

**CLIMA ORGANIZACIONAL / AMBIENTE LABORAL
DE LA INSTITUCION EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA DE LAS FLORES**

Agustín Codazzi - cesar

MARIA ANGELICA MUNIVE TORRES

**Trabajo exigido como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia
Educativa**

LILIANA PATRICIA RESTREPO MEDINA

Asesora

**UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA DEL NORTE
FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA
MEDELLÍN
2013**

**CLIMA ORGANIZACIONAL / AMBIENTE LABORAL
DE LA INSTITUCION EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA DE LAS FLORES
Agustín Codazzi - cesar**

MARIA ANGELICA MUNIVE TORRES

**LILIANA PATRICIA RESTREPO MEDINA
Asesora**

**UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA DEL NORTE
FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA
MEDELLÍN
2013**

NOTA DE ACEPTACIÓN

Jurado 1

Jurado2

Jurado 3

Mayo 31 de 2013

TABLA DE CONTENIDO

ÍNDICE	Pág.
Introducción.....	7
1. Presentación de la Institución.....	9
1.1. Breve reseña Histórica.....	9
1.2. Elementos corporativos.....	10
1.2.1. Misión.....	11
1.2.2. Visión.....	11
1.2.3. Filosofía.....	11
1.3. Área problemática.....	11
1.4. Formulación del problema.....	13
2. Objetivos.....	14
2.1. Objetivo general.....	14
2.2. Objetivos específicos.....	14
3. Justificación.....	15
4. Marco Teórico.....	17
4.1. Marco de antecedentes.....	17
4.2. Marco conceptual.....	19
4.3. Definición de términos básicos.....	25
4.3.1. Liderazgo.....	25
4.3.2. Dirección.....	26
4.3.3. Estímulos de la Excelencia.....	26
4.3.4. Motivación.....	26
4.3.5. Realización personal.....	26

4.3.6 Reciprocidad.....	27
4.3.7. Participación.....	27
4.3.8. Administración.....	27
4.3.9. Autoridad.....	27
4.3.10. Calidad.....	28
4.3.11. Clima Organizacional.....	28
4.3.12. Cultura Organizacional.....	28
5. Diseño Metodológico.....	29
5.1. Enfoque.....	29
5.2. Método.....	29
5.3. Tipo de Investigación.....	29
5.4. Población o Muestra.....	29
5.4.1. Muestra.....	30
5.5. Unidades de análisis.....	31
5.6. Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	32
5.7. Fuentes de información.....	32
5.7.1. Fuentes de información primaria.....	32
5.7.2. Fuentes de información secundaria.....	33
5.7.3. Fuentes de información terciaria.....	33
6. Análisis de los resultados.....	34
6.1. Gestión Directiva.....	35
6.2. Gestión Administrativa.....	36
6.3. Gestión de Convivencia y Entorno.....	37
6.4. Gestión Pedagógica.....	38
7. Conclusiones.....	40
8. Recomendaciones.....	42
Referencias Bibliográficas.....	44
Anexos.....	56

INTRODUCCIÓN

Las competencias para la buena dirección tienen fundamento en la necesidad de definir y profesionalizar el rol del director que se quiere encontrar en los establecimientos educativos. En efecto, producto de los vertiginosos cambios que vive la sociedad, en el actual contexto de globalización y considerando la estrategia de desarrollo nacional, se vuelve fundamental la inversión en las personas, ello implica elevar consistentemente la calidad de la educación de nuestra población.

Por otra parte, tales procesos han incidido en el perfil de los nuevos estudiantes, que además de hacer frente a necesidades educativas y formativas particulares, demandan metodologías de enseñanza acordes con los estímulos y realidades cotidianas.

Uno de los elementos más significativos en términos del nuevo rol que la sociedad debe esperar de sus directores, guarda relación con la capacidad de esos profesionales de convertirse en líderes del Proyecto Educativo de sus establecimientos, preocupados por obtener logros de aprendizaje para todos los estudiantes, logros institucionales y de satisfacción de la comunidad educativa, con capacidad de participar en las definiciones pedagógicas, administrativas y de clima organizacional.

Esta realidad es la base para dar a conocer el Clima Organizacional el cual debe proporcionar un Gerente Educativo, por tanto, el presente proyecto, en cada uno de los capítulos que lo conforman, pretende mostrar la importancia de generar ambientes laborales adecuados y estructurados para que los resultados obtenidos en todas las organizaciones de forma especial en el sector educativo sea eficaces.

En el capítulo I, se encuentra el planteamiento del problema donde se inserta la pregunta de investigación, motivo de la misma, en el capítulo II, se instauran los objetivos, tanto el general como los específicos. En el siguiente capítulo, el III, se presenta el por qué de la investigación realizada, en el IV capítulo corresponde al Marco Teórico, que integra las argumentaciones teóricas y contextuales donde se establece toda la información que soporta esta investigación.

El capítulo V, explica detalladamente la metodología central para la investigación de este estudio. El capítulo VI presenta el análisis de la información recolectada, finalmente en el capítulo VII queda conformado por las conclusiones y recomendaciones surgida del análisis de toda la investigación realizada.

1. PRESENTACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

1.1. Breve reseña histórica

Los grandes ideales comienzan desde la humildad del corazón. Lo que antes era sólo brindar un poco de apoyo a la sociedad, hoy se ha convertido en cuna de verdaderos ciudadanos de bien.

El inicio de toda la labor de la Fundación Educativa Nuestra Señora de las flores, ha sido cuando la señora María Victoria de Murgas esposa del Dr. Carlos Murgas Guerrero empresario, por su gran sensibilidad hacia el más necesitado, emprendió la misión de enseñarle a los trabajadores de la empresa a leer y a escribir, esto lo inició con algunas personas quienes con el tiempo ya no iban solos ellos sino que llevaban a sus hijos.

Ya no eran sólo los padres de Familia quienes necesitaban formación, sino también sus hijos, por tal motivo, se vieron en la necesidad de buscar a más personas que los acompañaran e hicieran parte de esta misión. Fue así, como en el año 1983, se emprendió el proceso para conseguir el permiso ante el Secretaria de Educación Departamental y funcionar como Escuela Educativa hasta Quinto grado de la Básica Primaria, pues ya la población había aumentado considerablemente.

Con la Educación Básica Primaria, transcurrieron 17 años, años en los cuales los estudiantes egresados salían a continuar sus estudios en las Escuelas estatales o privadas del Municipio.

Debido al aumento de la población infantil, en el 2000 se inicia el proceso para abrir la cobertura de la Fundación y llevar todo el proceso formativo de los estudiantes, por tal motivo en el 2001 se inicia con el grado Sexto de la Básica.

En el año 2004 se tuvo en cuenta todos los logros alcanzados con el nuevo reto de la institución y se definió abrir la media 10º y 11º con un énfasis especial “**Bachilleres técnicos con especialidad agroindustrial**”, lo cual ha sido de gran proyección y ayuda a la comunidad educativa.

Desde los inicios de la Fundación han prestado el servicio educativo un sin número de profesionales que han hecho parte de la familia Hacienda las Flores, actualmente se continúan alcanzando los logros propuestos y se mantiene el nivel de exigencia y responsabilidad ante la Comunidad Educativa y la sociedad.

1.2 Elementos corporativos

El Colegio Nuestra Señora de las Flores es una Institución Educativa sin ánimo de lucro, tiene por lugar de trabajo, el Municipio de Agustín Codazzi, en el departamento del Cesar, República de Colombia.

La Fundación es una Institución no oficial de educación Básica Primaria, Básica Secundaria y Media, entendida como Educación para todos. Su organización permite que se realice una Educación Integral que proyecta a los estudiantes y a toda la Comunidad Educativa a la participación ciudadana desde su propia integridad.

Se busca que la formación además de ser integral sea una formación humana y cristiana, basada en los principios propios de la religión Católica. La Fundación Educativa Nuestra Señora de las Flores tiene personería jurídica, reconocida por la resolución No. 000739 de 19 de Noviembre de 2009 del Ministerio de Educación Nacional.

1.2.1 Misión

- Somos una Fundación Comprometida con el desarrollo social de nuestro municipio, formadores de personas emprendedoras, respetuosas de los recursos naturales amantes del agro y la Industria; fortalecedora de valores que conlleven a una formación integral y constructores de nuevos conocimientos que ayuden a transformar nuestra región en un centro de producción agroindustrial, a través de la ciencia y la tecnología.

1.2.2 Visión

- La Fundación Educativa Nuestra Señora de las Flores en la próxima década, será la primera Institución Educativa del Municipio de Agustín Codazzi y del Departamento del Cesar, en la formación de personas integrales, competitivas, responsables, con principios democráticos, reconocida como el primer centro de investigación y asesoría en la generación de nuevos conocimientos en los procesos agroindustriales, orientados hacia el desarrollo tecnológico y científico de la región.

1.2.3 Filosofía

- Queremos formar ciudadanos de bien para la sociedad basados en principios éticos y morales, fundamentados en las necesidades agroindustriales de nuestra región para contribuir así con el progreso de nuestro país.

1.3 Área problemática

Las organizaciones se dan cuando un grupo de personas se unen para que, mediante la cooperación, puedan alcanzar objetivos en común. Tratar de entender el impacto que los individuos, los grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento

dentro de la organización, permite mejorar la eficacia de ésta y el alcance de dichos objetivos.

Este comportamiento se da debido a que, en la organización, existen ciertos determinantes como son los hábitos, creencias, valores y tradiciones, típicos de cada organización, conocidos como cultura organizacional. Es importante analizar todos aquellos factores que intervienen en dicho comportamiento, para poder así corregir ciertos errores que impidan alcanzar los objetivos, de la organización, exitosamente.

El sector Educativo no es la excepción, y las Instituciones Educativas como organizaciones tienen la necesidad de alcanzar objetivos que les permitan ofrecer un servicio educativo con calidad e integridad, en todos los estamentos que la conforman; (Docentes, Padres de familia, estudiantes, administrativos, personal de servicios generales etc.) y lograr así que cada uno sientan satisfacción con lo que hacen, motivados, recompensados desempeñando de manera óptima y responsable su labor educativa.

Por otra parte, el clima organizacional es un ambiente que es compromiso de todos los miembros de la Comunidad educativa, pero hay cosas que depende de la persona que dirige la institución, por eso, ser gerente Educativo, estar al frente de una Institución, debe revestir a la persona de ciertas cualidades y habilidades que a veces son inertes al mismo ser y otras en cambio se adquieren con la práctica.

