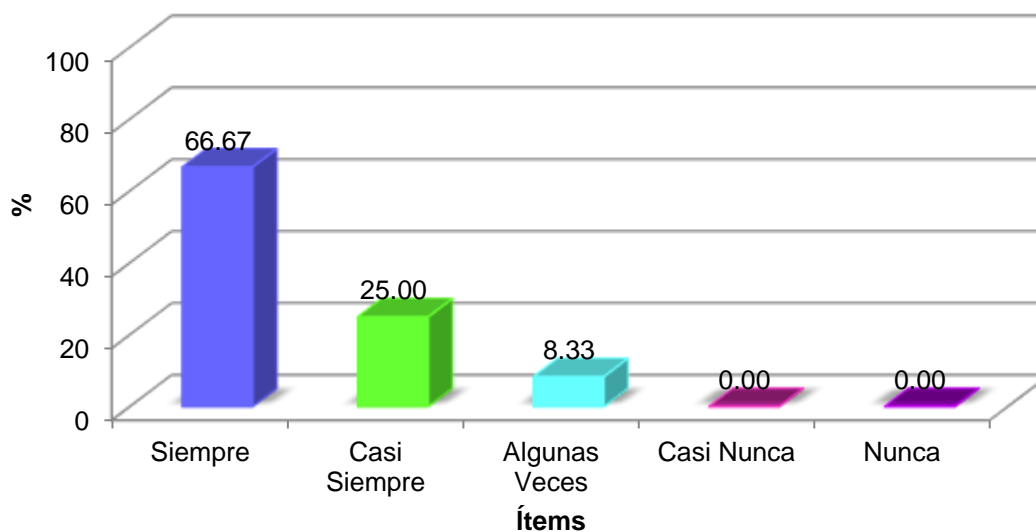
En este aspecto se puede interpretar que los encuestados en un 100% nunca han reconocido la existencia de un Consejo Educativo en la institución.

Pregunta 29.- La Dirección promueve la función del Consejo Educativo al personal Docente desde su ingreso.

Cuadro 30.- Consejo Educativo.		
Ítems	Nro.	%
Siempre	8	66,67
Casi Siempre	3	25,00
Algunas Veces	1	8,33
Casi Nunca	0	0,00
Nunca	0	0,00
TOTALES	12	100,00

Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. "Los Palmares".

Grafico 29.- Consejo Educativo.



Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. "Los Palmares".

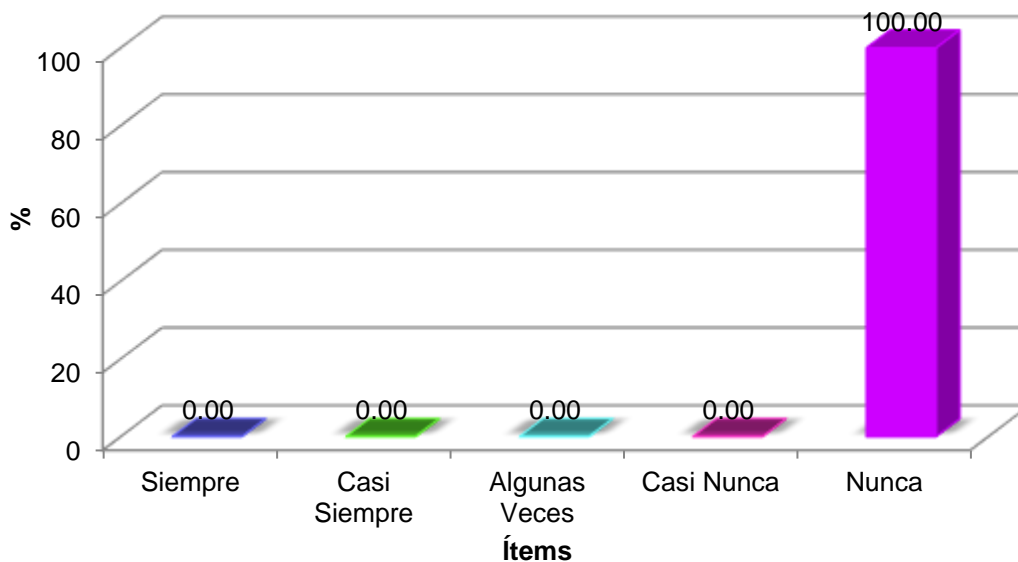
En cuanto a si la dirección promueve la función del Consejo Educativo al personal Docente desde su ingreso, un 66,67% opina que siempre, 25% casi siempre y 8,33% algunas veces.

Pregunta 30.- Se siente informado sobre su rol y funciones ante las autoridades del consejo educativo y la comunidad escolar.

Cuadro 31.- Consejo Educativo.		
Ítems	Nro.	%
Siempre	0	0,00
Casi Siempre	0	0,00
Algunas Veces	0	0,00
Casi Nunca	0	0,00
Nunca	12	100,00
TOTALES	12	100,00

Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. "Los Palmares".

Grafico 30.- Consejo Educativo.



Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. "Los Palmares".

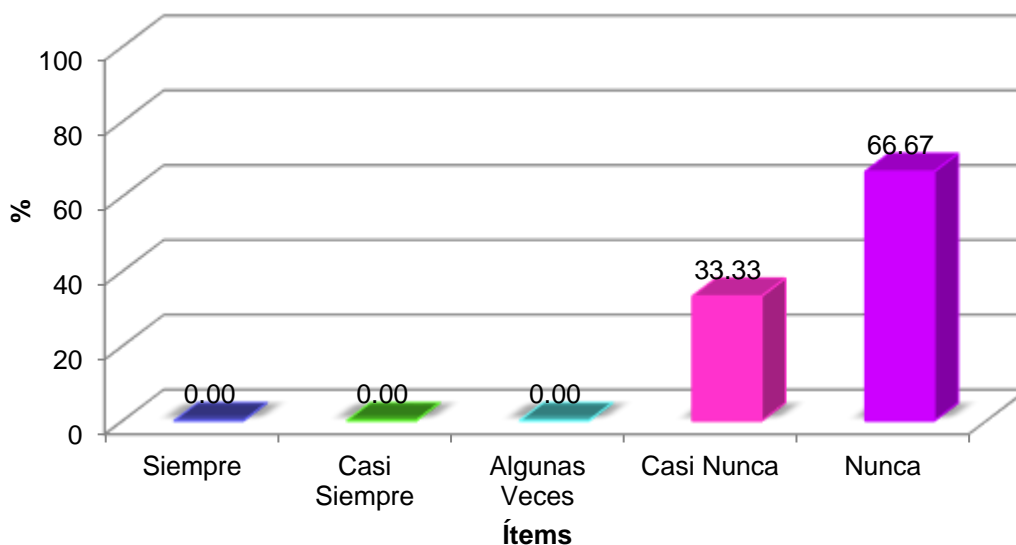
En este aspecto se puede interpretar que los encuestados en un 100% nunca se han sentido informados sobre su rol y funciones ante las autoridades del consejo educativo y la comunidad escolar.

Pregunta 31.- Conoce físicamente cada espacio del ambiente institucional y la pertinencia del uso de los mismos.

Cuadro 32.- Cultura Institucional.		
Ítems	Nro.	%
Siempre	0	0,00
Casi Siempre	0	0,00
Algunas Veces	0	0,00
Casi Nunca	4	33,33
Nunca	8	66,67
TOTALES	12	100,00

Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. "Los Palmares".

Grafico 31.- Cultura Institucional.



Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. "Los Palmares".

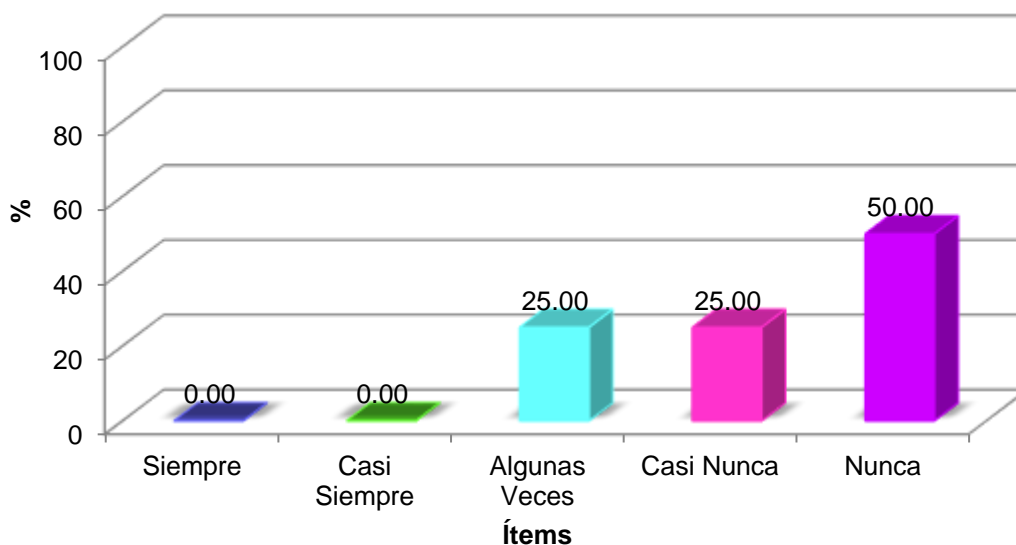
En relación al punto sobre si conoce físicamente cada espacio del ambiente institucional y la pertinencia del uso de los mismos, el resultado arrojó que un 66,67% nunca y un 33,33% casi nunca.

Pregunta 32.- El Director motiva desde las diferentes instancias de la institución el trabajo en equipo.

Cuadro 33.- Cultura Institucional.		
Ítems	Nro.	%
Siempre	0	0,00
Casi Siempre	0	0,00
Algunas Veces	3	25,00
Casi Nunca	3	25,00
Nunca	6	50,00
TOTALES	12	100,00

Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. "Los Palmares".

Grafico 32.- Cultura Institucional.



Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. "Los Palmares".

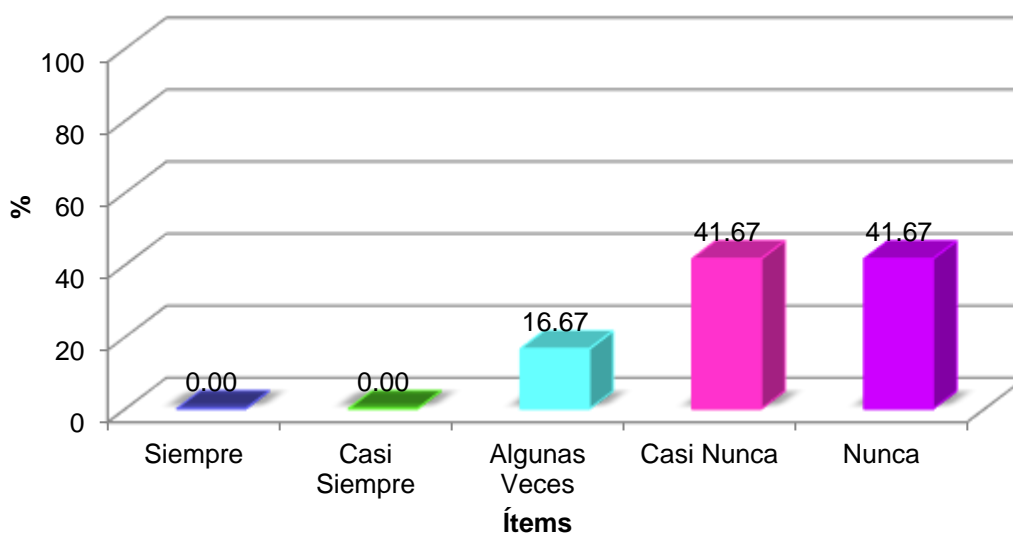
Sobre si el Director motiva desde las diferentes instancias de la institución el trabajo en equipo, expresan que nunca en un 50%, 25% casi nunca y 25% algunas veces.

