

**PLAN DE GESTIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUAN MARÍA CESPEDES DE TULUÁ**

Presentado por:

CARLOS MARIO ESPINOSA CARDONA

UNIVERSIDAD DEL VALLE

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN

TULUA

2016

**PLAN DE GESTIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUAN MARÍA CESPEDES DE TULUÁ**

Presentado por:

CARLOS MARIO ESPINOSA CARDONA

Director:

Profesor LUIS AURELIO ORDOÑEZ

UNIVERSIDAD DEL VALLE

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN

TULUA

2016

Nota de Aceptación

La Monografía titulada “PLAN DE GESTIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUAN MARÍA CESPEDES DE TULUÁ”, del autor: CARLOS MARIO ESPINOSA CARDONA, cumple con los requisitos para optar al título de Master en Administración, de la Universidad del Valle.

Director

Jurado

Jurado

Septiembre 20 de 2016.

DEDICATORIA

A DIOS porque en todo momento me dio fortaleza y conocimiento para el buen desarrollo de este proyecto.

A mis Padres y hermanos, que siempre me han apoyado, confiado e impulsado a continuar en la senda del conocimiento.

A mi Esposa, que con su apoyo incondicional, siempre comprendió y me impulso a culminar satisfactoriamente este gran proyecto y por el tiempo que no pude compartirle.

A mis hijos Mariana y Carlos Alberto todo mi Amor y la satisfacción del deber cumplido, ejemplo de superación para ellos.

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer a todas aquellas personas que aportaron en gran medida en el desarrollo de este trabajo de investigación, a mi director de trabajo de grado el Dr Luis Aurelio Ordoñez por su asesoría y siempre disposición.

Gracias a la Magister Claudia Lorena Henao García Rectora de la Institución Juan María Céspedes de Tuluá y su equipo de trabajo, por su colaboración y comprensión con el desarrollo de este proyecto.

Gracias a todos los que me ayudaron a alcanzar satisfactoriamente este importante objetivo.

CONTENIDO

	PAG
INTRODUCCIÓN	23
1. METODOLOGÍA	24
1.1 IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA	24
1.1.1 Ubicación	26
1.1.2 Tenencia	26
1.1.3 Magnitud	26
1.1.4 Cronología	27
1.1.5 Aproximación al Problema	27
1.1.6 Formulación del Problema	28
1.2 JUSTIFICACIÓN	28
1.3 OBJETIVOS	29
1.3.1 Objetivo General	29
1.3.2 Objetivos Específicos	29
1.4 MARCO TEÓRICO	30
1.5 MARCO CONCEPTUAL	39
1.6 TIPO DE ESTUDIO	41
1.7 METODO DE INVESTIGACION	41
1.8 PROCESO METODOLÓGICO	42
2. RELACIONAR LOS RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO CON LOS OBJETIVOS EDUCATIVOS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUAN MARÍA CÉSPEDES DE TULUÁ	46
2.1 CARACTERIZACIÓN DE LA INSTITUCION EDUCATIVA JUAN MARÍA CÉSPEDES	46
2.1.1 Historia.	46
2.1.2 Características Actuales	47
2.1.3 Visión Institucional	47
2.1.4 Misión Institucional	48
2.1.5 Valores y principios. Filosofía	48
2.1.6 Políticas PEI	49
2.1.7 Estructura	52
3. ENTORNO	61
3.1 ASPECTO GENERAL	61
4. CULTURA ORGANIZACIONAL EN DIRECTIVOS, DOCENTES Y ESTUDIANTES QUE HACEN PARTE DE LA COMUNIDAD DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUAN MARÍA CÉSPEDES DE TULUÁ	74
4.1 RESULTADOS ENCUESTA ESTUDIANTES	74

4.2 RESULTADOS ENCUESTA DOCENTES	93
4.3 RESULTADOS ENCUESTA DIRECTIVOS	114
4.4 RESULTADOS ENCUESTA OTROS ACTORES-PADRES DE FAMILIA	128
4.5 RESULTADOS ENCUESTA OTROS ACTORES- SERVICIOS GENERALES	140
4.6 RESULTADOS ENCUESTA OTROS ACTORES- EGRESADOS	150
4.7 RESULTADOS ENCUESTA OTROS ACTORES -VECINOS	162
4.8 RESULTADOS ENCUESTA OTROS ACTORES -MICROEMPRESARIOS	172
5. ANÁLISIS	181
5. 1 ANÁLISIS GENERAL	181
5.2 RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS	201
6. PLAN DE GESTIÓN DE LA CULTURA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUAN MARÍA CÉSPEDES DE TULUÁ	226
6.1 PLAN DE GESTIÓN	226
6.2 PLAN DE ACCIÓN	232
CONCLUSIONES	255
RECOMENDACIONES	256
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	258
ANEXOS	261

LISTA DE ANEXOS

	PAG
Anexo A. Recursos Necesarios	261
Anexo B. Cronograma de Actividades	263
Anexo C. Encuesta	264
Anexo D. Análisis Estadístico – Encuesta Directivos	268
Anexo E. Análisis Estadístico – Encuesta Padres de Familia	271
Anexo F. Análisis Estadístico – Encuesta Servicios Generales	275
Anexo G. Análisis Estadístico – Encuesta Egresados	278
Anexo H. Análisis Estadístico – Encuesta Vecinos	282
Anexo I. Análisis Estadístico – Encuesta Microempresarios	286

LISTA DE CUADROS

	PAG
Cuadro No. 1 – Barrios más peligrosos del municipio	70
Cuadro 2. Denuncias algunos delitos año 2013	71
Cuadro 3. Estudiantes atendidos	74
Cuadro 4. Apoyo por parte de docentes	75
Cuadro 5. Intereses personales	76
Cuadro 6. Estudiantes confían	77
Cuadro 7. Motivación	78
Cuadro 8. Falta a las actividades	79
Cuadro 9. Los estudiantes se sienten bien	80
Cuadro 10. Las ideas son escuchadas	81
Cuadro 11. Incorporación a proyectos	82
Cuadro 12. Se sienten parte de la Institución	83
Cuadro 13. Grupos o pandillas	84
Cuadro 14. Consumo de drogas	85
Cuadro 15. Esquema de seguridad	86
Cuadro 16. Diferencias entre estudiantes	87
Cuadro 17. Nuevos estudiantes	88
Cuadro 18. Puede contar con alguien	89
Cuadro 19. Problemas son identificados	90
Cuadro 20. Solución a problemas	91
Cuadro 21. Disponible cuando se necesita ayuda	92
Cuadro 22. Tratan como personas	93
Cuadro 23. Se respeta a los docentes	94
Cuadro 24. Se defienden los intereses institucionales	95
Cuadro 25. Incentivos	96
Cuadro 26. Los profesores se sienten a gusto	97
Cuadro 27. Los docentes son escuchados	98
Cuadro 29. Participan en la toma de decisiones	99
Cuadro 30. Docentes son activos	100
Cuadro 31. Docentes investigan	101
Cuadro 32. Los docentes buscan un buen ambiente laboral	102
Cuadro 33. Los profesores nuevos se integran al grupo	103
Cuadro 34. Docentes se les valora	104
Cuadro 35. Docentes se sienten estimados	105
Cuadro 36. Problemas son identificados	106
Cuadro 37. Los docentes estudian alternativas	107
Cuadro 38. Los docentes se comunican	108
Cuadro 39. Los docentes comparten con facilidad	109
Cuadro 40. Riesgos para los docentes	110

Cuadro 41. La labor docente es respaldada	111
Cuadro 42. Amenazas contra docentes	112
Cuadro 43. Garantías institucionales	113
Cuadro 44. Personal directivo es valioso	114
Cuadro 45. Comparten los intereses personales	115
Cuadro 46. Directivos son defensores	116
Cuadro 47. Directivos se sienten incentivados	117
Cuadro 48. Directivos aportan ideas	118
Cuadro 49. Directivo participa en la toma de decisiones	119
Cuadro 50. Directivos buscan mejores ideas	120
Cuadro 51. Directivos participan en proyectos de crecimiento	121
Cuadro 52. Directivos buscan mejorar el ambiente laboral	122
Cuadro 53. Directivos se preocupan por el personal	123
Cuadro 54. Los directivos estudian alternativas	124
Cuadro 55. Directivos se comunican con facilidad	125
Cuadro 56. Directivos se comunican con alumnos y padres	126
Cuadro 57. Directivos trabajan en armonía	127
Cuadro 58. Dialoga con su hijo	128
Cuadro 59. Valores que fomentan	129
Cuadro 60. Calificación para los directivos	130
Cuadro 61. Calificación de los docentes	131
Cuadro 62. Preparación académica docentes	132
Cuadro 63. Calificación actual docentes	133
Cuadro 64. Brinda apoyo académico y formativo	134
Cuadro 65. Logros académicos	135
Cuadro 66. Conformidad	136
Cuadro 67. Sientes tranquilidad	137
Cuadro 68. Calificación general del servicio	138
Cuadro 69. Satisfacción de sus hijos	139
Cuadro 70. Satisfacción labor, servicios generales	140
Cuadro 71. Satisfecho en las condiciones laborales	141
Cuadro 72. Siente cómodo en sus labores	142
Cuadro 73. Relaciones servicios generales	143
Cuadro 74. Relación entre padres y servicios generales	144
Cuadro 75. Apoyo al personal servicios generales	145
Cuadro 76. Se trabaja en pro de miembros de Servicios Generales	146
Cuadro 77. Bienestar de los miembros servicios generales	147
Cuadro 78. Brinda los medios necesarios	148

Cuadro 79. Servicios Generales es importante	149
Cuadro 80. Año de grado	150
Cuadro 81. Actividad actual	151
Cuadro 82. Su labor está relacionada con sus estudios	152
Cuadro 83. Está estudiando	153
Cuadro 84. Habilidades-competencias	154
Cuadro 85. Áreas	155
Cuadro 86. Áreas de formación	156
Cuadro 87. Recibe invitaciones como Egresado	157
Cuadro 88. Eran respetadas tus ideas	158
Cuadro 89. Te sientes parte de la Institución	159
Cuadro 90. Disponibles si necesitas ayuda	160
Cuadro 91. Ambiente general del colegio	161
Cuadro 92. Tiempo vive en el barrio	162
Cuadro 93. Dinamiza el barrio	163
Cuadro 94. Comportamiento de los estudiantes	164
Cuadro 95. Problemas entre estudiantes	165
Cuadro 96. Manejo del ruido	166
Cuadro 98. Comportamiento General	168
Cuadro 99. Familiares estudiando	169
Cuadro 100. Recomendaría su calidad académica	170
Cuadro 101. Comentarios positivos	171
Cuadro 102. Tiempo funcionando	172
Cuadro 103. Favorece las ventas	173
Cuadro 104. Vacaciones se afecta	174
Cuadro 105. El ruido	175
Cuadro 106. Maneo del ruido	176
Cuadro 107. Comportamiento aceptable	177
Cuadro 108. Recomienda la calidad académica	178
Cuadro 109. Recomienda por comentarios positivos	179
Cuadro 110. Contratación alumnos	180
Cuadro 111. Directivos nuevos	201
Cuadro 112. Incorporación nuevos docentes	202
Cuadro 113. Proyectos en curso	203
Cuadro 114. Falta de apropiación	204
Cuadro 115. Falta de Horizonte Institucional	205
Cuadro 116. Falta de políticas de inclusión	207
Cuadro 117. Falta material didáctico	208
Cuadro 118. Falta de enfoque en el proyecto de vida de los alumnos	209
Cuadro 119. Falta de formación integral de los alumnos	210
Cuadro 120. Bajos resultados en las pruebas saber	211

Cuadro 121. Permanencia de los alumnos en la institución	212
Cuadro 122. Problemas de convivencia	213
Cuadro 123. Disfuncionalidad de las familias	214
Cuadro 124. Infraestructura deficiente	215
Cuadro 125. Infraestructura jornada única	216
Cuadro 126. Deficiencias en la conectividad a Internet	217
Cuadro 127. Problemas en la articulación de programas del SENA	218
Cuadro 128. Falta de gestión para la capacitación docente.	219
Cuadro 129. Población con vulnerabilidad socio-económica	220
Cuadro 130. Alta rotación de docentes	221
Cuadro 131. Institución Educativa con jornada única	222
Cuadro 132. Estrategias para mejorar la eficacia y enseñanza	223
Cuadro 133. Compromiso de funcionarios y docentes.	224
Cuadro 134. Percepción de la comunidad y alumnos egresados	225

LISTA DE GRÁFICAS

PAG

Gráfica1 - Estadísticas 2011 -2012	69
Gráfica 2. Estudiantes atendidos	74
Gráfica 3. Apoyo por parte de docentes	75
Gráfica 4. Intereses personales	76
Gráfica 5. Estudiantes confían	77
Gráfica 6. Motivación	78
Gráfica 7. Falta a las actividades	79
Gráfica 8. Los estudiantes se sienten bien	80
Gráfica 9. Las ideas son escuchadas	81
Gráfica10. Incorporación a proyectos	82
Gráfica 11. Se sienten parte de la Institución	83
Gráfica 12. Grupos o pandillas	94
Gráfica 13. Consumo de drogas	85
Gráfica 14. Esquema de seguridad	86
Gráfica15. Diferencias entre estudiantes	87
Gráfica 16. Nuevos estudiantes	88
Gráfica 17. Puede contar con alguien	89
Gráfica 18. Problemas son identificados	90
Gráfica 19. Solución a problemas	91
Gráfica 21. Tratan como personas	93
Gráfica 22. Se respeta a los docentes	94
Gráfica 23. Se defienden los intereses institucionales	95
Gráfica 24. Incentivos	96
Gráfica 25. Los profesores se sienten a gusto	97
Gráfica 26. Los docentes son escuchados	98
Gráfica 28. Participan en la toma de decisiones	99
Gráfica 29. Docentes son activos	100
Gráfica 30. Docentes investigan	101
Gráfica 31. Los docentes buscan un buen ambiente laboral	102
Gráfica 32. Los profesores nuevos se integran al grupo	103
Gráfica 33. Docentes se les valora	104
Gráfica 34. Docentes se sienten estimados	105
Gráfica 35. Problemas son identificados	106
Gráfica 36. Los docentes estudian alternativas	107
Gráfica 37. Los docentes se comunican	108
Gráfica 38. Los docentes comparten con facilidad	109
Gráfica 39. Riesgos para los docentes	110
Gráfica 40. La labor docente es respaldada	111
Gráfica 43. Amenazas contra docentes	112
Gráfica 42. Garantías institucionales	113

Gráfica 43. Personal directivo es valioso	114
Gráfica 44. Comparten los intereses personales	115
Gráfica 45. Directivos son defensores	116
Gráfica 46. Directivos se sienten incentivados	117
Gráfica 47. Directivas aportan ideas	118
Gráfica 48. Directivo participa en la toma de decisiones	119
Gráfica 49. Directivos buscan mejores ideas	120
Gráfica 50. Directivos buscan mejorar el ambiente laboral	121
Gráfica 52. Directivos se preocupan por el personal	123
Gráfica 53. Los directivos estudian alternativas	124
Gráfica 54. Directivos se comunican con facilidad	125
Gráfica 55. Directivos se comunican con alumnos y padres	126
Gráfica 56. Directivos trabajan en armonía	127
Gráfica 57. Dialoga con su hijo	128
Gráfica 58. Valores que fomentan	129
Gráfica 59. Calificación para los directivos	130
Gráfica 60. Calificación de los docentes	131
Gráfica 61. Preparación académica docentes	132
Gráfica 62. Calificación actual docentes	133
Gráfica 63. Brinda apoyo académico y formativo	134
Gráfica 64. Logros académicos	135
Gráfica 65. Conformidad	136
Gráfica 66. Sientes tranquilidad	137
Gráfica 67. Calificación general del servicio	138
Gráfica 68. Satisfacción de sus hijos	139
Gráfica 69. Satisfacción labor, servicios generales	140
Gráfica 70. Satisfecho en las condiciones laborales	141
Gráfica 72. Relaciones servicios generales	143
Gráfica 73. Relación entre padres y servicios generales	144
Gráfica 74. Apoyo al personal servicios generales	145
Gráfica 75. Se trabaja en pro de miembros de Servicios Generales	146
Gráfica 76. Bienestar de los miembros servicios generales	147
Gráfica 77. Brinda los medios necesarios	148
Gráfica 78. Servicios Generales es importante	149
Gráfica 79. Año de grado	150
Gráfica 80. Actividad actual	151
Gráfica 81. Su labor está relacionada con sus estudios	152
Gráfica 82. Está estudiando	153

Gráfica 83. Habilidades-competencias	154
Gráfica 84. Áreas	155
Gráfica 85. Áreas de formación	156
Gráfica 86. Recibe invitaciones como Egresado	157
Gráfica 87. Eran respetadas tus ideas	158
Gráfica 88. Te sientes parte de la Institución	159
Gráfica 89. Disponibles si necesitas ayuda	160
Gráfica 90. Ambiente general del colegio	161
Gráfica 91. Tiempo vive en el barrio	162
Gráfica 92. Dinamiza el barrio	163
Gráfica 93. Comportamiento de los estudiantes	164
Gráfica 94. Problemas entre estudiantes	165
Gráfica 95. Manejo del ruido	166
Gráfica 96. Peleas	167
Gráfica 97. Comportamiento General	168
Gráfica 98. Familiares estudiando	169
Gráfica 99. Recomendaría su calidad académica	170
Gráfica 100. Comentarios positivos	171
Gráfica 101. Tiempo funcionando	172
Gráfica 102. Favorece las ventas	173
Gráfica 103. Vacaciones se afecta	174
Gráfica 104. El ruido	175
Gráfica 105. Maneo del ruido	176
Gráfica 106. Comportamiento aceptable	177
Gráfica 107. Recomienda la calidad académica	178
Gráfica 108. Recomienda por comentarios positivos	179
Gráfica 109. Contratación alumnos	180
Gráfica 110. Directivos nuevos	202
Gráfica 111. Incorporación nuevos docentes	203
Gráfica 112. Proyectos en curso	204
Gráfica 113. Falta de apropiación	205
Gráfica 114. Falta horizonte institucional	206
Gráfica 115. Falta de políticas de inclusión	207
Gráfica 116. Falta material didáctico	208
Gráfica 118. Falta de formación integral de los alumnos	210
Gráfica 119. Bajos resultados en las pruebas saber	211
Gráfica 120. Permanencia de los alumnos en la institución	212
Gráfica 123. Problemas de convivencia	213
Gráfica 122. Disfuncionalidad de las familias	214
Gráfica 123. Infraestructura deficiente	215

Gráfica 124. Infraestructura jornada única	216
Gráfica 125. Deficiencias en la conectividad a Internet	217
Gráfica 128. Problemas en la articulación de programas del SENA	218
Gráfica 127. Falta de gestión para la capacitación docente.	219
Gráfica 128. Población con vulnerabilidad socio-económica	221
Gráfica 129. Alta rotación de docentes	222
Gráfica 130. Institución Educativa con jornada única	223
Gráfica 131. Estrategias para mejorar la eficacia y enseñanza	224
Gráfica 132. Compromiso de funcionarios y docentes.	225
Gráfica 133. Percepción de la comunidad y alumnos egresados	225

LISTA DE DIAGRAMAS

	PAG
Diagrama 1. Proyecto Educativo Institucional	52

LISTA DE MAPAS

PAG

Mapa 1. Ubicación geográfica
Mapa 2. Municipio de Tuluá

26
64

GLOSARIO

Clima Organizacional. Son las características del ambiente institucional percibidas directa o indirectamente por las personas vinculadas a ella y que tienen repercusiones en su comportamiento.

Coherencia. Es la conexión o relación lógica entre las políticas la cultura institucional.

Competencias. Son los conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos necesarios para el desempeño activo en la profesión y en la vida.

Corresponsabilidad. Es la responsabilidad compartida.

Cultura. Es el conjunto de los rasgos distintivos, espirituales y materiales, intelectuales y afectivos que caracterizan una sociedad o un grupo social. Ella engloba, además de las artes y las letras, los modos de vida, los derechos fundamentales al ser humano, los sistemas de valores, las tradiciones y las creencias.

Desarrollo Sostenible. Son las acciones que se realizan para satisfacer las necesidades actuales de las personas sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para enfrentarse a sus propias necesidades.

Desarrollo organizacional. Es un proceso sistemático y planificado en el que se utilizan los principios de las ciencias del comportamiento para incrementar la efectividad individual y la de la organización.

Diversidad. Son las características que marcan las diferencias derivadas de: género, raza, religión, cultura, posibilidades de aprendizaje, entre otras.

Equidad. Se define como “Dar a cada uno lo que cada uno necesita”, significa reconocer que las personas tienen posibilidades personales y necesidades de apoyo diferentes para llegar a ser individuos autónomos y productivos.

Proceso Educativo. Dinámica continua, intencionada y participativa que busca el desarrollo armónico y coherente de las dimensiones del ser humano en sus aspectos ético, espiritual, cognitivo, afectivo, comunicativo, estético, corporal y

sociopolítico; tendiente al desarrollo de capacidades que habiliten al ciudadano para interactuar en contexto desde referentes locales, regionales y globales.

Responsabilidad Social. Compromiso de la Institución para formar no sólo buenos profesionales, sino también personas sensibles a los problemas de los demás, comprometidas con el desarrollo de su país y la inclusión social de los más vulnerables, personas entusiastas y creativas en la articulación de su profesión con la promoción del desarrollo participativo de su comunidad.

RESUMEN

La presente investigación busca conocer a fondo la cultura organizacional en la Institución Educativa Juan María Céspedes; por ello se establecieron tres objetivos; el primero consistió en identificar la situación actual de la cultura organizacional de la Institución Educativa Juan María Céspedes ubicada en el municipio de Tuluá. Para alcanzar este objetivo se aplicó una serie de encuestas dirigidas a los estudiantes, padres de familia, directivos y docentes. En el segundo objetivo se analizó los resultados obtenidos en lo concerniente con la cultura organizacional y cómo está puede afectar el proceso educativo. Y el tercer objetivo se formuló un plan de gestión, orientado a mejorar la cultura organizacional de la Institución Educativa Juan María Céspedes.

En esta investigación se aplicó la investigación: cualitativo, descriptivo y exploratorio; debido a que se buscó obtener información a partir de unos instrumentos como: la encuesta, la entrevista a estudiantes, docentes y toda la comunidad educativa, con el fin de establecer el plan de gestión de la cultura organizacional en la Institución Educativa Juan María Céspedes de Tuluá.

Palabras claves: Cultura organizacional, directivos, docentes, proceso educativo, institución educativa. Desarrollo organizacional.

ABSTRACT

The focus of this research was to know in depth the organizational culture in the educational institution Juan María Céspedes; therefore three objectives were established; the first was to identify the current status of the organizational culture of the Educational Institution Juan María Céspedes located in the municipality of Tuluá, to achieve this objective a series of surveys of students, parents, principals and teachers were applied. The second objective results obtained with regard to organizational culture and how it can affect the educational process was analyzed.

And the third objective a management plan aimed at improving the organizational culture of the Educational Institution Juan María Céspedes was formulated. In this research, he applied research: qualitative, descriptive and exploratory; because it sought information from some instruments such as the survey, interviewing students, teachers and the entire education community, in order to establish the management plan of organizational culture in the Educational Institution Juan María Céspedes Tuluá.

Keywords: Organizational Culture, principals, teachers, educational process, educational institution. Organizational development.

INTRODUCCIÓN

La cultura organizacional juega un papel importante en la educación, debido a que tiene relación con los valores y comportamientos que presentan en un periodo de tiempo pasado o presente; y se evidencian a nivel interno o externo de una institución educativa.

Para la presente investigación se consideró importante la cultura organizacional debido a que suele ser un aspecto determinante para lograr los objetivos y metas a nivel educativo, establecidos al interior de una institución.

En relación con el tema de la cultura organizacional, Almeida (1991):

La cultura organización como aproximación analítica al estudio de las organizaciones considera a éstas como fenómenos culturales en cuanto consisten en un sistema de conocimientos, valores, creencias, pautas y rituales cotidianos; es decir, en cuanto un proceso de construcción social de la realidad que dota a los miembros de la organización de la capacidad para ver y entender los sucesos, acciones, objetos, actitudes y situaciones de una forma distintiva. (p, 78).

El primer objetivo consistió en identificar la situación actual de la cultura organizacional de la Institución Educativa Juan María Céspedes ubicada en el municipio de Tuluá, para alcanzar este objetivo se aplicaron una serie de encuestas dirigidas a los estudiantes, padres de familia, directivos y docentes.

En el segundo objetivo se analizó los resultados obtenidos en lo concerniente con la cultura organizacional y cómo está puede afectar el proceso educativo.

Finalmente en el tercer objetivo se formuló un plan de gestión, orientado a mejorar la cultura organizacional de la Institución Educativa Juan María Céspedes.

1. METODOLOGÍA

1.1 IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

La cultura organizacional, hace referencia a los valores y comportamientos tanto pasados como presentes, los cuales se reflejan dentro y fuera de la Institución. Según E. Shein (1985) la cultura organizacional “se asocia a comportamientos observados en forma regular en la relación entre individuos como son el lenguaje y los rituales, las normas que se desarrollan en los grupos de trabajo, los valores dominantes y las reglas de juego aceptados por una organización, el ambiente o clima que se establece en la distribución física de sus miembros y la forma en que estos se relacionan con terceros”.

En el caso de la Institución Educativa Juan María Céspedes, es de vital importancia tratar a fondo este aspecto, debido a que parte de la problemática relacionada con el rendimiento académico se debe a serios problemas en materia de cultura organizacional.

La Institución Educativa Juan María Céspedes, se encuentra ubicada en el municipio de Tuluá en la Calle 14 # 15-00 del Barrio la Graciela. A la institución educativa acuden estudiantes de estratos 1, 2 y 3 que residen tanto en barrios cercanos como alejados de la Institución. Los alumnos reflejan en clase las problemáticas vividas en casa, algunos vienen de hogares desintegrados, donde no viven con el padre o madre, sino con abuelas, tíos, o son adoptados. La situación de las familias económicamente no son las mejores, carencias que afectan en cierta forma el desempeño del estudiante.

En cuanto docentes y directivas, se presenta cambios o solicitud de cambio de institución por parte de docentes, lo que da entender cierta inconformidad y desmotivación por parte del personal docente, y lo que evidentemente se debe observar a la hora de dictar la clase.

El problema principal de la institución tiene que ver con la forma de pensar de la comunidad Educativa Juan María Céspedes, donde cerca del 80% de los estudiantes pertenecen a los estratos 1 y 2 del municipio de Tuluá, provenientes de familias desintegradas, donde la violencia, el maltrato al interior del hogar es común,

lo que termina afectando la convivencia interna en casa, y es lo que refleja los alumnos en clase, muchos de ellos son niños, niñas y adolescentes con baja autoestima, sin normas y por ende rebeldes.

Algunos de estos estudiantes logran permear el clima escolar mediante conductas antipedagógicas, no respetando el ambiente de clase, generando todo tipo de desorden, burlas y daños que terminan no solo por afectar la clase, sino también a sus compañeros y la institución en general.

Los niños, niñas y jóvenes problemas son requeridos por la coordinación académica y disciplinaria de la Institución, cuyos directivos se basan en las directrices que indican el Manual de Convivencia y la Ley 1620 de 2013

Es de anotar, que el clima o ambiente escolar en ocasiones es conflictivo, producto de las diferentes posiciones y sentires de los estudiantes, docentes y directivos, unos por tratar de imponer sus propias normas y reglas, otros por hacerlas cumplir como manda la Constitución y las normas educativas.

Aunque el sentir total es tratar de salir adelante, existe el pensamiento generalizado de ganarse la vida de manera fácil, conductas que son alimentadas por series televisivas como el patrón del mal, el capo, el señor de los cielos y demás programas de televisión que idolatran a jefes mafiosos que dominaron la economía y la vida social del país principalmente en los años 80-90 siendo su principal líder Pablo Escobar.

La realidad de las familias, es similar a la de un 70% de los colombianos, carencias, el rebusque, un trabajo donde se trabajan más de 8 horas y se gana un salario mínimo mensual.

1.1.1 Ubicación

Esta institución se encuentra ubicada en el Municipio de Tuluá en la Calle 14 # 15-00 del Barrio la Graciela. La población de este barrio se caracteriza por ser estrato I, II y III.

Mapa 1. Ubicación geográfica



Fuente: Googlemaps.com

1.1.2 Tenencia (quien): Los estudiantes, padres de familia, docentes y directivos de la Institución Educativa Juan María Céspedes.

1.1.3 Magnitud (cuanto): De acuerdo a la muestra del total de involucrados: 105 docentes, 6 directivos, 6 de servicios generales y 2600 estudiantes, además de sus acudientes, que son en total 2600. Para determinar la magnitud se tuvo en cuenta el listado de alumnos inscriptos, padres o acudientes, así como los docentes y directivos que se encuentran registrados contablemente en la nómina y que por lo tanto hacen parte activa de la institución educativa.

1.1.4 Cronología (cuando, desde cuándo)

Los últimos tres años, es decir, desde el 2013 al 2015. Entre los eventos relevantes se puede decir que en el año 2013, se presentó una deserción de algunos docentes, producto de una alteración en el clima y la cultura organizacional, esa crisis se presentó entre directivos y docentes, a causa de problemas internos, siendo un factor la falta de colaboración entre las partes para controlar algunos brotes de indisciplina.

En el año 2014, se presentaron una serie de propuestas, las cuales vincularon a estudiantes, padres de familia, docentes y directivos.

En el año 2015, se puede observar un leve mejoramiento en la cultura y clima de la Institución Educativa, la relación entre docentes y directivos persisten algunos conflictos que se manejan en la cotidianidad. La relación entre padres y docentes presenta altibajos producto de la exigencia docente, la falta de compromiso de los acudientes o padres.

1.1.5 Aproximación al Problema

La falta de motivación por parte del profesorado y directivos, parece venir de hace unos tres años atrás, motivado por diferentes causas como son: Desavenencias entre directivos y docentes, lo que ha inducido a que un gran número de docentes soliciten cambio de institución cada año, aunado con el poco apoyo de directivos al docente para llevar a cabo correctivos disciplinarios a los alumnos, presión constante hacia el docente, aplicación de jornada única en la sede central de la institución educativa, problemas con alumnos y acudientes que son de difícil manejo, y lo que termina por afectar la cultura organizacional de la Institución.

1.1.6 Formulación del Problema

¿Cuáles son los factores más relevantes de un plan de gestión de la cultura organizacional en la Institución Educativa Juan María Céspedes de Tuluá?

1.2 JUSTIFICACIÓN

Desde una perspectiva más general, es importante anotar que la cultura organizacional es un tema fundamental para hacer todas las empresas más competitivas, incluidas aquellas encargadas de la parte educativa y formativa de un país, no solo porque puede ser un factor clave para aplicar estrategias como el mejoramiento continuo, igualmente la calidad de la gestión de recursos humanos, la tecnología en las diferentes áreas funcionales.

En la presente investigación se hace referencia a la formulación de un plan de gestión de la cultura organizacional, teniendo en cuenta que por medio de esta se puede entender el impacto que generan los individuos y el comportamiento que tienen sobre la estructura del plantel educativo.

La importancia del estudio radica en entender la cultura organizacional al interior de la Institución Educativa Juan María Céspedes, para lo cual se hizo un acercamiento utilizando como instrumento la encuesta a directivos, docentes, padres, estudiantes, vecinos y empresas ubicadas cerca de la institución, con el fin de establecer una serie de patrones que pueden favorecer o afectar la cultura organizacional de la institución educativa, la cual puede afectar el rendimiento académico de los estudiantes.