En el contexto donde se iniciará el proceso investigativo corresponde a la Fundación Educativa Nuestra Sra. de las flores, ubicada en el Municipio de Agustín Codazzi, en el Departamento del Cesar y la cual tiene 29 años de funcionamiento y se caracteriza por la Calidad educativa del servicio que presta a toda la región.

Garantizar la calidad de la educación es un esfuerzo continuo, de trabajo en equipo y sobre todo de organización, por eso el trabajo investigativo que se realiza en este proyecto apunta generar ambientes adecuados para la consolidación de estrategias

que garanticen el éxito de las metas y propósitos de la Institución.

Por otra parte es necesario resaltar la importancia de la persona como centro de todo proceso organizativo ya que si ellas no se pueden lograr los procesos propuestos para mejorar. Ahora bien, se detalla que autores como Abraham Maslow, Douglas McGregor, James March y Herbert Simon (1962) centran sus estudios en las relaciones de las personas dentro de las Organizaciones.

Por tanto, ellos determinaron que las personas pretendían obtener algo más que recompensas o placer “al instante”. Según Maslow (s/f), las necesidades que quieren satisfacer las personas tienen forma de pirámide. Sin embargo, McGregor presentó otro ángulo del concepto de la “persona compleja”. Distinguió dos hipótesis básicas que llamó la Teoría X y La Teoría Y, la primera, es la posición tradicional de la motivación que sostiene que a los trabajadores les disgusta trabajar y que es preciso motivarlos por la fuerza, el dinero o las alabanzas, y la segunda, es el supuesto de que las personas tienen motivos inherentes para trabajar y hacerlo bien.

Estas teorías centradas en las lo que sienten las personas en lo que las motiva, la impulsa, muestran la importancia de hacer lo posible por ayudar a satisfacer las aspiraciones más profunda de cada uno de los trabajadores para que puedan realizar con más empeño y dedicación sus responsabilidades

1.4 Formulación del problema

- ¿Qué factores intervienen positiva y negativamente en el desarrollo del clima organizacional de la Fundación educativa Nuestra Sra. de las Flores en el Municipio de Agustín Codazzi – Cesar?

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo general

- Describir los factores que intervienen en el clima organizacional de la Fundación educativa Nuestra Sra. de las Flores, del Municipio Agustín Codazzi, generando con estos planes de mejoramiento y el fortalecimiento de la Fundación.

2.2 Objetivos específicos

- Identificar el nivel de motivación que tienen los Docentes dentro de la Fundación Educativa para alcanzar los objetivos y metas propuestos por la institución.
- Proponer alternativas de solución del mejoramiento del clima organizacional o mantenerlo, logrando la idoneidad del Servicio educativo que se presta a la sociedad.
- Identificar el nivel de liderazgo que prevalece en la Fundación Educativa garantizando los cambios propuestos en pro de la Calidad Educativa.
- Conocer el nivel de participación que prevalece en los diferentes estamentos de la Comunidad Educativa, que permitan el alcance de una educación continua y de calidad.

- Diseñar estrategias que identifiquen los factores que impiden el buen ambiente laborar para implementar soluciones en beneficios de la Comunidad Educativa.

3. JUSTIFICACIÓN

Las organizaciones, sin importar el tipo de estas, se encuentran formadas por personas y las relaciones interpersonales se dan con el fin de desempeñar acciones que ayuden al logro de las metas. Por ello, es que tratar de entender el impacto que los individuos, los grupos y la estructura tiene sobre el comportamiento dentro de la organización, permite mejorar la eficacia de ésta y el alcance de sus objetivos, este comportamiento se da debido a la cultura organizacional que en ellas prevalece.

Reflejo de ello es el clima organizacional, por lo que para conocer las percepciones que el trabajador tiene de las características de la organización, que influyen en las actitudes y comportamiento de los empleados, es necesario elaborar diagnósticos de clima organizacional, por tanto, con este estudio, se pretende alcanzar las expectativas de un grupo de Docentes que hacen parte de la Fundación Educativa Nuestra Sra. de las Flores, la cual será el objeto de estudio e investigación y se espera que los resultados obtenidos al final de todo el proceso, sean de utilidad en la institución y se tomen las medidas pertinentes, en pro a la mejorar del clima organizacional, factor trascendental en el éxito de la institución.

Por otra parte este trabajo investigativo busca conocer el impacto qué tiene la Institución educativa Nuestra Sra. de las Flores en medio de la sociedad a quien le brinda el servicio educativo y qué garantías de desarrollo y surgimiento tiene para la misma. Además la educación es parte fundamental para el desarrollo ya que un pueblo educado es un pueblo que surge, que evoluciona, que crece y eso es lo que se ha pretendido desde el inicio de la Fundación Educativa pero para lograr esto se debe estructurar y organizar excelentemente a nivel interno y de esta manera ser impacto positivo por la calidad educativa brindada a los estudiantes de la región.

Esta investigación también parte de la motivación de darle calidad a la labor que se desempeña y por ende mostrar que los contenidos planteados e implementados por la Universidad han sido asimilados para lograr elaborar un propuesta gerencial que permita el éxito del estudio recibido y por ende de la eficacia en el servicio educativo que se brinda en la Fundación Educativa nuestra Sra. de las Flores que sin lugar a dudas se revertirá en futuro positivo de la Comunidad Social donde se encuentra inmersa.

Todo se convierte en una cadena (Universidad-Estudiente Pregrado-Fundación Educativa-Sociedad) donde la responsabilidad, la seriedad y el compromiso son elementos claves para el funcionamiento de la propuesta investigativa que se lleva a cabo en este proyecto de grado.

4. MARCO TEÓRICO

4.1 Marco de antecedentes

Gómez Rada Carlos Alberto, (2010) plantea que uno de los tópicos de mayor interés en la actualidad en el campo de la psicología organizacional, son los estudios de Clima Organizacional, aspecto que ha cobrado mayor relevancia en vista de la necesidad de las organizaciones actuales de estar mejor preparadas para sobrevivir en un ambiente altamente competitivo.

El autor dice que el concepto de Clima Organizacional tiene una trayectoria de poco más de medio siglo en la literatura científica y sus orígenes pueden situarse según Brunet (1992), Él hace alusión a dos grandes escuelas de pensamiento: La escuela de la Gestalt y la escuela Funcionalista. De la primera, se deriva el concepto de orden en la percepción del mundo que nos rodea, a través de unos principios rectores que permiten organizar la información proveniente del mundo de los sentidos en unidades regulares de significación. De la segunda, se extrae la idea de que el comportamiento y el pensamiento de los individuos están en función del ambiente que les rodea y ello juega un papel central en su proceso de adaptación.

Un antecedente aun más importante, se encuentra en los planteamientos de la teoría de campo de Lewin (1936), citado por Brunet (1983), según la cual el comportamiento humano se expresa mediante la fórmula $C = f(P + E)$, esto es, el comportamiento es una función de las características psicológicas del individuo y su interacción con el medio ambiente. Este concepto propuesto por este autor, refleja de manera clara las bases sobre las que posteriormente se soportaría el constructo de clima organizacional.

Al centrarse en el clima organizacional en los contextos educativos, Carlos Alberto Gómez Rada resalta alguna de las investigaciones que se han realizado en este campo a continuación, él se mencionan las siguientes:

Sinha, Rumari y Anuradha (1994), investigaron los vínculos entre el nivel de de privación y la percepción de los estudiantes del clima socioemocional. Los resultados indicaron que dichas variables se relacionan significativamente.

Sabo (1995), examinó las relaciones entre clima educativo y la calidad de vida escolar, en una muestra de 49 profesores de escuelas de educación media. En este sentido, Riehl y Sipple (1996), evaluaron los vínculos entre el ambiente laboral de los profesores, las características más generales del clima organizacional educativo y el compromiso organizacional de los docentes.

Se concluye que aunque todos los instrumentos anteriores, varían en sus contenidos y estructura, tienen una característica de tipo metodológica común y es que han sido contruidos desde la teoría clásica de los test.

Un grupo de investigadores colombianos han realizado un estudio sobre la responsabilidad empresarial y dicen lo siguiente

El propósito de este estudio fue describir el clima organizacional, los factores de riesgo psicosocial y los estilos de liderazgo que perciben un grupo de 400 trabajadores del sector salud en cuatro ciudades colombianas, y observar si existen diferencias significativas entre ellas. Para ello se aplicó el ECO, el CFP y el PAT. De acuerdo con los resultados, los participantes presentaron riesgos psicosociales de diversa índole, siendo más relevantes los referidos a las relaciones interpersonales El clima organizacional, aunque no es óptimo, tampoco es adverso. Los dos estilos de liderazgo resultantes en el estudio fueron evidenciados solamente en Bogotá. Se encontraron diferencias

significativas en la mayoría de las variables estudiadas, lo cual podría deberse al efecto de aspectos culturales.

De lo anterior, se puede decir que, en los últimos años, el tema que ha venido tomando gran importancia en las instituciones públicas o privadas, es el estudio del clima organizacional, el cual permite conocer las percepciones que el trabajador tiene de las características de la organización, que influyen en las actitudes y comportamiento de los empleados; siendo esto de gran importancia, ya que un buen o mal clima organizacional influirá en la motivación y satisfacción en el trabajo, contribuyendo al logro o fracaso en el alcance de los objetivos institucionales.

4. 2. Marco conceptual

A continuación se presentan las diferentes teorías que enmarcan y sustentan el estudio del clima organizacional. Es importante señalar que si bien esta es una investigación que es realizada en una institución Educativa, la misma como organización, se fundamenta en las teorías de la administración, el comportamiento y las relaciones humanas, finalizando con la teoría de las organizaciones.

Daft, (2005) en su libro teoría y diseño organizacional, define a las organizaciones como entidades sociales que están dirigidas al alcance de metas, diseñadas con una estructura previamente analizada, donde se trabaja en coordinación y que está vinculada al medio ambiente. Por tanto, una de las características principales, de las organizaciones, es que están formadas por personas y las relaciones interpersonales se dan con el fin de desempeñar acciones que ayuden al logro de sus metas.