Pregunta33.- La institución cuenta con formas de reconocimiento de los logros para sus integrantes en el ámbito pedagógico y administrativo.

Cuadro 34.- Cultura Institucional.		
Ítems	Nro.	%
Siempre	0	0,00
Casi Siempre	0	0,00
Algunas Veces	2	16,67
Casi Nunca	5	41,67
Nunca	5	41,67
TOTALES	12	100,00

Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. "Los Palmares".

Grafico 33.- Cultura Institucional.



Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. "Los Palmares".

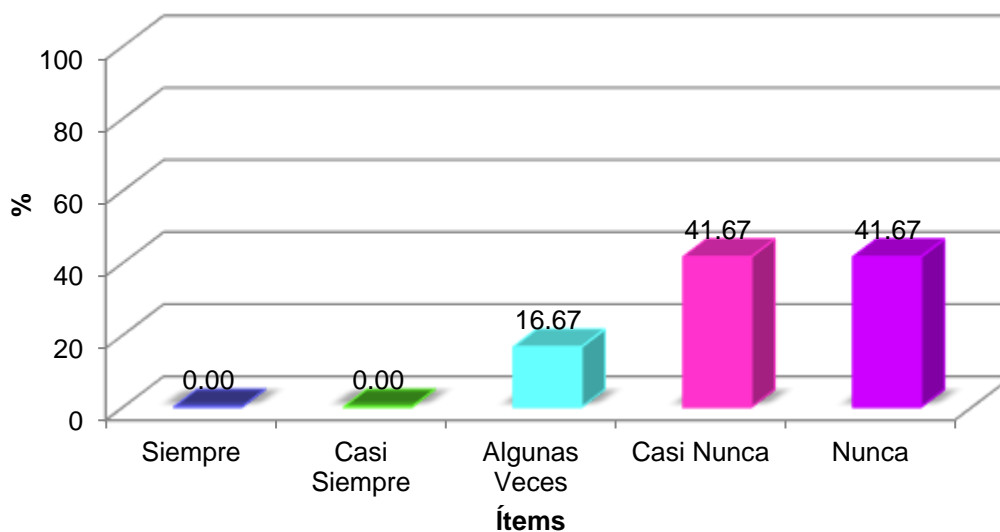
Los encuestados opinaron que la institución cuenta con formas de reconocimiento de los logros para sus integrantes en el ámbito pedagógico y administrativo, expresando que nunca en un 41,67%%, 41,67% casi nunca y 16,67% algunas veces.

Pregunta 34.- La Dirección genera en la institución un ambiente agradable que fomente el liderazgo en los Docentes.

Cuadro 35.- Clima Escolar.		
Ítems	Nro.	%
Siempre	0	0,00
Casi Siempre	0	0,00
Algunas Veces	2	16,67
Casi Nunca	5	41,67
Nunca	5	41,67
TOTALES	12	100,00

Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. "Los Palmares".

Grafico 34.- Clima Escolar.



Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. "Los Palmares".

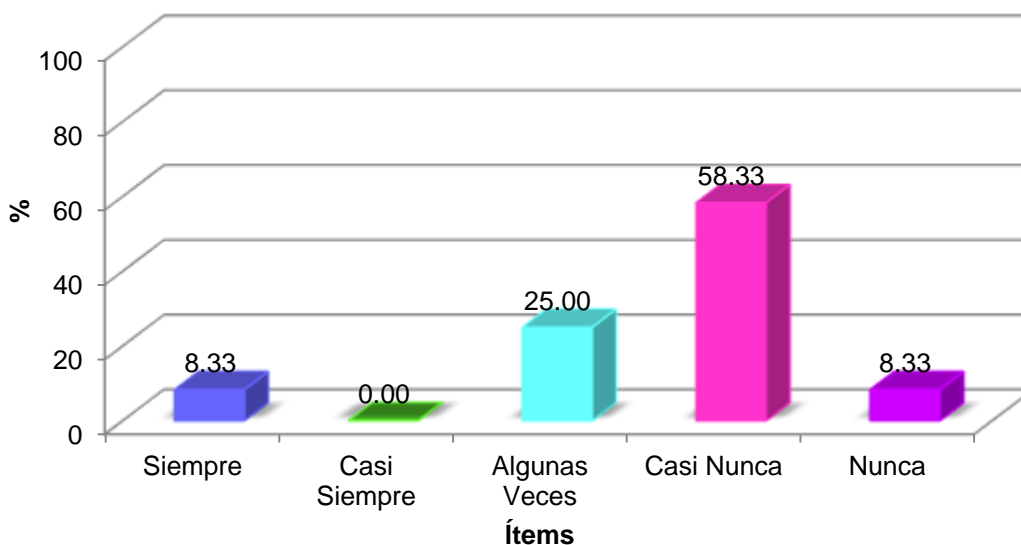
En cuanto a si la Dirección genera en la institución un ambiente agradable que fomente el liderazgo en los Docentes., el resultado arrojo que nunca en un 41,67%%, 41,67% casi nunca y 16,67% algunas veces.

Pregunta 35.- El Director utiliza un mecanismo que evite el sesgo de las informaciones dentro de la institución.

Cuadro 36.- Clima Escolar.		
Ítems	Nro.	%
Siempre	1	8,33
Casi Siempre	0	0,00
Algunas Veces	3	25,00
Casi Nunca	7	58,33
Nunca	1	8,33
TOTALES	12	100,00

Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. "Los Palmares".

Grafico 35.- Clima Escolar.



Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. "Los Palmares".

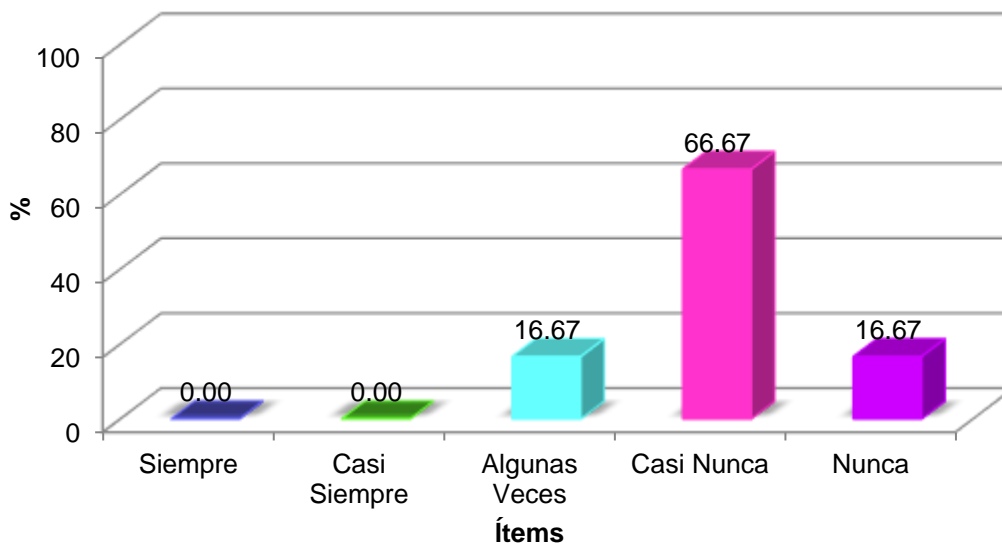
Sobre si el Director utiliza un mecanismo que evite el sesgo de las informaciones dentro de la institución, se tiene que casi nunca en un 58,33%, 25% algunas veces, 8,33% siempre y 8,33% nunca.

Pregunta 36.- Existe en la institución libertad de expresión para comunicar sentimientos sin temor.

Cuadro 37.- Clima Escolar.		
Ítems	Nro.	%
Siempre	0	0,00
Casi Siempre	0	0,00
Algunas Veces	2	16,67
Casi Nunca	8	66,67
Nunca	2	16,67
TOTALES	12	100,00

Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. "Los Palmares".

Grafico 36.- Clima Escolar.



Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. "Los Palmares".

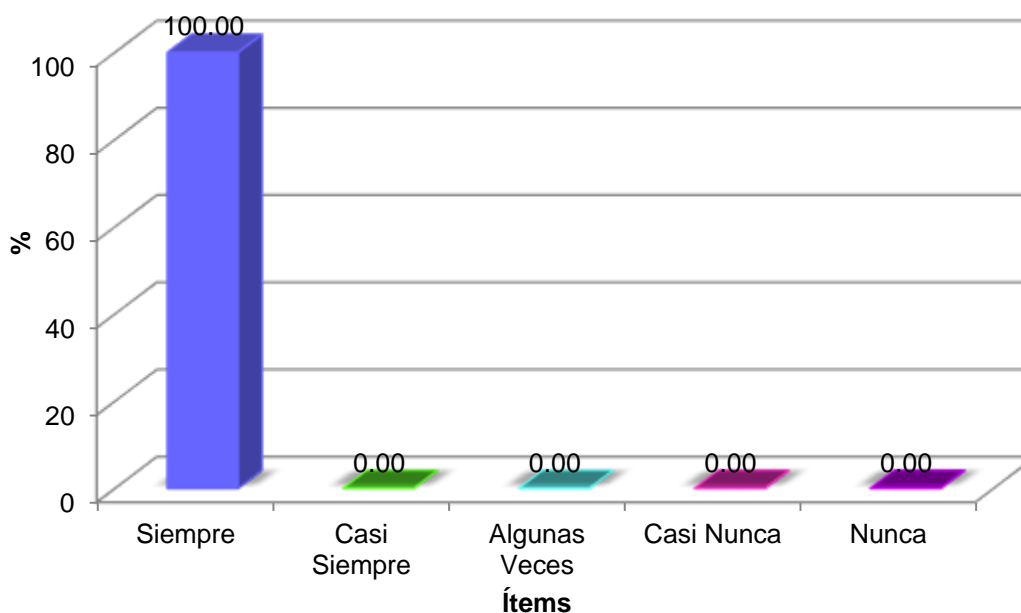
En cuanto a si existe en la institución libertad de expresión para comunicar sentimientos sin temor, se tiene que casi nunca en un 66,67%, 16,67% algunas veces, y 16,67% nunca.

Pregunta 37.- Mantiene una frecuente comunicación con los padres de familia.

Cuadro 38.- Relaciones con el Entorno.		
Ítems	Nro.	%
Siempre	12	100,00
Casi Siempre	0	0,00
Algunas Veces	0	0,00
Casi Nunca	0	0,00
Nunca	0	0,00
TOTALES	12	100,00

Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. "Los Palmares".

Grafico 37.- Relaciones con el Entorno.



Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. "Los Palmares".

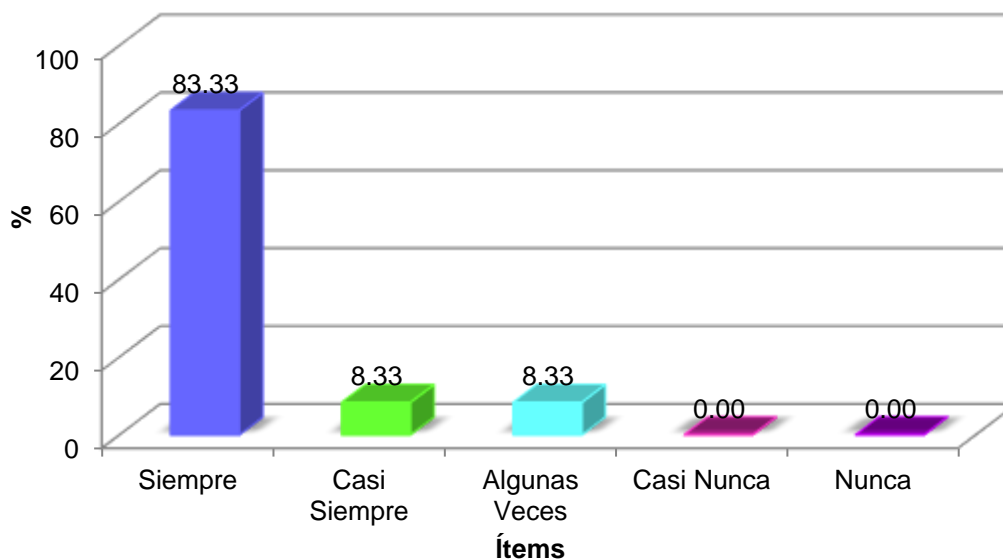
Sobre si se mantiene una frecuente comunicación con los padres de familia, se tiene que siempre en un 100%.