En cuanto a la parte documental no hay trabajos o investigaciones similares que se hayan realizado en la Institución Educativa Juan María Céspedes. Sin embargo, se debe hacer hincapié en que la Institución Educativa cuenta con el Proyecto Educativo de la Institución como herramienta que traza las directrices y la cual fue concertada entre directivos, docentes, padres, estudiantes y los demás actores que conforman la comunidad educativa. El proyecto contiene cuatro pilares

fundamentales que son: el componente de fundamentación, componente administrativo, componente pedagógico y curricular, componente comunitario.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo General

- Formular el plan de Desarrollo Organizacional (D.O), basado en la cultura organizacional teniendo en cuenta los factores claves de un plan de gestión en la Institución Educativa Juan María Céspedes de Tuluá, en el periodo comprendido entre el 2016-2020.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Identificar las características de la actual de la cultura organizacional relacionadas con valores, creencias, pautas de comportamiento, lenguaje, rituales cotidianos, sentido espiritual, mediante la aplicación de una encuesta, en directivos, docentes, padres de familia y estudiantes que hacen parte de la Institución Educativa Juan María Céspedes de Tuluá.
- Relacionar los resultados del diagnóstico con los objetivos educativos de la Institución Educativa Juan María Céspedes de Tuluá, con el fin de determinar la coherencia entre los comportamientos individuales y gremiales de los actores de la institución, la misión y los objetivos de la misma.
- Determinar el grado o nivel de compromiso de los miembros de la Institución Educativa Juan María Céspedes de Tuluá, con los objetivos y propósitos educativos y valores de los procesos de identidad institucional, cooperación y comunicación para el desarrollo de dichos objetivos.

- Formular un plan de gestión de la cultura de la Institución Educativa Juan María Céspedes de Tuluá.

1.4 MARCO TEÓRICO

A continuación se relaciona aspectos teóricos y conceptuales con el fin de sustentar el presente estudio:

Cultura organizacional

La cultura organizacional como aproximación analítica al estudio de las organizaciones considera a éstas como fenómenos naturales culturales en cuanto consisten en un sistema de conocimientos, valores, creencias, pautas y rituales cotidianos, es decir, en cuanto un proceso de construcción social de la realidad que dota a los miembros de la organización de la capacidad para ver y entender los sucesos, acciones, objetos, actitudes y situaciones de una forma distintiva, proporcionando al individuo una base sólida para visualizar su propio comportamiento. (Sociedad, cultura y educación; 1996, p,414)

Respecto a la cultura organizacional en el ámbito educativo, Marcone y Martín definen:

Un sistema de creencias y valores esenciales, que orientan, dan sentido y coherencia a los esfuerzos colectivos, creando las condiciones necesarias para la emergencia del compromiso grupal en pos de objetivos educativos, desarrollándose y consolidándose, a través del tiempo, mediante lenguajes, rituales e historias de la organización escuela. Bajo esta óptica, la cultura coadyuva que los miembros de la organización se sientan parte de ella, al establecer lo que se hace, como actúan y que es lo que se espera de ellos y sus expectativas con respecto a la organización, visualizándose el comportamiento miembro – institución de manera holística. Asimismo, se recalca que existe un compromiso de los miembros con la institución, produciéndose un proceso de identidad institucional, de comunicación y cooperación fortaleciendo lazos y acciones conjuntas que apoyan el desarrollo

de objetivos educacionales, donde se involucran todos los miembros. (Marcone y Martín, 2003; p, 57).

La cultura organizacional tiene una continua aplicación en el aspecto educativo; debido a que durante los últimos años se ha convertido en un medio para establecer los valores, normas y parámetros que rigen el comportamiento de aquellos miembros que hacen parte de una organización; parte de su aplicación a nivel educativo tiene relación con el hecho de mostrar el compromiso de una institución ante el cumplimiento de las metas institucionales establecidas.

Nonaka y Takeuchi hacen referencia a:

El aprendizaje, por tanto, es personal, ya que como hemos visto, se origina y reside en las personas. Consideran que el criterio que se desarrolla como resultado de la experiencia particular de cada uno al contacto con los hechos y su inherencia con la realidad genera un conocimiento personal, que se fortalece al compartirlo con los demás.

La cultura para el aprendizaje organizacional se caracteriza por que cada organización desarrolla suposiciones, conocimientos y reglas que permitan compartir el conocimiento, como oportunidad de desarrollo, creando sentido de pertenencia, facilitando la aclimatación de los empleados, permitiendo e incentivando la difusión del conocimiento tácito, explícito y virtual. Es el diálogo, el eje articulador, el cual requiere de una ideología que capte auténticamente lo que creen los integrantes de la organización. Requiere de una gran capacidad de adaptación; las prácticas cotidianas deben confirmar la ideología e impulsar la comunicación y transmisión de conocimientos a través de símbolos, estimulando actitudes innovadoras, generando competencias individuales y colectivas orientadas al aprendizaje.

Los valores y la cultura de las personas y de la organización (el ser) para la innovación, ¿hacia dónde vamos?, se compone de ideales, intereses, sentido

de identidad con el equipo y viceversa. La dignidad y el respeto, la justicia y los miembros del equipo también deben movilizar el conocimiento tácito de las personas externas a través de interacciones sociales (Nonaka & Takeuchi, 1999; p, 42).

La Cultura organizacional

La cultura de una organización es el contexto social conformado por los valores, supuestos, creencias, prácticas o rituales que son compartidos en mayor o menor medida por todos los miembros de una organización y que influyen en la forma de pensar y actuar de las personas, es decir, alude a la manera en que se realizan las distintas actividades, específicamente en esa situación.

La cultura organizacional es el conjunto de suposiciones, creencias, valores y normas que comparten y aceptan los miembros de una organización. Es el ambiente humano en el que los trabajadores realizan su labor; la cultura organizacional es algo intangible, puesto que no se puede ver ni tocar, pero siempre está presente y afecta todo cuenta ocurre en la organización. (Castillo, 2014).

En cuanto al ambiente:

El ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo. (Méndez, 1992).

En cuanto a los tipos de cultura organizacional se puede hacer mención a:

Cultura Organizacional Japonesa

La fortaleza de la cultura organizacional japonesa se fundamenta en tres pilares: el empleo vitalicio, el salario por antigüedad y el sindicato empresarial. La

relación entre empleadores y empleados en Japón buscar evitar la confrontación a todos los niveles. Aunque en ocasiones surgen conflictos de intereses entre los ejecutivos y los trabajadores, las compañías japonesas tienen el objetivo de crear un ambiente de familia en el que se estimula el consenso. Conforme al sistema de empleo de por vida, es posible ascender del puesto más bajo a uno gerencial.

Otro factor que contribuye al sentido de unidad entre los empleados de las empresas es que dentro de la misma compañía, las diferencias en los niveles de ingreso entre gerentes y trabajadores o entre burócratas y obreros son mucho más pequeños en Japón que en la mayoría de otros países.

El trabajo en equipo también ha ayudado a mejorar el control de la calidad en el sector manufacturero. Los trabajadores que se sienten seguros en sus empleos son capaces de trabajar cercanamente con los demás y hacer sugerencias a la administración. Muchas empresas motivan a sus empleados a destinar una porción de sus salarios mensuales para adquirir acciones de la compañía, reforzando de esa manera el sentimiento de que tienen una participación personal en ella.

Otra práctica administrativa ampliamente establecida es el sistema de consultas conjuntas, un procedimiento que involucra a más del 80% de la fuerza laboral japonesa. A pesar de que hay grandes variaciones dentro del sistema, este permite que los empleados y ejecutivos elaboren de manera conjunta el plan de administración y decidan los niveles salariales y la suma de las gratificaciones. De esta manera, además de darle gran importancia a las relaciones humanas, es un medio para que los empleados se consideren como miembros cabales de la empresa. (Cleghorn, 2008).

La cultura como herramienta

Como herramienta. La cultura es vista como el mecanismo para promover acciones administrativas más efectivas y representa una formulación ofensiva del concepto que sugiere que la cultura es una herramienta para obtener efectividad. Por lo tanto, la tarea de los estudios que se adhieren a esta

perspectiva es la de establecer relaciones causales entre cultura y efectividad para producir el conocimiento que aumente las oportunidades de influir en los fenómenos culturales (artefactos, valores y supuestos)

Como trampa. La cultura es vista como punto de entrada hacia un entendimiento más comprensivo y hacia una reflexión crítica de la vida organizacional y del trabajo. Representa la versión defensiva del término que ve a la cultura como un obstáculo para la racionalidad económica y la efectividad. En los estudios que adoptan esta perspectiva, la tarea es la de fomentar la reflexión crítica sobre las creencias, valores y entendimientos sociales presentes en la organización. (Dávila & Martínez, 2006).

La cultura desempeña una multiplicidad de funciones dentro de las organizaciones. Primero podemos decir que resultad ser un delimitador fronterizo, es decir, nos diferencia de las demás organizaciones. Por otro lado, transmite un sentido de identidad hacia los empleados. Así mismo facilita la generación de un compromiso superior al interés individual. También incrementa la estabilidad del sistema social. La cultura organizacional sirve además para establecer estándares y como mecanismo de control; porque coloca las reglas de juego.

Concepto de cultura

La definición de cultura no menciona que sea buena o mala, pero podemos darnos cuenta de los beneficios. La cultura intensifica el compromiso organizacional e incrementa la consistencia del comportamiento del empleado, porque reduce la ambigüedad y le dice a los empleados como hacer las cosas y cuales son importantes para toda la organización y para él mismo. La cultura organizacional sirve para él mismo.

Pero por otro lado se puede tornar disfuncional por los siguientes aspectos:

- 1) Barrera contra el cambio:** resulta una desventaja cuando los valores compartidos no están de acuerdo con aquellos que favorecerán la eficacia de la organización.

- 2) **Barreras hacia la diversidad:** la contratación de nuevos empleados que, a causa de la raza, el género, el grupo étnico u otras diferencias no son como la mayoría de los miembros de la organización, ello debe tomarse con sumo cuidado para no generar conflictos.
- 3) **Barreras contra las fusiones y adquisiciones:** cuando se realiza una fusión o adquisición entre empresas es inevitable que se enfrenten las culturas de las distintas empresas, es necesario crear un clima apropiado para generar la integración. (Amorós, 2006).

Las empresas contemporáneas, las más novedosas y las tradicionales, por mimesis, recurren a un concepto aglutinador, que denominan la cultura organizacional, que se supone debe actuar como una referencia fundamental del comportamiento de los miembros de la organización.

Elementos que incluye la cultura organizacional

La cultura organizacional incluye la visión, misión, objetivos, principios, valores, sentido ético, e historia de la empresa, incluido el reconocimiento a los fundadores de la misma. Se suele expresar en algún tipo de documento publicitario o en forma de ideario presentado a todo el personal, e incluso a los clientes y consumidores, en general, como una forma de dar a conocerse.

Se supone y se espera que la cultura organizacional cumpla una función holística, facilitando la integración del personal a la empresa, así como su identificación con los objetivos de la misma y, en consecuencia, a su eficacia y excelencia. La cultura organizacional, en teoría, debe substituir a la práctica de supervisión estricta de la antigua Teoría gerencial, facilitando lo que ahora vendría a ser una especie de auto – supervisión en función de esa referencia ejemplarizante, que obliga a un perfecto comportamiento organizacional. (Urquijo, 2004).

Clima organizacional

Gómez define el clima organizacional como:

Percepciones y respuestas que abarcan el clima organizacional se originan en una gran variedad de factores. Unos abarcan los factores de liderazgo y prácticas de dirección, tipos de supervisión: autoritaria, participativa etc. Otros factores están relacionados con el sistema formal y la estructura de la organización sistema de comunicaciones, relaciones de dependencia, promociones remuneraciones etc. Otros son las consecuencias del comportamiento en el trabajo sistemas de incentivo, apoyo social interacción con los demás miembros etc. (Gómez, 2011, p, 14).

Torres define el clima organizacional:

“El clima organizacional es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización” (productividad, satisfacción, rotación, etc) (Torres, 2010, p, 12).

La cultura organizacional en las escuelas y colegios

Según Calmet, la cultura organizacional en las instituciones educativas se caracteriza por:

El desarrollo de la cultura organizacional en una organización educativa responde a un proceso histórico a través del cual se va consolidando en un contexto social educativo, donde los actores y componentes organizacionales confluyen para dar vida a la institución, trabajando con una misión y visión por la que fue creada; Al respecto, existen elementos esenciales que van a permanecer en la vida de la institución educativa, que es patrimonio social de experiencias vividas y acumuladas y que han sido transmitidas a las nuevas generaciones mediante un proceso de aprendizaje. (Calmet, 2005, p, 24)

Uno de los objetivos principales de organización en este caso la educativa es el aprendizaje, de la cual Montse señala que por “ende, para todo aprendizaje resulta clave la espiral de conocimientos, mediante la cual interactúan cuatro procesos de una manera dinámica. La esencia de la estrategia se basa en

desarrollar las capacidades organizacionales para adquirir, crear, acumular y aprovechar los conocimientos (Mintzberg, 2000)”.

Desarrollo organizacional

Es claro que el movimiento del desarrollo organizacional surgió a partir de 1962, con un complejo conjunto de ideas al respecto del hombre, de la organización y del ambiente, en el sentido de propiciar el crecimiento y desarrollo según sus potencialidades. El desarrollo organizacional es un desdoblamiento práctico y operacional de la teoría del comportamiento, en camino al enfoque sistemático.

Los diversos modelos de desarrollo organizacional consideran, básicamente, cuatro variables: el medio ambiente, la organización, el grupo social y el individuo. Así, los autores analizan estas variables para poder explorar su interdependencia, diagnosticar la situación e intervenir ya sea en variables estructurales o de comportamiento, para que un cambio permita el alcance de los objetivos organizacionales como de los individuales. (Garzón, 2005, p, 28)

Las organizaciones modernas cada día aumentan el uso de modelos de apoyo y participativos colegiados o de la teoría. La tendencia de cada modelo de comportamiento organizacional es hacia una organización más humana y más abierta. Generalmente, también se ve movimiento hacia una mayor distribución del poder, una motivación intrínseca y una actitud positiva hacia la gente, así como un equilibrio mayor del interés entre las necesidades del empleado y de la organización. La disciplina se ha convertido más en un asunto de autodisciplina que en algo que debe ser impuesto externamente.

El rol directivo ha avanzado desde una autoridad estricta hacia el liderazgo y el apoyo del equipo. (Garzón, 2005, p, 60)

Llama la atención la importancia que se ha dado a los modelos de desarrollo organizacional han tenido relación con el hecho que generan mejores condiciones para los empleados, al punto que toma como punto de referencia el satisfacer sus necesidades.

Esto ha llevado a muchas organizaciones a evolucionar en el uso de material tecnológico, metodológico y en materia de condiciones; debido a que se ha comprendido la importancia que tiene utilizar de manera apropiada las capacidades intelectuales de los empleados en pos del desarrollo de una organización, que dentro de sus objetivos institucionales pretende lograr el crecimiento y la competitividad.

Por su parte, Mintzberg hace referencia al estilo de la toma de decisiones al señalar que: la cultura influye sobre el estilo de pensamiento favorecido por una organización, así como también en su uso del análisis, con lo que aferra al proceso de creación de estrategias.

Es importante tener en cuenta que durante los últimos cien años, las empresas y nuestra manera de concebirlas han evolucionado de manera considerable. “La empresa moderna es producto de la Revolución Industrial, la cual, a su vez, fue resultado de la era de la máquina”.

Para cumplir las exigencias de la empresa moderna y alcanzar niveles aceptables en su cultura y clima organizacional, es necesario planear. Para Munch y García la planeación es “...la determinación de los objetivos y la elección de los cursos de acción para lograrlos, con base en la investigación y elaboración de un esquema detallado que habrá de realizarse en un futuro”.

Hofer C y D. Schendel la define así: “El desarrollo sistemático de programas de acción encaminados a alcanzar los objetivos organizacionales convenidos mediante el proceso de analizar, evaluar y seleccionar entre las oportunidades que hayan sido previstas”.

La definición de Gómez Ceja es: “El proceso que nos permite la identificación de oportunidades de mejoramiento en la operación de la organización con base en la técnica, así como en el establecimiento formal de planes o proyectos para el aprovechamiento integral de dichas oportunidades”.

Burt K. Scalan la define como: “El sistema que comienza con los objetivos, desarrolla políticas, planes, procedimientos y cuenta con un método de retroalimentación de información, para adaptarse a cualquier cambio en las circunstancias”.

1.5 MARCO CONCEPTUAL

Cultura.

La cultura se define como el conjunto de reglas, símbolos, creencias y valores compartidos por todos los miembros de un equipo o grupo humano, que le proporcionan la cohesión necesaria para trabajar armónicamente hacia la consecución de los objetivos comunes. La cultura se inserta en los procesos de socialización de los grupos humanos, afecta importantemente su estructura u organización y depende en gran medida del entorno sociocultural y de la cultura de la región y del país donde se ubica. La cultura organizacional dominante conforma y condiciona las respuestas que en forma de productos o servicios la organización ofrece al usuario, al cliente o a la sociedad en general. (Sánchez, 2000).

Cultura y clima organizacional.

Sánchez define el clima organizacional como: "un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias para la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.). (Sánchez, 2000).

La cultura es el conjunto de entendimientos importantes que los miembros de una comunidad tienen en común. La cultura organizacional es un sistema de valores y creencias compartidos; la gente, la estructura organizacional, los procesos de toma de decisiones y los sistemas de control interactúan para producir normas de comportamiento. (Parera, 1999).

Clima organizacional. En cuanto al clima organizacional es conveniente mencionar que hace énfasis como las apreciaciones o conceptos que tienen aquellos miembros de una actividad pública o privada que tienen experiencia y conocimiento en relación con el tema organizacional y estratégico; lo cual representa un elemento base para estructurar la cultura organizacional.

Desarrollo organizacional.

El Desarrollo Organizacional se ha constituido en el instrumento por excelencia para el cambio en busca del logro de una mayor eficiencia organizacional, condición indispensable en el mundo actual, caracterizado por la intensa competencia a nivel nacional e internacional. En estos tiempos cambiantes en que los valores evolucionan rápidamente y los recursos se vuelven escasos, cada vez es más necesario comprender aquello que influye sobre el rendimiento de los individuos en el trabajo.

Es así como el desarrollo organizacional busca lograr un cambio planeado de la organización conforme en primer término a las necesidades, exigencias o demandas de la organización misma. De esta forma, la atención se puede concentrar en las modalidades de acción de determinados grupos (y su eficiencia...), en mejorar las relaciones humanas, en los factores económicos y de costos (balance costos, beneficios), en las relaciones entre grupos, en el desarrollo de los equipos humanos, en la conducción (liderazgo). (Torres, 2010).

La presente investigación busca cambiar mediante el Desarrollo Organizacional un cambio en la cultura de la Institución con el fin de mejorar no solo lo relacionado con el rendimiento académico, sino también con la formación del ser, partiendo de influenciar positivamente a niños, niñas y adolescentes para que sean hombres y mujeres de bien, personas valiosas para el Estado y la sociedad, partiendo de una sana convivencia, basada en la tolerancia y aceptación de las diferencias entre las demás personas, ejerciendo un liderazgo en los diferentes procesos educativos

para alcanzar la excelencia y de esta forma poder construir un nuevo país, aportado desde mi mismo y no esperando el cambio de otros.

1. 6 TIPO DE ESTUDIO

El tipo de investigación fue en su etapa inicial exploratorio, porque se buscó información de primera mano, ya que no existen documentos al interior de la institución educativa relacionados con el clima o la cultura organizacional. También fue descriptivo porque buscó recolectar información que permitiera identificar los hechos que conforman la problemática relacionada con el clima y la cultura en la Institución Educativa Juan María Céspedes de Tuluá.

1.7 METODO DE INVESTIGACION

Para el presente proyecto el método fue mixto, cuantitativo y cualitativo, debido a que se buscó obtener información a partir de unos instrumentos como: la encuesta, la entrevista a estudiantes, docentes y toda la comunidad educativa, con el fin de establecer el plan de gestión de la cultura organizacional en la Institución Educativa Juan María Céspedes de Tuluá.

1.8 PROCESO METODOLÓGICO

El proceso metodológico se divide en cuatro fases que son:

1. El diagnostico. Consiste en la obtención de información tanto del entorno externo como del ambiente interno, buscando especialmente el socio-cultural, y detectar cambios en el mismo.

2. El Interno. Se busca determinar el ambiente interno mediante la investigación exploratoria, haciendo contacto con directivos, docentes, estudiantes, padres de familia y otros actores. Se busca determinar relaciones, procedimientos, estructura y valores, creencias y comportamientos.
3. Productos y respuestas. Estos comportamientos se detectan y describen por escrito, la mayoría se manifiestan por la observación y los instrumentos aplicados, al ser tabulados y analizados.
4. Cambios. Los cambios planeados se consignan en el plan de gestión mediante el Desarrollo Organizacional.

Fuentes primarias. En este caso se hizo referencia a las fuentes principales como son: los padres, estudiantes, docentes y directivos de la Institución Educativa Juan María Céspedes, además de la información con que cuenta la Institución Educativa Juan María Céspedes producto de sus actividades de años anteriores.

Fuentes secundarias. Las fuentes secundarias hacen énfasis en las referencias y soportes teóricos que lleven a identificar aspectos relacionados con la formulación de planes de gestión de la cultura organizacional, y de documentos como: PEI, textos, revistas, Boletín de notas y demás material escrito que haga referencia al tema propuesto.

De acuerdo con el tipo de estudio el trabajo se desarrolló bajo una metodología basada en la información recopilada a través de la técnica de encuesta que posteriormente se tabularon mediante un aplicativo en Excel y posteriormente bajo el método deductivo se analizó la cultura organizacional de la Institución Educativa Juan María Céspedes para posteriormente proponer un plan de gestión.

Población. Está conformada por la comunidad educativa de la Institución Educativa Juan María Céspedes, como son: padres de familia, alumnos, docentes y directivos.

Técnicas de recolección de la Información. El trabajo se realizó con informaciones que provienen de la comunidad educativa como son: padres, alumnos, docentes y directivos.

La información se complementó revisando las políticas y estrategias educativas, misión, visión y estructura organizacional del Colegio Juan María Céspedes, con el objetivo de confrontar los lineamientos con la realidad institucional.

Instrumento. El instrumento utilizado es una encuesta y la cual constaba de 15 preguntas que fueron aplicadas a: padres, alumnos, docentes y directivos. (Ver anexo C).

Diseño Estadístico. De acuerdo con la población del total de involucrados, se cuenta con 105 docentes, 6 directivos, 6 de servicios generales y 2600 estudiantes, además de sus acudientes, que son aproximadamente igual número que los alumnos, en total 2600.

Para hallar la muestra se tuvo en cuenta:

- Por el número de directivos y servicios generales se hizo un censo, lo que indica que los participantes serán 6 directivos y 6 personas de servicios generales.
- En cuanto a la fórmula utilizada para hallar la muestra de los docentes participantes se tuvo:

¿Qué porcentaje de error quiere aceptar? 5% es lo más común	5 %	Es el monto de error que usted puede tolerar. Una manera de verlo es pensar en las encuestas de opinión, este porcentaje se refiere al margen de error que el resultado que obtenga debería tener, mientras más bajo por cierto es mejor y más exacto.
¿Qué nivel de confianza desea? Las elecciones comunes son 90%, 95%, o 99%	95 %	El nivel de confianza es el monto de incertidumbre que usted está dispuesto a tolerar. Por lo tanto mientras mayor sea el nivel de certeza más alto deberá ser este número, por ejemplo 99%, y por tanto más alta será la muestra requerida
¿Cual es el tamaño de la población? Si no lo sabe use 20.000	105	¿Cual es la población a la que desea testear? El tamaño de la muestra no se altera significativamente para poblaciones mayores de 20,000.
¿Cual es la distribución de las respuestas ? La elección más conservadora es 50%	50 %	Este es un término estadístico un poco más sofisticado, si no lo conoce use siempre 50% que es el que provee una muestra más exacta.
La muestra recomendada es de	83	Este el es monto mínimo de personas a testear para obtener una muestra con el nivel de confianza deseada y el nivel de error deseado. Abajo se entregan escenarios alternativos para su comparación

La muestra recomendada de docentes es de 83

- La muestra de alumnos es de acuerdo a la tabla estadística:

¿Qué porcentaje de error quiere aceptar? 5% es lo más común	5 %	Es el monto de error que usted puede tolerar. Una manera de verlo es pensar en las encuestas de opinión, este porcentaje se refiere al margen de error que el resultado que obtenga debería tener, mientras más bajo por cierto es mejor y más exacto.
¿Qué nivel de confianza desea? Las elecciones comunes son 90%, 95%, o 99%	95 %	El nivel de confianza es el monto de incertidumbre que usted está dispuesto a tolerar. Por lo tanto mientras mayor sea el nivel de certeza más alto deberá ser este número, por ejemplo 99%, y por tanto más alta será la muestra requerida
¿Cual es el tamaño de la población? Si no lo sabe use 20.000	2600	¿Cual es la población a la que desea testear? El tamaño de la muestra no se altera significativamente para poblaciones mayores de 20,000.
¿Cual es la distribución de las respuestas ? La elección más conservadora es 50%	50 %	Este es un término estadístico un poco más sofisticado, si no lo conoce use siempre 50% que es el que provee una muestra más exacta.
La muestra recomendada es de	335	Este el es monto mínimo de personas a testear para obtener una muestra con el nivel de confianza deseada y el nivel de error deseado. Abajo se entregan escenarios alternativos para su comparación

De acuerdo a la tabla se deben encuestar 335 estudiantes.

- La muestra de padres o acudientes de acuerdo a la tabla estadística:

¿Qué porcentaje de error quiere aceptar? 5% es lo más común	5 %	Es el monto de error que usted puede tolerar. Una manera de verlo es pensar en las encuestas de opinión, este porcentaje se refiere al margen de error que el resultado que obtenga debería tener, mientras más bajo por cierto es mejor y más exacto.
¿Qué nivel de confianza desea? Las elecciones comunes son 90%, 95%, o 99%	95 %	El nivel de confianza es el monto de incertidumbre que usted está dispuesto a tolerar. Por lo tanto mientras mayor sea el nivel de certeza más alto deberá ser este número, por ejemplo 99%, y por tanto más alta será la muestra requerida
¿Cual es el tamaño de la población? Si no lo sabe use 20.000	2600	¿Cual es la población a la que desea testear? El tamaño de la muestra no se altera significativamente para poblaciones mayores de 20.000.
¿Cual es la distribución de las respuestas ? La elección más conservadora es 50%	50 %	Este es un término estadístico un poco más sofisticado, si no lo conoce use siempre 50% que es el que provee una muestra más exacta.
La muestra recomendada es de	335	Este es el monto mínimo de personas a testear para obtener una muestra con el nivel de confianza deseada y el nivel de error deseado. Abajo se entregan escenarios alternativos para su comparación

De acuerdo a la tabla se deben encuestar 335 padres o acudientes.

2. RELACIONAR LOS RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO CON LOS OBJETIVOS EDUCATIVOS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUAN MARÍA CÉSPEDES DE TULUÁ

2.1 CARACTERIZACIÓN DE LA INSTITUCION EDUCATIVA JUAN MARÍA CÉSPEDES

2.1.1 Historia. Reseña Histórica de la Institución Educativa Juan María Céspedes.

La escuela La Graciela comenzó a funcionar el 13 de septiembre de 1972, fue organizada por la junta de acción comunal, encabezada por el señor Carlos Marmolejo. Inició con 5 profesores y la directora la señora Esneda Hernández, posteriormente fue sucedida por la licenciada Luz Débora Arias, existían seis (6) salones, se contaba con una planta física no adecuada, pocos servicios sanitarios, a pesar de eso se fue adecuando y embelleciendo hasta ser considerada como una de las mejores de Tuluá. La escuela funciono independiente hasta el año 2002.

Fue una idea de Deyanira Posada, quien viendo la necesidad de ampliar cobertura de bachillerato hacia el sector noroccidental se estableció acuerdos con el alcalde el cual designo tres aulas que iban a ser utilizadas por la escuela.

El colegio empezó con tres docentes: Carmen Rosa Borja, Betty Andrade y Martha Luz Franco. Las condiciones de la planta física al principio eran deplorables ya que antes se utilizaba como basurero lo cual causo enfermedades a docentes y alumnos, en este tiempo la rectora busco la ayuda de la alcaldía y obras públicas para la creación del colegio aumentándoles salones y servicios. Las niñas cursaban hasta el grado noveno en el satélite (La Graciela), debían continuar décimo y once en la sede central. (Proyecto Educativo Institucional, 2014).

2.1.2 Características Actuales.

Con referencia a la Institución Educativa Juan María Céspedes, se encuentra ubicada en la zona urbana del Municipio de Tuluá; más exactamente en la parte noroccidental que de acuerdo a la división por comunas le corresponde el número 9 en el barrio la Graciela. Cuenta con una ubicación estratégica debido a que se encuentra cerca al Cuerpo de Bomberos, la Casa de Protección al Menor, entre otros.

Para llegar a la institución educativa, las vías de acceso son la carrera 23 que resulta siendo principal para lograr acceder a la institución; así como también es importante la calle 14.

En cuanto a las condiciones socio- económicas que tiene el barrio la Graciela en donde se encuentra ubicada la institución educativa, la población tiene diferentes estratos sociales, siendo los más comunes la clase baja, media – baja y media- media. Las condiciones socio-económicas de la mayoría de las familias que están ubicadas en el barrio la Graciela pertenecen al estrato 1, 2 y 3.

2.1.3 Visión Institucional

La Institución Educativa “Juan María Céspedes” antes I.E. “La Graciela” para el año 2018, será reconocida por la integralidad de su propuesta educativa, centrada en los principios cespedianos de libertad, conservación del medio ambiente, formación del ser humano y el desarrollo de competencias que respondan a altos estándares de calidad, a través de procesos pedagógicos que reconocen la individualidad de la persona, promueven su autonomía y sentido crítico. (Proyecto Educativo Institucional, 2014, p, 14)

2.1.4 Misión Institucional

La Institución Educativa “Juan María Céspedes” antes I.E. “La Graciela”, es una entidad oficial incluyente, que forma personas íntegras, autónomas, líderes y competentes, en el modelo **bio ecológico con un enfoque en la pedagogía crítica**, en los niveles de Preescolar, Básica y Media, en las especialidades de Gestión Ambiental y Turismo, que potencia talentos con procesos de calidad, permitiendo que los estudiantes enfrenten los retos de un mundo globalizado. (Proyecto Educativo Institucional, 2014, p, 14)

2.1.5 Valores y principios. Filosofía. La filosofía de la Institución Educativa “Juan María Céspedes” antes I.E. “La Graciela”, está basada en el respeto de los derechos humanos sin importar credo, etnia, condición social o política; la cual orienta con eficiencia y eficacia al estudiante en su formación cognitiva, espiritual, emocional y cultural; con docentes calificados, éticos y profesionalmente comprometidos en el proceso formativo.

Principios constitucionales. La institución La Institución Educativa “Juan María Céspedes” antes I.E. “La Graciela, cumple su misión desde principios como:

1. **Autoestima:** La cual permite a los actores de la comunidad, alcanzar sus mayores posibilidades en el desarrollo humano, facilitando los procesos de aprendizaje, convivencia y afectividad entre todos los miembros de la comunidad.
2. **Respeto:** Valor fundamental para la formación de educandos con habilidades sociales y para la convivencia dialógica de toda la comunidad educativa.
3. **Responsabilidad:** Permite a los actores de la comunidad educativa interactuar con compromisos y sentido de pertenencia, cumpliendo con sus funciones.

4. Humanísticos: Hace relación al SER: la dignidad y el valor de la persona fundamentando valores éticos, morales, sociales, mediante una educación positiva, con amor y empatía.

- Honestidad.
- Lealtad para conservar el buen nombre de la institución.
- Confidencialidad en todos los procesos institucionales.
- Pertenencia: mantener el deseo y la motivación de aportar al desarrollo institucional mediante la capacidad intelectual y física.
- Convivencia: mantener la disposición al dialogo como punto de partida para la solución de situaciones problemáticas, producto de las diferencias que se presentan en la interacción cotidiana entre los distintos miembros de la comunidad.

Liderazgo: Orientando a la comunidad para asumir retos de alta competitividad, formando grupos de triunfadores.

Autonomía: Permite elaborar y desarrollar el P.E.I. en la institución, de acuerdo con las necesidades de la comunidad.

Democracia: Promueve espacios tendientes a mejorar la convivencia, basados en la igualdad, tolerancia y respeto de los derechos humanos.