El autor menciona las funciones que una organización debe de cumplir, entre las que se encuentra:

- Reunir recursos para alcanzar las metas y resultados deseados
- Producir bienes y servicios con eficiencia

- Facilitar la innovación
- Utilizar productos modernos y tecnologías basadas en computadoras
- Adaptarse e influir en un ambiente cambiante
- Crea valor para los propietarios, clientes y empleados
- Acomodarse a los desafíos constantes de diversidad, ética, patrones de desarrollo profesional, motivación y coordinación de los empleados.

Es necesario que las organizaciones cumplan con dichas funciones, con el fin de que estas lleven la dirección y alcancen los objetivos que se elaboraron en su planeación. Por otro lado, es necesario entender que las organizaciones tienen diferentes perspectivas que ayudan a entender su funcionamiento, una de ellas es: la visualización de la organización como un sistema abierto que encara y configura a la organización.

Otra definición que se hace referencia al problema investigativo y que sin la cual se haría difícil obtener resultados exitosos es la cultura organizacional quien posee gran poder y existe la necesidad de enfrentarse a ella cuando se quiere dar un cambio, ya que este regularmente viene acompañado de estrategias que pueden ir en contra de las normas básicas de esa cultura y sus valores.

Todo este proceso de cambio, en atención a las exigencias del exterior, las organizaciones también deben preocuparse por todo aquello que ocurre dentro de la organización, es decir el clima organizacional, el cual se entiende como el conjunto de percepciones de las características relativamente estables de la organización, que influyen en las actitudes y el comportamiento de sus miembros.

Tanto la cultura como el clima organizacional deben ser estudiados y analizados constantemente, con el fin de perfeccionarlas para poder lograr una alta motivación de los individuos, realizar sus aspiraciones y, con ello, una mayor eficiencia en su desempeño laboral.

Por otra parte, Fayol (1916) resalta, en su teoría clásica de la administración, el énfasis en la estructura, la cual parte de un todo organizacional, con el fin de garantizar la eficiencia en todas las partes involucradas, sean órganos o personas. En esta teoría se toma en cuenta a todos los elementos que componen la organización y afirma que ésta debe cumplir seis funciones:

- técnicas: producción de bienes o servicios de la empresa.
- comerciales: compra, venta e intercambio.
- financieras: búsqueda y gerencia de capitales.
- de seguridad: protección de los bienes y de las personas.
- contables: inventarios, registros, balances, costos y estadísticas.
- administrativas: integración de todas las funciones de la dirección.

Si bien, es importante mencionar que el estudio del clima organizacional se fundamenta, prácticamente en su totalidad, en las teorías de las relaciones humanas, no se puede dejar de lado la teoría clásica de Fayol (1916), ya que, a pesar de ser una teoría en la que se veía al ser humano como un ente económico, se puede observar dentro de alguno de sus principios el trato equitativo y digno hacia los empleados, igualmente las teorías humanistas tienen de trasfondo un beneficio económico.

El ser humano ha vivido en una lucha por la búsqueda de la igualdad, donde las características tan específicas y únicas de los individuos se han perdido en su gran diversidad, lo que ha llevado a un confuso entendimiento y comprensión del comportamiento humano. Por eso, teoría del comportamiento humano, trata de integrar una serie de conceptos y variables que ayudan al estudio de como los individuos actúan e interactúan en sus diferentes contextos. Dentro de las características del comportamiento se desprende una serie de variables como la personalidad, autoestima, inteligencia, carácter, emoción, motivación, familia, aprendizaje y cultura, entre otros.

En este marco, el psicólogo estadounidense Douglas Mc Gregor (1962) afirma con indiscutibles argumentos que de la teoría del comportamiento humano se desprenden la mayoría de las acciones administrativas. Por tanto, quien se encuentra con buenas facultades humanas y con destreza en ciertas habilidades de competencia puede desempeñar con seriedad y criterio el liderazgo en diferentes ambientes y grupos sociales o empresariales. Esto es lo que hoy conocemos gracias a este autor como Desarrollo Organizacional.

La teoría de las relaciones humanas trae consigo una nueva visión, dentro de las organizaciones, sobre la naturaleza del hombre, ya que concibe al trabajador no como un ente económico, sino como un ser social con sentimientos, deseos, percepciones, miedos y necesidades que lo motivan a alcanzar ciertos objetivos, donde a través de los estilos de liderazgo y las normas del grupo se determina, de manera informal, los niveles de producción. Este enfoque humanista no pierde de vista el objetivo principal de las teorías clásicas, maximizar la productividad; esto, claro, sin dejar de lado que los factores sociales y psicológicos pueden determinar, en gran parte, la producción y satisfacción de los trabajadores.

En ese sentido, se desprende la teoría de la motivación de Elton Mayo (1932) en la cual, trata de explicar que tanto los factores económicos, salariales y las recompensas, sociales y simbólicas, motivan a los empleados influyendo en su comportamiento. Consecuente entonces es que el organismo humano permanece en estado de equilibrio psicológico; sin embargo, Lewin (s.xx) en su teoría de la motivación, hace énfasis en que toda necesidad, ya sea fisiológica, psicológica o de autorrealización, crea un estado de tensión en la persona que reemplaza el estado de equilibrio y esto lo predispone a llevar a cabo una acción; lo que quiere decir, que las necesidades motivan el comportamiento humano, capaz de satisfacerlas.

De esto, se puede decir que la motivación se refiere al comportamiento causado por necesidades internas de la persona, el cual se orienta a lograr los objetivos que puedan satisfacer sus necesidades.

Toda necesidad no satisfecha produce una frustración y origina ciertas conductas:

- Desorganización del comportamiento
- Agresividad
- Reacciones emocionales
- Alineación y apatía.

La motivación es un punto que no puede dejarse fuera del estudio del clima organizacional, ya que, definitivamente, los seres humanos se comportan y actúan dependiendo de las necesidades que deben satisfacer; por ello, los directivos de las organizaciones tienen que preocuparse por ayudar a satisfacer dichas necesidades, con el fin de no tener personal frustrado que impida u obstaculice el alcance de los objetivos.

Bajo el esquema estructural de la administración científica el pensamiento y planeamiento estaba en manos de unos pocos mientras que las acciones estaban en manos de muchos otros, posicionándose en la cúspide organizacional los primeros y en la base los últimos, aparece, Parker Follett Mary (S.XX) quién privilegia el aspecto integrativo que es condición necesaria, aunque no suficiente para el cambio, eficiencia y desarrollo organizacional. Se esforzó continuamente en integrar armoniosamente los intereses de las personas con los de los grupos, y los de estos entre ellos para alcanzar eficiencia organizacional.

Para Mary el personal involucrado – y esto es especialmente cierto en relación a la introducción de nuevos cambios y/o mejoras – debe ser partícipe de los mismos desde el mismo momento en que se discute la toma de decisiones respecto del camino a seguir, y no informarles cuando la decisión ha sido tomada respecto de cuál es la instrucción que deben seguir. Sugiere que siguiendo ésta práctica se levanta la moral y motivación del personal y se predispone una cultura de aceptación de los distintos participantes organizacionales.

La coordinación debe verse como un “resultado recíproco” donde todas las variables influyen e impactan sobre la situación. Consecuente con todo esto, se anota que Greiner Larry (1983) pone bien en claro que Desarrollo Organizacional debe tener bien cuenta el hecho de que las organizaciones se encuentran en un estado de cuasi-equilibrio que se caracteriza por el impacto de múltiples fuerzas sobre otra multitud de variables. Pero en aquél momento, Mary ha sido pionera al mencionar este postulado ya que el sobre-énfasis en la variable control centraba su foco en “eliminar variables” o asumirlas como sujetos pasivos, por decir lo menos.

Siguiendo en la línea de estudios referentes al *clima organizacional*, Taylor (1943), en sus escritos sobre cómo mejorar el sistema administrativo del trabajo mediante la especialización y la estructuración formal de las labores, demostró que al organizar un trabajo y desarrollar una línea de autoridad, se genera un ambiente de trabajo que brinda seguridad a las personas. Por tanto, el concepto de Clima Organizacional es uno de los aspectos más comunes en el diagnóstico organizacional, siendo una gran cantidad los autores que se han dedicado a su investigación.

Es por esta razón que es posible encontrar diferentes enfoques teóricos, distinguiéndose tres líneas principales:

- *Enfoque de medidas múltiples (como atributo de la organización)*: Esta perspectiva señala que el clima organizacional es un conjunto de características que describen a la organización y la distinguen de otra; son relativamente permanentes en el tiempo y ejercen influencia en el comportamiento de las personas que la componen (Forehand y Gilmer, 1964 en Silva, 1992).

El clima es un atributo de la organización y, por lo tanto, es externo al sujeto. De modo consecuente, para diagnosticar el clima de una institución se miden elementos como tamaño, niveles de autoridad, relaciones formales entre las personas, cantidad de normas y reglas.

- *Enfoque de medidas perceptuales (como atributo del individuo)*: Este enfoque es contrario al anterior y se relaciona con el concepto de clima psicológico. Se define como un conjunto de percepciones globales, o un resumen de ellas, que tienen los individuos acerca de su ambiente organizacional (Schneider y Hall, 1972 en Silva, 1992).

Esta afirmación supone que varios factores inciden en la forma de percibir que tienen los miembros de la organización y consideran que la situación percibida es lo más importante para determinar el comportamiento organizacional y no tanto la situación objetiva. Al estar el clima vinculado con los valores específicos de la situación, este refleja aquellos aspectos del ambiente a los cuales el sujeto le asigna importancia. El clima organizacional se considera en función de la percepción y del procesamiento de información cognitiva, destacándose la importancia de las diferencias perceptuales, de todo lo anterior se puede concluir que el clima es un filtro a través del cual pasan los fenómenos objetivos y se mide la forma en la cual la realidad es percibida.

4. 3. Definición de términos básicos

4. 3. 1. Liderazgo

El análisis del liderazgo, en el estudio del clima organizacional, es de gran importancia, ya que un buen ejercicio de éste ayuda a lograr buenos indicadores de eficacia y competitividad, además de que ayuda a la organización a mejorar su dinámica grupal y un mejor comportamiento de ésta. El liderazgo tiene la capacidad de influir y conducir a un grupo de personas para alcanzar las metas establecidas. Según el enfoque de las relaciones humanas, existen diversas teorías que explican el liderazgo, como lo son, la teoría de rasgos de personalidad la cual busca las

características de personalidad, sociales, físicas o intelectuales que diferencian a los líderes de los seguidores; y la teoría de estilos de liderazgo.