Pregunta 38.- Existe en los empleados una actitud generalizada de desvalorización por las informaciones dadas en la institución.

Cuadro 39.- Relaciones con el Entorno.		
Ítems	Nro.	%
Siempre	10	83,33
Casi Siempre	1	8,33
Algunas Veces	1	8,33
Casi Nunca	0	0,00
Nunca	0	0,00
TOTALES	12	100,00

Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. "Los Palmares".

Gráfico 38.- Relaciones con el Entorno.



Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. "Los Palmares".

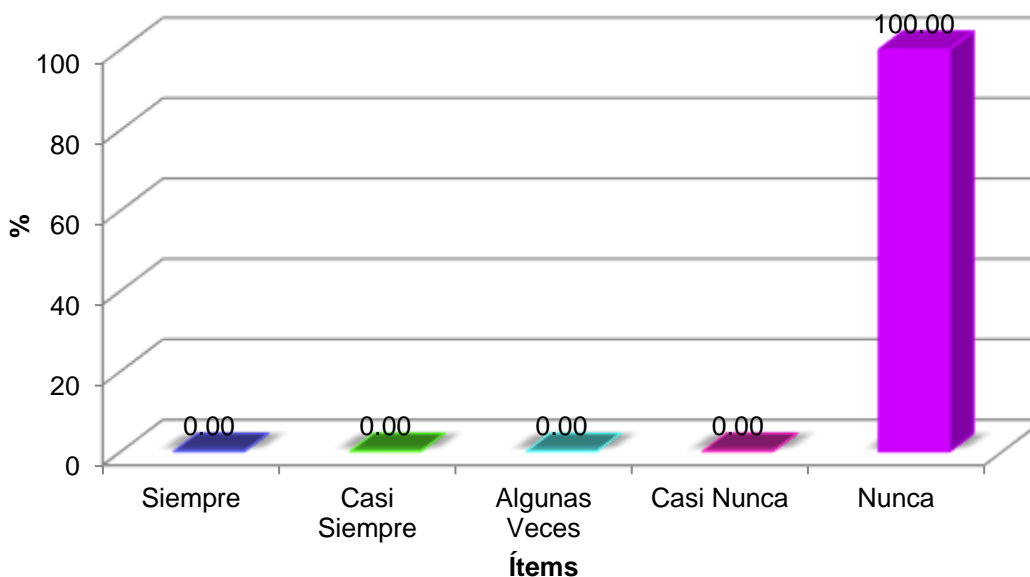
En cuanto a si existe en los empleados una actitud generalizada de desvalorización por las informaciones dadas en la institución, se tiene que siempre en un 83,33% casi siempre 8,33% y 8,33% algunas veces.

Pregunta 39.- La Dirección maneja alianzas con el sector productivo y empresarial en beneficio de la dinámica escolar.

Cuadro 40.- Relaciones con el Entorno.		
Ítems	Nro.	%
Siempre	0	0,00
Casi Siempre	0	0,00
Algunas Veces	0	0,00
Casi Nunca	0	0,00
Nunca	12	100,00
TOTALES	12	100,00

Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. "Los Palmares".

Gráfico 39.- Relaciones con el Entorno.



Elaboración propia (2020).
Fuente: U.E. "Los Palmares".

Sobre si la Dirección maneja alianzas con el sector productivo y empresarial en beneficio de la dinámica escolar, se tiene que nunca en un 100%.

Cuadro 41.- Objetivo Específico Nro. 01:

Analizar la situación actual en cuanto a la información institucional que se le da al personal que ingresa a la organización; a fin de identificar oportunidades de mejoras y fortalezas actuales.

VARIABLE	INDICADOR		FORTALEZAS	OPORTUNIDADES DE MEJORAS
Organizacional Comunicación. Usted como Docente considera que al ingresar:	Flujo de la comunicación	Comunicación descendente	-Recibir instrucciones claras para el desarrollo de las actividades.	-Socializar la misión, visión, valores y metas de la institución. -Difundir información al personal (cartelera, folletos, carteles, otros).
		Comunicación ascendente	-No se presentaron	-Tomar en cuenta la opinión del Docente con respecto a la realidad, para definición de objetivos y la toma de decisiones.
		Comunicación horizontal	-Consejos Docentes mensuales. -Dirección reconoce y hace uso de los canales regulares de comunicación interna.	-Integrar el Consejo Docente al personal Docente del área de Religión.
Comunicación Organizacional Usted como Docente considera que:	Barreras de la comunicación	Filtrado	-No se presentaron	-Objetividad al emitir información a la Dirección por parte de los Coordinadores y Docentes.
		Percepción selectiva	- No se presentaron	- Evitar el sesgo de la información debido a la condición cultural de los miembros de la institución.
		Desconocimiento de la información	- No se presentaron	-Fortalecer el sentido de pertenencia y orientación al logro de la misión de la institución. -Lograr una mejor atención del personal hacia la Directiva.
		Omisión	- No se presentaron	-Mejorar el proceso comunicacional dándole información pertinente con los valores institucionales al personal a fin de que el mismo opine y actúe coherentemente desde su ingreso.
Gerencia Usted como Docente considera que:	Componentes de la Gerencia Estratégica	Direccionamiento estratégico	- No se presentaron	-Socializar el cronograma estratégico con el personal, teniendo perfectamente claras la misión y la visión institucional.
		Gestión estratégica	-Evaluación de desempeño continúa al Docente, para mantener el nivel académico de la institución.	-Integrar al personal Docente Pedagógico y al personal Docente de Religión.
		Consejo Educativo	- No se presentaron	-Promover el funcionamiento del Consejo Educativo, dándole a conocer sus funciones a cada uno de sus miembros.
		Cultura institucional.	- No se presentaron	-Promover el trabajo en equipo y su reconocimiento.. -Conocer todos los espacios físicos
		Clima escolar	- No se presentaron	-Generar un ambiente armónico laboral.
		Relaciones con el entorno	-Mantiene una sólida y constante comunicación con los representantes.	-Establecer alianzas con la comunidad.

Elaboración propia (2020).

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

5.1. Conclusiones.

Luego de interpretar los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento de recolección de datos, con la finalidad determinar la relación entre la comunicación organizacional y la gestión directiva en la U.E. “Los Palmares”, a continuación se plantean las siguientes:

En cuanto al flujo comunicacional que se maneja existe un buen manejo de la comunicación descendente lo cual muestra en el directivo que comunica a su equipo de trabajo instrucciones claras para el desarrollo de las actividades, sin embargo existe una barrera que al superarla mejora significativamente el alcanzar las metas deseadas, ya que las instrucciones son informadas como lineamientos claros incuestionables, donde el Docente lleva a cabo las instrucciones por mero cumplimiento, siendo notorio que discrepan en la percepción de la comunicación ascendente y horizontal ya que la primera está ligada a considerar la opinión del docente en la toma de decisiones, y la segunda el reconocer la existencia de canales de comunicación entre los departamentos que conforman la institución educativa.

Asimismo es importante destacar que se coloca de manifiesto que no existe claridad sobre la misión, visión y las orientaciones para el cumplimiento de los objetivos, manifestando los docentes que son muy poco tomados en cuenta en la creación de las directrices en la institución.

En relación a las barreras de la comunicación organizacional, se aprecia que aunque los directivos y docentes no manejen una percepción selectiva de la información ya que poco se reconoce que los criterios personales y las emociones de los miembros de la comunidad alteran el sentido de la información brindada, muestran debilidad en algún mecanismo que pueda evitar el sesgo de la información dentro de la institución, así mismo los docentes perciben cierta filtración al reconocer

que el directivo maneja la información que recibe por parte de sus docentes y coordinadores, es por eso que los docentes se restringen de dar sus opiniones por sentir subestimados sus aportes o por temor a emitir ideas incoherentes con los valores del islam, situación que finalmente en muchas ocasiones focalizan sobrecarga en los directivos al considerar que necesita realizar grandes esfuerzos para llamar la atención de sus empleados en relación con la información suministrada, es necesario despertar un sentido de pertenencia, de manera que el sentido motivacional que se lleve a la acción no sea solo el cumplimiento de metas orientado al logro de una bonificación mensual.

En la consideración al determinar el estado de los procesos de la gestión se evidencia que manejan el direccionamiento estratégico poco articulado a la participación de un consejo educativo como gobierno escolar, así como el aprovechamiento en positivo de la participación de la familia y la comunidad, la relación con el entorno no se evidenció de forma determinante porque hay debilidad en la comunicación con los padres de familia y no se plantea alianzas con el sector productivo y empresarial en beneficio de la comunidad educativa.

Para finalizar se da respuesta al objetivo general de esta investigación, concluyendo que como entre la comunicación organizacional y la gestión directiva, existe una relación directamente proporcional, es evidente la necesidad de mejorar el sistema de comunicación organizacional desde el mismo momento del ingreso del personal, de tal manera que en la medida en que se superen los sesgos y las barreras se mejorará también el sentido de pertenencia y la orientación al logro, siendo las acciones influenciadas de una manera más asertiva y participativa considerable, dinamizando y humanizando una gestión educativa de excelencia.

5.2. Recomendaciones.

A partir de los resultados y aportando los conocimientos, las experiencias previas y las adquiridas durante el periodo de estudios realizados en la maestría, se procedió a iniciar una propuesta de cambio para la organización, a través del Diseño

de un Plan de Inducción, el cual tuvo su inicio en la dimensión culturas (venezolana e islámica), a través de la mejora de la misión, la reformulación de la visión, la suma de valores, y de nuevos objetivos, todo esto teniendo como base la participación de los actores en una dinámica escolar con excelencia. Además la aplicación del mismo no solo se recomienda socializarlo al inicio del año escolar para dar la bienvenida, sino cada vez que se genere un ingreso del personal docente, siendo una información que se dinamice y actualice en el tiempo con el propósito de que a través de las experiencias se fortalezca como programa de mejoramiento de la gestión educativa permanente.

Asimismo, se recomienda promover la participación y socialización de experiencias de tal manera que los docentes pueden expresar sus aportes sin miedo a represalias por parte de la alta dirección. Esta debe despertar en los docentes un sentido de pertenencia y una orientación al logro donde sus aportes sean tomados en cuenta con ideas asertivas de acuerdo a la cultura organizacional.

Aumentar el número de reuniones generales invitando a participar con comisiones de trabajo, de manera que se refuerce el horizonte institucional y socializar proyectos con el fin de que los docentes se sientan involucrados con estos.

Mejorar la participación de los directivos en las reuniones por departamentos y motivar la interdisciplinariedad, motivando actividades institucionales o proyectos en la que participen todas las áreas (académica y religiosa), en la cual puedan compartir experiencias significativas que beneficien el proceso de la institución educativa.