2.1.6 Políticas PEI. Metas y Políticas Institucionales: Las metas institucionales son la expresión cuantitativa y/o cualitativa y delimitada en el tiempo de lo que se espera lograr respecto de un objetivo. Las metas deben estar en directa relación con la problemática a la que se hace referencia y su logro debe estar circunscrito al año escolar en el cual fueron planteadas. Las políticas institucionales son directrices que rigen la actuación de los miembros de la

comunidad educativa en un asunto o campo determinado. La política de la Gestión Comunitaria es la de implementar en el PEI criterios que desarrollan acciones institucionales en la comunidad que lo circunda, con procesos que atiendan las políticas públicas, nacionales y locales como son programas de inclusión, poblaciones vulnerables, atención a desplazados, estudiantes con necesidades educativas especiales, que la institución La Institución Educativa “Juan María Céspedes” antes I.E. “La Graciela, atiende bajo un esquema participativo de la gestión escolar, basado en el aprovechamiento de la sinergia con las autoridades locales y los recursos de la Institución.

Ejes estratégicos: Los ejes estratégicos son lineamientos básicos para el direccionamiento del centro educativo y para la toma de decisiones fundamentales que garanticen una mayor eficacia de las acciones a futuro. Estos ejes se agrupan en uno o varios objetivos en un ámbito común, coherentes con la misión y la visión, para abarcar algunos aspectos importantes del centro educativo, como los que se priorizan a continuación:

- Involucrar en el currículo programas que atiendan las políticas públicas, proyectos obligatorios y transversales de tipo comunitario.
- Consolidar un sistema de gestión comunitaria para la obtención de resultados con alto desempeño.
- Puesta en marcha de un proyecto para la prevención de riesgos y desastres.
- Fortalecer las relaciones políticas, sociales y económicas con entidades gubernamentales y no gubernamentales.
- Capacitar a padres de familia del sector. 1) Líneas estratégicas: Son los programas o estrategias centrales que responden a las políticas

institucionales y que dimensionan la gestión dentro del PEI. Estas son el resultado de un análisis diagnóstico de la realidad institucional, que se ha identificado y priorizado con los diferentes actores de la comunidad educativa. Las líneas estratégicas definen y marcan la pauta para trazar un camino que orientan las acciones en cada una de las gestiones, en la búsqueda del alcance de objetivos deseables dentro del plan de desarrollo. Además estas son de carácter directivo y administrativo que permiten hacer realidad la visión de la Institución tal y como se definen en la Institución:

- Implementar las políticas de inclusión.

Definición de programas que involucran la comunidad en actividades claves de la institución.

Apoyo a programas propuestos por grupos afrocolombianos inmersos en la institución.

2) Objetivos estratégicos: El objetivo es un propósito o aspiración que se desea alcanzar en un determinado tiempo, es descriptible y por lo tanto evaluable. En educación los objetivos son respuestas a problemas, necesidades o carencias educativas, definidos teniendo como marco orientador la visión institucional, la misión organizacional y el diagnóstico estratégico. Anualmente los objetivos estratégicos de la Institución Educativa, están encaminados a:

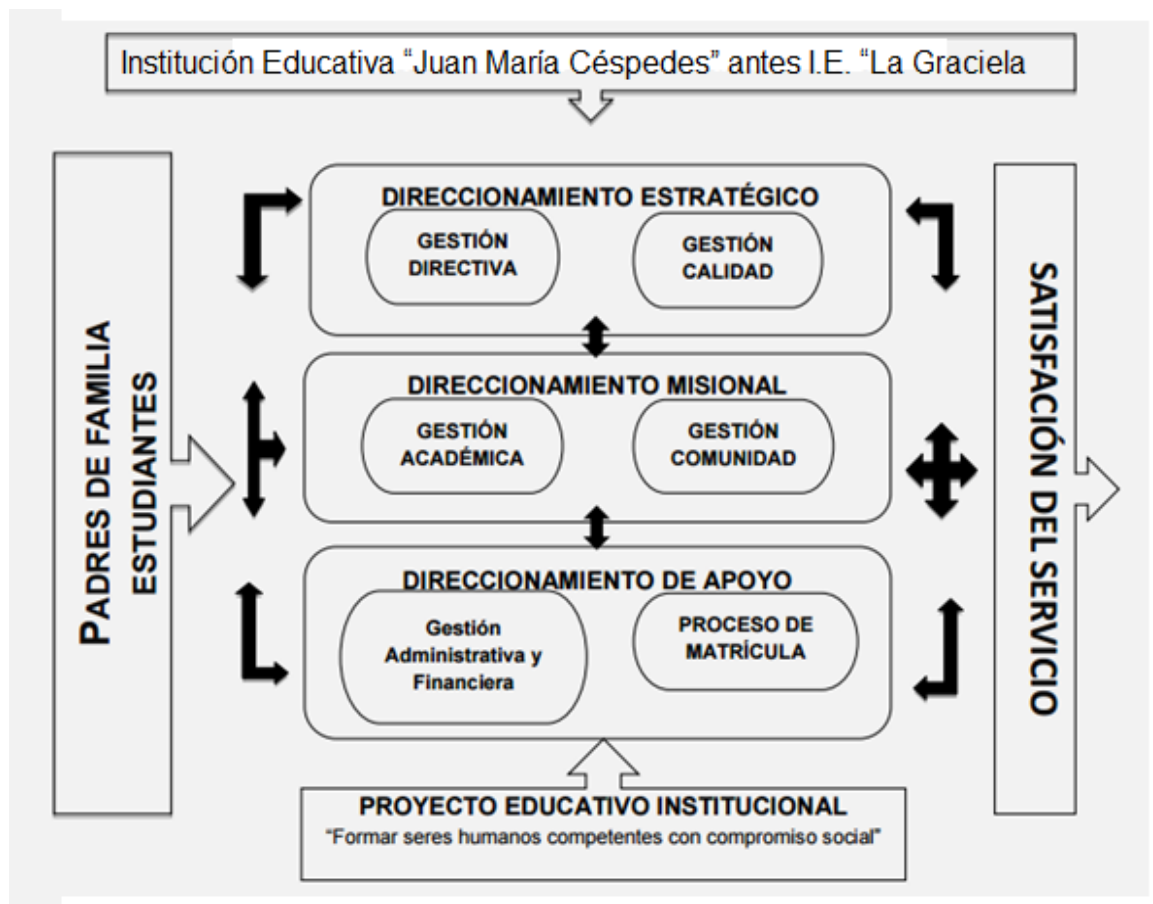
- Definir mecanismos para mejorar la comunicación con la comunidad.
- Elaborar programas de capacitación a padres de familia.
- Realizar simulacros para minimizar los riesgos en una evaluación.
- Optimizar los proyectos de vida para los estudiantes y docentes.
- Realizar encuestas para medir el índice de inclusión

2.1.7 Estructura.

Para el desarrollo de la gestión de los procesos escolares de la Institución Educativa “Juan María Céspedes” antes I.E. “La Graciela”, se ha delimitado un mapa de procesos organizado en relación con tres componentes: entradas y salidas, procesos e interacción del entorno y cadena de valor del servicio educativo. La gestión está estructurada por tres procesos establecidos e interrelacionados de la siguiente manera:

- Procesos Estratégicos: Gestión Directiva y Gestión de la Calidad.
- Procesos Misionales: Gestión Académica y Gestión Comunitaria.
- Procesos de Apoyo: Gestión Administrativa y Financiera.

Diagrama 1. Proyecto Educativo Institucional



Caracterización del proceso: La Gestión Directiva orienta la apropiación del Horizonte institucional por parte de los estamentos de la comunidad educativa, el funcionamiento y liderazgo del gobierno escolar, la generación de un clima institucional que promueva la participación, la democracia, el pluralismo, el respeto por la diversidad y la diferencia, la convivencia y el sentido de pertenencia hacia la institución; igualmente son importantes las relaciones con el entorno buscando la posibilidad de establecer convenios y acuerdos con otras instituciones o entidades que brinden apoyo a los procesos institucionales. En este sentido la gestión directiva se relaciona con el funcionamiento general de la institución, con el desarrollo de los procesos internos y con el fortalecimiento de las capacidades de la comunidad educativa para consolidar el P E I, abordando los siguientes procesos:

- Direccionamiento estratégico y horizonte institucional.
- Gestión estratégica.
- Gobierno escolar
- Cultura institucional
- Clima escolar
- Relaciones con el entorno

PROCESO GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA. Esta área da soporte al trabajo institucional, “tiene a su cargo todos los procesos de apoyo a la gestión académica, la administración de la planta física, los recursos y los servicios, el manejo del talento humano, y el apoyo financiero y contable” (Guía 34. MEN). Se trata de mantener los recursos materiales y humanos en el momento y/o donde se necesiten, velando por la correcta aplicación de los instrumentos normativos y técnicos que posibiliten el adecuado funcionamiento del sistema educativo y generar solución oportuna para lograr una gestión eficiente.

Caracterización del Proceso: Esta área de la gestión busca asegurar una administración eficiente de los recursos humanos, físicos y financieros, estos a su vez se encuentran apoyados por los siguientes procesos:

- Apoyo a la Gestión Académica: desde el componente de matrícula archivo académico y boletines de calificaciones, para lograr un buen funcionamiento de la institución.
- Administración de la planta física y de los recursos: desde los componentes de Mantenimiento, adecuación y embellecimiento de la planta física, seguimiento al uso de los espacios, adquisición y mantenimiento de los recursos para el aprendizaje, suministros, dotación y mantenimiento de equipos, seguridad y protección, para garantizar la adecuada prestación del servicio educativo.
- Administración de servicios complementarios: desde el componente de Servicios de transporte, restaurante, cafetería y salud (enfermería, odontología, psicología), apoyo a estudiantes con necesidades educativas especiales, que contribuyen en el mejoramiento de los procesos de aprendizaje y desarrollo de competencias.
- Talento humano: desde los componentes de Perfiles, inducción, formación y capacitación, asignación académica, pertenencia a la institución, evaluación del desempeño, estímulos, apoyo a la investigación, convivencia y manejo de conflictos, bienestar del talento humano, que garantizan las buenas condiciones de trabajo y el desarrollo profesional de personal vinculado. (Lineamientos y estrategias desde Gestión Humana que permitan el mejoramiento de la calidad de la Educación básica y media oficial del Departamento de Caldas).

- Apoyo financiero y contable: desde los componentes del Presupuesto anual del Fondo de Servicios Educativos, contabilidad, ingresos y gastos, control fiscal, que dan soporte financiero y contable a la institución.

PROCESO GESTIÓN COMUNITARIA

Caracterización del Proceso: El mundo de hoy presenta al hombre múltiples desafíos por las innovaciones científico-técnicas y la aplicación de los diversos campos del saber, pues a diario se ve obligado a profundizar cada vez más el conocimiento sobre su entorno. Esta situación de cambios acelerados de múltiples esfuerzos por conocer las mega tendencias (educación, medicina, informática y conquista del espacio), ha motivado en la comunidad educativa de la Institución la implementación de estrategias de tipo académico, lúdico, cultural, deportivo, empresarial, entre otras, propiciando así la formación integral de las nuevas generaciones en los desempeños cognitivo, personal y social, teniendo en cuenta que la misión de la educación de formar ciudadanos debe ir de la mano con el acompañamiento de la familia y demás organizaciones del entorno social, de manera que se enriquezcan las experiencias individuales y grupales que a su vez favorecen el progreso de la sociedad. La Gestión Comunitaria se encuentra relacionada con las actividades de proyección social encaminadas a recuperar el proceso socializador de la educación, encargándose de las relaciones de la Institución Educativa con la comunidad, desde la participación y la convivencia hasta la atención educativa a grupos poblacionales vulnerables, minoritarios, personas en condición de discapacidad o con talentos excepcionales, bajo una perspectiva de inclusión y de prevención de riesgos. Desde este punto de vista, la gestión comunitaria se visualiza como una instancia, que permite a los

y las estudiantes interactuar con el entorno, favoreciendo los procesos de aprendizaje y las relaciones entre las personas, generando espacios de participación y ejercicio de la democracia, que posibiliten la utilización y apropiación de los derechos humanos, consolidándose como ciudadanos que contribuyan en la construcción de una sociedad solidaria y productiva, respetuosa de lo público que propenda por una convivencia en paz.

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Talento Humano: Se orienta al diseño de políticas y programas que apoyan el desarrollo armónico del talento humano en la Institución Educativa y promuevan el desarrollo de las competencias para el cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional PEI., que permita garantizar buenas condiciones de trabajo y desarrollo profesional a las personas vinculadas al establecimiento educativo.

1) Perfiles: La Institución Educativa ha definido los fundamentos que requiere para cumplir adecuadamente con su labor pedagógica y para ello, considera que los perfiles de su comunidad educativa deben estar definidos de la siguiente manera: Perfil del Directivo Docente: El directivo es un líder imparcial, justo, tolerante, organizado, emprendedor, crítico y motivador que estimula a la comunidad educativa en el logro de la misión, por lo que debe cumplir con los siguientes requerimientos:

- Ser una persona idónea, veraz, capacitada y encargada de velar por el funcionamiento adecuado de la institución Educativa. } Poseer una sana personalidad, siendo honesto, responsable, cumplidor de su deber, amable, respetuoso, justo en sus actos y proceder y con alta sensibilidad y equilibrio para la toma de las decisiones que le correspondan.

- Ejercer liderazgo positivo en la planificación, organización y desarrollo de los planes, proyectos y programas pedagógicos y administrativos, dirigidos a promover los cambios de mejoramiento institucional.
- Conformar los equipos pedagógicos conducentes al análisis de situaciones y a la búsqueda de soluciones propias de la práctica docente.
- Proyectar la misión y visión institucional, planificando el trabajo administrativo y docente en función de las necesidades, intereses y aspiraciones de los alumnos y de la comunidad que representa en beneficio de la fiel ejecución del Proyecto Educativo Institucional.

Perfil del Docente: Para la formación integral de los alumnos de la Institución Educativa, los docentes deben adoptar y comportar los siguientes rasgos:

- Tener vocación pedagógica.
- Ser idóneo en su saber específico, en el saber pedagógico y en el tecnológico, estimulando la creatividad en sus alumnos.
- Ser un sujeto integral, con sano equilibrio en su comportamiento profesional, ético, moral y social, expresado en la rectitud de sus actuaciones frente a sus alumnos, con proyección a la comunidad.
- Tener capacidad para liderar procesos de mejoramiento, para trabajar y coordinar grupos y eventos, bien sea dirigiendo o siendo dirigido.
- Demostrar un alto nivel de compromiso, responsabilidad y pertenencia.
- Presentar estabilidad emocional, es decir, ecuanimidad para manejar sus impulsos y equilibrio para tomar decisiones y enfrentar presiones.
- Actuar con sentido crítico, investigativo y de actualización permanente.

- Estimular los procesos de creación, proyección y transmisión de la cultura, de la tolerancia, la democracia participativa y la convivencia pacífica.
- Proyectar la misión, la visión, los propósitos y los objetivos institucionales en todo su quehacer pedagógico.
- Ser ejemplo para sus alumnos, actuando de manera respetuosa, justa, equilibrada, alegre, flexible, paciente, comprensiva, optimista, sincera, leal, con una sana personalidad.

Perfil Administrativo: Se encarga de prestar apoyo en las actividades operativas y administrativas que se desarrollan en la Institución Educativa, para lo cual deben:

- Demostrar una conducta basada en una educación formada en valores.
 - } Ser comprometidos con el cambio social.
- Colaborar con cada uno de los estamentos de la Institución Educativa, demostración su identificación con la misma.
- Tener conocimiento de sus funciones y ser responsables en el desempeño de las mismas.
- Conocer sus deberes y derechos.
- Ser proactivos, asertivos, poseer empatía y tener una comunicación de simpatía y una labor de servicio.
- Ser disciplinados, responsables y respetuosos con los seres de su entorno.
- Poseer un alto sentido de autoestima y pertenencia.

- Ser comprensivos y mantener las buenas relaciones humanas con la comunidad educativa. Perfil de los Padres de Familia: Como primeros responsables de la formación de sus hijos, los padres de familia y/o acudientes de la Institución Educativa y teniendo en cuenta el principio de corresponsabilidad, se deben caracterizar por:
- Reconocer que el Estado, la familia, la sociedad y la Institución son coeducadores de sus hijos.
- Ser ejemplo para sus hijos, actuando con responsabilidad, compromiso, afecto y ternura, tanto en su hogar como en su vida diaria.
- Convertirse en sembradores de valores, que posibiliten convivir con dignidad desde el hogar.
- Reconocer el error actuando con afecto y autoridad orientando la corrección con humildad.
- Ser canal de comunicación entre el hogar y la Institución teniendo como pilares el diálogo, el consenso, la concertación y el acuerdo entre sus miembros.
- Tener sentido de pertenencia y respeto por la Institución.
- Vincularse efectivamente a la vida diaria de la Institución, asistiendo tanto a la firma de la matrícula y a las reuniones de entrega de informes, como a aquellas actividades que la Institución programe en beneficio de la formación de los alumnos.

- Colaborar, de acuerdo con sus posibilidades económicas, con el aporte de insumos y materiales que requiera la Institución, en beneficio de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Perfil del Estudiante: El estudiante de la Institución Educativa, tendrá las siguientes características:

- Ser autónomo, responsable y comprometido con la sociedad en que vive.
- Poseer altos niveles de autoestima.
- Ser poseedor de los valores de respeto, responsabilidad, justicia, solidaridad.
- Demostrar su sentido de pertenencia y compromiso frente a la institución.
- Respetar el derecho de los demás y reconocer sus deberes.
- Exteriorizar alto sentido crítico, reflexivo e investigativo, que le conduzca a ser transformador y agente de cambio en su comunidad.
- Manifiestar su capacidad para relacionarse adecuadamente, con los distintos integrantes de la comunidad educativa.
- Mostrar iniciativa y creatividad para encontrar soluciones a sus problemas cotidianos.

3. ENTORNO

3.1 ASPECTO GENERAL

Por su ubicación geográfica el Municipio de Tuluá, juega un papel importante como centro equidistante entre Cartago, Armenia y Pereira por una parte y Cali la Capital del Departamento, por la otra.

Tuluá es así, un epicentro regional, comercial, industrial, agrícola, turístico y prestador de servicios de excelente calidad.

Límites del municipio:

Oriente: Municipio de Sevilla y Departamento del Tolima.

Occidente: Río Cauca y Municipio de Riofrío.

Norte: Municipios de Andalucía y Bugalagrande.

Sur: Municipios de Buga y San Pedro.

Extensión total: 910.55 Km²

Extensión área urbana: 11.11 Km²

Extensión área rural: 899.44 Km²

Temperatura media: 24° a 27° C

Los bosques del municipio, hacia la zona cordillerana, son de alto valor maderero. Se producen maderas apreciables para la ebanistería y la construcción como el cedro, el comino, amarillo, arenillo y roble. Desafortunadamente la tala de los bosques ha ido acabando con tales especies.

La flora es abundante y en los bosques del municipio pueden apreciarse las más hermosas variedades de flores tales como narcisos, geranios, camelias, margaritas, dalias, lirios, hortensias, amapolas, jazmines, begonias,

pensamientos, violetas, tulipanes, crisantemos, magnolias, orquídeas, entre otras.

La fauna es rica y variada y en las zonas selváticas de las cordilleras, se encuentran especies como el tatadro, el venado, la danta, la guagua, el tigrillo, el mico, el zorro, el perico ligero, la ardilla, el armadillo, el guatín, la casacusa, la lancha, el zaino y muchos otros. En la fauna marina abundan toda clase de peces especialmente, el bocachico, el veringo, la Zabaleta, etc.

Tuluá se ha distinguido por sus riquezas minerales y antiguamente fue gran productor de oro, el que se extraía de los aluviones existentes a unos diez kilómetros de esta ciudad, cuyas explotaciones se verificaban en forma rudimentaria y en ellas se ocupaban cuadrillas de negros esclavos destinados por sus amos para esas labores. Las extracciones que se hacían en las quebradas de La Ribera, El Ahorcado, El Tetilla, El Tablazo, San Miguel y Morales, eran verdaderamente halagadoras. Es de presumir que desde el punto de vista geológico, estos yacimientos auríferos que se encontraban al pie de las altas montañas graníticas, ricas en filones de este precioso metal, fueron acumulados al pie de estos contractos de rocas estratificadas del Valle, con la Cordillera Central de los Andes en toda su extensión. A los 1.100 metros hasta los 2.000 metros de altura sobre el nivel del mar, existe una zona de rocas graníticas en las cuales se descubren vetas de cuarzo aurífero, como también plata, cobre, hierro.

La economía de la ciudad está representada, principalmente, por la agricultura, la ganadería y el comercio, sin que pueda descartarse la industria mediana, de la que hay un buen volumen de factorías que proporcionan ocupación permanente y bien remunerada a un sinnúmero de trabajadores.

Agricultura: Como centro agrícola del Valle del Cauca el municipio está favorecido por la variedad de sus climas, desde los 10 grados de la zona

cordillerana hasta los 2 de la zona plana. Por la abundancia de sus aguas, su eficiente red de vías de penetración, y la fertilidad del suelo, equitativamente parcelado, pues no existe el latifundio, Tuluá ocupa lugar prominente entre los 42 municipios del departamento. En la parte montañosa o cordillerana, a alturas de 4.000 metros sobre el nivel del mar (Barragán y Santa Lucía), se produce trigo de la más alta calidad, cebada y papa. En el clima medio, café, maíz, frijol, hortalizas y toda clase de frutas y en la parte plana cálida, caña de azúcar, maíz, cacao, plátano, arroz, tabaco, algodón, soya, millo, ajonjolí y pastos.

Industria: La industria ocupa lugar destacado dentro de la economía municipal, considerándose como el abanderado en la industria mediana.

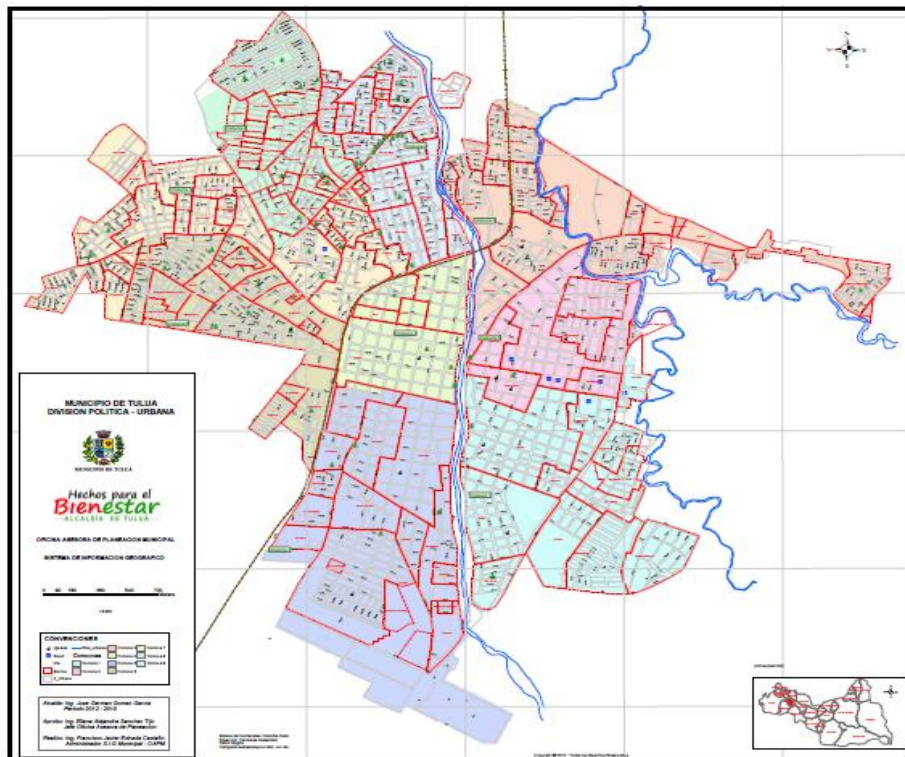
Ganadería: Con respecto a la ganadería, debemos manifestar que el municipio cuenta con importantes haciendas en las que sus propietarios han demostrado verdadera preocupación por la selección de las razas, de las cuales las más notables son: La Holstein, La Normando y La Cebú, éstas localizadas en la zona montañosa, pues en la parte alta predomina el ganado criollo, con algunos cruces.

Comercio: Un intenso comercio es la característica principal de la ciudad. La zona de influencia de sus mercados comprende 10 municipios con sus corregimientos y veredas, verdaderos emporios de riqueza agropecuaria: Andalucía, Bugalagrande, Riofrío, Trujillo, Zarzal, La Victoria, La Unión, Toro, Roldanillo, Bolívar.

Las actividades comerciales están coordinadas por la Cámara de Comercio, cuya jurisdicción comprende los municipios de Tuluá, Andalucía, Riofrío, Trujillo, Bugalagrande, Bolívar y Zarzal¹.

¹ Ibíd.

Mapa 2. Municipio de Tuluá



Fuente: Oficina Asesora de Planeación Municipal. Alcaldía de Tuluá.

En cuanto a las características de la población Tuluéña y según el DANE, se puede señalar que El 70,6% de las viviendas de Tuluá, son casas; que En Tuluá el 98,1% de las viviendas tiene conexión a Energía Eléctrica. El 57,6% tiene conexión a Gas Natural. El Promedio de personas por hogar en Tuluá es de 3,7. El 6,5% de los hogares tiene actividad económica en sus viviendas. Aproximadamente el 71,9% de los hogares de Tuluá, tiene 4 o menos personas. Se evidencia: Del total de hogares el 7,5% tiene experiencia emigratoria internacional. Del total de personas de estos hogares, residentes de forma permanente en el exterior el 53,7% está en España, el 21,4% en USA y el 12,8% en Otro País. Del total de la población de Tuluá el 47,7% son hombres y el 52,3% mujeres. El 9,0% de la población residente en Tuluá

se auto reconoce como Negro, mulato, afrocolombiano o afrodescendiente. El 6,5% de la población de 5 años y más y el 6,2% de 15 años y más de Tuluá no sabe leer y escribir. El 65,0% de la población en cabecera de 3 a 24 años asiste a un establecimiento educativo formal. El 37,1% de la población residente en Tuluá, ha alcanzado el nivel básica primaria; el 37,8% ha alcanzado secundaria y el 9,1% el nivel superior y postgrado. La población residente sin ningún nivel educativo es el 7,8%. El 43,5% de las personas de 10 años y más de Tuluá tienen estado conyugal Soltero(a) y el 22,5% Casado(a). El 5,0% de las mujeres y el 5,4% de los hombres presentan alguna limitación permanente. Las limitaciones permanentes aumentan con la edad. El 60% de la población en esta condición se presenta a partir de los 50 años. El 43,9% de la población de Tuluá nació en otro municipio o en otro país. El 10,8% de la población de 5 años y más que reside actualmente en este municipio procede de otro municipio y el 0,3 % de otro país. El 14,2% de la población de Tuluá que cambió de residencia en los últimos cinco años, lo hizo por Dificultad para conseguir trabajo; el 55,6% lo hizo por Razones familiares; el 21,2% por Otra razón y el 3,5% por Amenaza para su vida. El 8,0% de los establecimientos se dedica a la industria; el 52,9% a comercio; el 34,3% a servicios y el 4,8% a otra actividad.

Por su parte y de acuerdo al documento Tuluá en Cifras se tiene que: el número de personas pobres, en valor absoluto se concentra en el área urbana, mostrando que el 30% de sus habitantes se identifica en uno de los tres niveles de pobreza. La incidencia de la pobreza es mucho más fuerte en el sector rural con un 65% de los habitantes, en tanto que en el área urbana llega al 23%.

Los resultados de este estudio son consistentes con los hallazgos derivados del Estudio de Miseria en Colombia (DNP, 1996), en el que se estima que el 31% de la población de Tuluá no satisface sus necesidades básicas; en tanto que el 8.2% de la población se encuentra en condición de miseria extrema. La tendencia y características de la población que de manera reciente ha venido inmigrando a Tuluá pueden jugar a favor de un mayor deterioro de estos indicadores.

En el aspecto educativo, y de acuerdo con la información de Planeación Departamental del Valle, el distrito educativo No. 5, el cual incluye al municipio de Tuluá como capital del distrito, ha presentado una expansión significativa de la actividad educativa. Según la tabla 35 el número total de centros docentes pasa de 21 en 1988 a 40 en 1999, de los cuales 18 son públicos y 22 privados. Resalta claramente que la oferta oficial en cuanto a centros de docencia se distribuye de forma equitativa entre el sector urbano y el sector rural; el sector privado, por el contrario se concentra en las actividades urbanas. Más aún, en 1999 desaparece la oferta educativa privada en el sector rural. Al crecimiento del número de centros le corresponde también un crecimiento del número de docentes y de alumnos. Aumenta más rápidamente el número de docentes que el de estudiantes, de tal forma que el número de estudiantes por docente tiende a disminuir. En 1988 cada docente atendía en promedio 27 estudiantes; para 1999 esa cantidad disminuye a 22 estudiantes. Pero la distribución no es homogénea; así, en 1999 el sector oficial urbano dispone en promedio de un docente por cada 28 estudiantes, el sector privado (urbano) dispone de un docente por cada 18.7 estudiantes. Es ampliamente reconocido que uno de los factores decisivos de la calidad de la educación es la dedicación de los docentes; por tanto se puede suponer que la calidad de la educación ha mejorado desde 1988 y es posiblemente superior en el sector privado.

En cuanto a la educación intermedia y tecnológica se dispone de información sobre los estudiantes capacitados por el SENA en Tuluá. La Tabla 37 muestra que la población estudiantil del SENA disminuyó entre 1990 y 1993, para volver a aumentar en los años siguientes hasta 1996. A partir del año 1997 se observa un nuevo descenso en el número de estudiantes, fenómeno que posiblemente se relaciona con el comienzo de la recesión económica regional.

Con respecto a la educación superior se cuenta con información del número de estudiantes matriculados por carrera de la Universidad Central del Valle (Uceva) y de la Universidad del Valle en sus programas regionales y a distancia. De acuerdo con la Tabla 38 la Uceva presenta una oferta educativa relativamente diversificada:

se cuenta en 1999 con nueve programas profesionales. Además, la oferta profesional de la Uceva se ha diversificado en los últimos años con el desarrollo de los programas de enfermería, ingeniería industrial, ingeniería de recursos naturales y últimamente medicina, la cual se ofrece desde 1999. Tomando el promedio de estudiantes de los dos semestres, en el año 2000 la Uceva cuenta con 2615 estudiantes contra 1520 en 1990. Ello implica una fuerte tendencia de crecimiento que, sin embargo, se ha visto afectada coyunturalmente en los últimos tres años por la recesión regional y nacional.

Adicionalmente vale la pena mencionar la diversidad de programas regionales de la Universidad del Valle en Buga, Cartago, Palmira, Tuluá y Yumbo. En Tuluá se dictan los programas de tecnología en sistemas de información, tecnología en alimentos, tecnología - 59 - electrónica, trabajo social, licenciatura en educación primaria y el magister en administración de empresas. Estos programas se ofrecen a 574 estudiantes de pregrado y 30 estudiantes de magister. En la modalidad de educación a distancia la Universidad del Valle cuenta en Tuluá con 64 estudiantes en las carreras de pregrado y con 30 estudiantes en la modalidad de estudiante especial –estudiantes que cursan materias básicas para capacitarse y ser admitidos posteriormente en alguna carrera profesional o tecnológica.