4. 3. 2. Dirección

Proporciona el sentido de orientación de las actividades de una unidad de trabajo, estableciendo los objetivos perseguidos e identificando las metas que se deben alcanzar y los medios para lograrlo.

4. 3. 3. Estimulo de la excelencia

Pone énfasis en la búsqueda de mejorar constantemente, mediante la incorporación de nuevos conocimientos e instrumentos técnicos. Promueve y asume la responsabilidad en cuanto a la calidad de los productos esperados y el impacto efectivo de la actividad institucional.

4. 3. 4. Motivación

Conjunto de reacciones y actitudes naturales, propias de las personas, que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio se hacen presentes.

4. 3. 5. Realización personal

Se lleva a cabo dentro de un contexto ocupacional en el cual la persona aplica sus habilidades.

4. 3. 6. Reciprocidad

Relación de dar y recibir, mutuamente, entre el individuo y la organización.

4. 3. 7. Participación

Contribución de los diferentes individuos y grupos formales e informales, en el logro de objetivos.

4. 3. 8. Administración

Proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el trabajo de los miembros de la organización y de utilizar todos los recursos disponibles para alcanzar las metas establecidas. Conjunto ordenado y sistematizado de principios, técnicas y prácticas, que tiene como finalidad apoyar los objetivos organizacionales a través de obtener resultados de máxima eficiencia y eficacia en la coordinación y aprovechamiento de los recursos humanos, materiales, financieros y tecnológicos. En síntesis, consiste en orientar, dirigir y controlar los esfuerzos para lograr un objetivo. Es una forma de actuación esencial de todo esfuerzo humano.

4. 3. 9. Autoridad

Capacidad que se confiere a un órgano o persona para actuar y resolver sobre determinada materia y en un campo específico. Facultad de dirigir las acciones, adoptar decisiones, dar las órdenes para que se realice alguna actividad o se acate una decisión. Es el derecho de tomar decisiones, dirigir el trabajo y dar órdenes. Fuerza para alcanzar los resultados deseados que indican la jerarquía formal y las relaciones de presentación de informes. Poder formal que una persona posee por su posición en la jerarquía de la organización. El reconocimiento de la autoridad es necesario para la eficacia de la organización y representa un coste de la pertenencia de la misma.

4. 3. 10. Calidad

Es el grado en que un producto satisface las necesidades del consumidor. Esto es cuando más satisfechos se siente al comprar un artículo mayor es la calidad de éste para nosotros. Es decir calidad es cuando cumple con las expectativas del cliente. Es el cumplimiento de especificaciones o estándares; excelencia (ofrecimiento de lo mejor) o cumplimiento y superación de las expectativas de los clientes.

4. 3. 11. Clima organizacional

Características del ambiente organizacional que son percibidas por los trabajadores y que predisponen su comportamiento.

4. 3. 12. Cultura organizacional

Conjunto de hábitos, valores y tradiciones, interacciones y relaciones sociales típicas de cada organización. Representa la forma tradicional en la cual están acostumbrados a pensar y hacer las cosas y es compartida por todos los trabajadores de la organización.

5. DISEÑO METODOLÓGICO

5.1 Enfoque

Cualitativo, ya que este proyecto es de enfoque cualitativo puesto permitió medir el clima organizacional y el ambiente laboral de la Institución educativa Nuestra Señora de las Flores desde la mirada de las percepciones e imaginarios.

5.2 Método

Estudio de caso: El estudio de caso es una herramienta de investigación fundamental en el área de las ciencias sociales, así como en la administración. Ahora bien, con base en el problema objeto de estudio, se detalla que desde este se permitió percibir el clima organizacional y el ambiente laboral de la Institución educativa Nuestra Señora de las Flores

5.3 Tipo de Investigación

Descriptiva, ya que se buscó específicamente describir la percepción de la comunidad académica y de los empleados de la Institución educativa Nuestra Señora de las Flores. Además se detalla que con esta propuesta se busca que este sea un insumo que permita generar un plan de mejoramiento en el escenario del clima organizacional y el ambiente laboral.

5.4 Población o Muestra

La población elegida para esta investigación es de carácter educativo. El municipio de Agustín Codazzi – Cesar cuenta con siete (7) escuelas estatales y 4 cuatro (4) de carácter privado. Se puede anotar que en el municipio las inversiones para el sector educativo son pocas y el seguimiento a las inversiones que se han realizado son mínimas causando así desinterés y descuido en los aportes realizados y por ende destrucción de materiales y dotaciones a la por falta de mantenimiento y organización de los dirigentes y directivos Docentes.

La Calidad Educativa en este municipio requiere de esfuerzo y dedicación es por eso que se pretende descubrir por medio de esta investigación las causales de la desmotivación de algunos docentes en sus lugares de trabajo, el poco sentido de pertenecía y qué hace falta para alcanzar un clima organizacional en las diversas instituciones educativas.

Se tomará como muestra a la Fundación educativa Nuestra Señora de las Flores para darle respuesta a interrogantes en torno al clima organizacional y ambiente laboral.

5.4.1 Muestra

El estudio de caso a la cual está dirigida esta investigación corresponde a un grupo de Docentes quienes laboran en la Fundación Educativa Nuestra Sra. de las Flores, ubicada en el Municipio de Agustín Codazzi – Cesar.

El Colegio cuenta con dos jornadas, por la Mañana se trabaja con la Básica Secundaria y Media y por la tarde se realiza el trabajo con la Básica Primaria. Son dos ambientes laborales completamente diferente en todos los aspectos; estudios, profesiones, personal, a nivel de relación etc. Algunos Docentes que trabajan por la mañana cuentan con trabajo en otras instituciones por lo cual se les dificulta cumplir

totalmente con la jornada escolar completa teniendo que retirarse de la Institución un tiempo antes de lo establecido. En la Jornada que dirige la primaria no se presenta esta dificultad de salidas antes de tiempo.

Como características se les puede resaltar que son muy profesionales en sus áreas de estudio, son personas competentes, en su mayoría responsables y dedicadas. Se preocupan por el estado académico y personal de sus estudiantes y buscan estrategias para ayudarlos en sus problemas.

La mayoría busca la manera de actualizarse y estar al día con los tiempos. Sobre todo en lo que respecta a la parte académica. En ambas jornadas los grupos de Docentes no son homogéneos en la edad, ya que existen diferencia en las edades bastantes visibles, por tanto, los comportamientos varían y en ocasiones existen dificultades a nivel relacional generando un ambiente no adecuado.

5.5 Unidades de análisis

- **Clima organizacional**

El clima organizacional es un elemento necesario e indispensable para generar ambientes de trabajos eficaces donde todos participan hacia un mismo fin, por lo tanto es necesario conocer el sentir de las personas que conforman estos grupos de trabajos y así fortalecer lo bueno que existe en ambiente y buscar mejoras en lo que aun no se ha tenido resultados positivos.

- **Ambiente laboral**

El ambiente laboral, es parte fundamental para realizar con eficiencia cada trabajo asignado. Cuando existe un ambiente favorable dentro de una organización las relaciones interpersonales son excelentes y permite que todo se realice con motivación y sentido de pertenencia.

Dentro de una organización generar un buen ambiente es compromiso de todos los miembros de la misma pues de todos depende que el lugar de trabajo sea agradable dentro de un clima de confianza, familiaridad, responsabilidad, libertad y seriedad. Por otra parte las ideas propuestas para mejorar ya sea por los líderes de proceso o por cualquier miembro de la Comunidad sean secundadas y aceptadas en pro a la mejora continua.

- **Percepción**

La percepción es la capacidad de captar con objetividad y sentido crítico todo lo que está a nuestro alrededor, por lo tanto, en un ambiente laboral y para secundar el buen clima organizacional, desarrollar esta capacidad es fundamental ya que con ella se puede descubrir lo que hace falta para alcanzar las metas propuestas, qué es lo que está fallando y qué camino es necesario seguir para mejorar, así mismo, permite valorar los logros alcanzados y motivar e incentivar a cada uno de los miembros por su esfuerzo dentro de la organización.

A nivel educativo esta capacidad bien desarrollada es una herramienta esencial para liderar los procesos y ayudar a los estudiantes a alcanzar buenos resultados en todos los aspectos de la vida ya que se les puede ayudar con más eficacia en sus problemas e impulsarlos a seguir adelante.

5.6 Técnicas e instrumentos de recolección de información.

Se resalta que este proyecto tuvo dentro de su proceso de recolección de datos la aplicación de técnicas como la observación, entrevista y encuesta como las herramientas más pertinentes dentro de la contrastación de los datos.

5.7 Fuentes de información

5.7.1 Fuentes de información primaria

Se tuvo como fuente principal a los docentes que son a los que se le van a aplicar los instrumentos diseñados para recolectar datos de primer nivel.

5.7.2 Fuentes de información secundaria

Fueron los artículos y el rastreo bibliográfico que se va a consultar, pues es desde aquí otra manera de dar cumplimiento a los objetivos y contrastar la información brindada por las personas y las bases teóricas en las que se fundamenta el temático objeto de estudio.

5.7.3 Fuentes de información terciaria

Fueron las bases de datos consultadas a través de la Web tales como: Ebsco, Redalyc, Dialnet, entre otras; así mismo, las páginas de internet y la Cibergrafía que se va a utilizar para consultar y complementar la información brindada por las fuentes primarias y secundarias todas estas de consulta electrónicas.

6. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

Los resultados arrojados en los instrumentos de recolección de datos, se evidencia que la Fundación educativa Nuestra Señora de las Flores, ubicada en el municipio de Agustín Codazzi – Cesar, cuenta con buena trayectoria de formación académica, humana, social, cultural, generando en su entorno, aceptación y acogida por el servicio educativo que presta a la región.

En los instrumentos aplicados realizada se resalta que cada uno de los estamentos esfuerzan por mejorar que conforman la Comunidad educativa se esfuerzan por prestar un servicio educativo de calidad apuntando a la buena marcha de la institución desde las buenas relaciones y compromiso con la comunicación entre sí.

Se cuenta con un buen liderazgo desde los jefes y directivos encargados de dinamizar los diferentes estamentos de la Comunidad Educativa. Se resalta un liderazgo proactivo, participativo, democrático y propositivo, esto ayuda a que todos se sientan de casa y que todos los aportes son valederos mientras sea para alcanzar el fin de la educación que se brinda; una educación basada en valores y humanizante.