Planificar y ejecutar una red de información, a nivel de carteleras y apoyados en el uso de la tecnología, creando una página web institucional, además el buen uso y aprovechamiento de las diversas herramientas que ofrece el internet, el whatsapp, entre otros; donde los miembros de la organización puedan acceder e interactuar de una manera visual y auditiva, de manera clara y concisa. De igual manera se

recomienda organizar formas de retroalimentación que permita registrar, controlar y asegurar si el mensaje fue asimilado de la manera correcta entre emisor y receptor.

Capacitar a los docentes en el uso de las nuevas tecnologías y el manejo de la información para que la comunicación fluya en todos los niveles.

Los directivos de la institución educativa deben impulsar la participación de las familias. De igual manera, motivar el desarrollo de buenas prácticas que permita que los padres participen y aporten ideas para la consecución de los objetivos. Se debe trabajar por un ambiente de confianza y colaboración entre la institución, las familias y la comunidad.

Del mismo modo, se propone crear un sistema de incentivos y diferentes formas de reconocimientos y certificados escritos, dirigidos a valorar la calidad de estas relaciones familia, escuela y comunidad. Proyectando una organización educativa multidisciplinaria dedicada a impulsar el desarrollo de los seres humanos en pro de una mejor sociedad y un mundo mejor.

En este mismo orden de ideas, se puede deducir, que la comunicación permite al gerente obtener datos para la toma de decisiones, y ayudarse a identificar problemas sabiendo que acciones son necesarias. Por lo que la comunicación es un medio, no un fin, y hace posible el proceso administrativo, ayuda a que las funciones de planeación, organización, control y evaluación de la gestión administrativa sean bien ejecutadas, que se establezcan eficazmente, que sea una gestión seguida con diligencia, y que el control administrativo sea aplicado con efectividad.

En tal sentido, la comunicación como herramienta tiene implícita gran importancia para llevar a cabo las labores administrativas, así mismo hay que tener en cuenta que sin ella no se pueden intercambiar ideas y experiencias. Un gerente transmite ideas e información hacia otras personas. De allí que la comunicación sea necesaria en todas las relaciones humanas y esto conlleva a enfrentarse con la

influencia e importancia del comportamiento humano y las respuestas que se esperan del mismo en el ambiente donde se desenvuelve.

Finalmente a través de la investigación realizada, los objetivos formulados fueron alcanzados, destacando que al igual que la comunidad escolar de la U.E. “Los Palmares”, los tutores y la autora, han experimentado y enriquecido a nivel personal y profesional al lograr insertar la herramienta comunicacional organizacional como piedra angular de toda organización, con un modelaje de valores y principios para construir hoy el mañana, lo cual se verá reflejado no solo en estas aulas de clase, sino también en el modo de vida personal de cada uno de los actores que participaron de este proceso, dejando una huella en la historia, como ciudadanos que se hacen parte de esta responsabilidad compartida para el bien común, desde cada organización y en cualquier parte del mundo donde se encuentren.

CAPÍTULO VI PROPUESTA

6.1. Presentación de la Propuesta.

En esta propuesta se presenta un Plan de Inducción para mejorar el sistema de comunicación organizacional en U.E. “Los Palmares”, el cual surge para dar respuesta a la necesidad de generar cambios que trasciendan en positivo los procesos comunicacionales en la gestión educativa de la organización.

6.2. Factibilidad de la Propuesta.

Entre los aspectos que sustentan la factibilidad de aplicación de la propuesta, se consideran factores de índole técnico (recursos humanos y materiales incluidos) y económicos; los cuales se especifican a continuación:

6.2.1. La Factibilidad Técnica.

Recursos Humanos: para actuar como facilitadores se requiere de la ponencia por parte de la participación de los expertos: Directores, Administradores y Coordinadores.

Recursos materiales: la institución cuenta con un salón amplio con capacidad para 80 a 100 personas, con aire acondicionado y sonido, mesas individuales, sillas, video beam, computadora y excelente iluminación para atender cómodamente a facilitadores y participantes.

6.2.2. La Factibilidad Económica.

Para financiar la ejecución del plan de inducción, se requiere:

- **Refrigerio:**

Será un aporte único de la cantina escolar, el cual será deducible del alquiler mensual de la misma, atendiendo el menú respetando que sea alimento HALAL: un alimento es Halal cuando no presenta en su composición ingredientes o

sustancias provenientes de animales prohibidos en el Corán, además, los animales que consumen tienen que ser sacrificados como indican las leyes islámicas. Tomando en cuenta esta premisa, se define el menú siguiente:

- Jugo, café y té.
- Empanada y pastelito.
- Galletas y ponqué.

- **Plan de Inducción Digital:**

Será enviado vía correo electrónico a cada participante.

6.3. Objetivos de la Propuesta.

6.3.1. Objetivo General

Proporcionar información necesaria al personal que ingresa en U.E. “Los Palmares”, facilitando el proceso de iniciación e integración del personal docente sobre los valores de la cultura organizacional.

6.3.2. Objetivos Específicos

- ✓ Suministrar al personal que ingresa en la U.E. “Los Palmares” los aspectos de generales de la estructura organizacional, cultura institucional, normativa y beneficios.
- ✓ Lograr la identificación del personal docente con la organización y su cultura, así como proporcionar a su vez, las bases para una iniciación e integración con su equipo de trabajo, de manera que se sienta más seguro y logre establecer asertivas acciones laborales desde el inicio.

6.4. Propuesta

Presentación del Plan de Inducción de manera digital en Power Point.
(Anexo E)

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Altaf y Sons.g (s/f). *Principios Básicos del Islam*. Pakistan.
- Arias F. (2006). *El Proyecto de Investigación*. Editorial Episteme. Quinta Edición. Caracas.
- Arly D. (2008) *Introducción a la Investigación Pedagógica*. Editorial Mc GRAW-HILL. México.
- Arocha C., Lugo V., Useche M. y Páez H., (2014). *Manual para la Elaboración, Inscripción, Presentación y Defensa del Trabajo Especial de Grado, Trabajo de Grado y Tesis Doctoral de la Universidad José Antonio Páez*. Editado en Venezuela por Universidad José Antonio Páez-Vicerrectorado Académico-Dirección General de Estudios de Postgrado.
- Balestrini M., (2009). *Como se Elabora el Proyecto de Investigación*. BL Consultores Asociados, Servicio Editorial. Caracas, Venezuela.
- Caraballo M. (2017). *Plan De Mejora Del Talento Humano en Superintendencia de Cajas de Ahorro (Sudeca) para 2015, basada en la Metodología Caf 2013*. Trabajo que se presentapara optar al gradoDe Magister Scientirum en Planificación del Desarrollo, Mención GlobalUniversidad Central De Venezuela Centro de Estudios del Desarrollo (Cendes).
- Castro M. y Cuevas C. (2014). *Propuesta de Capacitación para el Manejo de Sistema de Aplicaciones y Productos (Sap) Un Estudio de Caso en una Oficina de Nómina y Pago*. Trabajo de investigación para optar el título de Licenciatura en Educación, Mención Desarrollo de los Recursos Humanos. Universidad Central de Venezuela Facultad de Humanidades y Educación Escuela de Educación.
- Delgado de Smith Y., (2011). *La Investigación Social en Proceso: ejercicios y respuestas*. Dirección de Medios y Publicaciones de la Universidad de Carabobo. Tercera edición, Valencia - Venezuela.
- Chiavenato I., (2002). *Gestión del talento humano*. Editorial Mc Graw Hill. Primera Edición. 2002. Colombia.
- Chiavenato I., (2011). *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones*. Editorial McGRAW-HILL/ Interamericana S.A. Novena Edición, México.
- García G., (2014). *Importancia de la Inducción para el Desempeño del Personal de la Mediana Empresa Industrial*. Trabajo de Investigación previo a conferirle en el grado académico de Licenciada en Administradora de Empresas. Universidad

Rafael Landívar Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales Campus de Quetzaltenango. Guatemala.

- Hernández M., (2003). *Metodología de la Investigación*. México. Mac Graw-Hill.
- Hurtado L. y Toro J., (2007). *Paradigmas y Métodos de Investigación*. Editorial CEC, Los Libros de El Nacional. Caracas, Venezuela.
- Melara A., (1425 de la Hégira). *El Noble Corán y su Traducción Comentario en la Lengua Española*. Complejo del Rey Fahd para la impresión del texto del Corán.
- Morles V., (2008). *Planeamiento y Análisis de Investigaciones*. Editorial El Dorado. Caracas, Venezuela.
- Orozco V., (2001). *Reflexiones teórico-metodológicas para desarrollar el proceso de inducción como apoyo a la gestión de recurso humano universitario*. Revista Educación. Vol. 25. No. 1. pp. 27-33. Costa Rica.
- Parella S. y Martins F., (2006). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Caracas: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Quevedo, A. (2004) *Breve Guía Ilustrada para entender el Islam*. 2da. Edición Publicado por IIPH, Raleigh, NC, USA.
- Sabino C., (2007). *El Proceso de Investigación*. Editorial Panapo. Caracas.
- Sierra R., (1997). *Técnicas de Investigación Social Teoría y Ejercicios*, Décima edición, Editorial Paraninfo Madrid.
- Tamayo M., (2007). *El Proceso de la Investigación Científica*. Editorial Limusa. Distrito Federal. México.
- Villa M., (2017). *Plan de comunicaciones para el proceso de inducción del área de Gestión Humana de Envía Colvanes S.A.S Sede Central Medellín Trabajo de grado para optar por el título de Comunicadora y Periodista Trabajo de Investigación previo a conferirle en el grado académico de Lic. Comunicación y Periodismo de la Corporación Universitaria Lasallista Facultad de Ciencias Sociales y Educación Comunicación y Periodismo Caldas- Antioquia. Colombia.*

ANEXOS

Anexo A. Diagrama de Gantt. Cronograma de Actividades. Plan de Trabajo.

Año	2019						2020			
Mes	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril
Actividades										
Selección y Revisión del Tema	X									
Investigación	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Asesoría con Tutor	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Elaboración Capítulo I	X			X						
Revisión Capítulo I	X			X						
Elaboración Capítulo II	X				X					
Revisión Capítulo II	X				X					
Elaboración Capítulo III	X					X				
Revisión Capítulo III	X					X				
Aplicación Encuesta				X	X					
Análisis Resultados				X	X	X				
Elaboración Capítulo IV					X	X				
Revisión del Capítulo IV					X	X				
Primera Entrega del Trabajo de Investigación							X			
Revisión y Devolución por Jurado								X		
Entrega Final									X	
Presentación Trabajo de Investigación de Grado.										X

Elaboración propia, (2020).

Anexo B-1.- Formato de Validación de los Instrumentos de Recolección de Datos.MSc. Dennis Zavala



República Bolivariana de Venezuela
 Universidad José Antonio Páez.
 Dirección General de Estudios de Postgrado.
 Maestría en Gerencia de la Comunicación Organizacional.

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Autor: Adriana Beatriz Ecarri Sánchez. C.I.: V-7119064.

Título: PLAN DE INDUCCIÓN PARA MEJORAR EL SISTEMA DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL EN UNA UNIDAD EDUCATIVA.

Aspectos relacionados con los ítems.