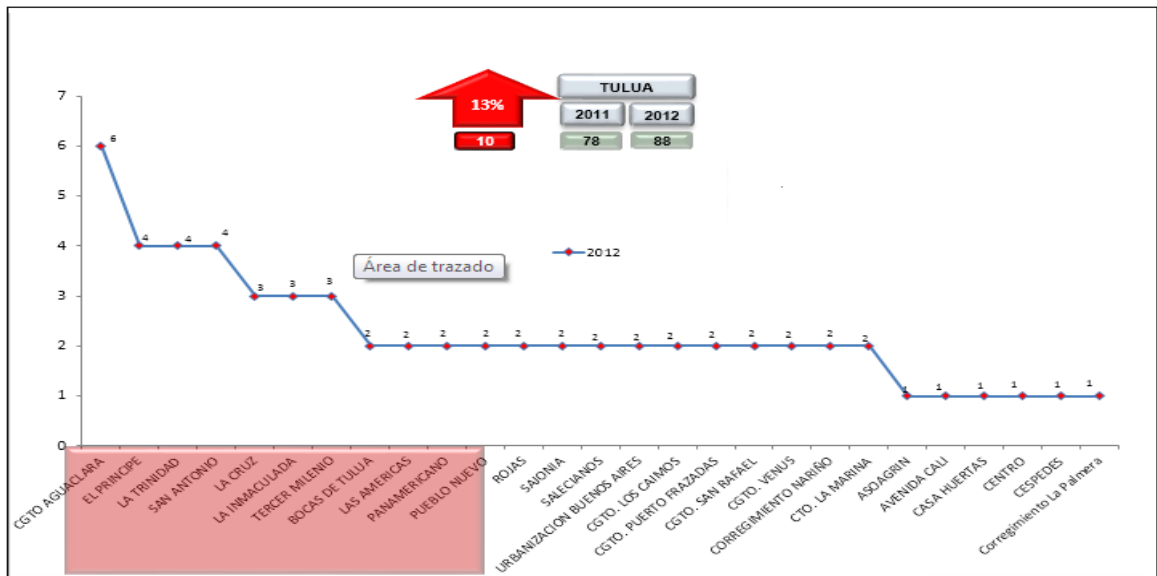
De toda esta información se concluye que el municipio de Tuluá ha venido consolidando su infraestructura educativa desde la base preescolar hasta la educación superior. En la parte escolar parecen ha mejorado la atención por estudiante; y en la educación superior la oferta se ha diversificado hasta incluir ingenierías, medicina y postgrados en administración de empresas

En materia de seguridad y justicia, se debe hacer énfasis en los esfuerzos que se han realizado en el municipio para contrarrestar la expansión del narcotráfico en la zona han sido numerosos. Las operaciones se han dividido en dos frentes: la incautación de bienes y la destrucción de laboratorios. Estas operaciones se han intensificado desde 1995 y son realizadas conjuntamente por el bloque de búsqueda

y la fiscalía. La mayoría de allanamientos ha tenido lugar en zonas aledañas a la ciudad y en poblaciones vecinas. Así mismo se destaca la destrucción de laboratorios en veredas como Cienagueta, Quebrada grande, Vilachí, Santa Lucía entre otros. Si bien la lucha contra el narcotráfico se ha expresado en una baja de la tasa de homicidios desde 1996, en los últimos años los índices de violencia y criminalidad se han incrementado en zonas aledañas donde opera principalmente el sexto frente de las FARC. El DAS continuamente ha solicitado apoyo en el pie de fuerza para contrarrestar estas acciones que se han traducido en atentados terroristas, extorsión y homicidios. La población campesina de zonas aledañas como Tibi, el corregimiento La Marina, la vía a Riofrío, Trujillo y Andalucía han sido las más afectadas. Es así como las continuas incursiones de la guerrilla en estas zonas se ha convertido en un factor agravante de la ya difícil situación económica que viven las actividades agrícolas y agroindustriales de la zona.

Las estadísticas más recientes emitidas por la Policía Nacional permite identificar el comportamiento en materia de seguridad entre los años 2011 y 2012, se observa que del total de barrios donde se han presentado los homicidios (82 en total) en el año 2012, el 41% lo aportan 11 barrios, tal y como se ve en la -siguiente gráfica:

Gráfica No. 1 - Estadísticas 2011 -2012



Fuente: Estadísticas Policía Nacional Tuluá.

Comparando los años 2011 y 2012, se evidencia que el Corregimiento de Aguaclara fue uno de los que mayor cifra de homicidios presenta en dichos años con un 7% del total, seguido por los barrios El príncipe, San Antonio y La Trinidad con un 5%, en su orden siguen los barrios: La Cruz, La Inmaculada, Tercer Milenio con un 4%. De allí en adelante hay otros 11 barrios con una participación mucho menos, que se encuentran entre los 11 puntos de la ciudad de Tuluá que aportando entre todo el 42% del total de homicidios. Entre estos barrios se encuentran: Panamericano, Bocas de Tuluá, Las Américas, Pueblo Nuevo.

Cuadro No. 1 – Barrios más peligrosos del municipio

BARRIO	AÑO 2011	AÑO 2012	VARIACIÓN	PORCENTAJE	APORTE MUNICIPIO 2012
Corregimiento Aguaclara	4	6	2	50%	7%
El príncipe	4	4	0	0%	5%
San Antonio	3	4	1	33%	5%
La Trinidad	1	4	3	300%	5%
La Cruz	0	3	3	100%	4%
La Inmaculada	0	3	3	100%	4%
Tercer milenio	0	3	3	100%	4%
Panamericano	4	2	-2	-50%	2%
Bocas de Tuluá	1	2	1	100%	2%
Las Américas	1	2	1	100%	2%
Pueblo Nuevo	0	2	2	100%	2%
TOTAL	18	35	17	94%	41%

Fuente: Policía Nacional Tuluá, año 2013

Al analizar de forma más detallada algunos de estos barrios, se puede señalar que el corregimiento de Aguaclara presenta problemas de seguridad debido a que en los 46 callejones que tiene el corregimiento, algunos son utilizados por delincuencia común y organizada para cometer todo tipo de delitos, en especial el micro-tráfico de drogas, homicidios y hurtos. Algunos de estos delincuentes merodean en la zona pero no son habitantes de la misma sino de barrios aledaños.

En el caso del barrio el Príncipe, los problemas de seguridad se empezaron a incrementar con la presencia de nuevos negocios en especial bailaderos, puntos de comidas rápidas, tabernas, y lo que hoy se conoce como la zona rosa. En este punto de la ciudad se concentran personas para disfrutar del ambiente nocturno, en especial los fines de semana, iniciando el día viernes. El problema es que los efectos del licor incrementaron las riñas y los homicidios por intolerancia en la zona, además de la presencia de sujetos dedicados a negocios del narcotráfico, tráfico de armas y extorsiones, lo que ha generado un incremento de los homicidios en la zona por venganzas o retaliaciones de estas bandas mafiosas.

En cuanto a los barrios, San Antonio, La Trinidad, La Inmaculada y La Cruz, su problema de seguridad es de vieja data, debido a la presencia de las famosas “Ollas”, que son lugares dedicados al expendio de drogas en la modalidad del micro tráfico, especialmente “bazuco, drogas sintéticas, y perica, marihuana, sacol”, lo que atrae a sujetos altamente peligrosos debido a su misma adicción, la presencia de estas ollas, así como de sicarios que han sido contratados para garantizar el pago de los dineros productos de esta actividad ilícita. En estas mismas zonas se encuentran sujetos dedicados a la compra de artículos robados, lo que hace que proliferen la presencia de atracadores y ladrones, quienes tratan de vender los productos hurtados a reducidos y compradores que habitan en estas zonas.

Por otra parte y en cuanto a lo que va corrido del año 2013, las estadísticas emitidas por la Secretaria de Gobierno del Municipio de Tuluá, muestran que a noviembre del presente año, el total de denuncias por parte de la comunidad es de 4670, de las cuales se hará énfasis en aquellas relacionadas con homicidios, lesiones personales, hurtos, violaciones, tráfico de armas y porte de estupefacientes, porte ilegal de armas, amenazas, porte ilegal de armas (Vélez, Quiñones, 2013).

Cuadro 2. Denuncias algunos delitos año 2013

DESCRIPCION DEL DELITO		DENUNCIA	%
TOTAL DENUNCIAS	4670		
HURTO			
TOTAL		567	12,14
TRAFICO DE DROGAS			
TOTAL		958	20,51
LESIONES PERSONALES			
TOTAL		563	12,06
TOTAL		291	6,23
ACCESO CARNAL VIOLENTO			
TOTAL		100	2,14
EXTORSIÓN			
Extorsión menor cuantía		29	
Extorsión por menor cuantía		33	
TOTAL EXTORSIÓN		62	1,33

Fuente: Estadística Policía Nacional. 2013.

Del total de 4670 denuncias hechas por los Tuluenses durante lo que va corrido del año 2013, el delito con mayor incidencia (el 20.51%) lo constituye el tráfico de drogas, lo cual ratifica que Tuluá sigue siendo atractiva para algunas bandas de mafiosos que comercializan sus productos dentro de la ciudad, pero que también

utiliza el municipio como corredor para enviar drogas en grandes y micro-dosis a otros departamentos. Este comercio, utiliza como medio de transporte las denominadas “mulas”, que son personas que camuflan el cargamento en maletas, prendas de vestir, entre otros, con el fin de superar el control de las autoridades.

Al interior del municipio los que se encargan de la comercialización y venta de las drogas son personas jóvenes y adultas preferiblemente de sexo masculino que venden las drogas en presentación mini, ofreciéndolas en algunos puntos de la ciudad, y que comúnmente se conocen como “Ollas”. Sin embargo existen algunos expendedores que se trasladan y las ofrecen en las puertas de los colegios, fiestas y esquinas de algunos barrios, donde la presencia de las autoridades es limitada.

El segundo delito es el hurto en sus diferentes modalidades con un 12.14%, siendo el de menor cuantía el más común. Este tipo de delito se incrementa según informes de la Policía Simón Bolívar, por el hurto de celulares, bicicletas y vehículos principalmente motos. Según estudios de inteligencia de la policía, los perpetradores de estos hurtos usualmente son sujetos consumidores de vicio como bazuco y perica.

Al anterior delito, le siguen con un 2.14% los delitos relacionados con el acceso carnal violento, conocidos popularmente como “violación”, este delito se ha ido incrementando en el municipio, debido a las campañas de sensibilización que diferentes organismos estatales han realizado para incentivar su denuncia, debido a que muchos de los agresores hacen parte del círculo de familiares y amigos de la víctima.

Sin embargo, llama la atención que la extorsión en el municipio de Tuluá en el año 2013 sea del 1.33% a noviembre, estas cifras son preocupantes, debido a que lo que indica su valor porcentual, es que la denuncia ha sido mínima, a pesar de las estrategias publicitarias por parte de la policía nacional. Es de anotar, que este delito a finales del año 2012 y casi todo el 2013 generó una alarma local, al punto que se movilizaron unos 500 hombres entre inteligencia militar y uniformada para controlar el accionar de diferentes bandas criminales que azotaban el municipio. La situación

fue tan grave que entre los meses de febrero a junio, varios comerciantes víctimas de amenazas extorsivas, decidieron vender sus negocios e irse del municipio (Vélez, Quiñones, 2013).

.

4. CULTURA ORGANIZACIONAL EN DIRECTIVOS, DOCENTES Y ESTUDIANTES QUE HACEN PARTE DE LA COMUNIDAD DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUAN MARÍA CÉSPEDES DE TULUÁ

4.1 RESULTADOS ENCUESTA ESTUDIANTES

1. Los estudiantes son respetados y atendidos, inclusive hasta los de bajo rendimiento

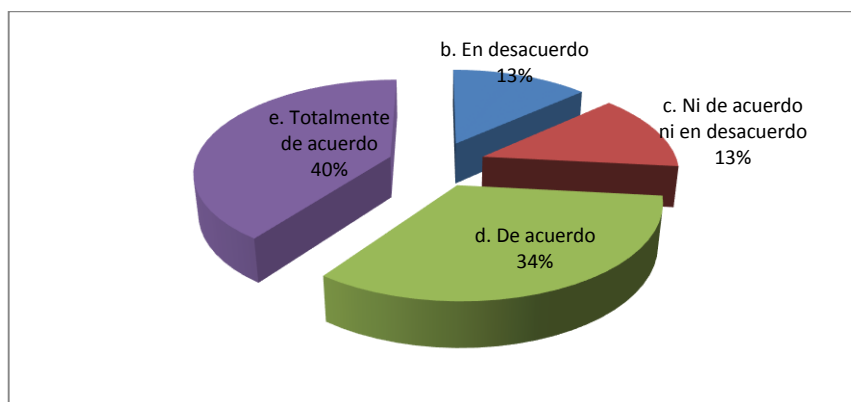
Cuadro 3. Estudiantes atendidos

1. Los estudiantes son respetados y atendidos, inclusive hasta los de bajo rendimiento	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
b. En desacuerdo	2	13%	13%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	13%	27%
d. De acuerdo	5	33%	60%
e. Totalmente de acuerdo	6	40%	100%
Total	15	100%	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 13% de los estudiantes no están de acuerdo con la forma como se maneja el respeto y la atención de las necesidades estudiantiles, el 13% no están de acuerdo ni en desacuerdo, un 33% están de acuerdo con el trato recibido por la institución, mientras que el 40% representa la mayoría de los encuestados, están totalmente de acuerdo con la forma como trata la institución a los estudiantes.

Gráfica 2. Estudiantes atendidos



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

2. Los estudiantes reciben y sienten el apoyo de los docentes

Cuadro 4. Apoyo por parte de docentes

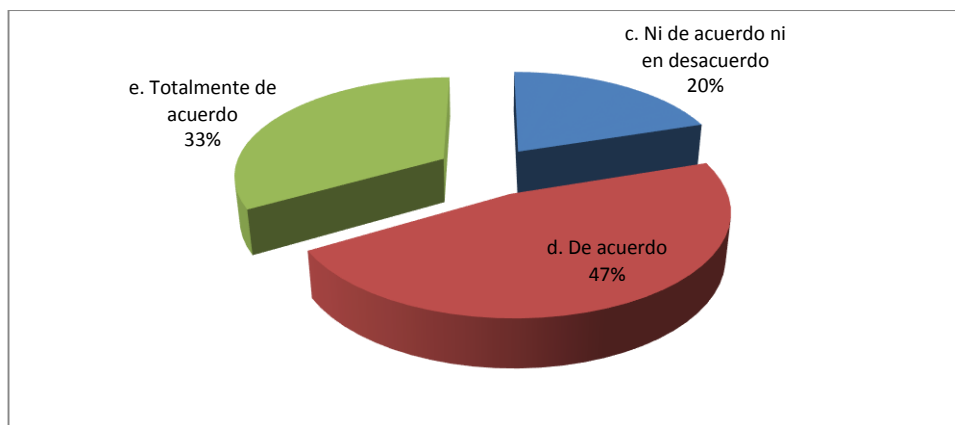
2. Los estudiantes reciben y sienten el apoyo de los docentes	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
---	------------	------------	----------------------

c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	20%	20%
d. De acuerdo	7	47%	67%
e. Totalmente de acuerdo	5	33%	100%
Total	15	100%	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

Respecto al apoyo que reciben los estudiantes de parte de los docentes, el 20% no están de acuerdo ni en desacuerdo respecto a esta situación, un 47% de los estudiantes está de acuerdo con la atención y acompañamiento que reciben de los docentes, y el 33% que representa la mayoría de los encuestados, están totalmente de acuerdo con los métodos utilizados por los docentes para ayudar y acompañar el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

Gráfica 3. Apoyo por parte de docentes



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

3. Se pueden compartir abiertamente los intereses personales, aun cuando no se esté de acuerdo

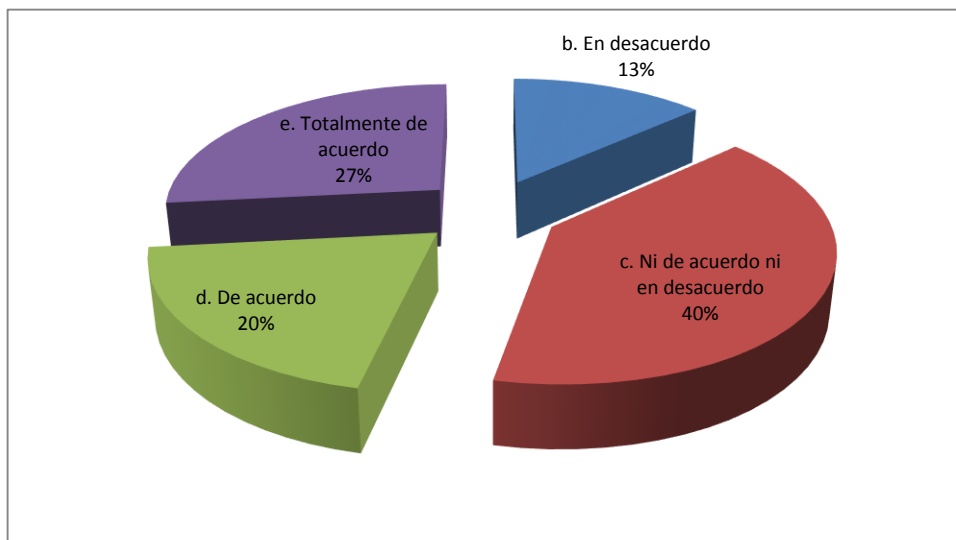
Cuadro 5. Intereses personales

3. Se pueden compartir abiertamente los intereses personales, aun cuando no se esté de acuerdo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
b. En desacuerdo	2	13%	13%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	40%	53%
d. De acuerdo	3	20%	73%
e. Totalmente de acuerdo	4	27%	100%
Total	15	100%	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 13% de los estudiantes no está de acuerdo, debido a que consideran que en la institución no se pueden compartir abiertamente los intereses personales, un 40% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 20% está de acuerdo con la forma como la institución permite a los estudiantes compartir de forma abierta sus intereses personales, y el 27% de los estudiantes está totalmente de acuerdo.

Gráfica 4. Intereses personales



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

4. Los estudiantes confían que, en caso de problemas, los docentes escucharán su parte de la historia y serán justos

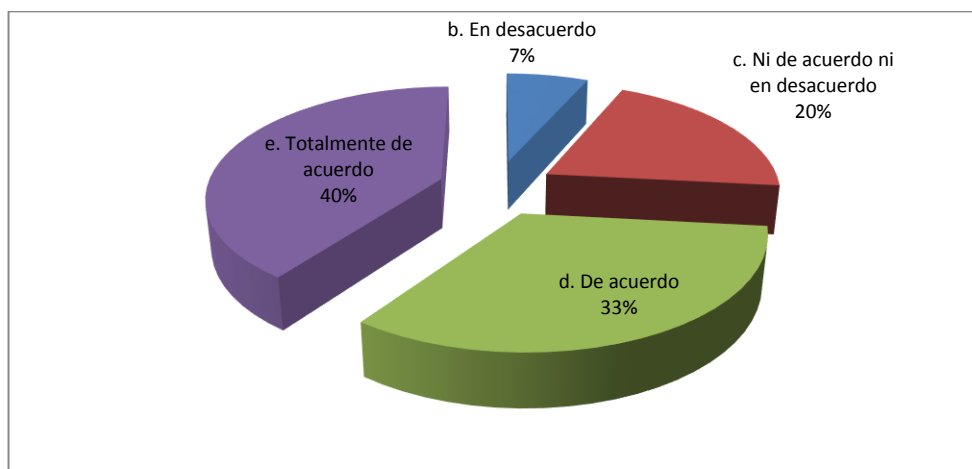
Cuadro 6. Estudiantes confían

4. Los estudiantes confían que, en caso de problemas, los docentes escucharan su parte de la historia y serán justos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
b. En desacuerdo	1	7%	7%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	20%	27%
d. De acuerdo	5	33%	60%
e. Totalmente de acuerdo	6	40%	100%
Total	15	100%	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 7% de los estudiantes no está de acuerdo con el hecho de que cuando se presentan problemas en la institución, los docentes presten atención a lo sucedido; el 20% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 33% está de acuerdo con la forma como la institución y los docentes manejan los problemas y conflictos entre estudiantes, y el 40% de los estudiantes está totalmente de acuerdo con las medidas utilizadas por los docentes en casos de conflictos estudiantiles.

Gráfica 5. Estudiantes confían



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

5. Los profesores motivan a los estudiantes por aprender

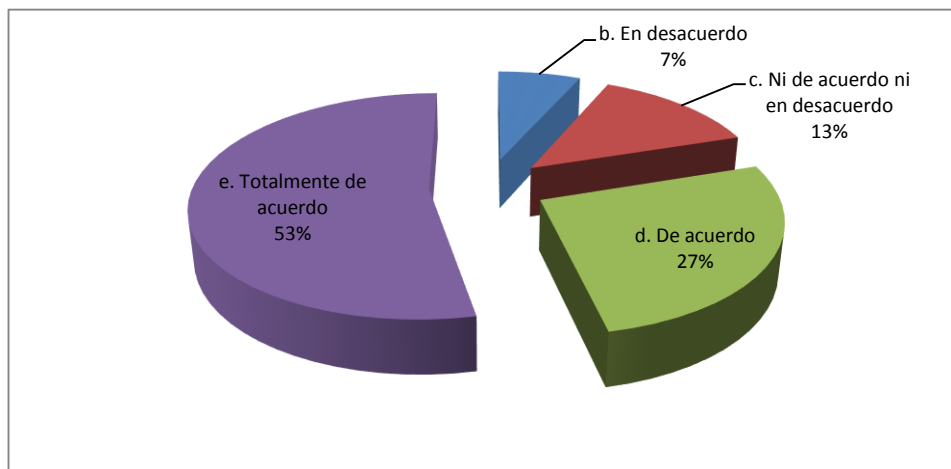
Cuadro 7. Motivación

5. Los profesores motivan a los estudiantes por aprender	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
b. En desacuerdo	1	7%	7%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	13%	20%
d. De acuerdo	4	27%	47%
e. Totalmente de acuerdo	8	53%	100%
Total	15	100%	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 7% de los estudiantes está en desacuerdo, ya que consideran que los docentes no motivan a los estudiantes por aprender; el 13% tiene una postura neutra; es decir que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo; el 27% de los estudiantes están de acuerdo con el papel que desempeñan los docentes al motivar a los estudiantes por aprender más; y el 53% restante está totalmente de acuerdo, lo que lleva a considerar que la labor realizada por los docentes en la parte de motivación es bien valorada por los estudiantes.

Gráfica 6. Motivación



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

6. Los estudiantes faltan a actividades programadas solo cuando tienen razones justificadas

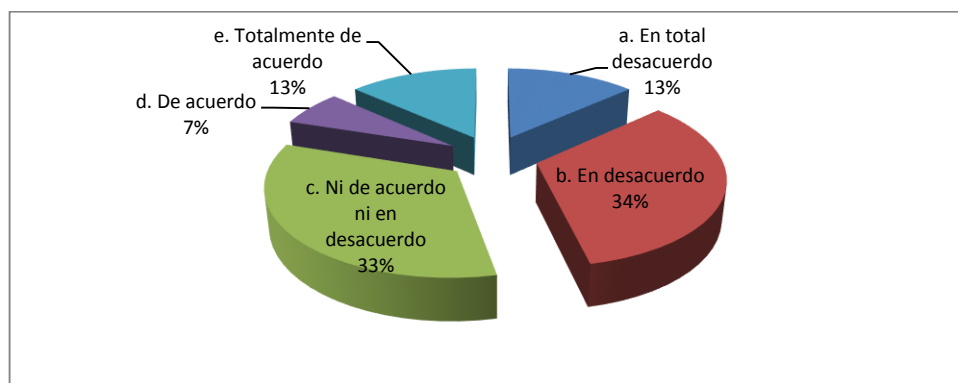
Cuadro 8. Falta a las actividades

6. Los estudiantes faltan a actividades programadas solo cuando tienen razones justificadas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
a. En total desacuerdo	2	13%	13%
b. En desacuerdo	5	33%	47%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	33%	80%
d. De acuerdo	1	7%	87%
e. Totalmente de acuerdo	2	13%	100%
Total	15	100%	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

Respecto al hecho de que los estudiantes faltan a las actividades programadas por la institución solo cuando tienen razones justificadas, el 13% de los estudiantes está en total desacuerdo con este planteamiento, debido a que pueden surgir otras razones para no asistir a las actividades; el 33% está en desacuerdo; un 33% tiene una postura neutra porque no están ni de acuerdo ni en desacuerdo; el 7% de los estudiantes están de acuerdo en considerar que los estudiantes faltan a las actividades por razones justificables; y el 13% restante está totalmente de acuerdo.

Gráfica 7. Falta a las actividades



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

7. Los estudiantes de la institución se sienten bien y a gusto en ella

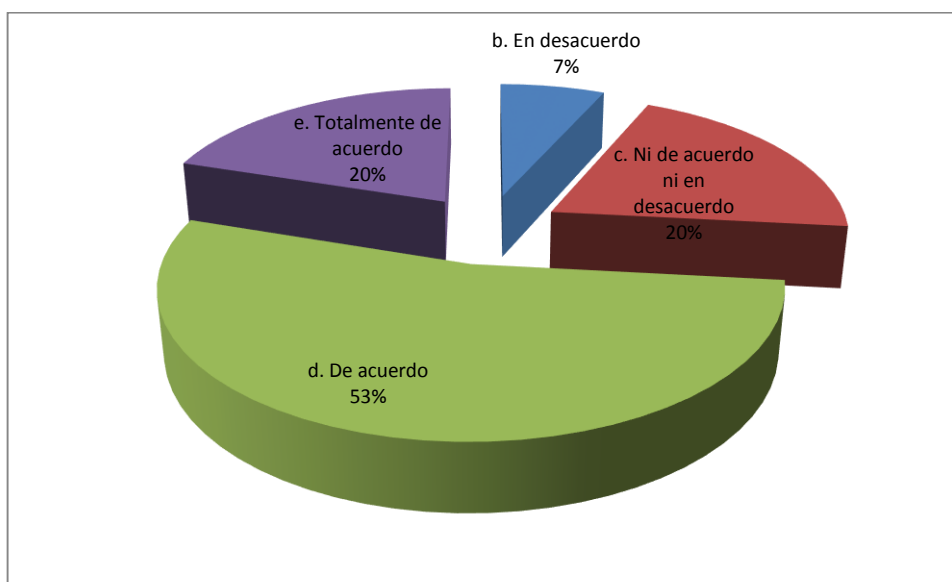
Cuadro 9. Los estudiantes se sienten bien

7. Los estudiantes de la institución se sienten bien y a gusto en ella	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
b. En desacuerdo	1	7%	7%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	20%	27%
d. De acuerdo	8	53%	80%
e. Totalmente de acuerdo	3	20%	100%
Total	15	100%	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 7% de los estudiantes está en desacuerdo porque no se siente bien en la institución; el 20% de los estudiantes no están ni de acuerdo ni en desacuerdo; el 53% de los estudiantes están de acuerdo en considerar que los estudiantes se sienten bien y a gusto en la institución, por otra parte el 20% está totalmente de acuerdo con el desempeño que tiene la institución.

Gráfica 8. Los estudiantes se sienten bien



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

8. Las ideas que se aportan por parte de los estudiantes son escuchadas

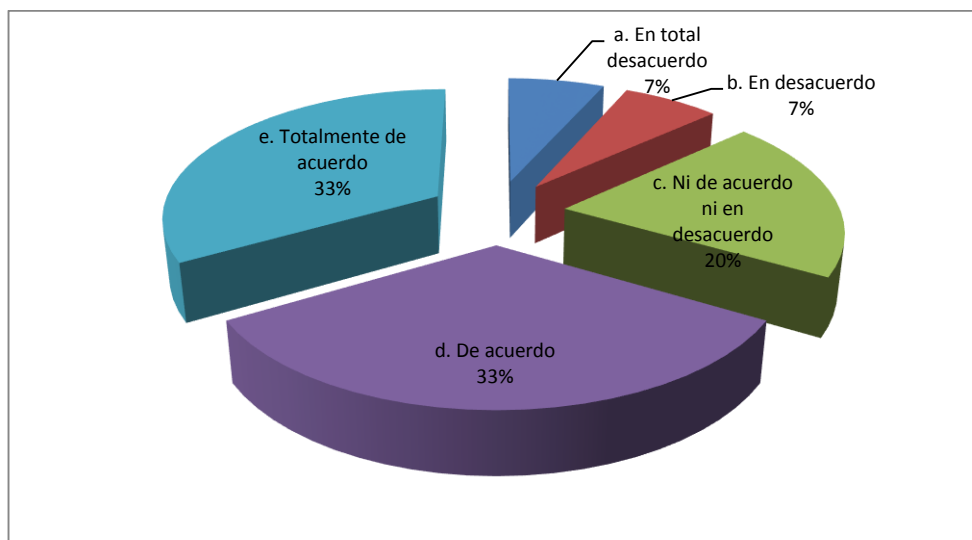
Cuadro 10. Las ideas son escuchadas

8. Las ideas que se aportan por parte de los estudiantes son escuchadas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
a. En total desacuerdo	1	7%	7%
b. En desacuerdo	1	7%	13%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	20%	33%
d. De acuerdo	5	33%	67%
e. Totalmente de acuerdo	5	33%	100%
Total	15	100%	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 7% de los estudiantes está en total desacuerdo con la institución porque consideran que las ideas expuestas por los estudiantes no son escuchadas; el 7% está en desacuerdo con la postura adoptada por la institución; el 20% de los estudiantes no están ni de acuerdo ni en desacuerdo; el 33% están de acuerdo en considerar que las ideas de los estudiantes son escuchadas por las directivas de la institución, y el 33% está totalmente de acuerdo.

Gráfica 9. Las ideas son escuchadas



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

9. Se invita e incorpora a los estudiantes de la institución en el desarrollo de planes, proyectos y programas de crecimiento

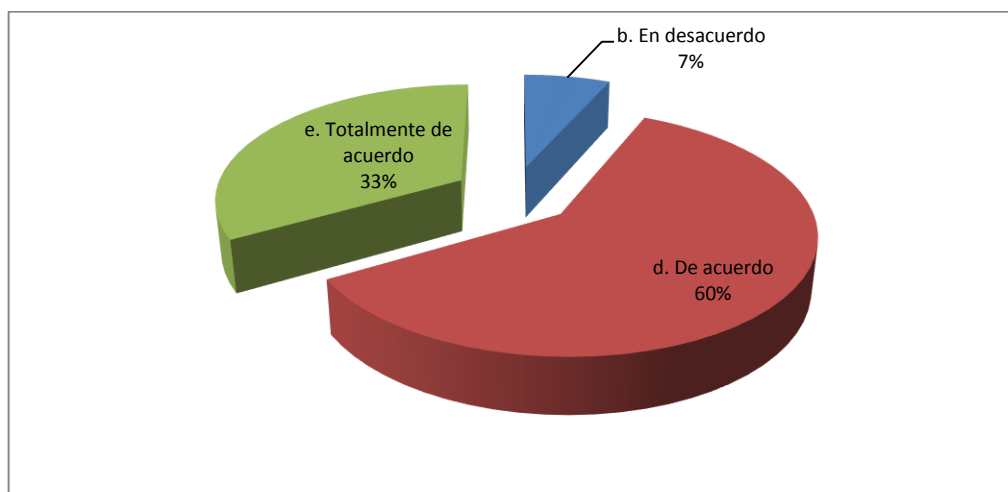
Cuadro 11. Incorporación a proyectos

9. Se invita e incorpora a los estudiantes de la institución en el desarrollo de planes, proyectos y programas de crecimiento	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
b. En desacuerdo	1	7%	7%
d. De acuerdo	9	60%	67%
e. Totalmente de acuerdo	5	33%	100%
Total	15	100%	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 7% de los estudiantes está en desacuerdo con la institución, porque no se incorpora a los estudiantes en el desarrollo de los planes, proyectos y programas de crecimiento; el 60% de los estudiantes están de acuerdo en considerar que la institución genera espacios en donde los estudiantes pueden participar y apoyar planes, proyectos y programas de la institución; y el 33% está totalmente de acuerdo con los espacios de participación generados por la institución.

Gráfica10. Incorporación a proyectos



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

10. Los estudiantes se sienten parte de la institución educativa, y no piensan cambiarse a otro colegio

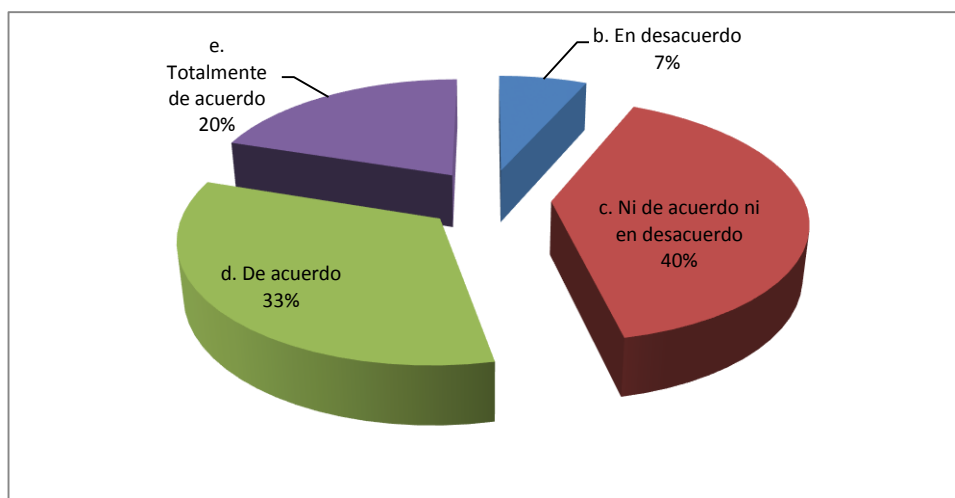
Cuadro 12. Se sienten parte de la Institución

10. Los estudiantes se sienten parte de la institución educativa, y no piensan cambiarse a otro colegio	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
b. En desacuerdo	1	7%	7%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	40%	47%
d. De acuerdo	5	33%	80%
e. Totalmente de acuerdo	3	20%	100%
Total	15	100%	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 7% de los estudiantes está en desacuerdo con la institución, porque no se incorpora a los estudiantes en el desarrollo de los planes, proyectos y programas de crecimiento; el 60% de los estudiantes están de acuerdo en considerar que la institución genera espacios en donde los estudiantes pueden participar y apoyar planes, proyectos y programas de la institución; y el 33% está totalmente de acuerdo con los espacios de participación generados por la institución.