El ambiente laboral que se refleja es un ambiente sencillo, agradable, comunicativo, de unión, aceptación, donde existe el compromiso de alcanzar las metas propuestas y llevar a cabo una educación de Calidad. Articulado a lo enunciado, se evidencia que existe motivación para el trabajo conjunto y se trata de mejorar todo aquello que no está conforme a los retos que se proponen a nivel institucional.

Todo apunta a que existen buenas bases a nivel organizativo y se tiene claro el papel que debe desempeñar cada miembro de la Comunidad Educativa, logrando con

todos los procesos liderados planeados y ejecutados una buena aceptación en la región donde el impacto ha sido positivo en todos los aspectos.

A continuación se presenta el análisis sustraído del material recolectado de cada estamento que conforma la Comunidad Educativa.

6.1 Gestión Directiva

Los resultados en la parte Directiva, evidencia que la Fundación Educativa Nuestra Señora de las Flores, si cuenta con un Horizonte Institucional definido por medio del cual todos los ámbitos de la Comunidad planifican y ejecutan sus funciones de acuerdo a los criterios establecidos, sin embargo, algunos Docentes manifiestas que este aspecto debe ser más socializado con los demás miembros de la Comunidad Educativa como son los estudiantes y Padres de familia, los cuales, presentan dificultad para expresar el sentido de la Filosofía, la Misión y Visión del Colegio.

Por otra parte, se muestra que los diferentes organismos del Gobierno Escolar son nombrados democráticamente, pero tienen poca incidencia en las decisiones, puesto que éstas, son tomadas principalmente por los directivos del plantel, por lo tanto, se sugiere esclarecer las funciones de cada estamento y hacerlo público para ayudar al cumplimiento de sus responsabilidades.

Con lo que respecta al ambiente que se promueve desde la Dirección se evidencia que se motiva a cada uno de los funcionarios a dar lo mejor de sí mismos y reciben incentivos por la labor prestada. La figura de la Directora es una figura cercada, a la cual se le puede hablar y proponer estrategias en pro a la mejora continua de los procesos llevados a cabo dentro de la Institución, sin embargo, se debe poner más empeño por parte de los Docentes en secundar algunas estrategias que implica un poco mas de esfuerzo por parte de ellos mismo para el éxito de los procesos.

Se trata desde la Dirección darle solución a los problemas presentados en cualquier ámbito que hacen parte de la Comunidad Educativa y generar en ellos satisfacción en las respuestas dadas.

Desde la Dirección se impulsa a una buena educación y a la participación activa de todos los procesos llevado por la Institución y se buscan estrategias que garanticen un buen ambiente laboral y todos se sientan motivados a realizar con mas agrado las diversas funciones que les corresponden.

6.2 Gestión Administrativa

Con lo que respecta a la Gestión Administrativa, los resultados evidencian que existe poco conocimiento sobre este componente, sin embargo, se muestra que el Colegio se esfuerza por mejorar su estructura física y de servicios básicos con el apoyo financiero de la empresa, a pesar de la localidad donde se encuentra la Institución que hace difícil el mantenimiento de algunos servicios.

El Colegio cuenta con un recurso humano disponible de gran calidad, donde existe coherencia entre el perfil de cada cargo y la elección de la persona idónea para desempeñar dicha labor, esto permite que el trabajo realizado sea eficiente y confiable. Se preocupan por mantener informado al personal de las nuevas técnicas y decisiones relacionadas con el trabajo, con el fin de mejorar la calidad del mismo, por lo tanto a cada uno se le asigna sus responsabilidades de forma organizada.

Se trata en lo posible de mejorar la calidad del trabajo de cada uno de los empleados, sin embargo se hace necesario mayor inversión en algunos lugares del establecimiento para garantizar la comodidad de muchas personas. Por lo general, se aceptan las sugerencias e ideas de los empleados para mejorar la calidad del trabajo realizado y del servicio educativo que se presta a la sociedad.

Los aportes que se realizan desde la parte administrativa ayudan a fortalecer el clima organizacional de la Fundación educativa, ya que permite que los miembros de la Comunidad se sientan satisfechos por la labor realizada contando con los elementos necesarios para la ejecución de los mismos aunque en ocasiones la carencia de estos afectan el buen desarrollo de las actividades planeadas por los Docentes.

6.3 Gestión de Convivencia y Entorno

El Colegio desde su filosofía, busca realizar una formación integral a las personas que directa o indirectamente tienen relación con esta entidad, por tanto, se preocupa por promover espacios de participación institucional con criterios definidos estimulando la inclusión de todos los miembros de la comunidad educativa. Sin embargo, es necesario dar a conocer las actividades que el comité convivencial plantea en el proyecto pedagógico.

Según los resultados de la investigación realizada se evidencia que hace falta la elaboración y definición de la Escuela de Padres al igual que el plan de formación que garantice el apoyo en el acompañamiento y formación de los estudiantes, pues los padres de familia en muchas ocasiones no se interesan por la realidad institucional pero en su mayoría han empezado a integrarse en lo concerniente a la institución.

Se percibe que existe un buen trabajo en equipo que favorece el cumplimiento favorable de las actividades programadas en pro a la formación humana, espiritual, e intelectual de los estudiantes. Existe una convivencia sana dentro de la institución ya que uno de los principales objetivos es garantizar un clima favorable para el buen desarrollo laboral y personal, por lo tanto la percepción que se tienen en la región sobre la calidad humana que se ofrece es muy positiva y satisfactoria.

Los problemas o dificultades que se presentan muy ocasionalmente, tienen respuesta oportuna por los jefes inmediatos o por la Dirección y así ayudar a que no prevalezcan inconformidades entre las personas que trabajan con la Institución.

Las normas de convivencia están conformes a lo que se quiere formar a cada estudiante y permite que se genere dentro y fuera de la Institución un comportamiento sano y adecuado a nivel relacional. La disciplina de la Fundación es uno de los elementos de mayor impacto positivo en la comunidad social.

6.4 Gestión Pedagógica

En la parte pedagógica se percibe que el Colegio cuenta con buenas bases para su funcionamiento a nivel Institucional permitiendo buen desempeño académico por parte de los estudiantes. Se resalta la organización de las actividades curriculares en su planeación y ejecución.

Tanto el Plan de Estudio diseñado y construido de acuerdo con los propósitos institucionales como los proyectos transversales y por áreas, garantizan la asimilación de los contenidos y los valores transmitidos.

Se puede observar que en la mayoría de los ítems encuestados, se da respuesta a los niveles de competencia y desarrollo exigidos por el Colegio. Sin embargo, se debe tener en cuenta que a pesar de los avances y los logros obtenidos por la Institución es necesario realizar ajustes a nivel académico para continuar respondiendo satisfactoriamente a las exigencias propuestas.

Existen acuerdos institucionales seguidos por todos los Docentes para el desarrollo de los procesos pedagógicos pero no son definidos desde un enfoque pedagógico específico, por lo tanto, es necesario retomar el estudio de los diversos modelos pedagógicos y realizar la definición del enfoque por el cual el Colegio desea seguir orientando a los estudiantes de acuerdo a su filosofía, Misión y Visión.

Por otra parte, se han establecido criterios institucionales para orientar los procesos de evaluación y valoración de los estudiantes, que son coherentes con los niveles de exigencia institucional, pero aun falta definirlos de acuerdo al enfoque pedagógico.

Es necesario, dejar por escrito las decisiones tomadas por los diversos estamentos y darlos a conocer a los interesados para poder realizar el trabajo en unidad de criterios favoreciendo el buen resultado de los procesos y la comunicación.

A modo de conclusión se percibe que el Colegio se orienta hacia una mejora continua, de acuerdo a los parámetros planteados en su Filosofía, Misión y Visión, por tanto los resultados obtenidos a nivel Institucional incluso municipal y departamental es de buena aceptación.

Por otra parte el Colegio dispone de un recurso humano adecuado que garantiza la educación integral de los estudiantes y de todos los miembros de la Comunidad Educativa. Es necesario diligenciar el estudio y actualización del PEI y del Manual de Convivencia como directrices que plasma el horizonte Institucional y así, asegurar el nivel académico y disciplinario que ha adquirido el Colegio.

Para continuar con la formación integral para todos los miembros de la Comunidad Educativa, se deben tomar las medidas necesarias que garanticen el acompañamiento adecuado para los estudiantes por parte de los docentes y padres de Familia, por tanto, se sugiere realizar un plan de formación y capacitación para los Docentes y fomentar en la Institución, la escuela de padres para asumir los mismos criterios en cuanto a la formación y acompañamiento de los estudiantes.

Se recomienda guardar las evidencias de las actividades planeadas y ejecutadas de los diversos estamentos así como las actas que consignan las decisiones y acuerdos tomadas en respectivas reuniones Institucionales.

CONCLUSIONES

- El siglo XXI se ha caracterizado por ser una época de múltiples cambios a nivel económico, político, social, cultural y tecnológico. La llegada de la globalización ha traído consigo una apertura de fronteras comerciales, acuerdos regionales, libre flujo de capitales, creación de estructuras jurídico-políticas supranacionales y nuevas tecnologías de comunicación.
- Ante esta realidad existen nuevos retos en el mundo laboral que las organizaciones deben enfrentar, lo que a su vez, demanda que las personas se desempeñen con idoneidad y apliquen sus conocimientos, habilidades y actitudes en entornos cambiantes, para así obtener ventajas competitivas.
- Desde esta perspectiva, el clima organizacional se plantea como un modelo gerencial que permite conjugar las estrategias de la empresa con los intereses de las personas frente a su desarrollo y mejoramiento individual.
- Este es un nuevo reto que se plantea a nivel organizacional de toda empresa, de toda institución y no se puede pasar por alto la importancia que tiene en la transformación satisfactoria de los resultados obtenidos, sobre todo en la cualificación del personal asignado para cada cargo.
- Es necesario la adquisición de ciertas competencias gerenciales como elementos claves del éxito en el desempeño de diversas funciones y la habilidad para el buen desempeño laboral, por lo tanto se hace necesario determinar el perfil de competencia de un puesto o grupos de puestos, e implementar la medición de las competencias de las personas para obtener así la adecuación persona - puesto que nos lo proporciona el mismo perfil.