Nro. del ítem	Buena estructura				Pertinencia		Coherencia		Mide lo que se pretende		Observaciones
	Si	No	Clara	Confusa	Si	No	Si	No	Si	No	
1	/				/				/		
2	/				/				/		
3	/				/				/		
4	/				/				/		
5	/				/				/		
6	/				/				/		
7	/				/				/		
8	/				/				/		
9	/				/				/		
10	/				/				/		
11	/				/				/		
12	/				/				/		
13	/				/				/		
14	/				/				/		
15	/				/				/		
16	/				/				/		
17	/				/				/		
18	/				/				/		
19	/				/				/		
20	/				/				/		
21	/				/				/		
22	/				/				/		
23	/				/				/		
24	/				/				/		
25	/				/				/		
26	/				/				/		

27	/			/		/	
28	/			/		/	
29	/			/		/	
30	/			/		/	
31	/			/		/	
32	/			/		/	
33	/			/		/	
34	/			/		/	
35	/			/		/	
36	/			/		/	
37	/			/		/	
38	/			/		/	
39	/			/		/	
40	/			/		/	

Aspectos generales a considerar.	Si	No	Observaciones
1- El instrumento permite la verificación	/		
2- El número de ítems es adecuado	/		
3- Los ítems poseen una secuencia lógica	/		
Validez			
Puede ser aplicado el instrumento	Puede aplicarse luego de efectuarse las correcciones y/u observaciones		Debe ser reelaborado el instrumento. Se recomienda no aplicar.
Si	N/A		N/A

Validado Por: MSc. Dennis Zavala C.I.: 10.257415

Firma MSc. Dennis Zavala Fecha 05-02-20

Anexo B-2.- Formato de Validación de los Instrumentos de Recolección de Datos. MSc. Leidys Núñez.



República Bolivariana de Venezuela
 Universidad José Antonio Páez.
 Dirección General de Estudios de Postgrado.
 Maestría en Gerencia de la Comunicación Organizacional.

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Autor: Adriana Beatriz Ecarri Sánchez. C.I.: V-7119064.
Título: PLAN DE INDUCCIÓN PARA MEJORAR EL SISTEMA DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL EN UNA UNIDAD EDUCATIVA.

Aspectos relacionados con los ítems.

Nro. del ítem	Buena estructura		Pertinencia		Coherencia		Mide lo que se pretende		Observaciones
	Si	No	Clara	Confusa	Si	No	Si	No	
1	✓				✓				
2	✓				✓				
3	✓				✓				
4	✓				✓				
5	✓				✓				
6	✓				✓				
7	✓				✓				
8	✓				✓				
9	✓				✓				
10	✓				✓				
11	✓				✓				
12	✓				✓				
13	✓				✓				
14	✓				✓				
15	✓				✓				
16	✓				✓				
17	✓				✓				
18	✓				✓				
19	✓				✓				
20	✓				✓				
21	✓				✓				
22	✓				✓				
23	✓				✓				
24	✓				✓				
25	✓				✓				
26	✓				✓				
27	✓				✓				
28	✓				✓				
29	✓				✓				
30	✓				✓				
31	✓				✓				
32	✓				✓				
33	✓				✓				
34	✓				✓				
35	✓				✓				
36	✓				✓				
37	✓				✓				
38	✓				✓				
39	✓				✓				
40	✓				✓				

17	/	/	/
18	/	/	/
19	/	/	/
20	/	/	/
21	/	/	/
22	/	/	/
23	/	/	/
24	/	/	/
25	/	/	/
26	/	/	/
27	/	/	/
28	/	/	/
29	/	/	/
30	/	/	/
31	/	/	/
32	/	/	/
33	/	/	/
34	/	/	/
35	/	/	/
36	/	/	/
37	/	/	/
38	/	/	/
39	/	/	/
40	/	/	/

Aspectos generales a considerar.	Si	No	Observaciones
1- El instrumento permite la verificación.	/		
2- El número de ítems es adecuado.	/		
3- Los ítems poseen una secuencia lógica.	/		
Validez			
Puede ser aplicado el instrumento:	Puede aplicarse luego de efectuarse las correcciones y/u observaciones		Debe ser reelaborado el instrumento. Se recomienda no aplicar.
Si	N/A		N/A

Validado Por: Msc. Leidy Núñez C.I.: 10.730.307

Firma Leidy Núñez Fecha 05-02-2020

Anexo C. Instrumento (Cuestionario).



Universidad José Antonio Páez.
Dirección General de Estudios de Postgrado.
Maestría en Gerencia de la Comunicación Organizacional.

Encuestas

Participante:

C.I.:

Fecha:

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario

Fuente de información: Docentes

Objetivo específico nro. 01: Analizar la situación actual en cuanto a la información institucional que se le da al personal que ingresa a la organización; a fin de identificar oportunidades de mejoras y fortalezas actuales.

Instrucciones generales:

- Lea detenidamente el cuestionario antes de proceder a responder los ítems.
- El cuestionario está conformado por **ÍTEMS** contentivos de preguntas con alternativas de respuestas, marque con una “X” aquella que mejor lo describe (**MARQUE SÓLO UNA**).
- Trate de ser objetivo, concreto y específico, según la pregunta formulada.

VARIABLE: Comunicación Organizacional.									
Usted como Docente considera que al ingresar:									
Flujo de la comunicación	Indicadores	Ítem	Enunciado	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca	
	Comunicación Descendente		1	Recibe la información e instrucciones claras para el desarrollo de las actividades en la institución.					
			2	La Dirección socializa la misión, visión, valores y metas de la institución.					
			3	La Dirección utiliza diversos medios (Carteleros, folletos, carteles, etc.) para difundir información al personal de la institución.					
	Comunicación Ascendente		4	La Dirección toma en cuenta la comunicación del Docente en cuanto a la realidad de la institución.					
			5	La Dirección toma en cuenta la percepción de los docentes para tomar decisiones.					
			6	La Dirección tiene en cuenta la participación de los Docentes al momento de decidir los objetivos de la institución.					
	Comunicación Horizontal		7	La Dirección promueve Consejos Docentes mensualmente.					
			8	La Dirección hace uso de los canales regulares para informar al personal sobre los cambios que se dan de imprevisto en la dinámica escolar.					
			9	El director reconoce la existencia de canales de comunicación formal entre los departamentos que conforman la institución educativa.					

VARIABLE: Comunicación Organizacional
Usted como Docente considera que:

Barreras de la comunicación	Indicadores	Ítem	Enunciado	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca	
	Filtrado	10	Percibe que la información que se emite por parte de los Docentes y Coordinadores a la Dirección es siempre objetiva.						
		11	La información entregada al Director es manipulada para que ésta sea vista más favorable.						
		12	Recibe confianza por parte de la Dirección para establecer una comunicación eficaz.						
	Percepción Selectiva	13	Reconoce que los criterios personales y las emociones de los miembros de la comunidad alteran el sentido de la información manejada por la Dirección.						
		14	El director utiliza un mecanismo que evita el sesgo de las informaciones dentro de la institución.						
		15	Considera que en la institución se distorsiona el sentido de la información debido a la condición cultural de algunos de sus miembros.						
	Desconocimiento de la información	16	Considera que existe desconocimiento de información que distorsiona el sentido de pertenencia y orientación al logro de la misión de la institución.						
		17	Existe en los empleados una actitud generalizada de desvalorización por las informaciones dadas en la institución.						
18		Considera que la Dirección necesita realizar grandes esfuerzos para lograr la atención de sus empleados.							
Omisión	19	Recibe una información completa sobre las actividades que se planifican mensualmente en la institución.							
	20	Considera que la información que recibe desde su ingreso es la pertinente y completa.							
	21	El personal Docente se restringe de dar sus opiniones por miedo a actuar incoherente con respecto a los valores institucionales por desconocimiento de los mismos.							

VARIABLE: Gerencia

Usted como Docente considera que:

Componentes de la Gerencia Estratégica	Indicadores	ítem	Enunciado	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
	Direccionamiento Estratégico	22	La misión y la visión de la institución son perfectamente claras.					
		23	Tiene clara las metas de su institución.					
		24	La Dirección socializa el cronograma estratégico con el personal docente.					
	Gestión Estratégica	25	Existen criterios básicos por parte de la Dirección para la integración de todo el personal de la institución.					
		26	Las acciones realizadas por la Dirección están articuladas al planteamiento estratégico de la institución.					
		27	La Dirección utiliza de manera sistemática la información proporcionada por los resultados de la evaluación mensual del personal para la mejora de la institución.					
	Consejo Educativo	28	Reconoce la existencia de un Consejo Educativo en la institución.					
		29	La Dirección promueve la función del Consejo Educativo al personal Docente desde su ingreso.					
		30	Se siente informado sobre su rol y funciones ante las autoridades del consejo educativo y la comunidad escolar.					
Cultura Institucional.	31	Conoce físicamente cada espacio del ambiente institucional y la pertinencia del uso de los mismos.						
	32	El director motiva desde las diferentes instancias de la institución el trabajo en equipo.						
	33	La institución cuenta con formas de reconocimiento de los logros para sus integrantes en el ámbito pedagógico y administrativo.						
Clima Escolar	34	La Dirección genera en la institución un ambiente agradable que fomenta el liderazgo en los docentes.						
	35	El personal y la dirección forman un equipo para alcanzar los objetivos de la institución.						
	36	Existe en la institución libertad de expresión para comunicar sentimientos sin temor.						
Relaciones con el entorno	37	Mantiene una frecuente comunicación con los padres de familia.						
	38	La Dirección promueve proyectos que vinculen a los padres de familia con la institución.						
	39	La Dirección maneja alianzas con el sector productivo y empresarial en beneficio de la dinámica escolar.						

Anexo D. Coeficiente ALFA CRONBACH.
Aplicado a la muestra obtenida del estudio.

Encuestados	Ítems																																							Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39		
1	5	5	3	5	4	3	2	4	4	4	4	5	4	5	3	2	5	5	2	5	4	4	2	3	3	2	2	3	5	4	4	3	5	4	3	1	3	2	2	138	
2	5	4	3	4	5	5	4	5	4	3	3	5	4	3	4	4	2	4	2	5	3	2	4	5	5	2	3	5	5	3	5	2	5	3	5	5	2	2	1	145	
3	5	4	2	3	3	5	5	4	4	4	3	5	3	5	2	2	2	4	2	5	4	3	2	3	4	2	3	3	4	5	3	5	3	3	5	3	5	3	3	138	
4	5	2	1	1	2	1	3	1	1	1	2	5	5	4	2	3	5	5	5	4	3	5	2	4	5	2	2	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	135	
5	5	2	4	3	2	4	4	4	4	5	3	4	2	4	4	2	3	5	3	4	5	3	2	4	3	2	4	3	5	5	3	5	3	2	5	3	5	3	2	138	
6	5	2	5	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	3	5	3	3	5	2	4	5	5	4	4	3	4	2	2	5	2	2	5	2	2	2	2	5	2	2	140	
7	4	4	4	2	4	5	3	3	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4	3	2	2	3	4	2	4	2	2	2	5	4	2	5	4	3	3	2	5	4	4	139	
8	5	4	4	3	3	5	5	4	4	4	3	5	3	5	5	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	5	3	2	2	2	3	3	2	4	2	3	3	2	126
9	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	5	3	144	
10	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	3	3	3	4	3	5	3	4	4	162
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	5	5	5	4	4	164
12	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	4	4	5	173
Suma	58	43	42	41	44	47	47	45	49	46	39	58	48	51	47	40	44	52	41	50	45	43	41	45	46	34	39	41	50	46	38	47	45	39	46	40	48	40	37	1742	
Varianza	0,15	0,99	1,18	1,17	0,97	1,36	0,99	1,11	1,17	1,24	0,39	0,15	0,91	0,57	1,17	1,33	1,52	0,61	2,08	1,24	0,75	0,99	1,36	0,75	0,70	1,06	1,66	0,99	1,24	1,24	0,88	1,36	1,11	1,11	1,42	2,06	1,27	0,97	1,72	42,97	

Sumatoria de las Varianzas Total	191,24
Total ítems	39
Sección 1	1,03
Sección 2	0,78
Coeficiente de Confiabilidad Alfa Cronbach	0,80

$$\alpha = \frac{39}{39 - 1} * \left[1 - \frac{42,97}{191,24} \right]$$

$$\alpha = 1,03 * 0,78$$

$$\alpha = 0,80$$

Anexo E. Presentación del Plan de Inducción de la U.E. “Los Palmares”.