Gráfica 11. Se sienten parte de la Institución



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

11. Existen grupos o pandillas que amenacen o intimiden a otros alumnos

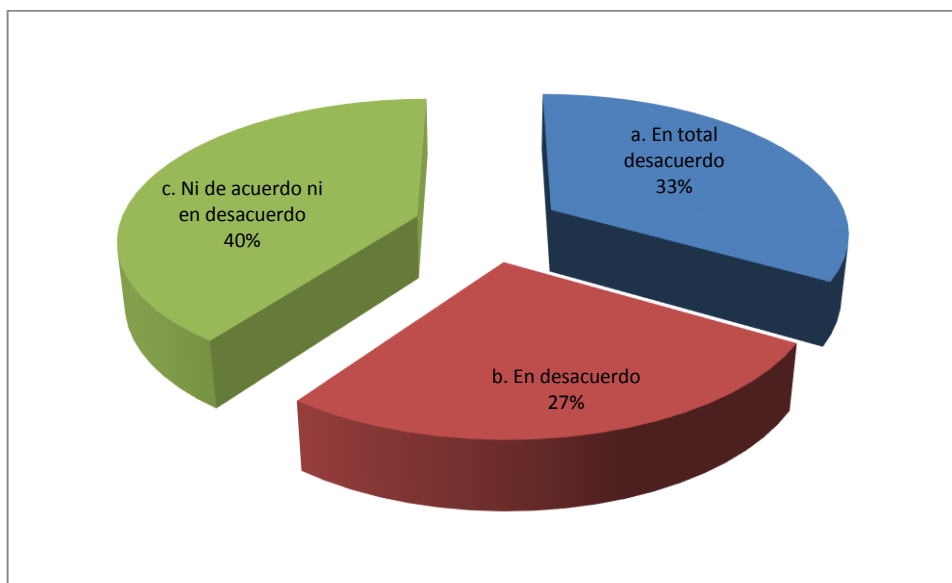
Cuadro 13. Grupos o pandillas

11. Existen grupos o pandillas que amenacen o intimiden a otros alumnos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
a. En total desacuerdo	5	33%	33%
b. En desacuerdo	4	27%	60%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	40%	100%
Total	15	100%	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

Respecto al tema de la existencia de grupos o pandillas al interior de la institución, el 33% de los estudiantes está en desacuerdo, porque consideran que no hay grupos o pandillas que intimiden a los estudiantes al interior de la institución; el 27% de los estudiantes están en desacuerdo; y el 33% de los estudiantes no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que muestra indiferencia ante las problemáticas que se puedan presentar en la institución.

Gráfica 12. Grupos o pandillas



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

12. Existen algunos casos de estudiantes que consuman drogas dentro de la institución educativa

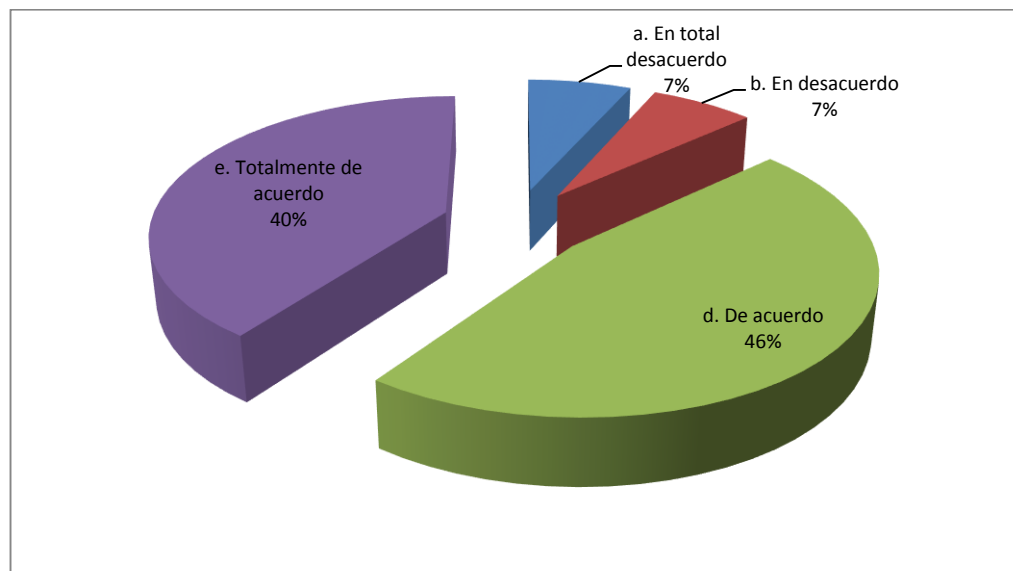
Cuadro 14. Consumo de drogas

12. Existen algunos casos de estudiantes que consuman drogas dentro de la institución educativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
a. En total desacuerdo	1	7%	7%
b. En desacuerdo	1	7%	13%
d. De acuerdo	7	47%	60%
e. Totalmente de acuerdo	6	40%	100%
Total	15	100%	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 7% de los estudiantes está en total desacuerdo, debido a que consideran que en la institución no se han presentado casos de consumo de drogas al interior de la institución educativa; el 7% de los estudiantes están desacuerdo; y el 47% de los estudiantes están de acuerdo con la existencia de casos de consumo de drogas en la institución; y el 40% está totalmente de acuerdo con la existencia de problemas de drogas.

Gráfica 13. Consumo de drogas



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

13. Los esquemas de seguridad implementados en el interior del colegio son suficientes y contribuyen a sentirse seguro

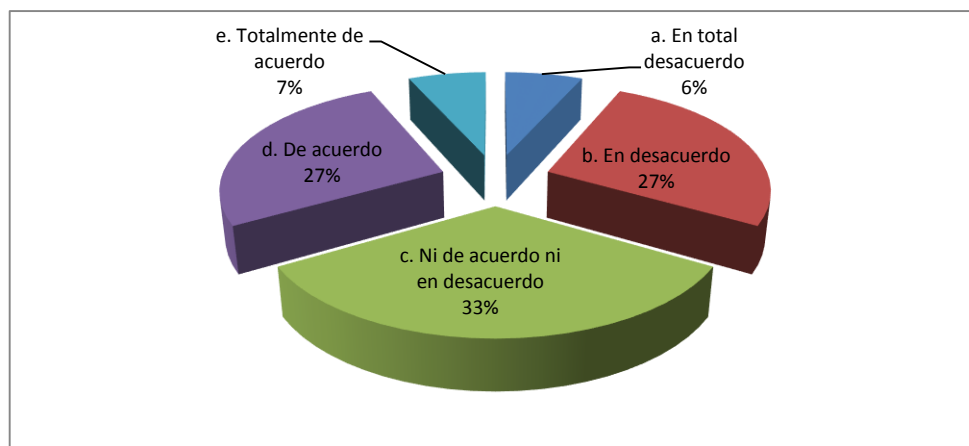
Cuadro 15. Esquema de seguridad

13. Los esquemas de seguridad implementados en el interior del colegio son suficientes y contribuyen a sentirse seguro	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
a. En total desacuerdo	1	7%	7%
b. En desacuerdo	4	27%	33%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	33%	67%
d. De acuerdo	4	27%	93%
e. Totalmente de acuerdo	1	7%	100%
Total	15	100%	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 7% de los estudiantes está en total desacuerdo, porque consideran que los esquemas de seguridad utilizados por la institución han sido insuficientes para generar un ambiente seguro; y el 27% de los estudiantes están desacuerdo con la existencia de problemas de seguridad; y el 33% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo; un 27% está de acuerdo con el hecho de considerar que los esquemas de seguridad implementados han sido acertados; mientras que el 7% está totalmente de acuerdo con los sistemas de seguridad implementados por la institución.

Gráfica 14. Esquema de seguridad



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

14. Las diferencias entre estudiantes y grupos son analizadas con el objeto de fortalecer la institución

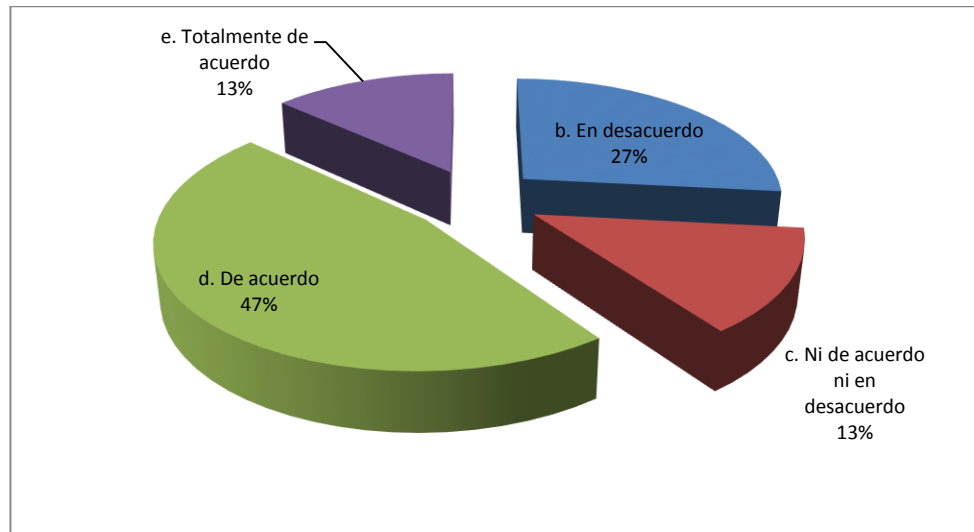
Cuadro 16. Diferencias entre estudiantes

14. Las diferencias entre estudiantes y grupos son analizadas con el objeto de fortalecer la institución	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
b. En desacuerdo	4	27%	27%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	13%	40%
d. De acuerdo	7	47%	87%
e. Totalmente de acuerdo	2	13%	100%
Total	15	100%	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 7% de los estudiantes está en total desacuerdo, porque consideran que los esquemas de seguridad utilizados por la institución han sido insuficientes para generar un ambiente seguro; y el 27% de los estudiantes están desacuerdo con la existencia de problemas de seguridad; y el 33% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo; un 27% está de acuerdo con el hecho de considerar que los esquemas de seguridad implementados han sido acertados; mientras que el 7% está totalmente de acuerdo con los sistemas de seguridad implementados por la institución.

Gráfica15. Diferencias entre estudiantes



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

15. Los nuevos estudiantes son orientados para que se sientan bienvenidos y se integren al grupo

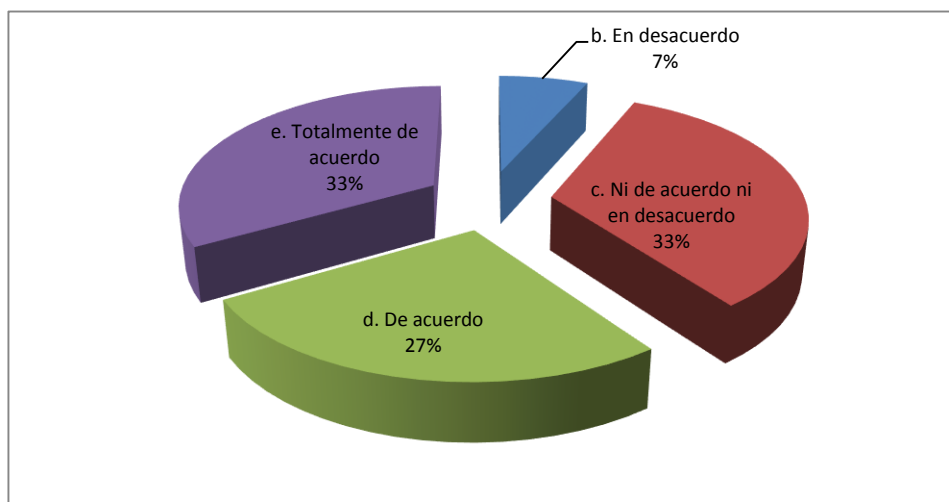
Cuadro 17. Nuevos estudiantes

15. Los nuevos estudiantes son orientados para que se sientan bienvenidos y se integren al grupo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
b. En desacuerdo	1	7%	7%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	33%	40%
d. De acuerdo	4	27%	67%
e. Totalmente de acuerdo	5	33%	100%
Total	15	100%	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 7% de los estudiantes está en desacuerdo, porque consideran que la institución no orienta a los nuevos estudiantes para que se sientan bienvenidos y tengan una mejor integración; el 33% de los estudiantes no están ni de acuerdo ni en desacuerdo; un 27% está de acuerdo con el hecho de que la institución orienta a los nuevos estudiantes a sentirse mejor, y el 33% está totalmente de acuerdo con que la institución genere espacios de integración a los nuevos estudiantes.

Gráfica 16. Nuevos estudiantes



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

16. Siempre hay alguien con quien usted como estudiante pueda contar

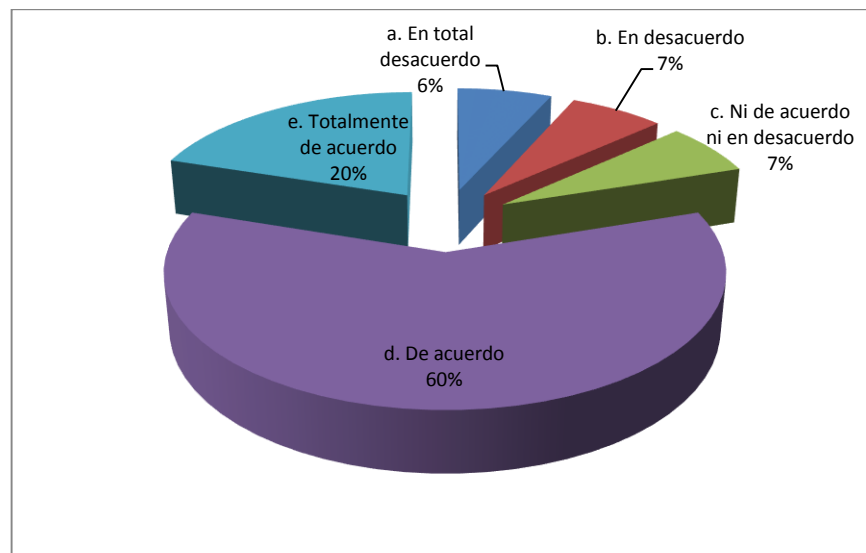
Cuadro 18. Puede contar con alguien

16. Siempre hay alguien con quien usted como estudiante pueda contar	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
a. En total desacuerdo	1	7%	7%
b. En desacuerdo	1	7%	13%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	7%	20%
d. De acuerdo	9	60%	80%
e. Totalmente de acuerdo	3	20%	100%
Total	15	100%	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 7% de los estudiantes está en total desacuerdo, ya que consideran que en la institución no hay una persona que pueda brindar apoyo en caso de tener un problema o conflicto; el 7% de los estudiantes están en desacuerdo; un 7% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, y el 60% está de acuerdo considera que en la institución hay personas con las que los estudiantes pueden contar cuando problemáticas por resolver.

Gráfica 17. Puede contar con alguien



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

17. Los problemas son identificados y resueltos abiertamente

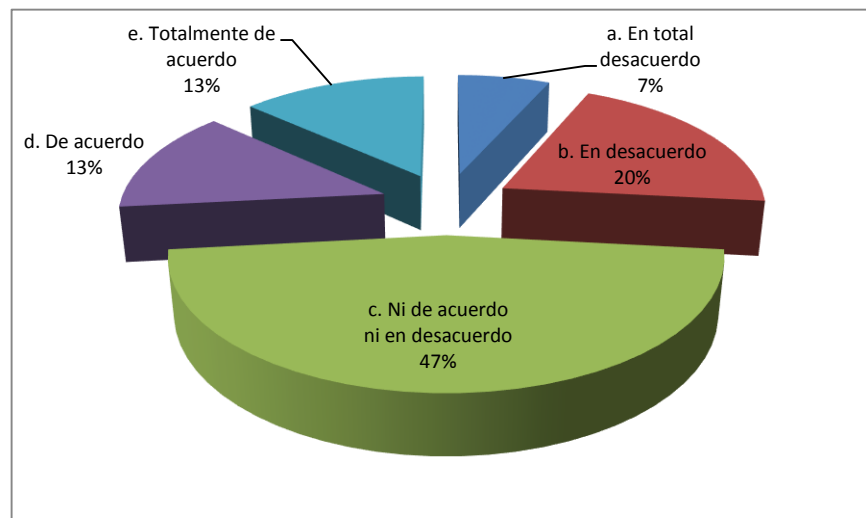
Cuadro 19. Problemas son identificados

17. Los problemas son identificados y resueltos abiertamente	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
a. En total desacuerdo	1	7%	7%
b. En desacuerdo	3	20%	27%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	47%	73%
d. De acuerdo	2	13%	87%
e. Totalmente de acuerdo	2	13%	100%
Total	15	100%	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 7% de los estudiantes está en total desacuerdo, ya que consideran que en la institución los problemas que se presentan no se resuelven de manera abierta; el 20% está en desacuerdo; un 7% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, y el 13% está de acuerdo, ya que considera que los problemas que se presentan al interior de la instituciones se resuelven de forma abierta, buscando el bienestar y crecimiento de la institución los estudiantes; un 13% está totalmente de acuerdo con el manejo de los conflictos y problemas en la institución .

Gráfica 18. Problemas son identificados



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

18. En la solución de un problema determinado, las ideas de los diferentes estudiantes son tomadas en cuenta para tomar decisión

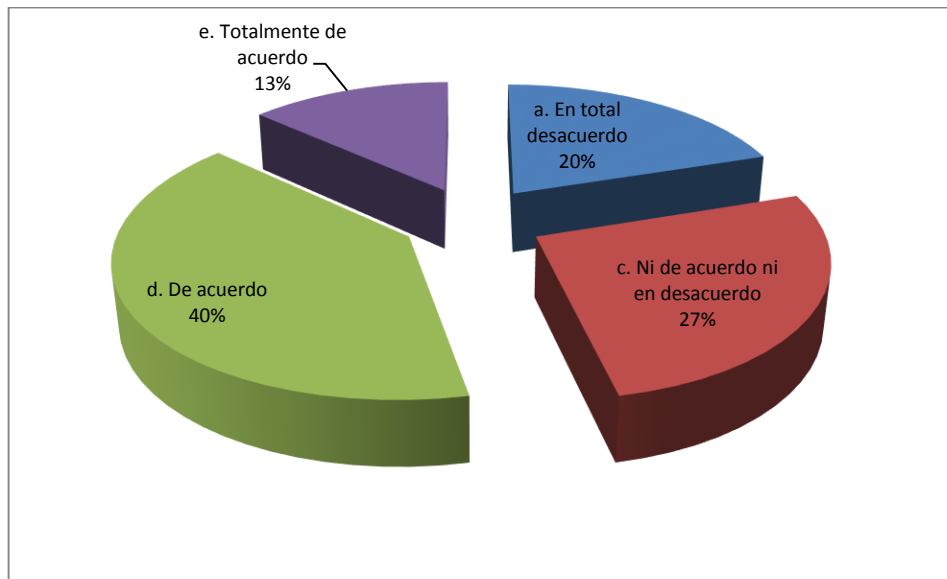
Cuadro 20. Solución a problemas

18. En la solución de un problema determinado, las ideas de los diferentes estudiantes son tomadas en cuenta para tomar decisión	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
a. En total desacuerdo	3	20%	20%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	27%	47%
d. De acuerdo	6	40%	87%
e. Totalmente de acuerdo	2	13%	100%
Total	15	100%	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 20% de los estudiantes está en total desacuerdo, porque consideran que al momento de plantear soluciones a los problemas, las ideas expuestas por los estudiantes no son tomadas en cuenta; el 27% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, y el 40% está de acuerdo, ya que considera que las soluciones planteadas por los estudiantes se toman en cuenta para plantear soluciones; un 13% está totalmente de acuerdo con el hecho que se tome en cuenta las ideas de los estudiantes ante los problemas presentados.

Gráfica 19. Solución a problemas



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

19. Para los estudiantes, los profesores están disponibles cuando los buscan y necesitan ayuda

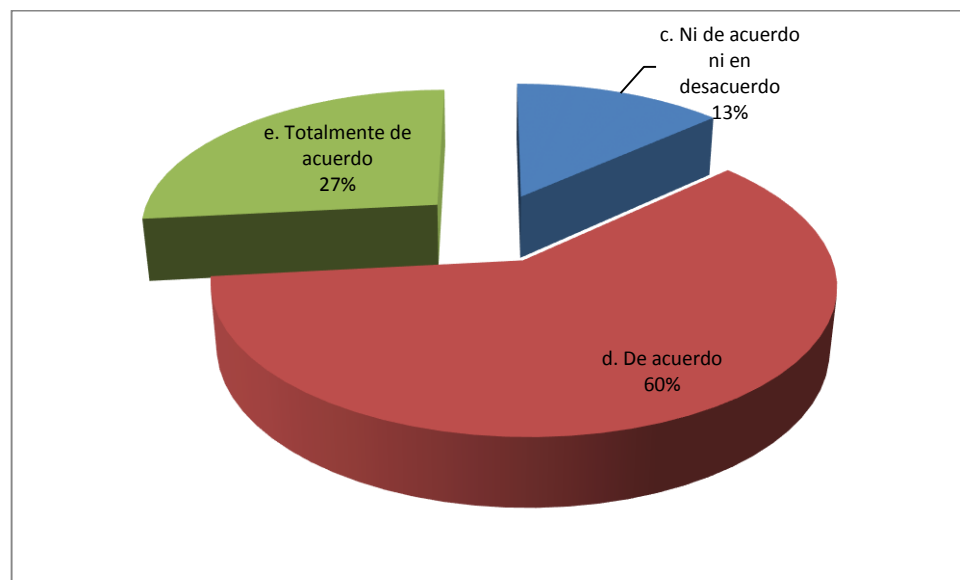
Cuadro 21. Disponible cuando se necesita ayuda

19. Para los estudiantes, los profesores están disponibles cuando los buscan y necesitan ayuda	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	13%	13%
d. De acuerdo	9	60%	73%
e. Totalmente de acuerdo	4	27%	100%
Total	15	100%	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 13% de los estudiantes está en total desacuerdo, ya que consideran que los profesores no están disponibles cuando los estudiantes buscan y requieren su ayuda; el 60% está de acuerdo, ya que considera que los docentes de la institución siempre están disponibles cuando los buscan los estudiantes; un 27% está totalmente de acuerdo.

Cuadro 20. Disponible cuando se necesita ayuda



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

4.2 RESULTADOS ENCUESTA DOCENTES

1. Todos los profesores tratan a sus estudiantes como personas

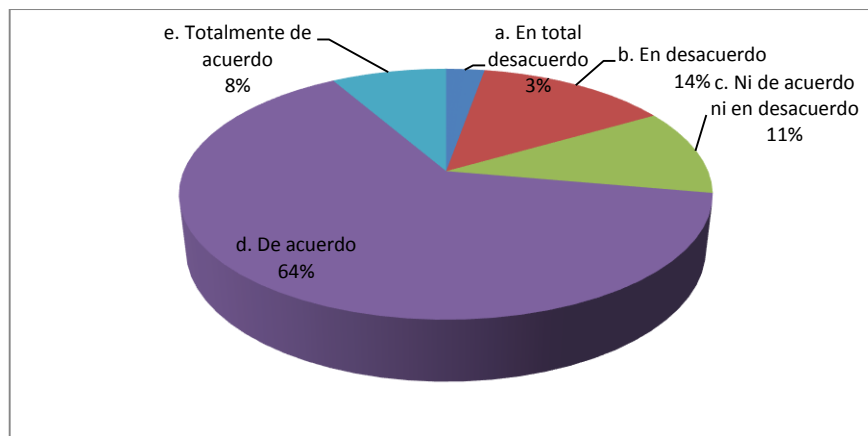
Cuadro 22. Tratan como personas

1. Todos los profesores tratan a sus estudiantes como personas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a. En total desacuerdo	1	3%	3%
b. En desacuerdo	5	14%	17%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	11%	28%
d. De acuerdo	23	64%	92%
e. Totalmente de acuerdo	3	8%	100%
Total	36	100%	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 3% de los docentes están en total desacuerdo, debido a que consideran que no todos los profesores tratan a los estudiantes de forma conveniente, el 14% se muestra en desacuerdo, el 11% tiene una postura en la que no está a favor ni en contra, un 64% de los docentes afirman que brindan un trato adecuado a los estudiantes, y el 8% está totalmente de acuerdo con el trato que se da a los estudiantes.

Gráfica 21. Tratan como personas



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

2. Cada uno de los profesores de la institución, respeta a los docentes de áreas diferentes a las suyas

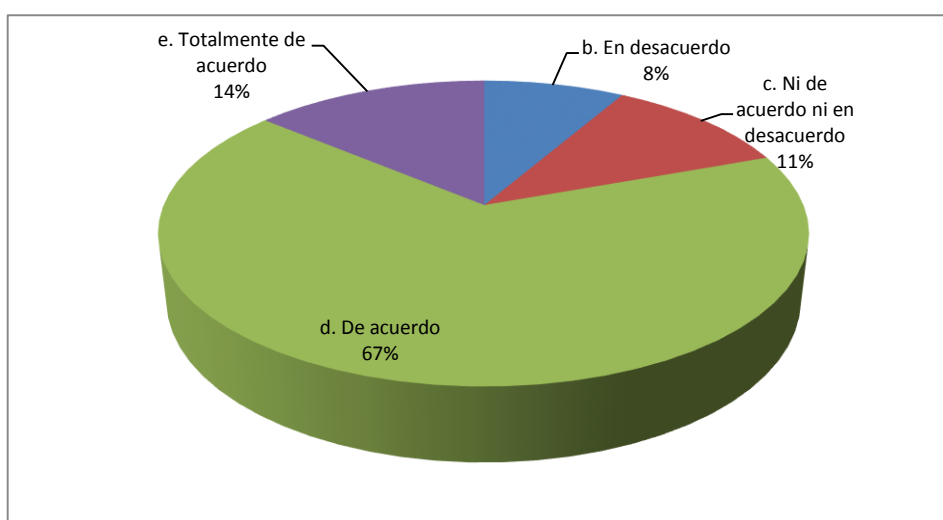
Cuadro 23. Se respeta a los docentes

2. Cada uno de los profesores de la institución, respeta a los docentes de áreas diferentes a las suyas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
b. En desacuerdo	3	8%	8%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	11%	19%
d. De acuerdo	24	67%	86%
e. Totalmente de acuerdo	5	14%	100%
Total	36	100%	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 8% de los docentes están en desacuerdo, debido a que consideran que existen docentes en la institución que no respetan a los otros docentes, el 11% tiene una postura en la que no está a favor ni en contra de la situación planteada, el 67% de los docentes afirman que existe una buena relación entre los docentes de la institución, y el 14% está totalmente de acuerdo con la forma como se tratan entre docentes.

Gráfica 22. Se respeta a los docentes



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

3. Los profesores de la institución saben que los directivos son defensores de los intereses institucionales

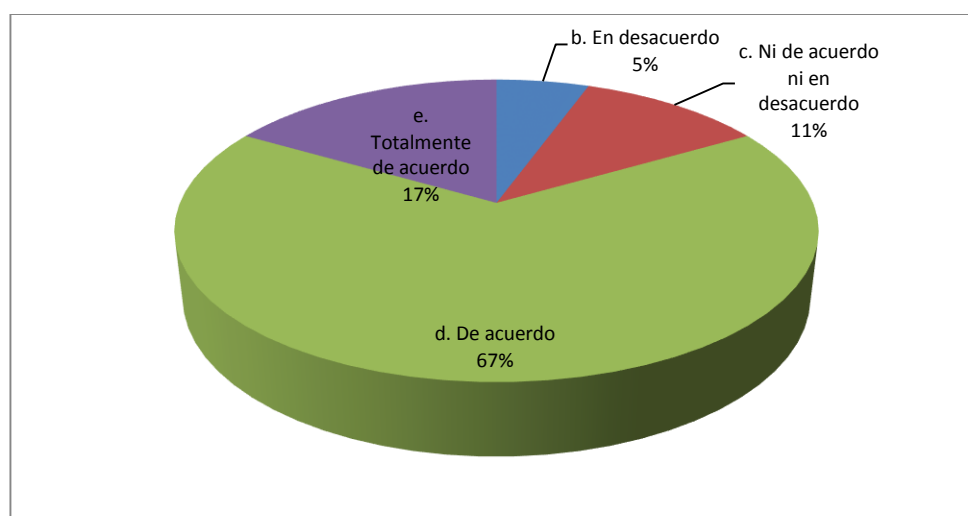
Cuadro 24. Se defienden los intereses institucionales

3. Los profesores de la institución saben que los directivos son defensores de los intereses institucionales	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
b. En desacuerdo	2	6%	6%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	11%	17%
d. De acuerdo	24	67%	83%
e. Totalmente de acuerdo	6	17%	100%
Total	36	100%	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 6% de los docentes están en desacuerdo frente al hecho de considerar que los directivos tienen como función defender los intereses personales, el 11% no están ni a favor ni en contra de la función que deben desarrollar los directivos, el 67% de los docentes está de acuerdo con el papel que desempeñan los directivos, y el 17% está totalmente de acuerdo al considerar que los directivos son los defensores de los intereses de la institución.

Gráfica 23. Se defienden los intereses institucionales



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

4. Los profesores se sienten incentivados por la institución y sus estudiantes

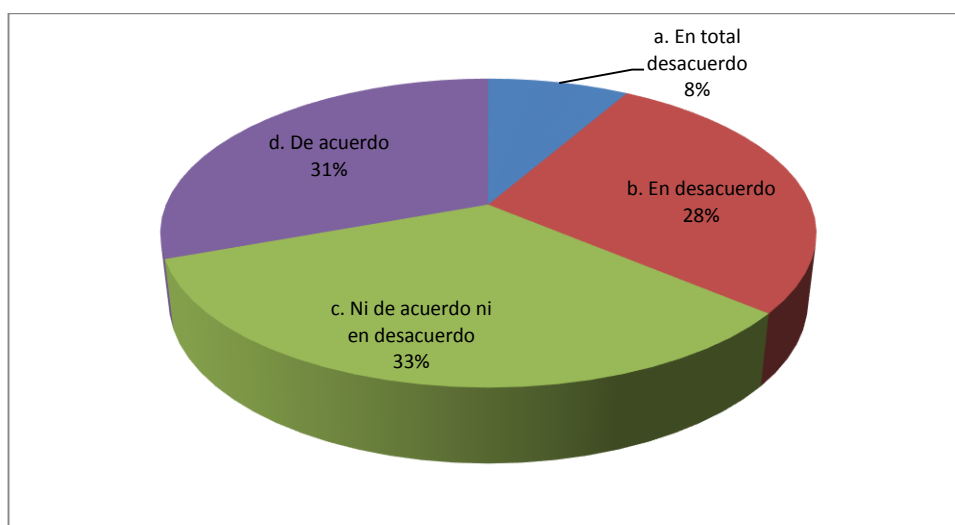
Cuadro 25. Incentivos

4.Los profesores se sienten incentivados por la institución y sus estudiantes	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a. En total desacuerdo	3	8%	8%
b. En desacuerdo	10	28%	36%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	33%	69%
d. De acuerdo	11	31%	100%
Total	36	100%	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 8% de los docentes está en total desacuerdo ya que no se sienten incentivados por la institución y los estudiantes, el 28% no está de acuerdo porque no se sienten incentivados por la institución, el 33% no está ni a favor ni en contra, el 31% restante de los profesores acuerdo con el papel que desempeñan los directivos, y el 17% está totalmente de acuerdo al considerar que los directivos son los defensores de los intereses de la institución.