- Gestionar los recursos humanos dentro de la Institución Educativa Nuestra Sra. de las Flores, ayuda a proporcionar resultados satisfactorios, permite la integración de equipos de trabajo, la implementación de la cultura organizativa, la apreciación del potencial humano y la información precisa para controlar los cambios efectuados en todos los estamentos que la confirman.
- Se maneja un buen perfil en cada uno de los miembros de la Comunidad en general y se trata que cada uno realice su labor de acuerdo a su nivel de competencia adquirida.
- El trabajo en equipo y la participación se convierten en elementos claves para crecer en responsabilidad y sentido de pertenencia, donde la implicación para los buenos resultados es un esfuerzo de común denominador.
- El liderazgo desde la parte directiva y de los coordinadores fortalecen el ambiente laboral pues se trata de motivar al personal a cargo para que se sientan parte fundamental de la Institución. Además existe claridad en la distribución de las funciones, conocimiento en las metas de las áreas de trabajo.
- Existe preocupación por el bienestar de todos los empleados y se trata de darle solución a los problemas presentados por los mismos.
- El impacto y la acogida que presenta la Institución Educativa Nuestra Señora de las Flores, en medio de la sociedad son muy positivos, permitiéndole el reconocimiento y la permanencia dentro de la región.

RECOMENDACIONES

En la actualidad con todos los cambios existentes frutos de la globalización, se puede decir que dirigir, liderar, estar al frente de una organización, de una empresa, de una Institución no es cosa fácil ni agradable en muchos casos, ya que se necesita cierta madurez mental y emocional para estar firmes en la labor encomendada, pues en este rol te encuentras con un sin número de personas que tal vez están a tu favor y otros que se convertirán en piedra de tropiezo, lo importante es saber sobrellevar las diferencias y tener consciencia de que el otro es parte fundamental para llevar los procesos de dirección así sea el que te hace tropezar, porque te hace pensar en otros caminos y búsqueda de nuevas estrategias.

Existen retos que hay que enfrentar y seguir adelante mejorando los logros obtenidos, por lo tanto, es necesario realizar algunas recomendaciones para mejorar cada día dándole calidad al servicio educativo que se presta a la sociedad. Algunas de las recomendaciones surgidas de la investigación realizada son:

- Proponer programas de motivación a los diversos estamentos de la Institución con la finalidad de sensibilizar a cada miembro de la necesidad de desarrollar una cultura organizacional de de gran impacto social.
- Elaborar una campaña de reconocimiento y práctica de la filosofía institucional de manera especial a los Padres de Familia.

- Implantar programas integrales de capacitación ofreciendo herramientas a los empleados para lograr un cambio actitud, como base para mejorar el desempeño de sus funciones.
- Realizar de mediciones de clima organizacional periódica, con el in de mantener un ambiente sano. Fortalecimiento de los sistemas de administración organizacional, especialmente aquellos que promuevan eficiencia en el trabajo.
- Capacitación de liderazgo a los jefes de las diversas área con habilidades para mejorar su rendimiento, el de cada persona de su equipo y el del propio equipo de trabajo.
- Programas orientados a mejorar los aspectos de motivación, participación, trabajo en equipo, mejora continua y comunicación interpersonal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Rodríguez, Yrma. *Gestión del Talento Humano*, UNIVERSIDAD CATOLICA TECNOLOGICA DEL CIBAO, UCATECI

Chiavenato, Adalberto. *Introducción a la teoría General de la Administración*. Ed. McGraw Hill

<http://www.gestiopolis.com/recursos/experto/catsexp/pagans/ger/no%2013/maryparketfollet.htm>

Rada Gómez, Carlos Alberto. *Diseño, construcción y validación de tres instrumentos para medir clima organizacional en instituciones de educación superior desde la teoría de respuesta al ítem*, cuadernos hispanoamericanos de psicología, vol. 1, no. 2, 123-154

Contreras, Françoise; Barbosa, David; Juárez, Fernando; Uribe, Ana Fernanda; Mejía, Camilo. (2009). *Estilos de liderazgo, Clima organizacional y Riesgos psicosociales en entidades del sector de salud. un estudio comparativo*, Acta Colombiana de Psicología 12 (2): 13-26.

Thomson; (2005) Daft R.I. *Teoría y diseño organizacional*. 8ª ed. México.

Marín J, Melgar A, Castaño C. *Teoría y técnica de desarrollo organizacional*. Guatemala: editorial OPS, OMS.

El comportamiento humano [internet]. México. [Citado 01 de octubre 2008].
Disponible en: <http://www.mitecnologico.com/Main/EIComportamientoHumano>.

Autores y consultores claves, *Comportamiento y desarrollo organizacional*.

Forehand y Gilmer, 1964 en Silva, 1992

Hernández R, Fernández C, Baptista P. *Metodología de la investigación*. 3ª ed.
Chile: Mc Graw-Hill; 2003 Hernández GE, Saldaña ISA.

Anexos:

Anexo A: Instrumento aplicados

ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL DOCENTES
FUNDACIÓN EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA DE LAS FLORES
Agustín Codazzi - Cesar

Jornada laboral: ambas jornadas Función que desempeña: Docente de Matemáticas

Edad: 32 años

Marque con una "X" la respuesta que corresponda a:

Sexo: Hombre X Mujer Estado civil: Soltero(a) Casado(a) Separado X

Escolaridad: Primaria Secundaria Pregrado X Posgrado Otro (especifique) _____

Antigüedad que tiene en la institución: _____ 4 años _____

Antigüedad en el servicio o área donde se encuentra _____ 4 año _____

Lea cuidadosamente cada una de estas afirmaciones y establezca si se aplican o no en la organización del Colegio. Si se aplica, escriba la letra V (verdadero); o en caso de no aplicarse escriba la letra F (Falso)

N°	AFIRMACIÓN	V/F
1	Mi jefe inmediato se preocupa por que entendamos bien nuestro trabajo	V
2	El jefe no permite que otra persona del área lo ayude a organizar el trabajo	F
3	En este Colegio se busca que cada quien tome decisiones de cómo realizar nuestro trabajo	V
4	El ambiente que se respira en el Colegio es tenso	F
5	La gente se esfuerza por cumplir sus obligaciones	V
6	Con frecuencia los compañeros hablan mal del Colegio	F
7	El Colegio ofrece oportunidades de capacitación para todos	V
8	Aquí las promociones carecen de objetividad	F
9	Los objetivos de cada estamento son congruentes con los objetivos del Colegio	V
10	Cuando necesitamos información de algún estamento lo recibimos oportunamente	V

11	La adopción de nuevas tecnologías no son bien aceptadas	F
12	Aquí se preocupan por mantener informado al personal de las nuevas técnicas y decisiones relacionadas con el trabajo, con el fin de mejorar la calidad del mismo	V
13	La distribución del trabajo se hace en forma desorganizada	F
14	Aquí todos los problemas se discuten de buena manera	V
15	Generalmente, todos aportamos ideas para mejorar nuestro trabajo	V
16	Con este trabajo me siento realizado profesionalmente	V
17	En Colegio se premia a la persona que trabaja bien	F
18	El personal de cada estamento no se sienten seguros del trabajo que tienen que hacer Las condiciones de trabajo son buenas	F
19	Aquí uno se auto motiva para la realización del trabajo	F
20	Realmente nos preocupa el prestigio de la organización del Colegio	V
21	Las normas disciplinarias se aplican arbitrariamente	F
22	Cuando hay un reto para el Colegio todos los estamentos participan activamente en la solución	V
23	Generalmente cuando se va a hacer algo en el Colegio, somos los último en enterarse	F
24	En la práctica, rara vez se logra alcanzar los objetivos	F
25	Lo importante es cumplir con los objetivos del departamento o servicio, lo demás no interesa	F
26	Las iniciativas de los trabajadores no reciben respaldo de sus jefes	F
27	Aquí la calidad del trabajo tiene que ser excelente	V
28	Al Director (a) sólo le podemos decir lo que quiere oír	F
29	El Director (a) sabe reconocer los trabajos de buena calidad	V
30	No existe claridad de las funciones que cada uno debe desempeñar	F
31	Casi nadie se esfuerza en cumplir con sus obligaciones	F
32	Cuando uno no sabe cómo hacer algo nadie le ayuda	F
33	Cuando tenemos un problema en el trabajo nadie se interesa por resolverlo	F
34	Existe poca libertad de acción para la realización del trabajo	F
35	Existen grupos o personas, cuyas normas y valores, no favorecen al trabajo el Colegio	F
36	Aquí se ofrecen oportunidades de progreso a los buenos trabajadores	F
37	Aquí únicamente están pendientes de los errores	F
38	Aquí se despide a la gente con facilidad	F
39	En general, el trabajo se hace superficial y si sin responsabilidad	F

40	Casi todos sugieren ideas para mejorar la calidad del trabajo	V
41	Tratamos con respeto a los Padres de Familia y Estudiantes	V
42	Aunque haga bien su trabajo, nadie se lo reconoce	F
43	Aquí cada estamento trabaja por su lado	F
44	Periódicamente tenemos problemas debido a la circulación de chismes y rumores	F
45	En el Colegio uno puede desarrollar su ingenio y creatividad	V
46	Se compiten más que trabajar en equipo	F
47	A menudo se inician trabajos que no se sabe por qué se hacen	F
48	Mi jefe no se preocupa por ofrecer ideas que mejoren la calidad del trabajo	F
49	No se hacen programas de capacitación Docente	F
50	Cuando hay un problema se deja pasar como si nada hasta que se olvida	F
51	Todos nos preocupamos por hacer el trabajo con exactitud y orden	V
52	No existe organización en los Planes de Áreas, proyectos educativos y planes de aula	F
53	Los padres de familia no son comunicados de las faltas académica y disciplinaria de sus hijos	F
54	Existe poca comunicación entre el grupo de trabajo	F
55	Los que poseen información no la dan a conocer fácilmente	F
56	En este Colegio existen grupos que se oponen a todos los cambios	F
57	Aquí se preocupan por mejorar constantemente las condiciones de trabajo	V
58	Por lo general las personas que trabajan bien, son premiadas o incentivadas	F
59	Nosotros conocemos las metas de nuestro cargo	V
60	Cuando analizamos un problema las posiciones que adoptan mis compañeros no siempre son sinceras	F
61	No existe prudencia ante los acuerdos tomados en confidencia en las diferentes reuniones	F
62	A mi jefe no le preocupa la calidad del trabajo	F
63	El desempeño de las funciones es correctamente evaluado	V
64	Los diferentes niveles jerárquicos del Colegio no se colaboran entre ellos	F
65	Aquí los estamentos o servicios viven en conflicto permanente	F

ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL DOCENTES
FUNDACIÓN EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA DE LAS FLORES
Agustín Codazzi - Cesar

Jornada laboral: MAÑANA Función que desempeña: DOCENTE MATEMÁTICAS Edad: 41
AÑOS

Marque con una "X" la respuesta que corresponda a:

Sexo: Hombre _____ Mujer: X Estado civil: Soltero(a) _____ Casado(a): X
 Separado _____

Escolaridad: Primaria _____ Secundaria _____ Pregrado: X Posgrado _____ Otro
 (especifique) _____

Antigüedad que tiene en la institución: 4 AÑOS

Antigüedad en el servicio o área donde se encuentra: 16 AÑOS

Lea cuidadosamente cada una de estas afirmaciones y establezca si se aplican o no en la organización del Colegio. Si se aplica, escriba la letra V (verdadero); o en caso de no aplicarse escriba la letra F (Falso)

N°	AFIRMACIÓN	V/F
1	Mi jefe inmediato se preocupa por que entendamos bien nuestro trabajo	V
2	El jefe no permite que otra persona del área lo ayude a organizar el trabajo	F
3	En este Colegio se busca que cada quien tome decisiones de cómo realizar nuestro trabajo	V
4	El ambiente que se respira en el Colegio es tenso	F
5	La gente se esfuerza por cumplir sus obligaciones	V
6	Con frecuencia los compañeros hablan mal del Colegio	F
7	El Colegio ofrece oportunidades de capacitación para todos	V
8	Aquí las promociones carecen de objetividad	F
9	Los objetivos de cada estamento son congruentes con los objetivos del Colegio	V
10	Cuando necesitamos información de algún estamento lo recibimos oportunamente	V
11	La adopción de nuevas tecnologías no son bien aceptadas	F
12	Aquí se preocupan por mantener informado al personal de las nuevas técnicas y decisiones relacionadas con el trabajo, con el fin de mejorar la calidad del mismo	V

13	La distribución del trabajo se hace en forma desorganizada	F
14	Aquí todos los problemas se discuten de buena manera	V
15	Generalmente, todos aportamos ideas para mejorar nuestro trabajo	V
16	Con este trabajo me siento realizado profesionalmente	V
17	En Colegio se premia a la persona que trabaja bien	F
18	El personal de cada estamento no se sienten seguros del trabajo que tienen que hacer Las condiciones de trabajo son buenas	F
19	Aquí uno se auto motiva para la realización del trabajo	V
20	Realmente nos preocupa el prestigio de la organización del Colegio	V
21	Las normas disciplinarias se aplican arbitrariamente	F
22	Cuando hay un reto para el Colegio todos los estamentos participan activamente en la solución	V
23	Generalmente cuando se va a hacer algo en el Colegio, somos los último en enterarse	F
24	En la práctica, rara vez se logra alcanzar los objetivos	F
25	Lo importante es cumplir con los objetivos del departamento o servicio, lo demás no interesa	F
26	Las iniciativas de los trabajadores no reciben respaldo de sus jefes	F
27	Aquí la calidad del trabajo tiene que ser excelente	V
28	Al Director (a) sólo le podemos decir lo que quiere oír	F
29	El Director (a) sabe reconocer los trabajos de buena calidad	V
30	No existe claridad de las funciones que cada uno debe desempeñar	F
31	Casi nadie se esfuerza en cumplir con sus obligaciones	F
32	Cuando uno no sabe cómo hacer algo nadie le ayuda	F
33	Cuando tenemos un problema en el trabajo nadie se interesa por resolverlo	F
34	Existe poca libertad de acción para la realización del trabajo	F
35	Existen grupos o personas, cuyas normas y valores, no favorecen al trabajo el Colegio	V
36	Aquí se ofrecen oportunidades de progreso a los buenos trabajadores	V
37	Aquí únicamente están pendientes de los errores	F
38	Aquí se despide a la gente con facilidad	F
39	En general, el trabajo se hace superficial y si sin responsabilidad	F
40	Casi todos sugieren ideas para mejorar la calidad del trabajo	V
41	Tratamos con respeto a los Padres de Familia y Estudiantes	V
42	Aunque haga bien su trabajo, nadie se lo reconoce	F

43	Aquí cada estamento trabaja por su lado	F
44	Periódicamente tenemos problemas debido a la circulación de chismes y rumores	F
45	En el Colegio uno puede desarrollar su ingenio y creatividad	V
46	Se compiten más que trabajar en equipo	F
47	A menudo se inician trabajos que no se sabe por qué se hacen	F
48	Mi jefe no se preocupa por ofrecer ideas que mejoren la calidad del trabajo	F
49	No se hacen programas de capacitación Docente	F
50	Cuando hay un problema se deja pasar como si nada hasta que se olvida	F
51	Todos nos preocupamos por hacer el trabajo con exactitud y orden	V
52	No existe organización en los Planes de Áreas, proyectos educativos y planes de aula	F
53	Los padres de familia no son comunicados de las faltas académica y disciplinaria de sus hijos	F
54	Existe poca comunicación entre el grupo de trabajo	F
55	Los que poseen información no la dan a conocer fácilmente	V
56	En este Colegio existen grupos que se oponen a todos los cambios	V
57	Aquí se preocupan por mejorar constantemente las condiciones de trabajo	V
58	Por lo general las personas que trabajan bien, son premiadas o incentivadas	F
59	Nosotros conocemos las metas de nuestro cargo	V
60	Cuando analizamos un problema las posiciones que adoptan mis compañeros no siempre son sinceras	V
61	No existe prudencia ante los acuerdos tomados en confidencia en las diferentes reuniones	V
62	A mi jefe no le preocupa la calidad del trabajo	F
63	El desempeño de las funciones es correctamente evaluado	V
64	Los diferentes niveles jerárquicos del Colegio no se colaboran entre ellos	F
65	Aquí los estamentos o servicios viven en conflicto permanente	F

ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL DOCENTES
FUNDACIÓN EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA DE LAS FLORES
Agustín Codazzi - Cesar

Jornada laboral: MAÑANA Función que desempeña DOCENTE SOCIALES Edad 42 Años

Marque con una "X" la respuesta que corresponda a:

Sexo: Hombre Mujer Estado civil: Soltero(a) Casado(a)
 Separado

Escolaridad: Primaria Secundaria Pregrado Posgrado Otro (especifique) _____

Antigüedad que tiene en la institución: Dos años

Antigüedad en el servicio o área donde se encuentra Año y Medio

Lea cuidadosamente cada una de estas afirmaciones y establezca si se aplican o no en la organización del Colegio. Si se aplica, escriba la letra V (verdadero); o en caso de no aplicarse escriba la letra F (Falso)

N°	AFIRMACIÓN	V/F
1	Mi jefe inmediato se preocupa por que entendamos bien nuestro trabajo	V
2	El jefe no permite que otra persona del área lo ayude a organizar el trabajo	F
3	En este Colegio se busca que cada quien tome decisiones de cómo realizar nuestro trabajo	F
4	El ambiente que se respira en el Colegio es tenso	F
5	La gente se esfuerza por cumplir sus obligaciones	V
6	Con frecuencia los compañeros hablan mal del Colegio	F
7	El Colegio ofrece oportunidades de capacitación para todos	V
8	Aquí las promociones carecen de objetividad	F
9	Los objetivos de cada estamento son congruentes con los objetivos del Colegio	V
10	Cuando necesitamos información de algún estamento lo recibimos oportunamente	V
11	La adopción de nuevas tecnologías no son bien aceptadas	F
12	Aquí se preocupan por mantener informado al personal de las nuevas técnicas y decisiones relacionadas con el trabajo, con el fin de mejorar la calidad del mismo	V
13	La distribución del trabajo se hace en forma desorganizada	F

14	Aquí todos los problemas se discuten de buena manera	V
15	Generalmente, todos aportamos ideas para mejorar nuestro trabajo	V
16	Con este trabajo me siento realizado profesionalmente	V
17	En Colegio se premia a la persona que trabaja bien	V
18	El personal de cada estamento no se sienten seguros del trabajo que tienen que hacer Las condiciones de trabajo son buenas	F
19	Aquí uno se auto motiva para la realización del trabajo	F
20	Realmente nos preocupa el prestigio de la organización del Colegio	V
21	Las normas disciplinarias se aplican arbitrariamente	F
22	Cuando hay un reto para el Colegio todos los estamentos participan activamente en la solución	V
23	Generalmente cuando se va a hacer algo en el Colegio, somos los último en enterarse	F
24	En la práctica, rara vez se logra alcanzar los objetivos	F
25	Lo importante es cumplir con los objetivos del departamento o servicio, lo demás no interesa	F
26	Las iniciativas de los trabajadores no reciben respaldo de sus jefes	F
27	Aquí la calidad del trabajo tiene que ser excelente	V
28	Al Director (a) sólo le podemos decir lo que quiere oír	F
29	El Director (a) sabe reconocer los trabajos de buena calidad	V
30	No existe claridad de las funciones que cada uno debe desempeñar	F
31	Casi nadie se esfuerza en cumplir con sus obligaciones	F
32	Cuando uno no sabe cómo hacer algo nadie le ayuda	F
33	Cuando tenemos un problema en el trabajo nadie se interesa por resolverlo	F
34	Existe poca libertad de acción para la realización del trabajo	F
35	Existen grupos o personas, cuyas normas y valores, no favorecen al trabajo el Colegio	F
36	Aquí se ofrecen oportunidades de progreso a los buenos trabajadores	F
37	Aquí únicamente están pendientes de los errores	F
38	Aquí se despide a la gente con facilidad	F
39	En general, el trabajo se hace superficial y si sin responsabilidad	F
40	Casi todos sugieren ideas para mejorar la calidad del trabajo	V
41	Tratamos con respeto a los Padres de Familia y Estudiantes	V
42	Aunque haga bien su trabajo, nadie se lo reconoce	F
43	Aquí cada estamento trabaja por su lado	F