U.E. LOS PALMARES
NAGUANAGUA - CARABOBO

Plan de Inducción Docente

¡Assalamu Aleikum Wa Rahmatulahi Ua Barakatu!

Año Escolar / 2020-2021



El Colegio U.E. Los Palmares representado por el personal Directivo, Docente, Administrativo y de Ambiente, les brinda un afectuoso saludo de bienvenida para el nuevo año escolar 2020-2021.

El equipo de trabajo que conforma esta casa de estudios los acoge con gran regocijo ofreciéndoles una programación llena de nuevas expectativas, a su vez les invita a integrarse y participar en la ardua labor académica y formativa de nuestros estudiantes durante el presente período lectivo.

Al personal que nos ha acompañado desde años anteriores, nuestro agradecimiento por su constancia, apoyo, crítica constructiva y confianza depositada, y a quienes se incorporan a la institución en este año, se les recibe con gran emoción, invitándoles a integrarse a nuestra gran familia.

Construir el futuro con nuestros estudiantes es una tarea que debemos asumir en conjunto escuela, familia y comunidad, gracias por ser parte de esta gran historia .

¡Éxitos en este nuevo año escolar para todos!

RESEÑA HISTÓRICA

En Venezuela , hay muchas organizaciones de beneficencia, centros islámicos, clubes árabes, escuelas, capillas y mezquitas. En Valencia , Estado Carabobo, nace la inquietud de dar respuesta a la necesidad de ofrecer a la comunidad musulmana una institución educativa sobre las bases del camino de las enseñanzas del Islam. Es así como inicia la Unidad Educativa Los Palmares, comenzando con una población estudiantil aproximada de 10 estudiantes, donde se fueron incorporando progresivamente y el 13 de Octubre del 2009 se establece su fecha de fundación con un numero de 75 estudiantes, atendiendo su estructura escolar bajo la legislación educativa venezolana.



MISIÓN

La Unidad Educativa "Los Palmares" es una institución privada sin fines de lucro que orienta sus acciones hacia el desarrollo integral de niños (as) y jóvenes con un equipo multidisciplinario de profesionales de la educación con alto nivel de conciencia, responsabilidad y excelencia académica, apoyándose en el amor a Dios y en la familia, para fortalecer el proceso educativo en la búsqueda de hombres y mujeres que respondan a las exigencias del marco histórico social bajo un ambiente de aprendizaje islámico.



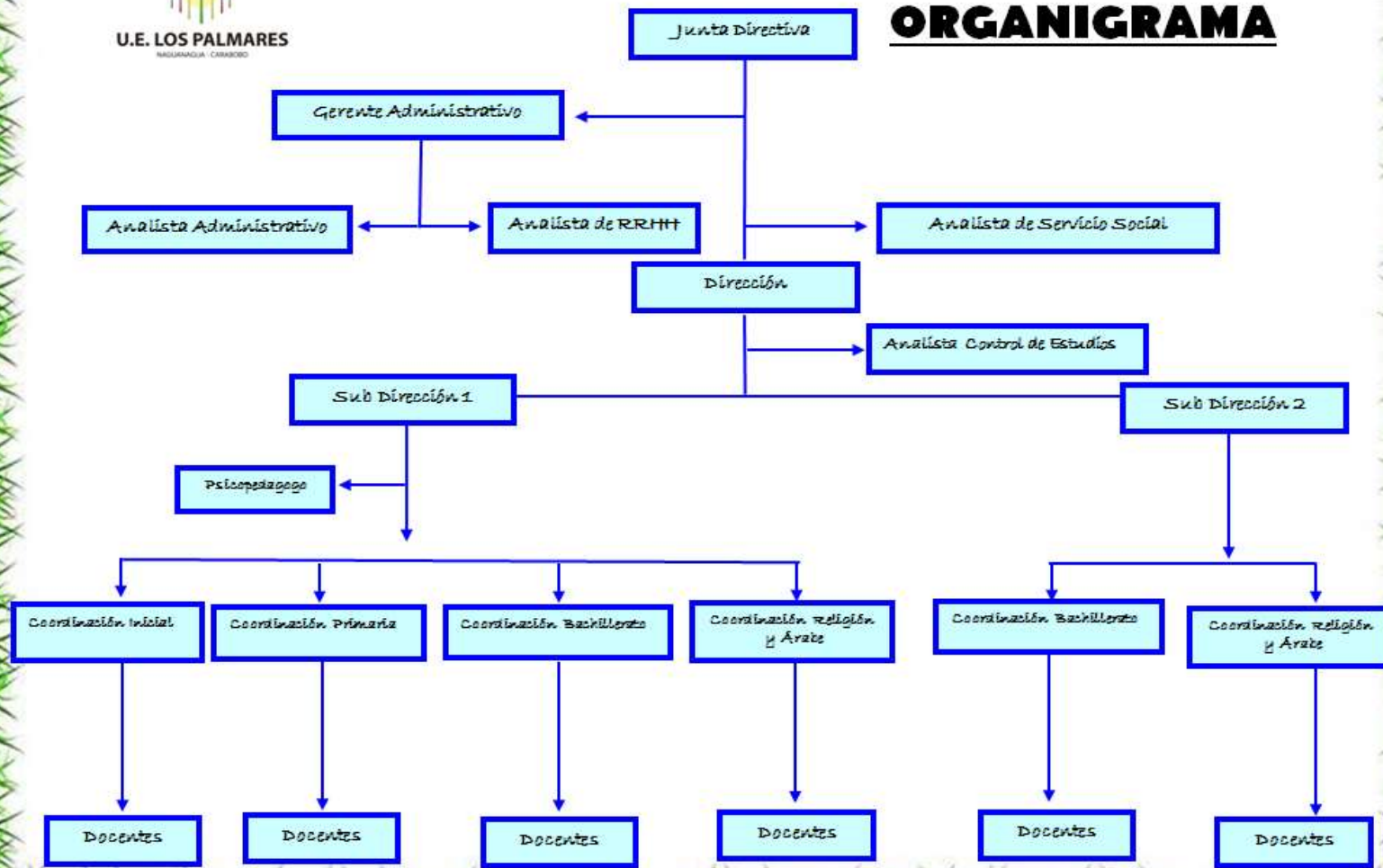
VISIÓN

Ser un modelo educativo con personalidad Islámica, en la formación moral y académica de las generaciones futuras, protagonistas de su propio desarrollo, capaz de asumir retos, responsabilidades y cambios para ofrecer su modelo a la sociedad.





ORGANIGRAMA



¿Cómo funcionamos dentro y fuera del aula?

*Nuestra prioridad es :

- ✓ Fomentar en nuestros niños el amor, la obediencia y el agradecimiento a **ALLAH (DIOS ÚNICO)** por todo lo que tenemos: alimentos, vestimenta, otros. Fomentar el buen carácter y los buenos modales, rescatando los valores de: RESPETO, HONESTIDAD, SINCERIDAD, TOLERANCIA, VERACIDAD, COOPERACION, RESPONSABILIDAD, DEDICACIÓN, DISCIPLINA, ORDEN, AMOR AL PRÓJIMO , otros.
- ✓ La Excelencia Académica.

*¿Cómo debe ser nuestra conducta?

- ✓ Está determinado que el factor mas importante en la educación es el ejemplo, por lo tanto debemos ser cuidadosos en cada paso que damos, debemos tener congruencia entre lo que decimos y hacemos.
- ✓ No llevar nuestros problemas personales al plantel y mucho menos al aula de clases, debemos auto-controlarnos para no transmitirle a nuestros niños sentimientos de angustia, miedo, tristeza, otros.

¿Cómo funcionamos dentro y fuera del aula?

*¿Cómo corregimos a nuestros niños?

- ✓ No utilizamos el castigo ni las amenazas. **LOS ORIENTAMOS** con reflexiones en privado.
- ✓ Debemos velar por el BIENESTAR EMOCIONAL del niño. Para ser un DOCENTE FASCINANTE, es necesario conocer el alma humana y así descubrir herramientas pedagógicas capaces de transformar el salón de clases en un lugar armónico.
- ✓ ESTA COMPLETAMENTE PROHIBIDO EL USO DE SOBRENOMBRES PARA DIRIGIRSE A LOS NIÑOS Y ADOLESCENTES.

*¿Cómo estimulamos y motivamos a nuestros niños?

- ✓ Haciendo uso de palabras de reconocimiento por sus logros, además de utilizar recursos como por ejemplo: estrellas de colores(la estrella amarilla representa buen comportamiento, la estrella azul comportamiento regular y la estrella roja comportamiento inadecuado o puedes hacerlo mejor) y cuadros modeladores de conducta. No hacemos uso de figuras fantasiosas para determinar la conducta de nuestros niños.

*¿Cuáles son nuestras festividades?

NUESTRAS ÚNICAS FIESTAS SON DOS:

- ✓ EID AL FITR: fiesta cuando concluye el mes de RAMADAM (Mes del Ayuno)
- ✓ EID AL ADHA: FIESTA DEL SACRIFICIO (Cuando concluye la peregrinación a LA MECA).
- ✓ No se celebran festividades comerciales ni alusivas a otras religiones. Ejemplo: Día del Niño: para nosotros todos los días son días del niño. **NO SE CELEBRAN CUMPLEAÑOS.**

¿Cómo funcionamos dentro y fuera del aula?

*¿Cuándo podemos hacer compartir?

✓ Debe ser aprobado por la Coordinación respectiva, con el propósito de motivar a nuestros niños reconociendo sus logros con un compartir en el aula. Ejemplo: completo la identificación y memorización del abecedario completo.

*¿Cómo decoramos nuestras aulas ?

✓ Debemos ser **ALTAMENTE CREATIVAS**, haciendo uso de colores llamativos en la realización de recursos decorativos, como paisajes naturales, flores, plantas, árboles, cualquier tipo de figura inanimada como globos, ciudades, números, letras, trenes, corazones, figuras geométricas, casas, castillos, medios de transporte, materiales escolares, científicos, jardinerías, otros.., decoramos con absolutamente todo, **exceptuando imágenes de seres vivos (Animales y humanos).**





¿Cómo funcionamos dentro y fuera del aula?

*¿El dibujo como recurso?

- ✓ Promovemos en los niños que dibujen elementos del paisaje geográfico como plantas, paisajes naturales, objetos inanimados, exceptuando la figura humana y animales, pudiéndose utilizar la silueta de los mismos ejemplo: rellenar con papella la figura de un pez
- ✓ Fomentar la creatividad a través de técnicas de arte, técnicas de color, obtención de colores a través de mezcla de otros.

*¿Cómo son nuestros cantos?

- ✓ No entonar cantos, ni música, ni hacer uso de instrumentos musicales, éstos serán suministrados por el plantel. Solo esta permitido usar comandos de acción, ejemplo: a guardar cada cosa en su lugar.

¿Cómo funcionamos dentro y fuera del aula?

*¿Cómo dramatizamos o imitamos?

- ✓ Hacemos representaciones, usando los accesorios sin dramatizar el personaje. Ejemplo: este es el casco de un bombero y su trabajo es apagar el fuego.
- ✓ No hacemos simulaciones irreales ni falsas, como por ejemplo: fingir darle vida a objetos o cosas. Podemos usar otras estrategias como cuentos, narraciones o diálogos entre niños, basados siempre en la realidad y veracidad.

*¿Cómo usamos los medios de comunicación(video beam, TV, otros.)?

- ✓ Solo están permitidos los documentales procedentes del plantel. En caso de plantear alguna actividad que requiera un medio audiovisual, debe ser previamente aprobado por la Dirección y/o Coordinación del plantel, de lo contrario está completamente restringido.