Gráfica 24. Incentivos



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

5. Los profesores de la institución se sienten bien y a gusto de ella

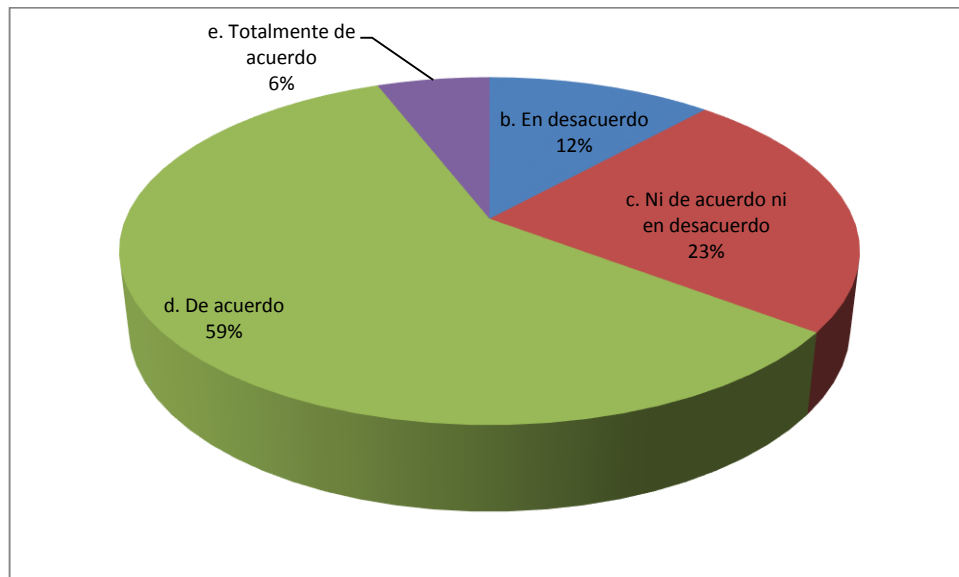
Cuadro 26. Los profesores se sienten a gusto

5. Los profesores de la institución se sienten bien y a gusto de ella	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
b. En desacuerdo	4	12%	12%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	24%	35%
d. De acuerdo	20	59%	94%
e. Totalmente de acuerdo	2	6%	100%
Total	34	100%	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 12% de los docentes está en desacuerdo ya que no se sienten bien en la institución, el 24% no está de acuerdo porque no se sienten bien en la institución, el 59% de los profesores está de acuerdo porque se sienten bien de pertenecer a la institución, y el 6% está totalmente de acuerdo porque consideran que la institución les ha brindado las condiciones necesarias para sentirse bien y a gusto de la labor que desempeñan.

Gráfica 25. Los profesores se sienten a gusto



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

6. Como docente las ideas que aporta son escuchadas

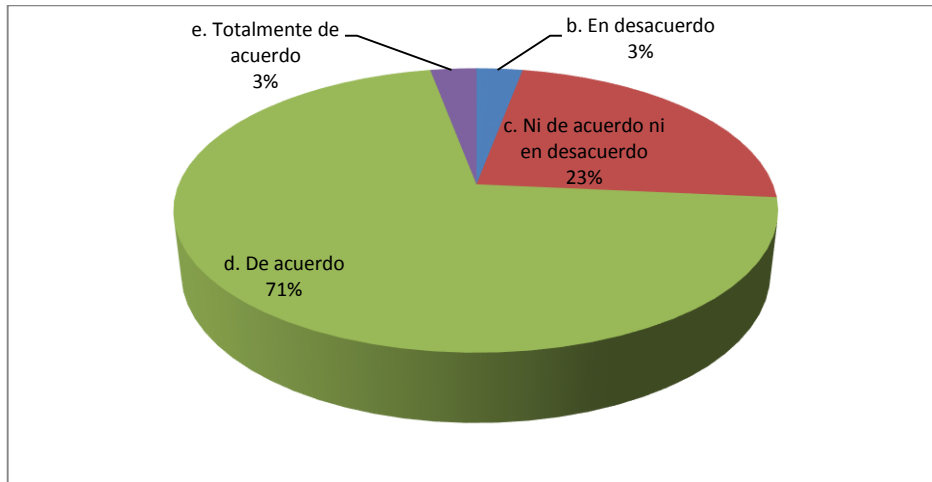
Cuadro 27. Los docentes son escuchados

6. Como docente las ideas que aporta son escuchadas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
b. En desacuerdo	1	3%	3%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	24%	27%
d. De acuerdo	24	71%	97%
e. Totalmente de acuerdo	1	3%	100%
Total	34	100%	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 3% de los docentes está en desacuerdo porque consideran que las ideas que aportan no son escuchadas al interior de la institución, el 24% de los docentes no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, y el 71% está de acuerdo en que las ideas que aportan son tomadas en cuenta al momento de plantear estrategias de mejoramiento institucional, y el 3% está totalmente de acuerdo con el hecho de considerar que las ideas siempre son tomadas en cuenta.

Gráfica 26. Los docentes son escuchados



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

7. Como docente pueden tener una participación importante en la toma de decisiones

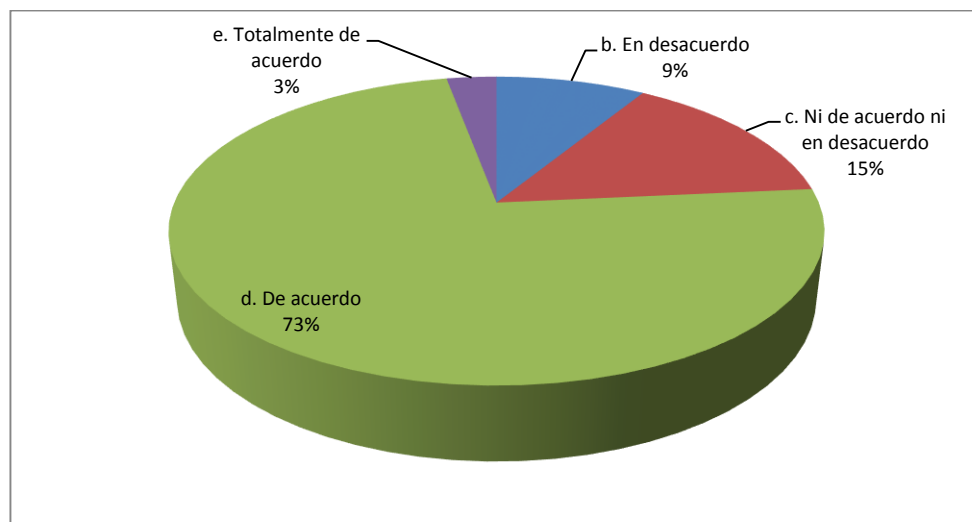
Cuadro 29. Participan en la toma de decisiones

7. Como docente pueden tener una participación importante en la toma de decisiones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
b. En desacuerdo	3	9%	9%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	15%	24%
d. De acuerdo	25	74%	97%
e. Totalmente de acuerdo	1	3%	100%
Total	34	100%	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 9% de los docentes está en desacuerdo porque consideran que no cuentan con participación importante en la toma de decisiones, el 15% de los docentes no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, y el 74% está de acuerdo porque considera que los docentes tienen espacios para participar en la toma de decisiones, y el 3% está totalmente de acuerdo debido a que cuentan con la posibilidad de tomar decisiones.

Gráfica 28. Participan en la toma de decisiones



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

8. Los docentes son muy activos, participan en actividades de crecimiento personal y de integración comunitaria

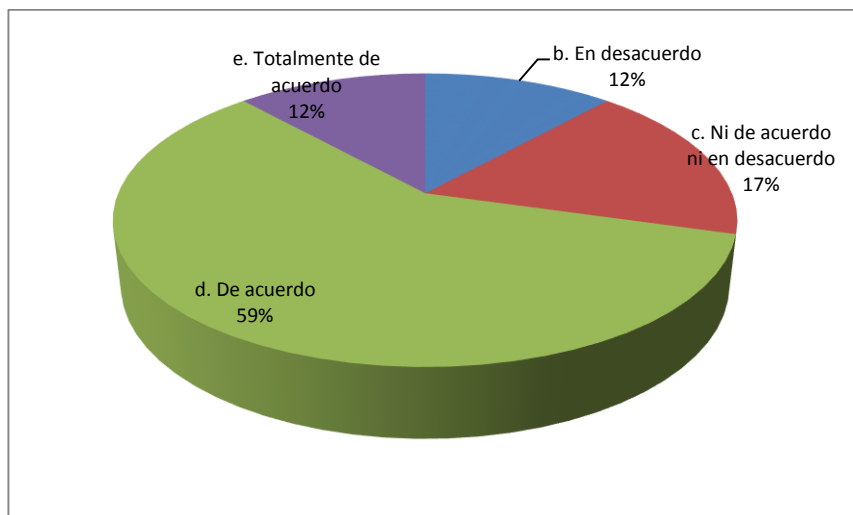
Cuadro 30. Docentes son activos

8. Los docentes son muy activos, participan en actividades de crecimiento personal y de integración comunitaria	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
b. En desacuerdo	4	12%	12%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	18%	29%
d. De acuerdo	20	59%	88%
e. Totalmente de acuerdo	4	12%	100%
Total	34	100%	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 12% de los docentes está en desacuerdo porque consideran que los docentes no participan en actividades de crecimiento personal y de integración comunitaria, el 18% de los docentes no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, y el 59% está de acuerdo porque considera que los docentes son muy activos participando en actividades de crecimiento personal, y el 12% está totalmente de acuerdo porque consideran que los docentes están relacionados con la ejecución de estas actividades.

Gráfica 29. Docentes son activos



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

9. Los docentes investigan acerca de los mejores métodos para realizar el trabajo educativo

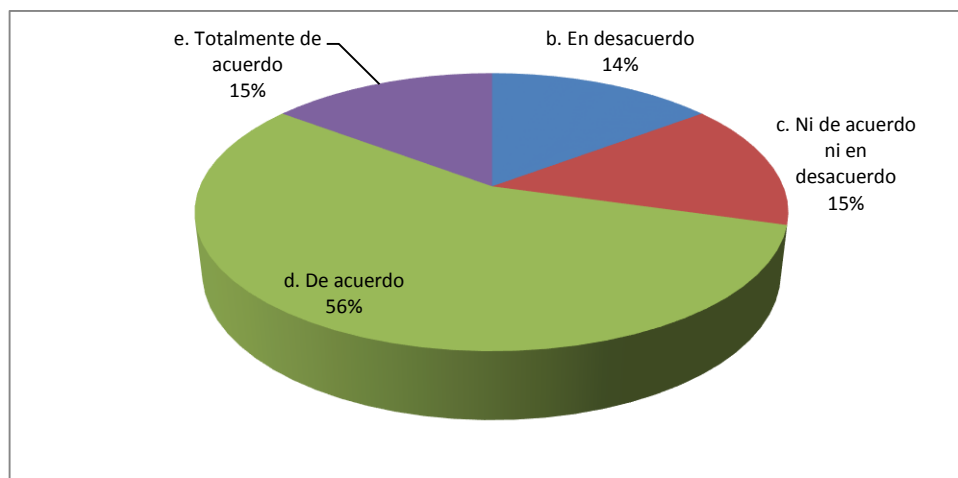
Cuadro 31. Docentes investigan

9. Los docentes investigan acerca de los mejores métodos para realizar el trabajo educativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
b. En desacuerdo	5	15%	15%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	15%	29%
d. De acuerdo	19	56%	85%
e. Totalmente de acuerdo	5	15%	100%
Total	34	100%	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 12% de los docentes está en desacuerdo porque consideran que los docentes no investigan para mejorar los métodos utilizados en la educación, el 15% de los docentes no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, y el 56% está de acuerdo porque considera que los docentes recurren a la investigación como medio para emplear nuevo métodos de enseñanza, y el 15% está totalmente de acuerdo porque consideran que los investigan con el objetivo de implementar nuevos métodos de enseñanza.

Gráfica 30. Docentes investigan



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

10. Los docentes trabajan en función de un mejor ambiente laboral

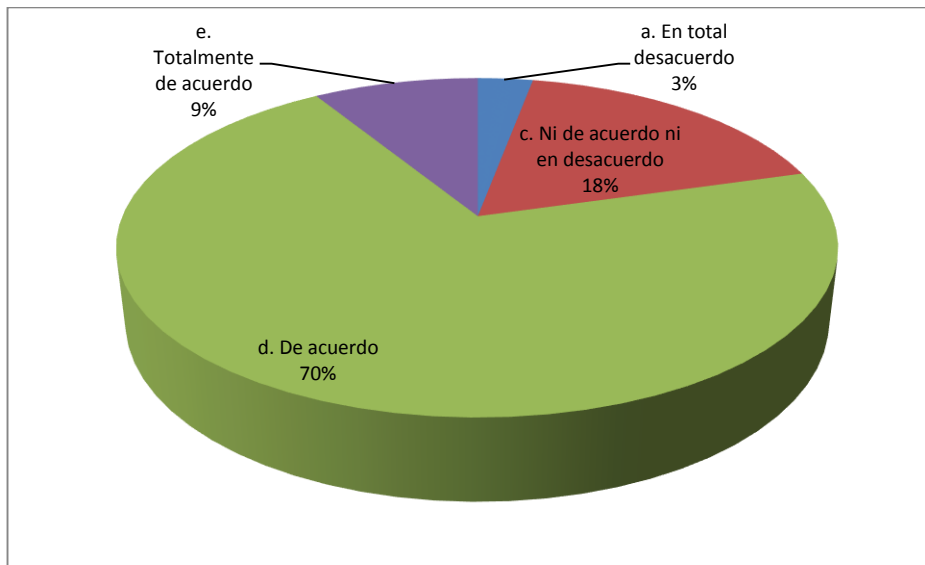
Cuadro 32. Los docentes buscan un buen ambiente laboral

10. Los docentes trabajan en función de un mejor ambiente laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a. En total desacuerdo	1	3%	3%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	18%	21%
d. De acuerdo	24	71%	91%
e. Totalmente de acuerdo	3	9%	100%
Total	34	100%	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 3% de los docentes está en total desacuerdo porque consideran que los docentes no trabajan en pro de mejorar el ambiente laboral, el 18% de los docentes no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, y el 71% está de acuerdo porque considera que los docentes trabajan por lograr estructurar un ambiente laboral adecuado, y el 9% restante está totalmente de acuerdo, porque ha destacado que la labor que realizan los docentes conlleva a un mejor ambiente laboral.

Gráfica 31. Los docentes buscan un buen ambiente laboral



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

11. Los nuevos profesores son orientados y se integran al grupo de trabajo

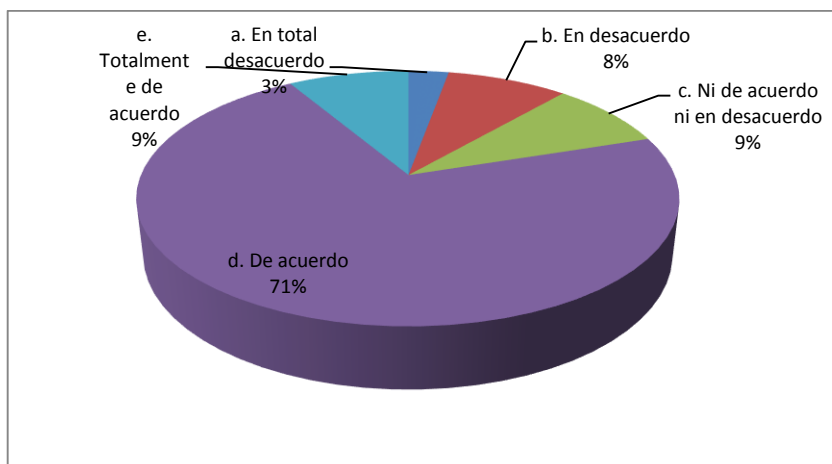
Cuadro 33. Los profesores nuevos se integran al grupo

11. Los nuevos profesores son orientados para que se sientan bienvenidos y se integren al grupo de trabajo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a. En total desacuerdo	1	3%	3%
b. En desacuerdo	3	9%	11%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	9%	20%
d. De acuerdo	25	71%	91%
e. Totalmente de acuerdo	3	9%	100%
Total	35	100%	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 3% de los docentes está en total desacuerdo porque consideran que los profesores nuevos son orientados y tampoco son integrados al grupo de trabajo, el 9% está en desacuerdo porque mencionan que los docentes nuevos no reciben una buena orientación; el 9% de los docentes no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, y el 71% está de acuerdo porque considera que a los docentes nuevos se les da la orientación necesaria para adaptarse al esquema de trabajo de la institución, y el 9% restante está totalmente de acuerdo, porque los docentes nuevos reciben capacitación y apoyo de los otros miembros de la planta de docentes.

Gráfica 32. Los profesores nuevos se integran al grupo



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

12. A los docentes se les valora más como personas, que por el trabajo que realizan o el rol que ejercen

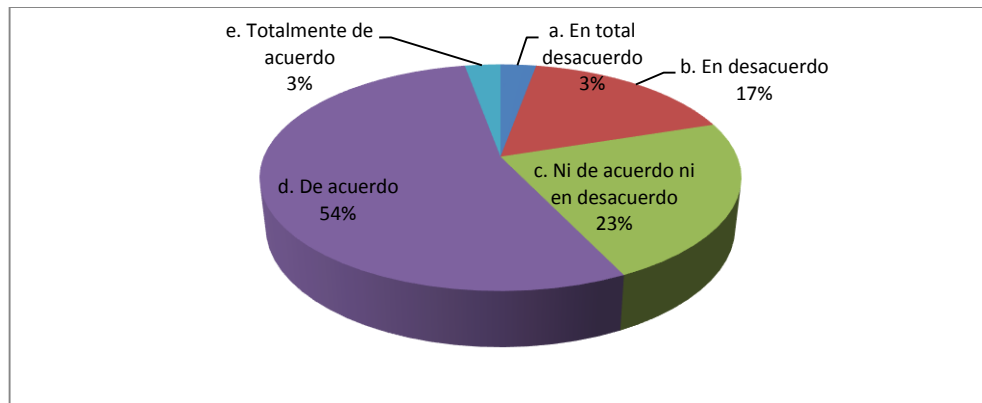
Cuadro 34. Docentes se les valora

12. A los docentes se les valora más como personas, que por el trabajo que realizan o el rol que ejercen	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a. En total desacuerdo	1	3%	3%
b. En desacuerdo	6	17%	20%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	23%	43%
d. De acuerdo	19	54%	97%
e. Totalmente de acuerdo	1	3%	100%
Total	35	100%	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 3% de los docentes está en total desacuerdo porque consideran que a los docentes no se les valora más como personas sino por la labor que realizan, el 17% está en desacuerdo porque a los docentes no se les valora tanto como personas sino por las funciones desarrolladas; el 23% de los docentes no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, y el 54% está de acuerdo porque considera que a los docentes se les valora como personas y como profesionales, y el 3% restante está totalmente de acuerdo, porque a los docentes se les valora como personas y además de eso por el rol que ejercen dentro de la institución.

Gráfica 33. Docentes se les valora



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

13. Los docentes se sienten estimados y necesarios para la institución

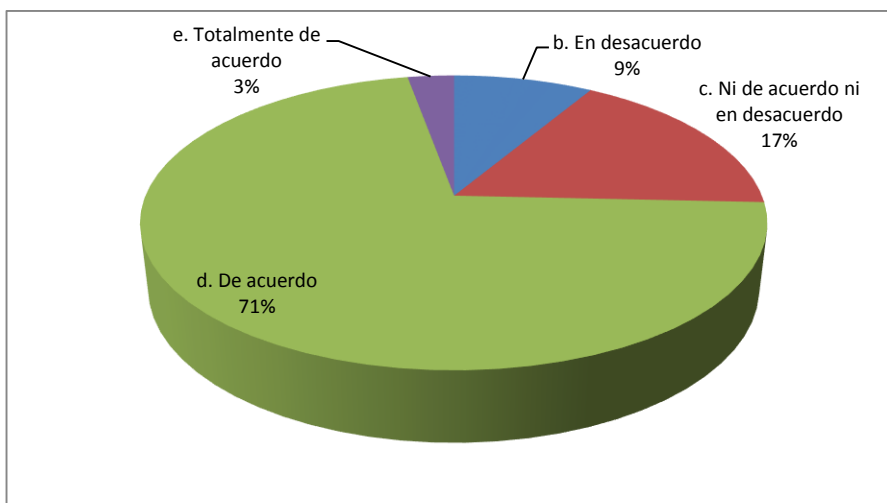
Cuadro 35. Docentes se sienten estimados

13. Los docentes se sienten estimados y necesarios para la institución	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
b. En desacuerdo	3	9%	9%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	17%	26%
d. De acuerdo	25	71%	97%
e. Totalmente de acuerdo	1	3%	100%
Total	35	100%	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 3% de los docentes está en desacuerdo porque sienten que no son valorados y necesarios para la institución, el 17% de los docentes no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, y el 71% está de acuerdo en considerar que los docentes se sienten estimados y son valorados como un elemento de importancia para la institución, al igual que el 3% restante está totalmente de acuerdo, en mencionar que los docentes se sienten estimados y valorados por la institución.

Gráfica 34. Docentes se sienten estimados



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

14. Los problemas son identificados y resueltos abiertamente

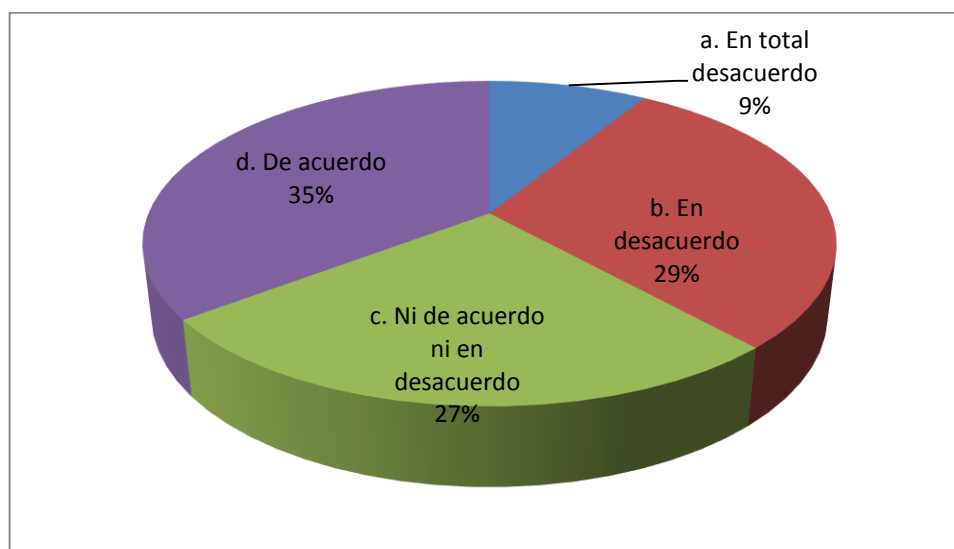
Cuadro 36. Problemas son identificados

14. Los problemas son identificados y resueltos abiertamente	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a. En total desacuerdo	3	9%	9%
b. En desacuerdo	10	29%	38%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	27%	65%
d. De acuerdo	12	35%	100%
Total	34	100%	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 9% de los docentes está en total desacuerdo porque considera que los problemas identificados en la institución no se resuelven de manera abierta, el 29% está en desacuerdo porque en la institución el manejo de los problemas en un aspecto que se aborda de manera muy cerrada, un 27% de los docentes no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, y el 35% está de acuerdo en considerar que las problemáticas identificadas son planteadas y resuelta de manera abierta.

Gráfica 35. Problemas son identificados



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

15. Los docentes de la institución en conjunto con las directivas estudian alternativas antes de tomar decisiones

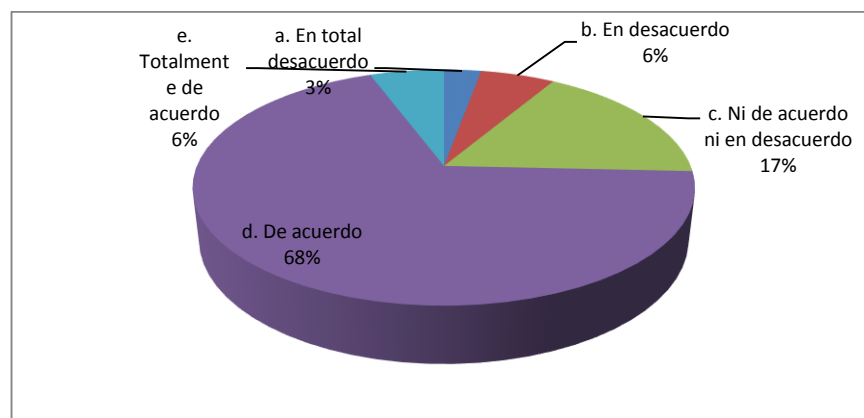
Cuadro 37. Los docentes estudian alternativas

15. Los docentes de la institución en conjunto con las directivas estudian alternativas antes de tomar decisiones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a. En total desacuerdo	1	3%	3%
b. En desacuerdo	2	6%	9%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	17%	26%
d. De acuerdo	24	69%	94%
e. Totalmente de acuerdo	2	6%	100%
Total	35	100%	100%

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 3% de los docentes está en total desacuerdo al considerar que no realizan un trabajo conjunto con las directivas al momento de estudiar alternativas para tomar decisiones, el 6% está en desacuerdo debido a que no hay un trabajo evidente entre docentes y directivos, un 17% de los docentes no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, y el 69% está de acuerdo porque consideran que los docentes y directivos estudian las soluciones que se pueden tomar para resolver las problemáticas, y el 6% está totalmente de acuerdo en considerar que la toma de decisiones corresponde a los docentes y directivos.

Gráfica 36. Los docentes estudian alternativas



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

16. Para los docentes es fácil comunicarse con los directivos

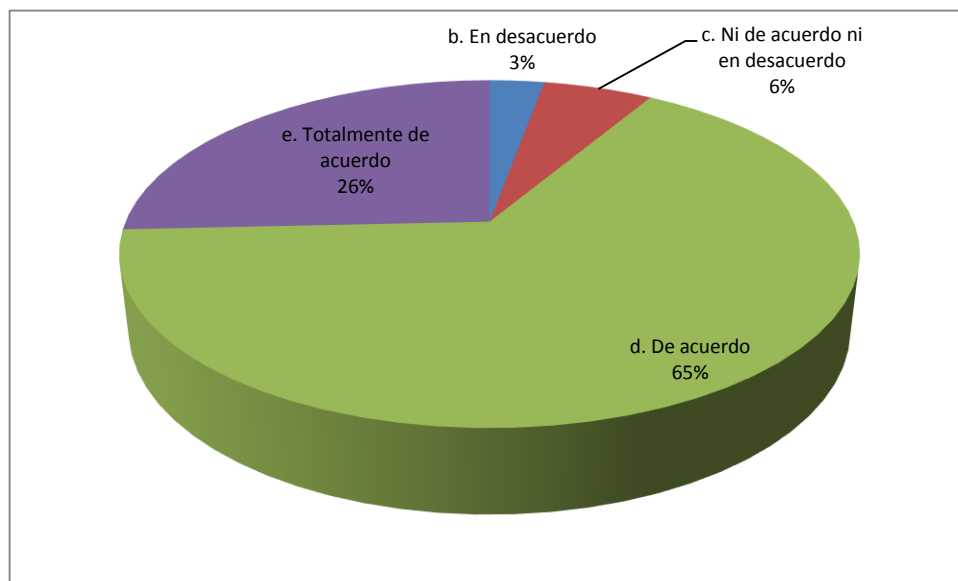
Cuadro 38. Los docentes se comunican

16. Para los docentes es fácil comunicarse con los directivos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
b. En desacuerdo	1	3%	3%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	6%	9%
d. De acuerdo	23	66%	74%
e. Totalmente de acuerdo	9	26%	100%
Total	35	100%	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 3% de los docentes está en desacuerdo al considerar que no existe una buena comunicación entre docentes y directivos, el 6% de los docentes no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, y el 66% está de acuerdo porque consideran que los docentes y directivos tienen una buena comunicación y ambiente laboral, y el 24% está totalmente de acuerdo en considerar que los docentes se comunican fácilmente con los directivos de la institución.

Gráfica 37. Los docentes se comunican



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

17. Para los docentes es fácil hablar y compartir con los estudiantes y padres de familia

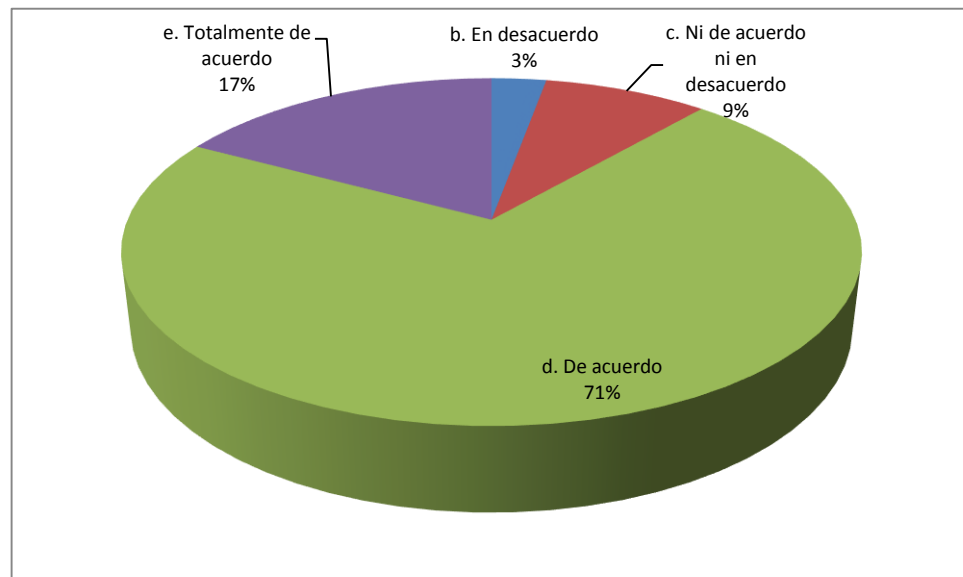
Cuadro 39. Los docentes comparten con facilidad

17. Para los docentes es fácil hablar y compartir con los estudiantes y padres de familia	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
b. En desacuerdo	1	3%	3%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	9%	11%
d. De acuerdo	25	71%	83%
e. Totalmente de acuerdo	6	17%	100%
Total	35	100%	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 3% de los docentes está en desacuerdo al considerar que para los docentes no es fácil hablar y compartir con los estudiantes y padres de familia que pertenecen a la institución, el 9% de los docentes no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, y el 71% está de acuerdo porque consideran que los docentes cuentan con la facilidad de hablar y compartir fácilmente con los estudiantes y sus padres, y el 17% restante está totalmente de acuerdo porque los docentes tienen una buena relación con los estudiantes y padres de familia.

Gráfica 38. Los docentes comparten con facilidad



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

18. Existen ciertos riesgos de seguridad para los docentes que laboran en la institución educativa

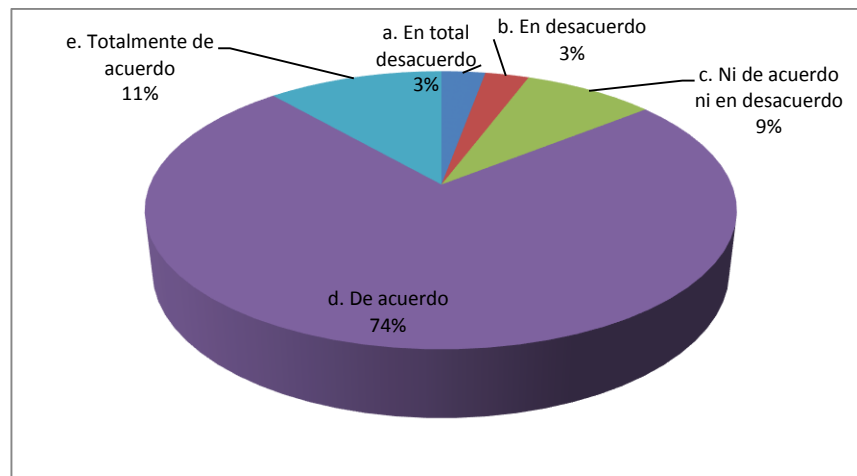
Cuadro 40. Riesgos para los docentes

18.Existen ciertos riesgos de seguridad para los docentes que laboran en la institución educativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a. En total desacuerdo	1	3%	3%
b. En desacuerdo	1	3%	6%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	9%	14%
d. De acuerdo	26	74%	89%
e. Totalmente de acuerdo	4	11%	100%
Total	35	100%	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 3% de los docentes está en total desacuerdo al considerar que los docentes no están expuestos a ninguna clase de riesgo en materia de seguridad por estar laborando en la institución, el 3% está en desacuerdo mencionado que no tienen ningún problema de seguridad por pertenecer a la institución, el 9% de los docentes no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, y el 74% está de acuerdo porque consideran que los docentes están expuestos a situaciones que afectan su seguridad, y el 11% está totalmente de acuerdo que los docentes pueden ser afectados por problemas de seguridad generados por situaciones con alumnos o padres de familia.