44	Periódicamente tenemos problemas debido a la circulación de chismes y rumores	F
45	En el Colegio uno puede desarrollar su ingenio y creatividad	V
46	Se compiten más que trabajar en equipo	F
47	A menudo se inician trabajos que no se sabe por qué se hacen	F
48	Mi jefe no se preocupa por ofrecer ideas que mejoren la calidad del trabajo	F
49	No se hacen programas de capacitación Docente	F
50	Cuando hay un problema se deja pasar como si nada hasta que se olvida	F
51	Todos nos preocupamos por hacer el trabajo con exactitud y orden	V
52	No existe organización en los Planes de Áreas, proyectos educativos y planes de aula	F
53	Los padres de familia no son comunicados de las faltas académica y disciplinaria de sus hijos	F
54	Existe poca comunicación entre el grupo de trabajo	F
55	Los que poseen información no la dan a conocer fácilmente	F
56	En este Colegio existen grupos que se oponen a todos los cambios	F
57	Aquí se preocupan por mejorar constantemente las condiciones de trabajo	V
58	Por lo general las personas que trabajan bien, son premiadas o incentivadas	V
59	Nosotros conocemos las metas de nuestro cargo	V
60	Cuando analizamos un problema las posiciones que adoptan mis compañeros no siempre son sinceras	F
61	No existe prudencia ante los acuerdos tomados en confidencia en las diferentes reuniones	F
62	A mi jefe no le preocupa la calidad del trabajo	F
63	El desempeño de las funciones es correctamente evaluado	V
64	Los diferentes niveles jerárquicos del Colegio no se colaboran entre ellos	F
65	Aquí los estamentos o servicios viven en conflicto permanente	F

ENTREVISTA COORDINADORES
DE LA FUNDACIÓN EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA DE LAS FLORES
Agustín Codazzi - Cesar

ASUNTO: Encuesta Clima Organizacional

LUGAR: Instalaciones de la Fundación Educativa

Objetivo: Identificar aquellos factores que intervienen negativa y positivamente en el clima organizacional en la Fundación educativa Nuestra Sra. de las Flores, del Municipio Agustín Codazzi para corregir los errores que impidan alcanzar los objetivos logros y meta de la Institución y fortalecer los que llevan al éxito de la Calidad Educativa.

Título del docente: Psicólogo

Área que enseña: Psicoorientador experiencia Laboral: 1 año.

1. ¿Considera usted que la calidad de la enseñanza que presta la Fundación Educativa es buena? Por qué

R/= La calidad de la enseñanza que presta la fundación es muy buena, ya que se busca que todas las cosas marchen de la manera más adecuada y sobre todo que se cumplan los objetivos planeados. Cabe mencionar que el valor humano es fundamental en todo lo que se realiza. Por otra parte el personal que labora en esta cumple con las exigencias para el proceso.

2. ¿Qué elementos impiden la realización de un buen servicio educativo dentro de la Institución?

R/=La verdad en esta institución las personas, los elementos físicos y todo lo que involucra el proceso de enseñanza cumple con los requisitos para una buena prestación del servicio educativo.

3. ¿Las relaciones interpersonales que se manejan en la institución como las percibes?

R/= Se manejan buenas relaciones interpersonales, los conflictos son mínimos

4. ¿En el tiempo que llevas trabajando dentro de la Institución que factor crees que se convierte en pieza clave para garantizar un buen clima organizacional?

R/= El factor clave dentro de esta institución es La comunicación, lo cual permite la existencia de un buen clima organizacional.

5. ¿Cuál es el impacto positivo o negativo que da la Institución educativa a la sociedad?

R/= Modestia aparte, en esta institución el impacto es muy positivo, pues se cuenta con buen grupo de trabajo el cual resalta los valores y las buenas costumbres dentro de toda la población.

6. ¿Crees que el ambiente laboral que se maneja dentro de la Institución es favorable para alcanzar una buena educación?

R/=Sí, como mencione en el interrogante anterior el ambiente laboral es el mejor. En consecuencia creo que se todo va encadenado a alcanzar una buena educación.

7. ¿Qué te motiva como Docente para seguir trabajando dentro de la Institución Educativa?

R/= Mis compañeros de trabajo y toda la organización en sí.

8. ¿Qué tipo de liderazgo se vivencia en el cuerpo Docente?

R/=Un liderazgo proactivo.

9. ¿Existe buena participación de los Docentes en torno a las metas estipuladas, planeadas y ejecutadas para un buen servicio educativo?

R/= La participación de los Docentes es fundamental y está acorde a todo lo organizado y planeado.

10. ¿Qué factores impiden fomentar un buen ambiente laboral?

R/= A mí parecer esta pregunta no aplica.

11. ¿Qué propones para que el lugar donde trabajas se convierta en un lugar de acogida, de respeto, de familiaridad, de compromiso, de humanidad?

R/= Aquí se dan todas estas situaciones, es un clima excelente.

12. ¿Qué aportas como Docentes alcanzar un buen clima organizacional?

R/= Una buena comunicación y buen trato.

13. ¿Crees que los estudiantes y padres de familia se sienten satisfecho por el servicio educativo que se brinda en la institución?

R/= Sí están satisfechos, ya que en varias ocasiones han manifestado estar contentos con los procesos que aquí se manejan.

14. ¿Cuál cree usted que ha sido el principal aporte de su institución, a la sociedad colombiana a través de los procesos de formación?

R/=El principal aporte es la preparación de jóvenes con valores y capaces de manejar situaciones que permitan mejorar sus condiciones y las condiciones de su comunidad.

15. ¿En cuales valores enfatiza su colegio el trabajo cotidiano?

R/=El respeto, el amor, la honestidad y la tolerancia.

Muchas gracias por tu colaboración.

ENTREVISTA COORDINADORES
DE LA FUNDACIÓN EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA DE LAS FLORES
Agustín Codazzi - Cesar

ASUNTO: Encuesta Clima Organizacional

LUGAR: Instalaciones de la Fundación Educativa

Objetivo:

Identificar aquellos factores que intervienen negativa y positivamente en el clima organizacional en la Fundación educativa Nuestra Sra. de las Flores, del Municipio Agustín Codazzi para corregir los errores que impidan alcanzar los objetivos logros y meta de la Institución y fortalecer los que llevan al éxito de la Calidad Educativa.

Nombre del docente entrevistado: LUIS ENRIQUE MARTINEZ DAZA

Título del docente: ADMINISTRADOR FINANCIERO Y DE SISTEMAS

Área que enseña INFORMATICA experiencia Laboral DOCE AÑOS

1. ¿Considera usted que la calidad de la enseñanza que presta la Fundación Educativa es buena? Por qué

R/= Si, ya que nos preocupamos por formar jóvenes con buenas costumbres, respeto para con los demás, valores y sobre todo con una excelente calidad educativa.

2. ¿Qué elementos impiden la realización de un buen servicio educativo dentro de la Institución?

R/= Actualmente creo que ninguno ya que, siempre nos preocupamos por brindar un excelente servicio educativo.

3. ¿Las relaciones interpersonales que se manejan en la institución como las percibes?

R/=Son buenas ya que todos los que hacemos parte de la Fundación nos preocupamos siempre por el objetivo final que es brindar a los estudiantes una excelente educación. Siempre nos colaboramos mutuamente sin hacer prejuicios de ninguna clase.

4. ¿En el tiempo que llevas trabajando dentro de la Institución que factor crees que se convierte en pieza clave para garantizar un buen clima organizacional?

R/=Las personas que hacen parte de la Fundación, ya que son la pieza clave para que el clima organizacional pueda funcionar; y por ende el ambiente laboral sea agradable.

5. ¿Cuál es el impacto positivo o negativo que da la Institución educativa a la sociedad?

R/=El impacto es positivo, ya que actualmente es una Fundación que tiene un prestigio ganado con mucho esfuerzo y dedicación, de las personas que laboran en ella; y no es gratis que sea la Institución más apetecida por los diferentes padres de familia para que sus hijos sean educados allí.

6. ¿Crees que el ambiente laboral que se maneja dentro de la Institución es favorable para alcanzar una buena educación?

R/=Claro que si porque si no existe un ambiente agradable para desarrollar cualquier actividad, el objetivo que busca la empresa no se daría, y en el caso de la Fundeflores es muy importante para que se den los resultados positivos que se vienen presentando hace algunos años.

7. ¿Qué te motiva como Docente para seguir trabajando dentro de la Institución Educativa?

R/= El ambiente agradable que se vive, el tipo de educación que se imparte y lo más importante es que es un placer trabajar en esta empresa.

8. ¿Qué tipo de liderazgo se vivencia en el cuerpo Docente?

R/= Participativo o democrático, que aunque tiene la última palabra siempre está presto a escuchar las diferentes opiniones de los integrantes del grupo, ya que el tipo de empresa se presta para este tipo de liderazgo

9. ¿Existe buena participación de los Docentes en torno a las metas estipuladas, planeadas y ejecutadas para un buen servicio educativo?

R/= Claro que si, porque son ellos los que al finalizar el año lectivo pueden dar fe de que se cumplieron dichas metas y los objetivos que se trazó el colegio al iniciar las labores, siempre procurando por el beneficio de los estudiantes con una excelente calidad educativa.

10. ¿Qué factores impiden fomentar un buen ambiente laboral?

R/= Insuficiencia en la comunicación entre los miembros del grupo, que exista poca motivación en el mismo y que no exista responsabilidad por parte de los integrantes, ya que sin estos factores no podría existir un ambiente agradable para desarrollar sus actividades educativas.

11. ¿Qué propones para que el lugar donde trabajas se convierta en un lugar de acogida, de respeto, de familiaridad, de compromiso, de humanidad?

R/= Actualmente el clima organización que existe en la Fundación Educativa es agradable, se respeta, existe familiaridad, por ahora no propondría nada.

12. ¿Qué aportas como Docentes alcanzar un buen clima organizacional?

R/= Liderazgo, compromiso, organización, igualdad, buenas relaciones con mis compañeros, ya que sin alguno de estos el clima organizacional no existiría.

13. ¿Crees que los estudiantes y padres de familia se sienten satisfecho por el servicio educativo que se brinda en la institución?

R/= Creo que sí, porque de lo contrario no fueron la institución más apetecida por los padres de familia en nuestro municipio, y si no fuera así, no tendríamos la cantidad de estudiantes que hoy en día poseemos.

14. ¿Cuál cree usted que ha sido el principal aporte de su institución, a la sociedad colombiana a través de los procesos de formación?

R/= La excelente formación educativa y moral que se le brindan a los estudiantes.

15. ¿En cuales valores enfatiza su colegio el trabajo cotidiano?

R/= El respeto, la amistad, confianza, compañerismo, buena educación, sencillez, humildad.

Muchas gracias por tu colaboración.