*¿Qué debemos promover en nuestros niños?

✓ Debemos despertar en ellos la curiosidad por el saber para que se genere en ellos:

- *El estímulo hacia la lectura.
- *La búsqueda del conocimiento.
- *El incentivo para la investigación.
- *El ingenio para crear.



El Islam no es una religión que solo enseña a rezar en ciertas ocasiones, es un modo de vida que abarca todos los aspectos de la existencia.



Alecciona acerca de la adoración y las obligaciones con Alláh. Así como a conducirnos en la ley, en el comercio sin pecar y vivir en amistad con todos los hombres.

NUESTRO PROPÓSITO EN RELIGIÓN

Conocimiento para:

- ✓ Fomento de la fe a través del amor a Allah.
- ✓ Crecimiento personal en la formación de sus actitudes y valores.
- ✓ Coherencia entre lo que creo, aprendo y vivo, para ser un mejor musulmán.
- ✓ Formar ciudadanos de bien con calidad humana y académica.

RELIGIÓN

FIQH

- Limpieza en general
- Wudu-Salat

AQAAID

- Allah como Dios Único

AKHLAAQ (ADAB)

- Modales y buena conducta

TARIKH

- Nuestro Profeta Muhammad

DUAS / NOMBRES DE ALLAH

- Salat

Quraan



MEGAPIXL

Downloaded from megapixl.com/2287948



Revelado en versos por el Ángel Gabriel durante 23 años al Profeta Muhammad, siendo una guía para que la humanidad viva el camino correcto.

Los 5 pilares del Islam

- El Islam es una palabra árabe que significa «entregarse» ; es decir, aceptar el poder de Allah y seguir sus mandamientos. La felicidad en esta vida y el éxito en la vida después de la muerte sólo puede ser obtenido obedeciendo a Allah.
- La persona que acepta el Islam se llama musulmán «aquel que se entrega a Allah».
- El islam tiene 5 pilares:
 1. Creemos en un solo Allah y que el profeta Muhammad es el mensajero de Allah.
 2. Rezamos el Salah cinco veces en el día.
 3. Pagamos el Zakat a los pobres.
 4. Ayunamos en el mes de Ramadán
 5. Hacemos el Hajj.



La Surah Que abre (El "LIBRO") "Al- Fatihd"

**En el nombre de Allah, el Misericordioso, el
compasivo.***

- *Alabado sea Allah, El Señor del universo,*
 - *El Misericordioso, el Compasivo.*
 - *Soberano absoluto del Día del juicio.*
- *Sólo a Ti te adoramos y sólo en Ti imploramos ayuda.*
 - *Guíanos por el camino recto,*
 - *El camino de los que has favorecido,*
- *No el de aquellos que han merecido tu ira ni el de los extraviados.*

Alimentación

- Puntualidad
- Las Docentes tanto de académico como de religión deben dirigirse con sus grupos de manera alegre, ordenada y con buen tono de voz. De este modo les motivamos a ordenar sus zapatos para sentarse descalzos en el sufra.
- Las Docentes deben organizar esta actividad de acuerdo a la función de su cronograma de guardias en el área que le corresponda.
- Una vez sentados los estudiantes recitan juntos el Dua:

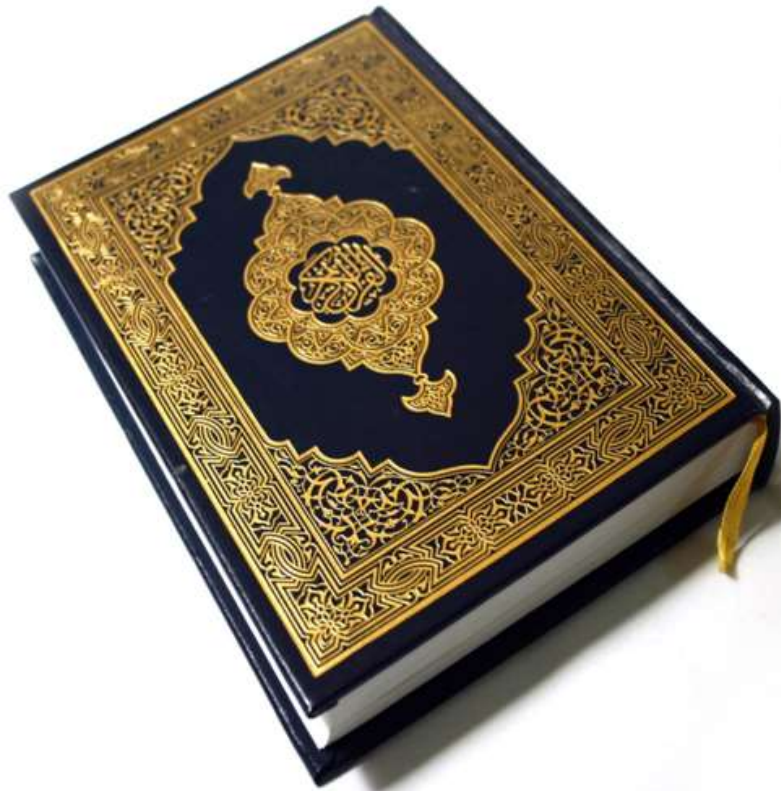
Dua al empezar a comer:

Bismillah wa Barakatillah.

Dua si ya empecé:

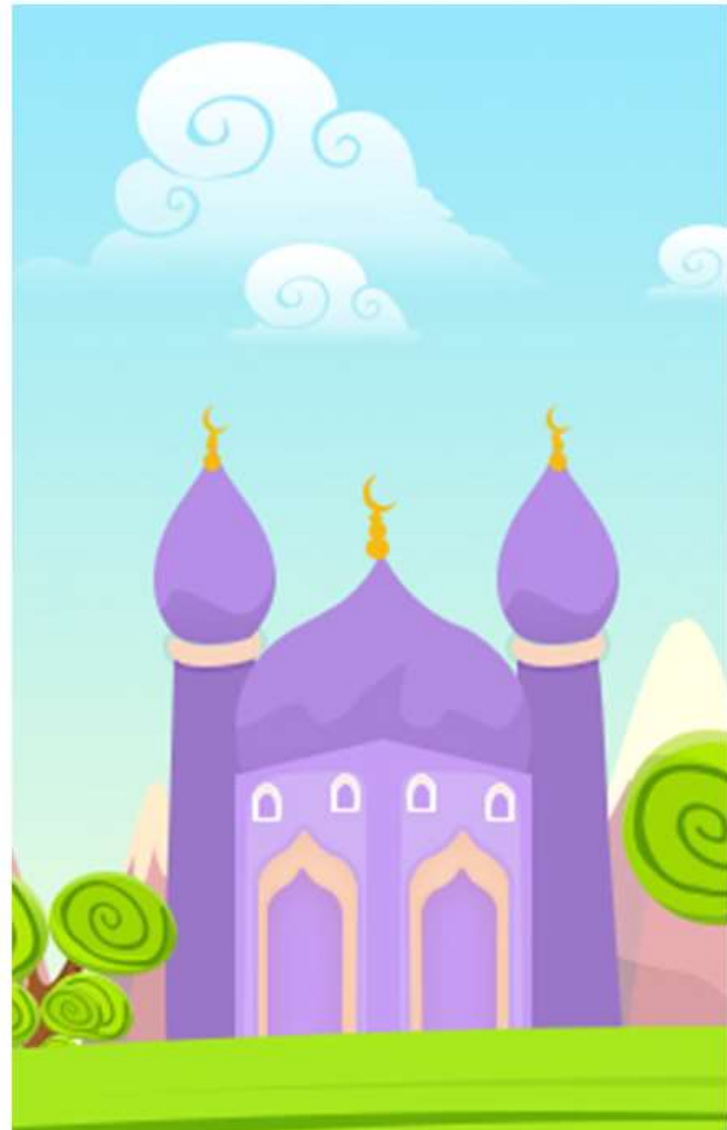
Bismillaji Awwalaju wa Akhiraju.





- Aprovechar el momento de la comida para conversar sobre los hábitos de higiene, los beneficios de seguir la Sunnah y algunas etiquetas del Islam como: lavar las manos, comer con la mano derecha, beber sentados y en tres sorbos, no recostarse de la pared, comer con moderación, entre otros.
- Cuidar que no se derramen jugos o alimentos en el sufra.
- Decir el Dua al terminar de comer:
Alhamdulillahil ladhi at'amana wa saqaana wa ya'alana muslimin.
- Asegurarse que no queden papeles o desechos en el Sufra.
- Asegurarse que bajen al recreo y recordarles ir al baño.
- Propiciar durante el recreo actividades lúdicas y recreativas aceptadas por el islam.

Antes de rezar hacemos la ablución para purificarnos y ponernos en presencia de Allah con un corazón y un cuerpo limpio.



Pasos del Wudhu



Adhan






Salah

1. Los musulmanes rezamos el salah cinco veces al día.
2. Rezamos el salah para agradecer Allah por todo lo que tenemos.
3. Los niños rezan el salah en la mezquita.
4. Allah se alegra mucho cuando rezamos el salah.
5. Los cinco salah son: Fayar, Dhujar, Asar, Magrid y Isha.





U.E. LOS PALMARES
NAGUANAGUA-CARABOBO

Nos complace en invitarles al acto del
Yalsa 2018-2019

Allah Al Khaliq

Lugar: Musallah de Mujeres:

- ✓ Inicial Martes 9 a las 9:30 am.
- ✓ Niñas y Niños 1ro, 2do. y 3ro. grado Jueves 11 a las 9:00 am.
- ✓ Niñas 4to., 5to. y 6to. grado Miércoles 10 a las 8:30 am.
- ✓ Niñas Media General Viernes 12 a las 9:00 am.
- ✓ Varones 4to., 5to., 6to. grado y Media General.
Domingo 14 a las 2:00 pm.

Julio 2019



Yalsa

ESPECIALISTAS

ENGLISH



PLAN LECTOR



Estética



Deporte



العربي



HORARIO ESCOLAR

- **Horario de Llegada: 6:55 am**

MÀXIMO Retardo de llegada : 7:05 am

Respetando el orden de llegada en el circuito peatonal y la puerta de entrada correspondiente.



- **Horario de Salida : 2:15 pm**

MÀXIMO Retardo de salida : 2:25 pm. Primero salen las rutas de transporte y seguidamente el resto de los estudiantes respetando el orden de salida en el circuito peatonal y la puerta de entrada correspondiente.

(EVITAR LLAMADAS TELEFÒNICAS A LAS ESTUDIANTES)

Se establece un margen de tolerancia de 10 min .
Luego de 3 RETARDOS el representante será citado por la Dirección. Lo cual dará motivo a que se levanten las actas respectivas y se tomen acciones correctivas.



HIGIENE PERSONAL

- ✓ Portar correctamente el uniforme escolar, no usar pantalones, medias ni zapatos distintos al del uniforme.
- ✓ El uniforme y pertenencias deben estar limpios e identificados con su nombre .
- ✓ Revisar constantemente: cabello, dientes, oídos, uñas.
- ✓ Las niñas **no deben asistir con maquillaje ni pintura de uñas.**
- ✓ Las niñas deben asistir con el **cabello recogido y siempre deben usar el mandil.**



CUMPLIMIENTOS LEGALES

- ✓ Actuar bajo las funciones de acuerdo al cargo que desempeña.
- ✓ Mantener vigente el certificado de salud y mental.
- ✓ Actuar bajo el reglamento de normas de la institución y todas las leyes que apliquen de acuerdo a la legislación venezolana.
- ✓ Los reposos por más de 3 días deben ser convalidados ante el IVSS.
- ✓ Para indemnizar los reposos solo se cancelara un tercio del salario a partir del 4to. día, ya que los 3 primeros días no los cubre ni el IVSS ni la institución.