Gráfica 39. Riesgos para los docentes



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

19. La función del profesor en el colegio es respaldada por los padres de familia, lo que se garantiza seguridad a la hora de tomar correctivos

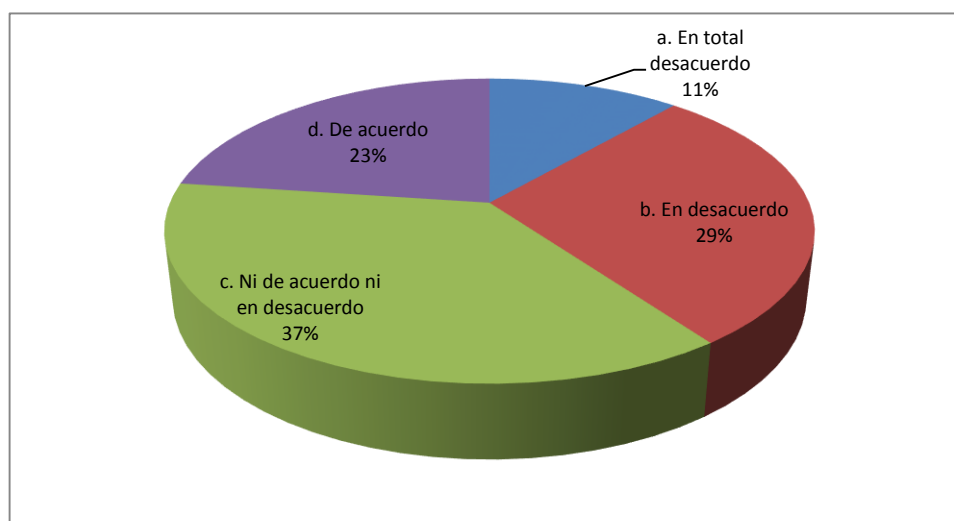
Cuadro 41. La labor docente es respaldada

19. La función del profesor en el colegio es respaldada por los padres de familia, lo que se garantiza seguridad a la hora de tomar correctivos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a. En total desacuerdo	4	11%	11%
b. En desacuerdo	10	29%	40%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	37%	77%
d. De acuerdo	8	23%	100%
Total	35	100%	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 11% de los docentes está en total desacuerdo al considerar que la función desarrollada por los docentes no es respaldada por los padres de familia, el 29% está en desacuerdo porque consideran que la función del docente es apoyada por los padres de familia, el 37% de los docentes no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, y el 23% restante está de acuerdo porque que las decisiones y medidas adoptadas por los docentes son respaldadas por los padres de familia.

Gráfica 40. La labor docente es respaldada



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

20. Se han presentado amenazas, insultos o atentados contra docentes de la institución por causa de su labor

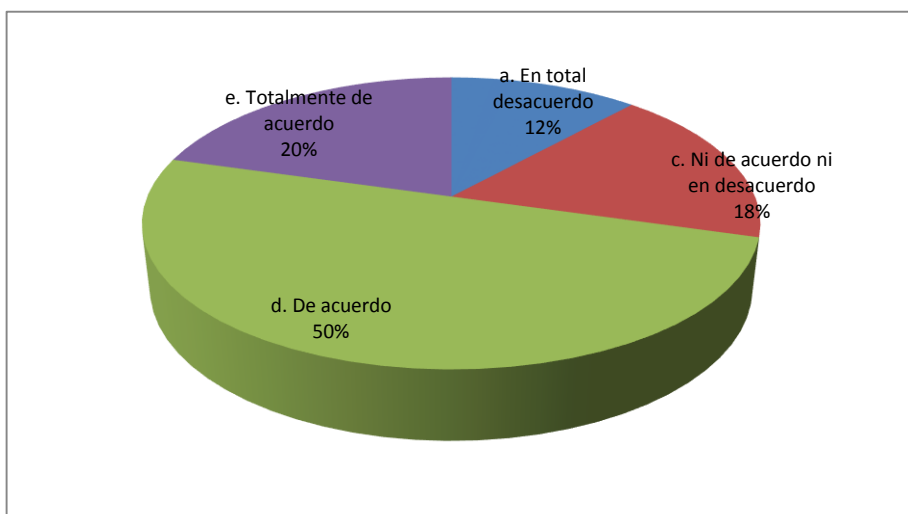
Cuadro 42. Amenazas contra docentes

20. Se han presentado amenazas, insultos o atentados contra docentes de la institución por causa de su labor	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a. En total desacuerdo	4	12%	12%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	18%	29%
d. De acuerdo	17	50%	79%
e. Totalmente de acuerdo	7	21%	100%
Total	34	100%	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 12% de los docentes está en total desacuerdo porque no han recibido amenazas, insultos o atentados por la labor que desempeñan en la institución, el 18% de los docentes no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, y el 50% restante está de acuerdo porque ha presenciado algún tipo de amenaza o insulto en contra de algún docente de la institución, y el 21% restante está totalmente de acuerdo porque se han presentado atentados e insultos en contra de los docentes.

Gráfica 43. Amenazas contra docentes



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

21. Existen suficientes garantías institucionales por parte de la comunidad educativa que garantizan la seguridad de los docentes que laboran en la Institución Educativa

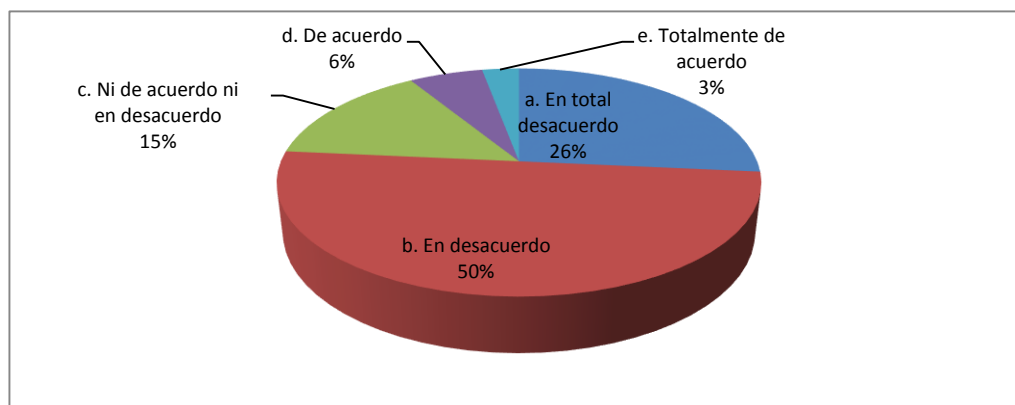
Cuadro 43. Garantías institucionales

21. Existen suficientes garantías institucionales por parte de la comunidad educativa que garantizan la seguridad de los docentes que laboran en la Institución Educativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a. En total desacuerdo	9	27%	27%
b. En desacuerdo	17	50%	77%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	15%	91%
d. De acuerdo	2	6%	97%
e. Totalmente de acuerdo	1	3%	100%
Total	34	100%	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 27% de los docentes está en total desacuerdo porque consideran que la institución cuenta con los medios para garantizar la protección de la integridad de los docentes que hacen parte de la institución, el 50% está en desacuerdo al considerar que no existen problemas que afecten la seguridad de los docentes de la institución, mientras que el 15% de los docentes no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, y el 6% restante está de acuerdo porque la seguridad de los docentes es una problemática a la que se debe prestar atención, y el 3% está totalmente de acuerdo porque se han presentado situaciones que han evidenciado la falta de seguridad para los docentes.

Gráfica 42. Garantías institucionales



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

4.3 RESULTADOS ENCUESTA DIRECTIVOS

1. El personal directivo es considerado como un funcionario valioso e importante

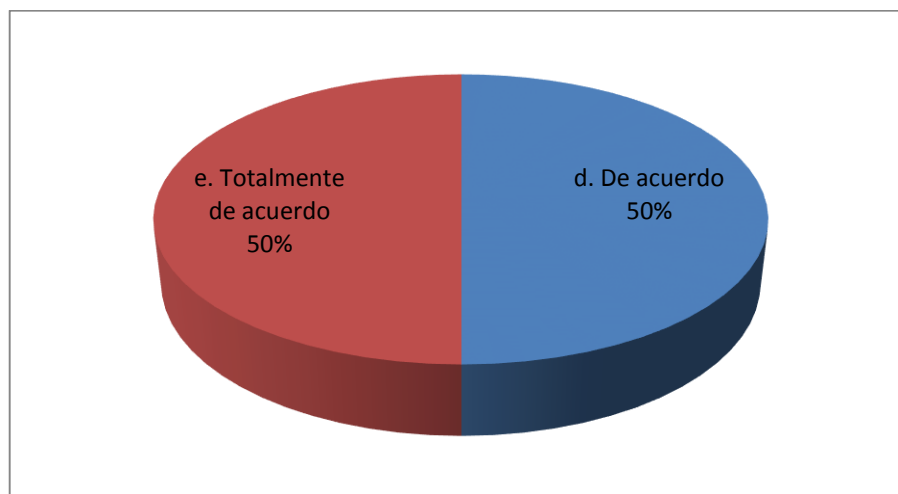
Cuadro 44. Personal directivo es valioso

1.El personal directivo es considerado como un funcionario valioso e importante	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
d. De acuerdo	1	50%	50%
e. Totalmente de acuerdo	1	50%	100%
Total	2	100%	100%

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 50% de los directivos está de acuerdo en considerar que el personal directivo de la institución es considerado como un funcionario valioso e importante, el 50% está totalmente de acuerdo en considerar que los directivos son un elemento valioso al interior de la institución.

Gráfica 43. Personal directivo es valioso



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

2. Se pueden compartir abiertamente los intereses personales, aun cuando no se esté de acuerdo

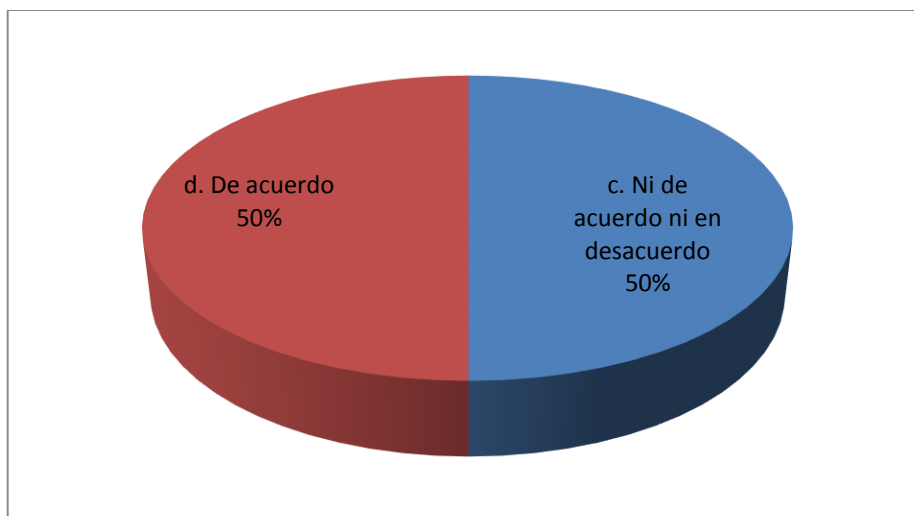
Cuadro 45. Comparten los intereses personales

2. Se pueden compartir abiertamente los intereses personales, aun cuando no se esté de acuerdo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	50%	50%
d. De acuerdo	1	50%	100%
Total	2	100%	100%

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 50% de los directivos no están ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto al hecho de considerar que se pueden compartir de manera abierta los intereses personales en la institución educativa, el 50% está de acuerdo en considerar que en la institución educativa los directivos pueden expresar de forma abierta los intereses personales.

Gráfica 44. Comparten los intereses personales



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

3. Los directivos son defensores de los intereses institucionales

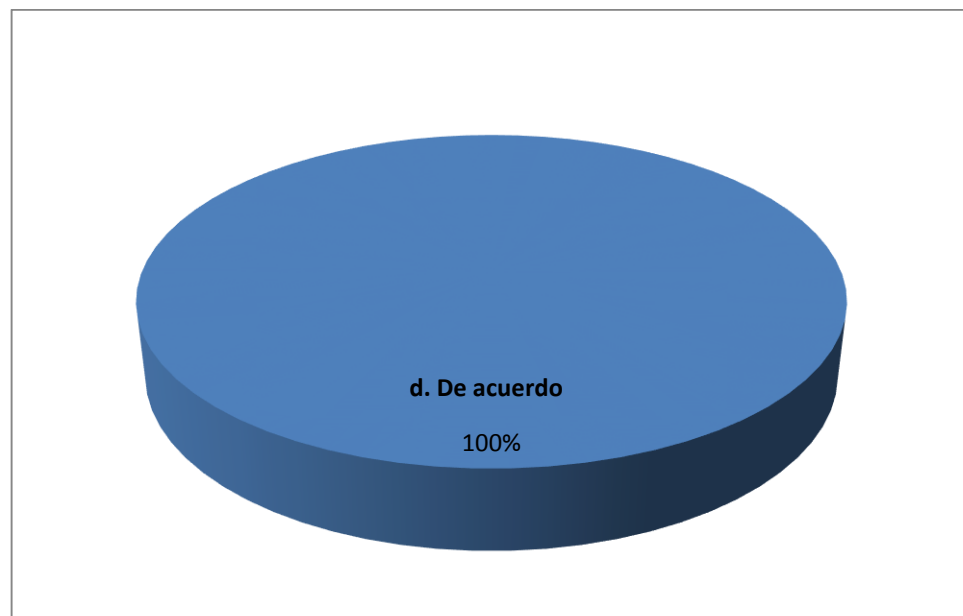
Cuadro 46. Directivos son defensores

3. Los directivos son defensores de los intereses institucionales	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
d. De acuerdo	2	100%	100%
Total	2	100%	100%

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 100% de los directivos están de acuerdo en considerar que el papel que desempeñan al interior de la institución educativa, tiene que ver con el hecho de defender los intereses personales de la institución y de los estudiantes que se encuentran vinculados con la organización.

Gráfica 45. Directivos son defensores



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

4. Los directivos se sienten incentivados por la institución

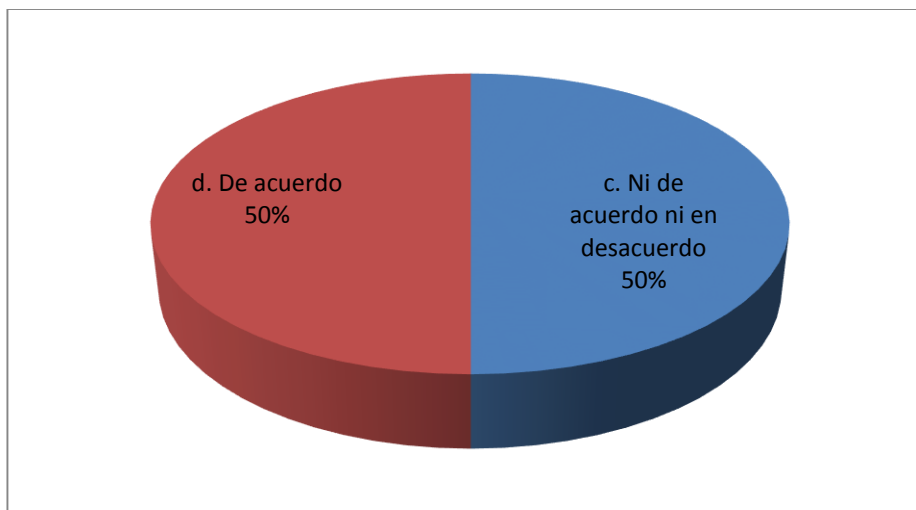
Cuadro 47. Directivos se sienten incentivados

4. Los directivos se sienten incentivados por la institución	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	50%	50%
d. De acuerdo	1	50%	100%
Total	2	100%	100%

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 50% de los directivos no están ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto al hecho de considerar que los directivos se sienten incentivados por parte de la institución, el 50% está de acuerdo en considerar que en la institución educativa se han puesto en marcha alternativas que tienen como objetivo incentivar a los directivos en las funciones que desempeñan.

Gráfica 46. Directivos se sienten incentivados



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

5. Como directivo las ideas que aporta son escuchadas

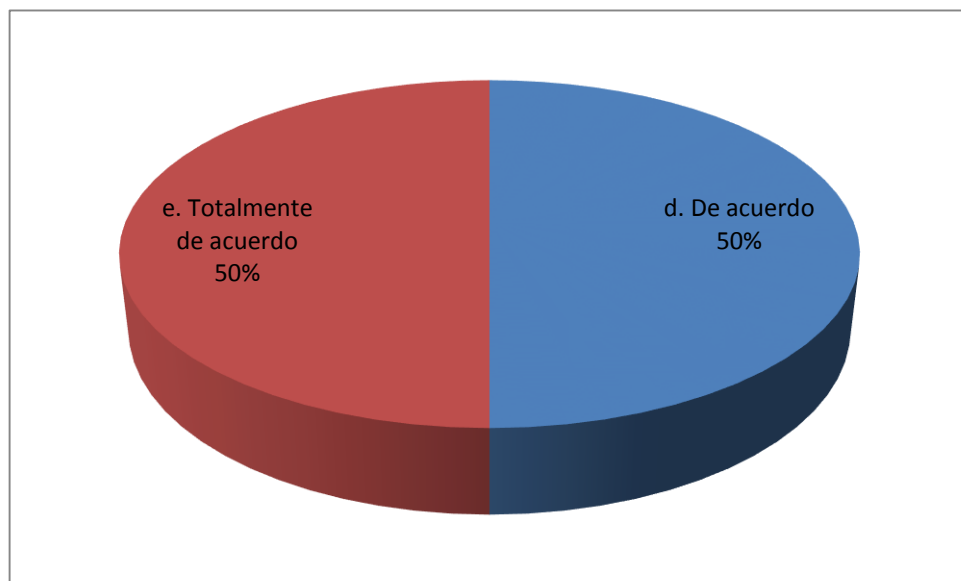
Cuadro 48. Directivas aportan ideas

5. Como directivo las ideas que aporta son escuchadas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
d. De acuerdo	1	50%	50%
e. Totalmente de acuerdo	1	50%	100%
Total	2	100%	100%

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 50% de los directivos está de acuerdo porque consideran que las ideas que aportan los directivos son escuchadas y tomadas en cuenta por la institución, el 50% está totalmente de acuerdo en considerar que las ideas de los directivos son tomadas en cuenta por parte de la institución educativa.

Gráfica 47. Directivas aportan ideas



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

6. Como directivo puede tener una participación importante en la toma de decisiones

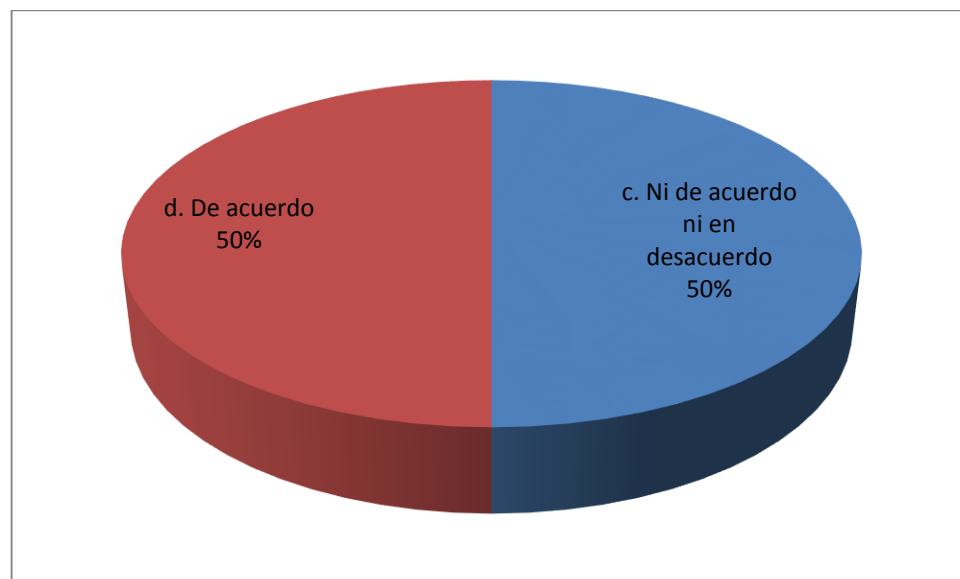
Cuadro 49. Directivo participa en la toma de decisiones

6. Como directivo puede tener una participación importante en la toma de decisiones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	50%	50%
d. De acuerdo	1	50%	100%
Total	2	100%	100%

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 50% de los directivos no está ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto al hecho de considerar que los directivos pueden participar en la toma de decisiones en la institución educativa, el 50% de los directivos están de acuerdo porque consideran que tienen una participación importante en la toma de decisiones.

Gráfica 48. Directivo participa en la toma de decisiones



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

7. Los directivos buscan nuevas y mejores ideas para mejorar el funcionamiento institucional

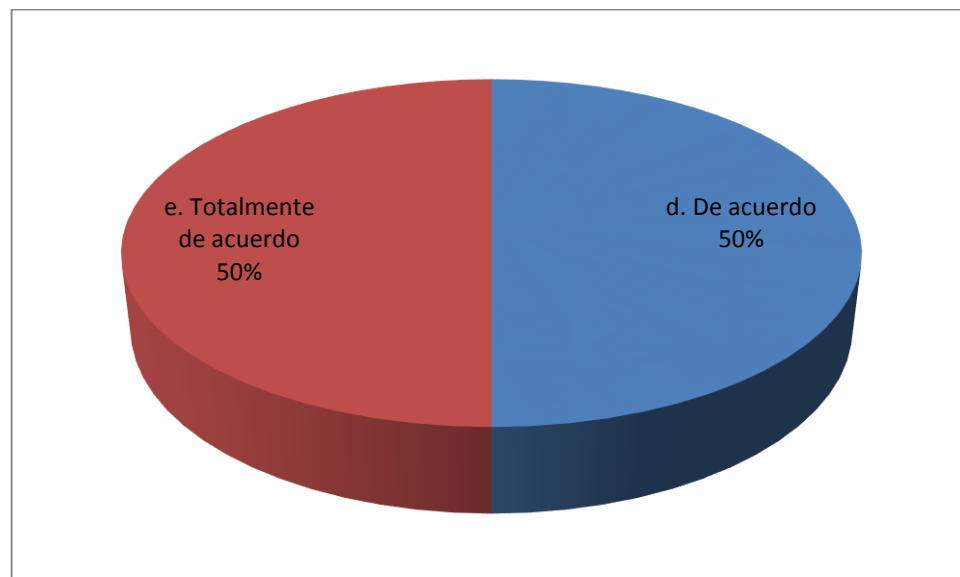
Cuadro 50. Directivos buscan mejores ideas

7. Los directivos buscan nuevas y mejores ideas para mejorar el funcionamiento institucional	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
d. De acuerdo	1	50%	50%
e. Totalmente de acuerdo	1	50%	100%
Total	2	100%	100%

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 50% de los directivos está de acuerdo en considerar que el papel que desempeñan tiene que ver con el hecho de buscar nuevas ideas que influyan al momento de mejorar el funcionamiento institucional, el 50% está totalmente de acuerdo en considerar que el papel de los directivos es importante porque siempre están en búsqueda de ideas que lleven a mejorar el funcionamiento de la institución.

Gráfica 49. Directivos buscan mejores ideas



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

8. Se invita y se incorpora a los directivos de la institución en el desarrollo de planes, proyectos y programas de crecimiento

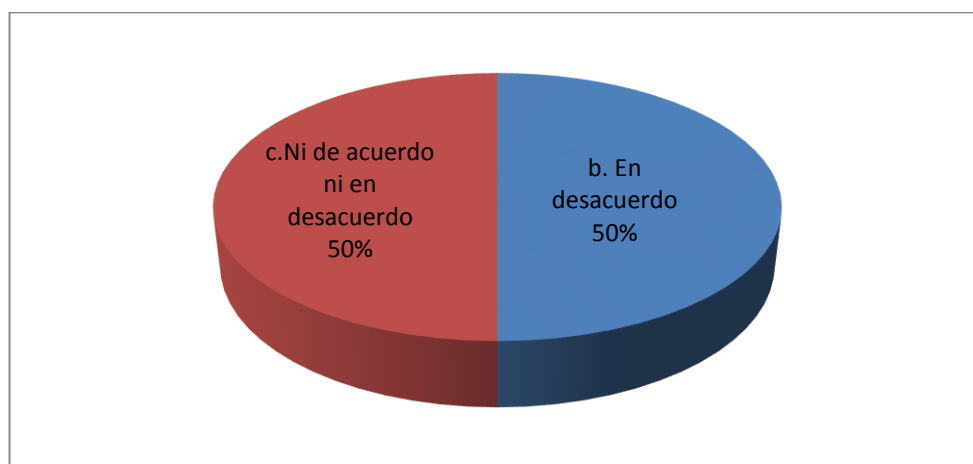
Cuadro 51. Directivos participan en proyectos de crecimiento

8. Se invita y se incorpora a los directivos de la institución en el desarrollo de planes, proyectos y programas de crecimiento	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
b. En desacuerdo	1	50%	50%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	50%	100%
Total	2	100%	100%

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 50% de los directivos está en desacuerdo porque consideran que no son convocados al momento de desarrollar planes, proyectos y programas de crecimiento institucional, mientras que el 50% está en una postura neutral ni a favor ni en contra, al considerar que los directivos tienen participación en el desarrollo de planes, proyectos y programas que lleven a un mejor funcionamiento de la institución.

Cuadro 51. Directivos participan en proyectos de crecimiento



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

9. Los directivos trabajan en función de un mejor ambiente laboral

Cuadro 52. Directivos buscan mejorar el ambiente laboral

9. Los directivos trabajan en función de un mejor ambiente laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
d. De acuerdo	2	100%	100%
Total	2	100%	100%

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 100% de los directivos está de acuerdo porque consideran que la función que desarrollan a nivel institucional tiene como objetivo mejorar el ambiente laboral de la institución educativa; que finalmente resulta siendo fundamental para que en la organización todo marche de acuerdo con lo planeado.

Gráfica 51. Directivos buscan mejorar el ambiente laboral



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

10. El equipo directivo realmente se preocupa por todos y cada uno de los miembros de la institución

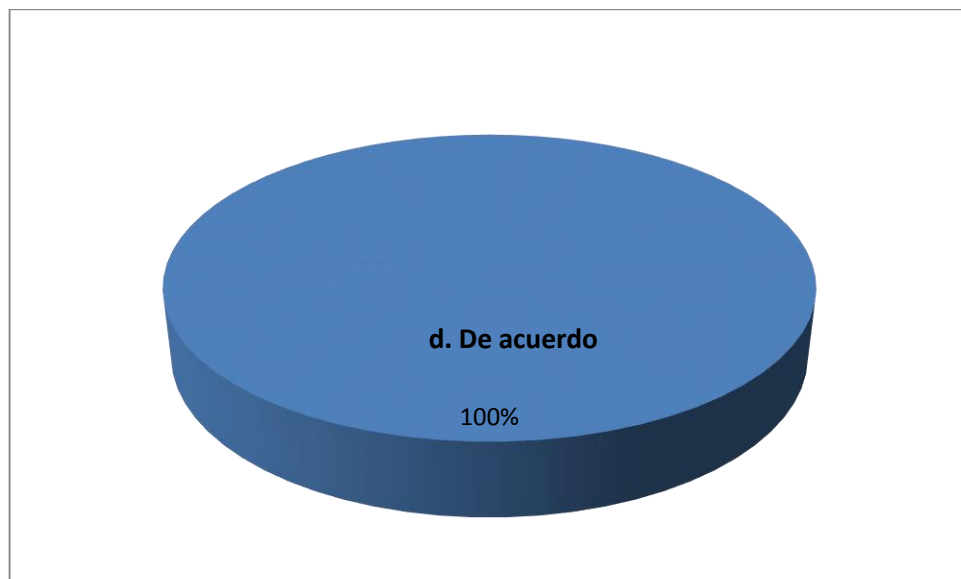
Cuadro 53. Directivos se preocupan por el personal

10. El equipo directivo realmente se preocupa por todos y cada uno de los miembros de la institución	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
d. De acuerdo	2	100%	100%
Total	2	100%	100%

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 100% de los directivos está de acuerdo porque consideran que el equipo directivo de la institución, trabaja en pro de mejorar las condiciones laborales de cada uno de los miembros de la organización.

Gráfica 52. Directivos se preocupan por el personal



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

11. Los directivos de la organización estudian alternativas antes de tomar decisiones

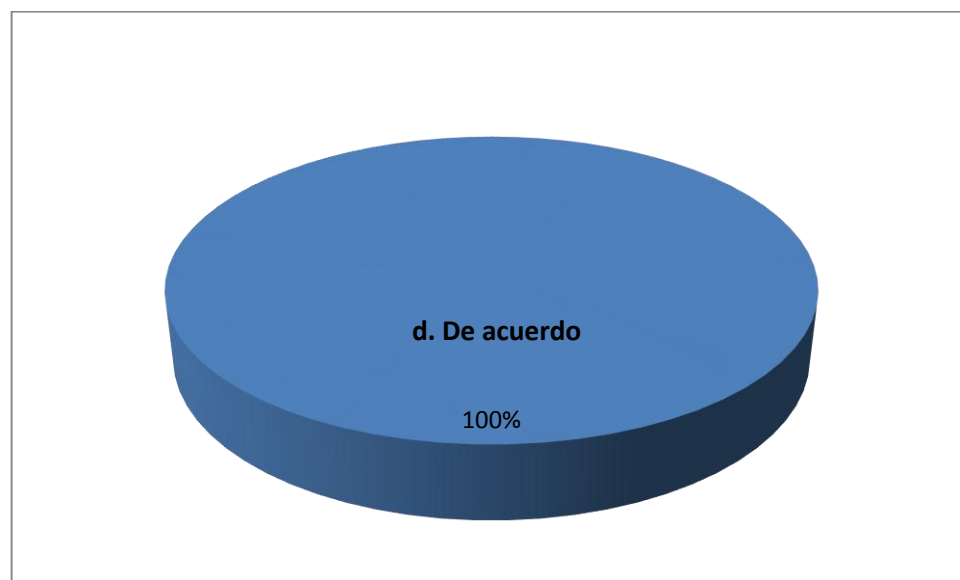
Cuadro 54. Los directivos estudian alternativas

11. Los directivos de la organización estudian alternativas antes de tomar decisiones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
d. De acuerdo	2	100%	100%
Total	2	100%	100%

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 100% de los directivos está de acuerdo porque consideran que la institución educativa, continuamente están en búsqueda de identificar alternativas que permitan mejorar el funcionamiento de la institución, y de esa forma tomar decisiones.