PLAN DE BENEFICIOS

- ✓ Salario
- ✓ Bono Mensual por Desempeño
- ✓ Utilidades
- ✓ Vacaciones
- ✓ Transporte
- ✓ Jornada de trabajo
- ✓ Uniforme
- ✓ Uso de equipos y área de trabajo.

DÍAS FERIADOS

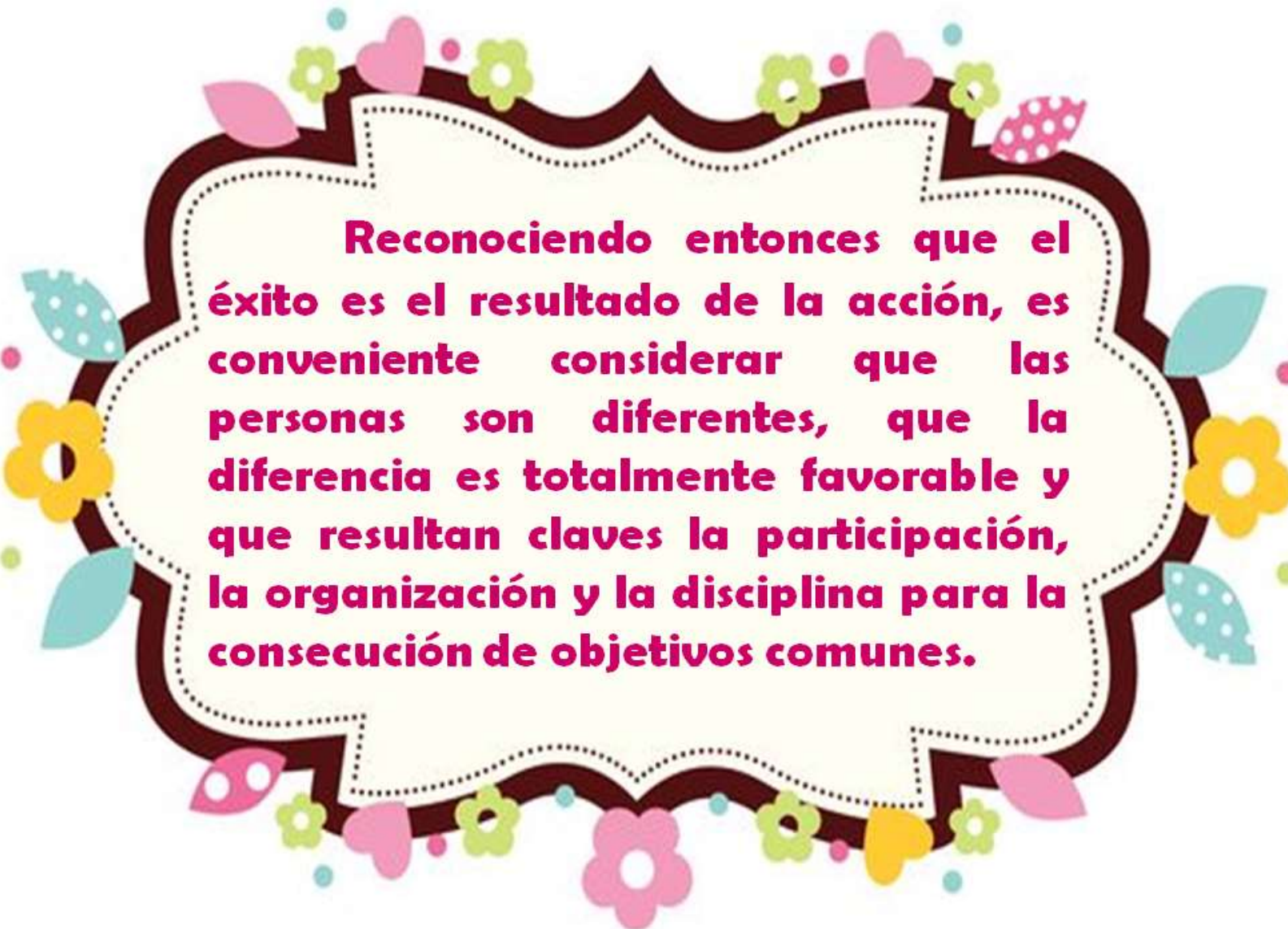
- ✓ **EID AL FITR:** Fiesta cuando concluye el mes de Ramadán (Mes del ayuno).
- ✓ **EID AL ADHA:** Fiesta del sacrificio (cuando concluye la peregrinación a la MECA).

UNICOS DÍAS FERIADOS NO LABORABLES		
Diciembre	19 de diciembre al 06 de enero	19 días
Día del maestro	15 de enero	1 día
Carnaval	24 y 25 de febrero aprox.	2 días
Semana Santa	06 al 10 de abril aprox.	5 días
Día del trabajador	1 de mayo	1 día
Ramadán	14 al 22 de mayo aprox.	7 días
Vacaciones	12 de julio al 31 de agosto	50 días
TOTAL		83 días

¿Qué es lo que hace que un equipo sea bueno?



- La excelencia comienza con personas magníficas de gran calidad humana.
- Los integrantes se potencian entre si.
- Tiene personas dinámicas.
- Los equipos sobresalientes aman el talento y saben dónde encontrarlo.
- Cuentan con personas capaces de trabajar juntas.



Reconociendo entonces que el éxito es el resultado de la acción, es conveniente considerar que las personas son diferentes, que la diferencia es totalmente favorable y que resultan claves la participación, la organización y la disciplina para la consecución de objetivos comunes.

SENTIDO DE PERTENENCIA

Comenzamos un año escolar lleno de grandes sueños y retos, solo con acciones positivas en beneficio de nuestros estudiantes, lograremos mejorar nuestro colegio, contamos con ustedes y ustedes cuentan con nosotros.

Cuidemos y construyamos todos el mejor presente y futuro de la Gran Familia que somos.



U.E. LOS PALMARES

NAGUANAGUA - CARABOBO

El Profeta (s.a.w.) dijo:

“Quien emprende un camino en búsqueda del conocimiento, Allah (s.w) le facilitará el camino hacia el Paraíso”. (Abu Dawud)



*¡Gracias por hacerte parte
fundamental de la misión de
la gran familia de la
U.E. Los Palmares !*



U.E. LOS PALMARES
NAGUANAGUA - CARABOBO

Otorga el presente certificado a:

*Por haber participado exitosamente en el Programa de Inducción Docente
Año escolar 2020-2021*

Naguanagua, de Septiembre del 2020.

Dirección

Sub-Dirección

Coord. Pedagógico

Coord. Religión

Anexo F. Infografía para la Presentación del Trabajo de Grado.

Leda. Adriana Ecarri C.I. v-7119064
UJAP Dirección de Estudios de Postgrado Gerencia Comunicación Organizacional
Trabajo de Grado Mayo 2020



Título:

PLAN DE INDUCCIÓN PARA MEJORAR EL SISTEMA DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL EN UNA UNIDAD EDUCATIVA.

Objetivo General

Diseñar un plan de inducción para mejorar el sistema de comunicación organizacional en la U.E. "Los Palmares" en Naguanagua estado Carabobo.



U.E. LOS PALMARES
NAGUANAGUA - CARABOBO

Objetivos Específicos

- Analizar la situación actual en cuanto a la información institucional que se le da al personal que ingresa a la organización; a fin de identificar oportunidades de mejoras y fortalezas actuales.
- Definir la información pertinente de acuerdo al reglamento interno, normas institucionales, misión, visión y valores de la organización, con el propósito de conocer los requerimientos en términos de procesos de trabajo, educación, rutina, hábitos, cultura, competencias y nivel de desempeño requerido.
- Organizar un plan de inducción, para favorecer la buena comunicación organizacional contando con un personal altamente capacitado, integrado, con sentido de trabajo en equipo y alineado a los fines de la organización.

Metodología:

La investigación se realizó bajo la modalidad de un proyecto factible, enmarcada bajo las características de la investigación de campo, con apoyo de la investigación documental, empleando técnicas de recolección de datos: tales como: la observación directa y el cuestionario. La población estuvo conformada por 40 trabajadores pertenecientes a la institución; la muestra quedó constituida por el 30% de la población, lo que representa a 12 trabajadores. Para la recolección de datos se aplicó una encuesta tipo cuestionario constituida por 5 ítems con escalamiento tipo Likert.

Resultados

Se identificaron debilidades para transformarlas en oportunidades de mejoras, siendo este el insumo que alimentó las líneas, para diseñar un plan, definido bajo el respeto al sustento teórico del Corán y tomando las bases referenciales del especialista en recursos humanos: Idalberto Chiavenato, de manera que el Docente maneje un criterio objetivo de lo que se espera de él y de patrones de formación para el educando, representantes y compañeros de labor, independientemente de la religión a la cual pertenezca o practique a nivel personal. Así mismo se define como línea de investigación la Planificación y Comunicación Estratégica Corporativa.

Conclusiones

- Flujo comunicacional manejado con un estilo de liderazgo autocrático, con instrucciones directas al logro, con mínima participación y socialización del equipo docente.
- Existen barreras en cuando al conocimiento de la misión, visión y las orientaciones para el cumplimiento de los objetivos sobre las bases de la cultura musulmana y el Islam, tanto en el personal académico como el religioso, además de presentarse el fenómeno del sesgo.
- Direccionamiento estratégico poco articulado a la participación de un consejo educativo como gobierno escolar, así como el aprovechamiento en positivo de la participación de la familia y la comunidad.
- Necesidad de mejorar el sistema de comunicación organizacional desde el mismo momento del ingreso, con el fin de que se superen los sesgos y las barreras, de manera que se logre un auténtico sentido de pertenencia y la orientación al logro.

Recomendaciones

- Propuesta de Plan de Inducción.
- Promover la participación con comisiones de trabajo y socialización de experiencias, tanto del área académica como religiosa.
- Planificar y ejecutar una red de información apoyados en el uso de la tecnología.
- Participación familia, escuela y comunidad.
- Crear sistema de incentivos y reconocimientos.
- Proceso continuo y permanente de mejoras de procesos comunicacionales.



Anexo G. Formato de Tutorías de Trabajo de Grado.



UNIVERSIDAD

JOSÉ ANTONIO PÁEZ

DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

INFORME FINAL DE TUTORÍAS DE TRABAJO DE GRADO

**GRADO ACADÉMICO AL QUE OPTA: MAGISTER EN GERENCIA DE LA
COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL**

NOMBRE Y APELLIDO DEL TUTOR	C.I.	GRADO ACADÉMICO
Edgar Eduardo León Guerra	4.122.734.	Dr.
NOMBRE Y APELLIDO DEL PARTICIPANTE	C.I	LAPSO DE LAS TUTORÍAS
Adriana Ecarri	7.119.064	Julio 2019 – Abril 2020
TÍTULO DEL TRABAJO:		

TUTORIA No	FECHA	PUNTOS TRATADOS	FIRMA DEL PARTICIPANTE	FIRMA DEL TUTOR
1			Adriana Ecarri	
2			Adriana Ecarri	
3			Adriana Ecarri	
4			Adriana Ecarri	
5			Adriana Ecarri	
6			Adriana Ecarri	
7			Adriana Ecarri	
8			Adriana Ecarri	
9			Adriana Ecarri	
10			Adriana Ecarri	
X			Adriana Ecarri	
N			Adriana Ecarri	

JUICIO VALORATIVO DE LA INVESTIGACIÓN:

San Diego, Urbanización Yuma, Valencia , Estado Carabobo

Teléfonos: (0241) – 8710903