Gráfica 53. Los directivos estudian alternativas



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

12. Para los directivos es fácil comunicarse con los docentes

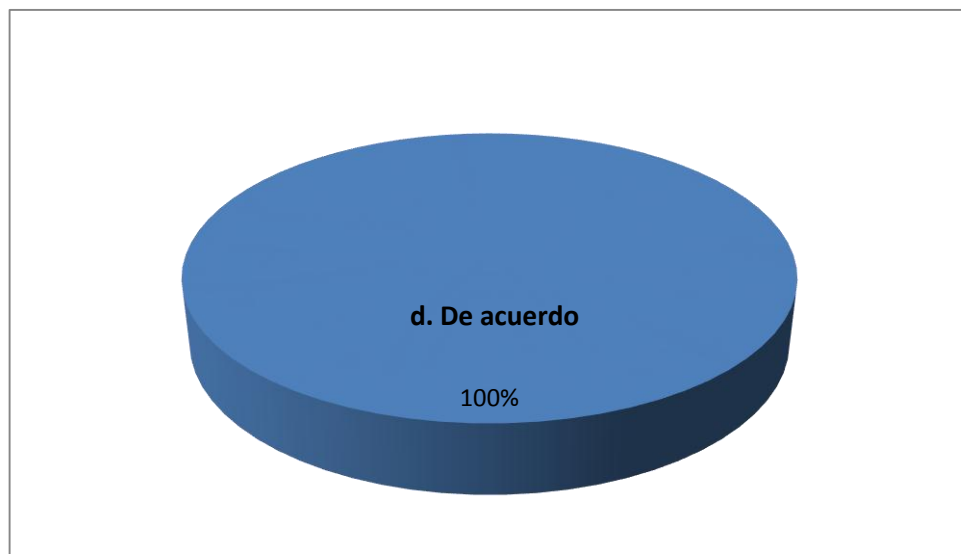
Cuadro 55. Directivos se comunican con facilidad

12. Para los directivos es fácil comunicarse con los docentes	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
d. De acuerdo	2	100%	100%
Total	2	100%	100%

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 100% de los directivos está de acuerdo porque consideran que la institución educativa, han estructurado un mecanismo por medio del cual se pueden comunicar fácilmente con los docentes que conforman el grupo de trabajo de la institución educativa.

Gráfica 54. Directivos se comunican con facilidad



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

13. Para los directivos es fácil comunicarse con los alumnos y padres de familia

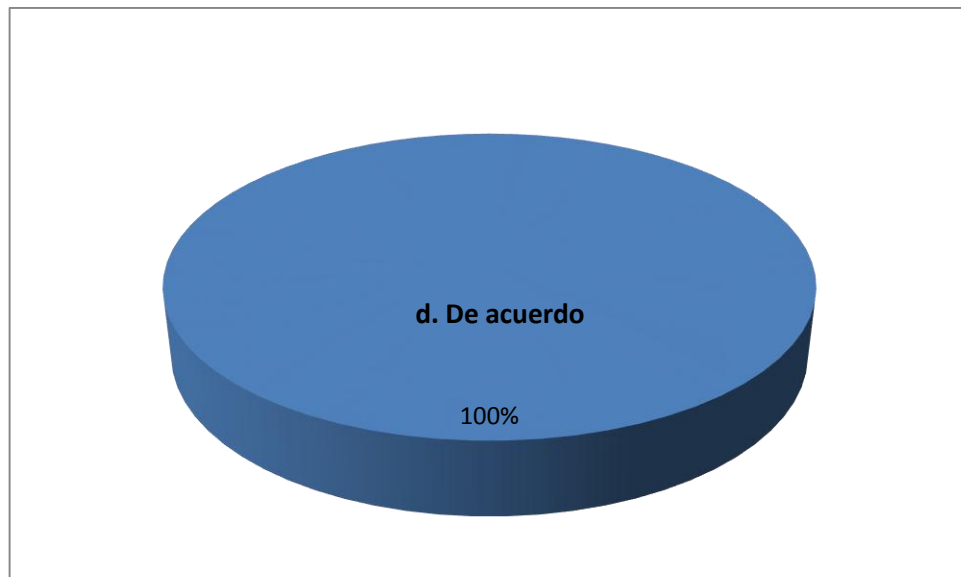
Cuadro 56. Directivos se comunican con alumnos y padres

13. Para los directivos es fácil comunicarse con los alumnos y padres de familia	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
d. De acuerdo	2	100%	100%
Total	2	100%	100%

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 100% de los directivos está de acuerdo porque consideran que la institución educativa, han estructurado un mecanismo por medio del cual se pueden comunicar fácilmente con los alumnos y con los padres de familia.

Gráfica 55. Directivos se comunican con alumnos y padres



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

14. Los docentes directivos trabajos en armonía, gracias al nivel relacional que manejan

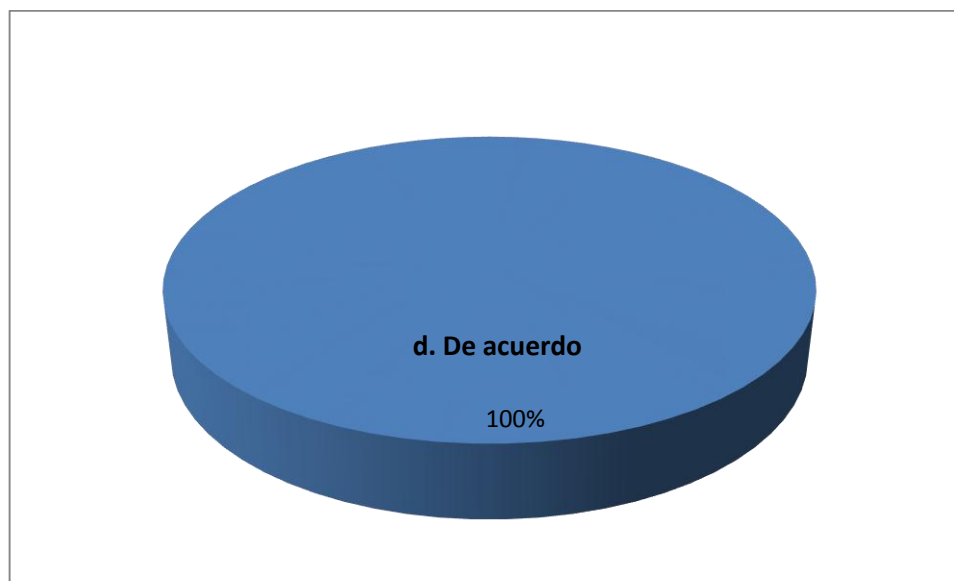
Cuadro 57. Directivos trabajan en armonía

14. Los docentes directivos trabajos en armonía, gracias al nivel relacional que manejan	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
d. De acuerdo	2	100%	100%
Total	2	100%	100%

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 100% de los directivos está de acuerdo porque consideran que en la institución educativa se maneja una buena relación con los docentes, lo que influye en el desarrollo de una buena gestión a nivel institucional.

Grafica 56. Directivos trabajan en armonía



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

4.4 RESULTADOS ENCUESTA OTROS ACTORES-PADRES DE FAMILIA

1. Mantiene usted un diálogo constante con sus hijos, en lo concerniente con asuntos escolares y/o personales

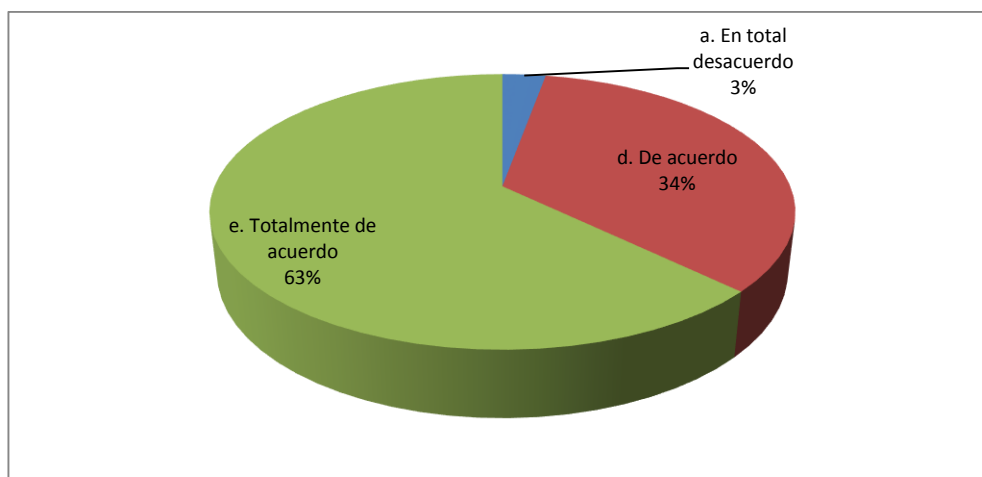
Cuadro 58. Dialoga con su hijo

1. Mantiene usted un dialogo constante con sus hijos, en lo concerniente con asuntos escolares y/o personales	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a. En total desacuerdo	1	3%	3%
d. De acuerdo	12	34%	37%
e. Totalmente de acuerdo	22	63%	100%
Total	35	100%	100%

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 3% de los padres de familia están en total desacuerdo porque consideran que no abordan mucho los temas escolares con los hijos, el 34% está de acuerdo porque mantienen un diálogo constante con los hijos respecto a los temas escolares; mientras que el 63% está totalmente de acuerdo en llevar un seguimiento constante a la situación escolar de los hijos.

Gráfica 57. Dialoga con su hijo



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

2. Los valores que fomentan ustedes como padres en casa son: el respeto, la honestidad, la tolerancia, la dignidad personal, la cooperación, la solidaridad; entre otros

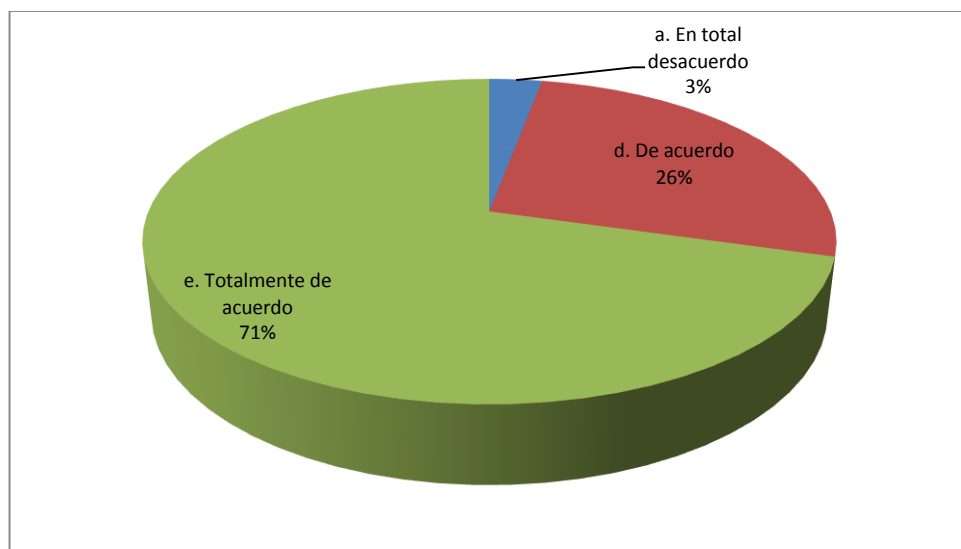
Cuadro 59. Valores que fomentan

2. Los valores que fomentan ustedes como padres en casa son: el respeto, la honestidad, la tolerancia, la dignidad personal, la cooperación, la solidaridad; entre otros.	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a. En total desacuerdo	1	3%	3%
d. De acuerdo	9	27%	29%
e. Totalmente de acuerdo	24	71%	100%
Total	34	100%	100%

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 3% de los padres de familia están en total desacuerdo porque consideran que no fomentan los valores fundamentales en los hijos, el 27% está de acuerdo porque es importante inculcar valores como el respeto, la honestidad entre otros; mientras que el 71% está totalmente de acuerdo en fomentar los valores fundamentales en los hijos para lograr una mejor educación.

Gráfica 58. Valores que fomentan



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

3. Qué calificación tienen para usted la labor realizada por los directivos de la institución

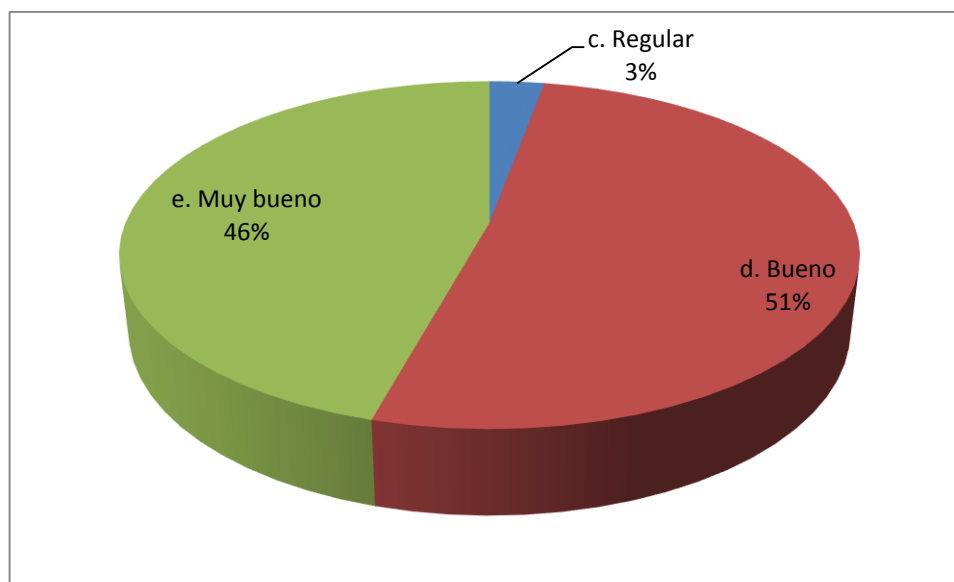
Cuadro 60. Calificación para los directivos

3. Qué calificación tienen para usted la labor realizada por los directivos de la institución	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
c. Regular	1	3%	3%
d. Bueno	18	51%	54%
e. Muy bueno	16	46%	100%
Total	35	100%	100%

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 3% de los padres de familia consideran que la labor realizada por los directivos de la institución es regular, el 51% califica la gestión realizada por los directivos de la institución como buena, debido a que se han cumplido los objetivos institucionales; mientras que el 46% de los padres de familia califican la labor realizada por los directivos como muy buena.

Gráfica 59. Calificación para los directivos



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

4. Como califica usted el trabajo de los profesores encargados de la educación de sus hijos

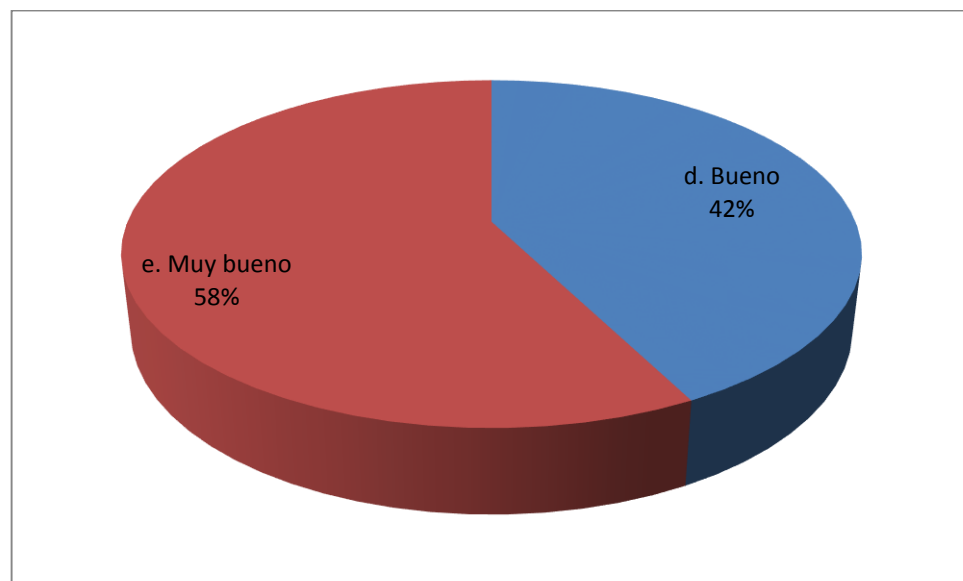
Cuadro 61. Calificación de los docentes

4. Como califica usted el trabajo de los profesores encargados de la educación de sus hijos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
d. Bueno	14	42%	42%
e. Muy bueno	19	58%	100%
Total	33	100%	100%

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 42% de los padres de familia consideran que la labor realizada por los docentes de la institución es buena, debido a que brindan un acompañamiento constante a la formación académica de los estudiantes; mientras que el 58% de los padres de familia califica como muy buena la gestión realizada por los docentes.

Gráfica 60. Calificación de los docentes



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

5. Considera que la preparación académica de los docentes que hacen parte de la institución, transmite lo necesario a los estudiantes

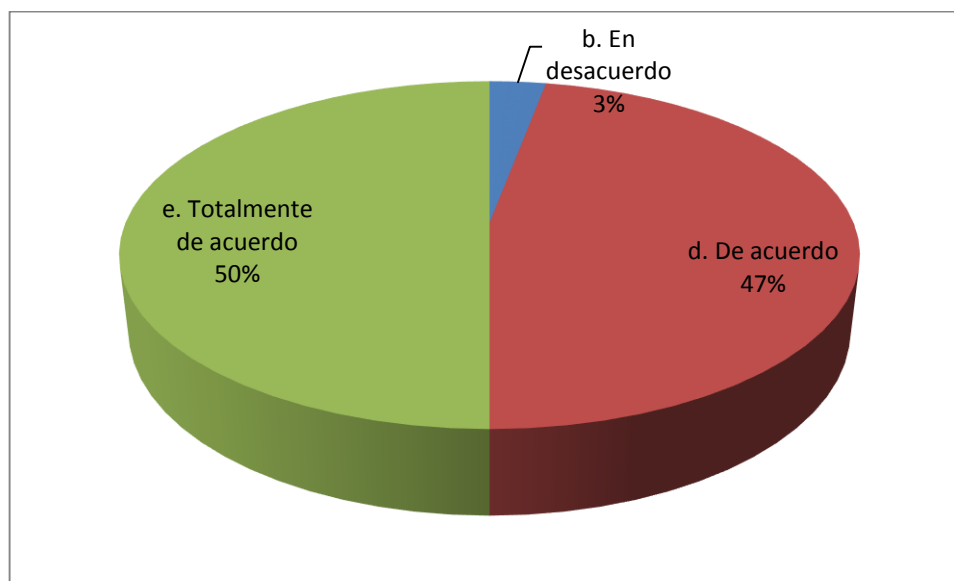
Cuadro 62. Preparación académica docentes

6. Considera que la preparación académica de los docentes que hacen parte de la institución, transmite lo necesario a los estudiantes	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
b. En desacuerdo	1	3%	3%
d. De acuerdo	16	47%	50%
e. Totalmente de acuerdo	17	50%	100%
Total	34	100%	100%

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

Respecto al nivel de conocimientos que transmiten los docentes a los estudiantes de la institución, el 3% de los padres de familia están en desacuerdo y consideran que hace falta mayor preparación académica; mientras que el 47% está de acuerdo, al considerar que el papel de los docentes es fundamental en la educación y aprendizaje de los estudiantes; el 50% de los padres de familia está totalmente de acuerdo con la función desarrollada por los docentes.

Gráfica 61. Preparación académica docentes



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

6. Como califica usted la realización que actualmente con los profesores de la institución educativa

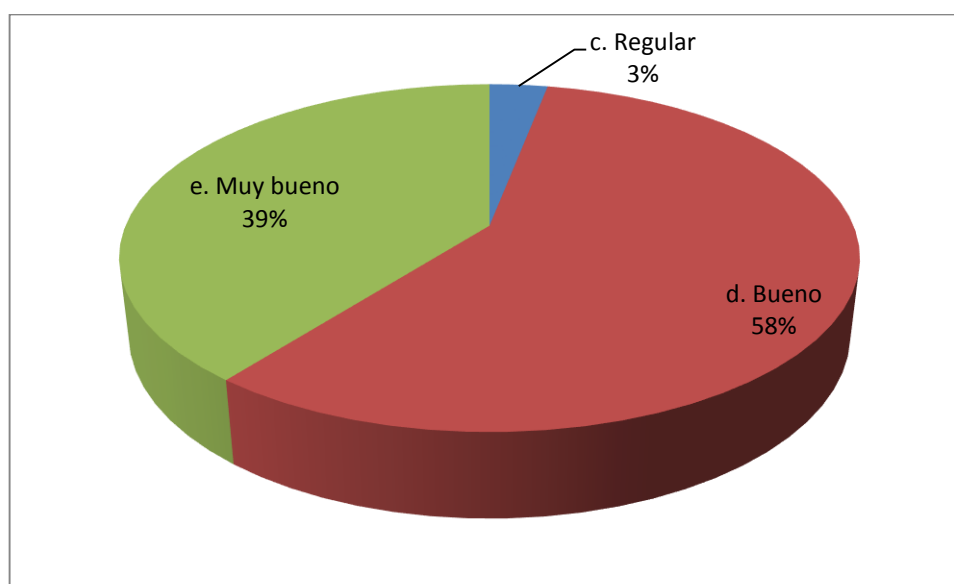
Cuadro 63. Calificación actual docentes

6. Como califica usted la realización que actualmente con los profesores de la institución educativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
c. Regular	1	3%	3%
d. Bueno	19	58%	61%
e. Muy bueno	13	39%	100%
Total	33	100%	100%

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 3% de los padres de familia califica como regular el papel actual que desempeñan los profesores de la institución educativa; el 58% de los padres de familia afirman que la labor realizada por los docentes es buena, debido a que tiene como principal objetivo lograr una formación integral de los estudiantes; el 39% de los padres de familia afirman que los docentes desempeñan una labor muy buena e importante para la institución.

Gráfica 62. Calificación actual docentes



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

7. La institución educativa brinda apoyo de forma especial a sus hijos (as) para mejorar en su aspecto académico y formativo

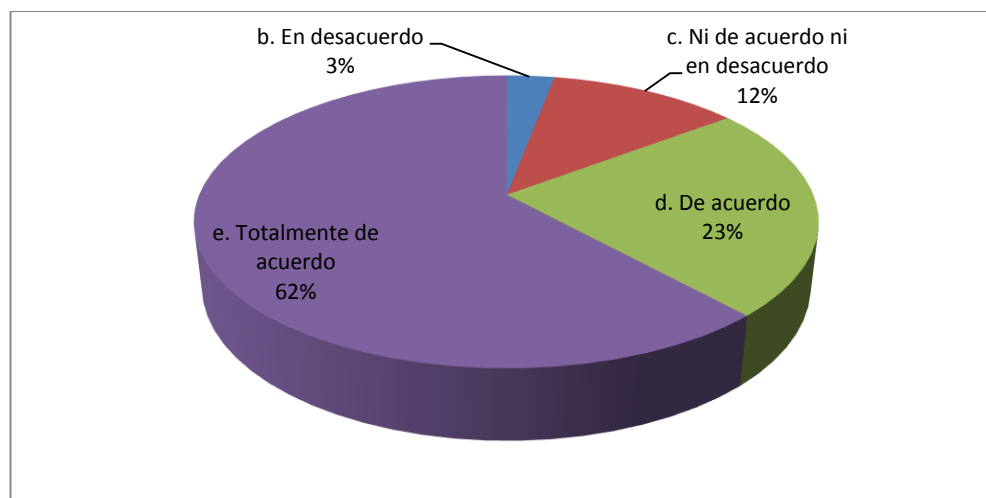
Cuadro 64. Brinda apoyo académico y formativo

7. La institución educativa brinda apoyo de forma especial a sus hijos (as) para mejorar en su aspecto académico y formativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
b. En desacuerdo	1	3%	3%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	12%	15%
d. De acuerdo	8	24%	38%
e. Totalmente de acuerdo	21	62%	100%
Total	34	100%	100%

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 3% de los padres de familia están desacuerdo porque la institución no brinda un apoyo especial al aspecto académico y formativo; el 12% de los padres de familia no está ni a favor ni en contra; el 24% está de acuerdo porque consideran que la institución tienen en cuenta estrategias para mejorar el aspecto académico y formativo de los estudiantes; y el 62% de los padres de familia está totalmente de acuerdo.

Gráfica 63. Brinda apoyo académico y formativo



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

8. Como califica los logros académicos alcanzados por sus hijos en la actualidad

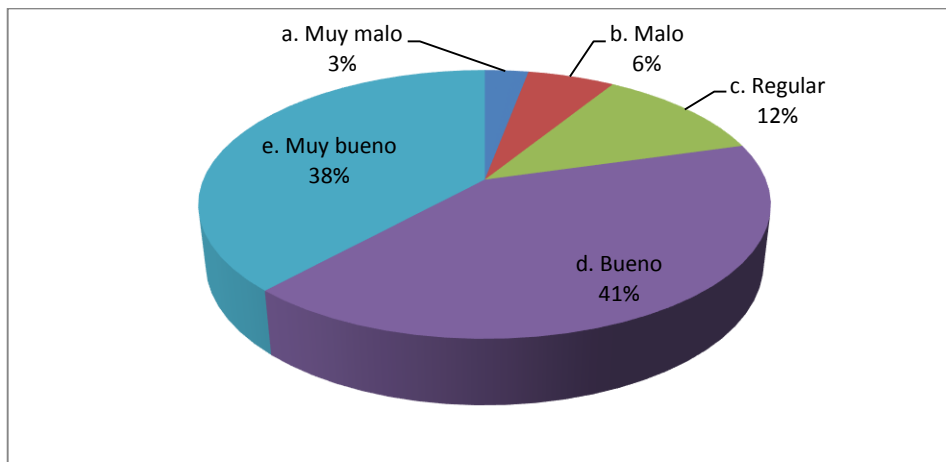
Cuadro 65. Logros académicos

8. Como califica los logros académicos alcanzados por sus hijos en la actualidad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a. Muy malo	1	3%	3%
b. Malo	2	6%	9%
c. Regular	4	12%	21%
d. Bueno	14	41%	62%
e. Muy bueno	13	38%	100%
Total	34	100%	100%

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 3% de los padres de familia consideran que los logros académicos alcanzados por sus hijos, han sido muy malos; el 6% de los padres de familia afirma que los logros obtenidos han sido malos; el 12% califica como regular; y el 41% de los padres de familia afirma que los logros académicos han sido buenos, y el 38% afirma que los logros académicos actuales han sido muy buenos.

Gráfica 64. Logros académicos



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

9. Se encuentra usted conforme con los servicios educativos que brinda la Institución Educativa a sus hijos (as)

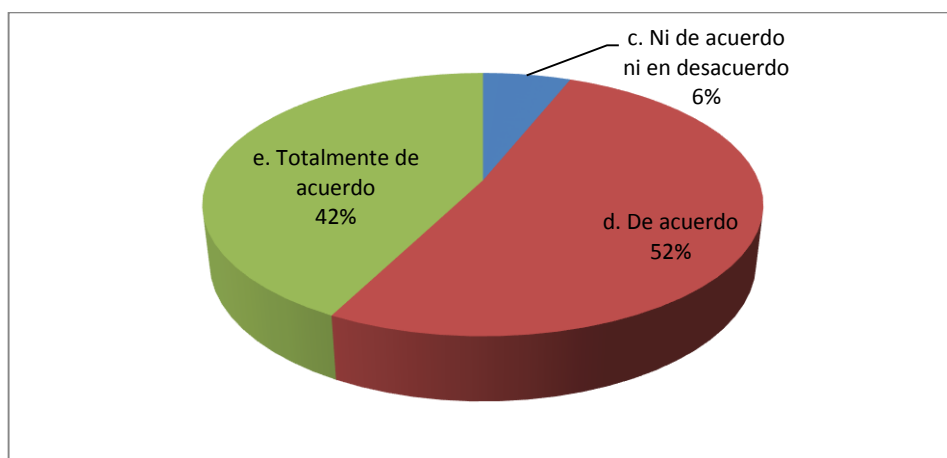
Cuadro 66. Conformidad

9. Se encuentra usted conforme con los servicios educativos que brinda la Institución Educativa a sus hijos (as)	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	6%	6%
d. De acuerdo	17	52%	58%
e. Totalmente de acuerdo	14	42%	100%
Total	33	100%	100%

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 6% de los padres de familia están en una postura neutra no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con los servicios educativos de la institución; el 52% de los padres de familia están conforme con los métodos de enseñanza y la formación brindada por la institución educativa; el 42% de los padres de familia afirma están muy satisfecho con la institución, porque brinda una formación integral a los estudiantes.

Gráfica 65. Conformidad



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

10. Siente usted como padre, tranquilidad cuando deja a su hijo (a) en la Institución Educativa

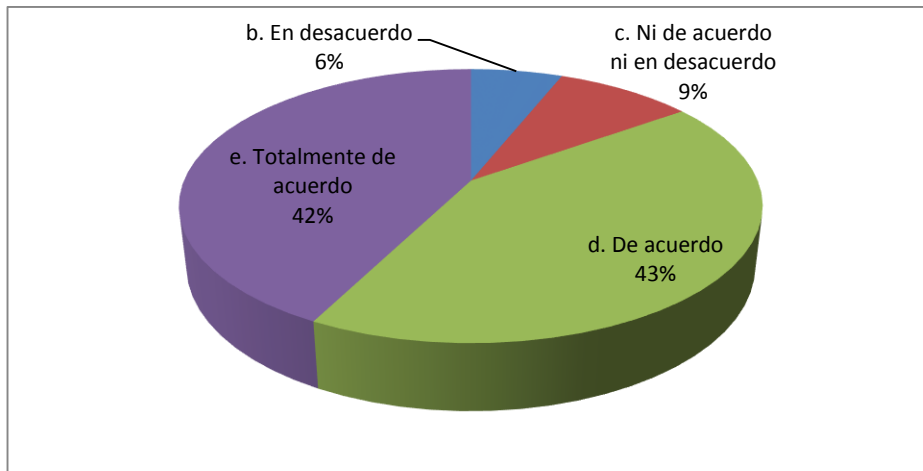
Cuadro 67. Sientes tranquilidad

10. Siente usted como padre, tranquilidad cuando deja a su hijo (a) en la Institución Educativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
b. En desacuerdo	2	6%	6%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	9%	15%
d. De acuerdo	14	42%	58%
e. Totalmente de acuerdo	14	42%	100%
Total	33	100%	100%

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 6% de los padres de familia no se sienten tranquilos al dejar sus hijos en la institución educativa; porque cree que hace falta mayor seguridad, el 9% de los padres de familia no se sienten tranquilos ni tampoco preocupados al dejar sus hijos en la institución educativa; el 42% de los padres de familia se sienten tranquilos y el 42% restante se sienten muy tranquilos, porque consideran que en la institución están seguros y protegidos.

Gráfica 66. Sientes tranquilidad



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

11. Como califica usted en general el servicio educativo de la Institución Educativa

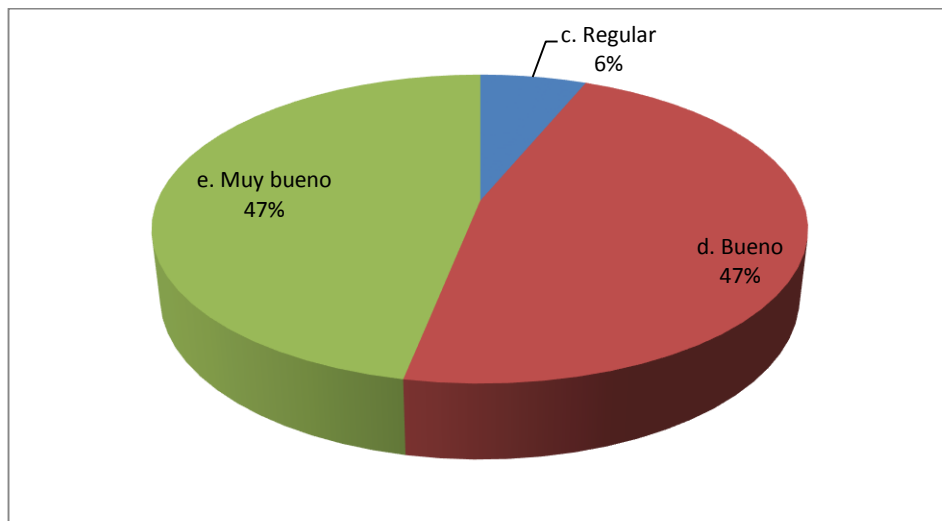
Cuadro 68. Calificación general del servicio

11. Como califica usted en general el servicio educativo de la Institución Educativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
c. Regular	2	6%	6%
d. Bueno	15	47%	53%
e. Muy bueno	15	47%	100%
Total	32	100%	100%

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

A nivel general el 6% de los padres de consideran que los servicios educativos que ofrece la institución educativa es regular, debido a que hay aspectos que se deben mejorar a nivel académico; el 47% menciona que la oferta educativa de la institución a nivel general es buena, y el 47% de los padres de familia destacan que la institución es muy buena en todos los aspectos.

Gráfica 67. Calificación general del servicio



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

12. Cree que su hijo (a) se siente satisfecho de pertenecer a la institución

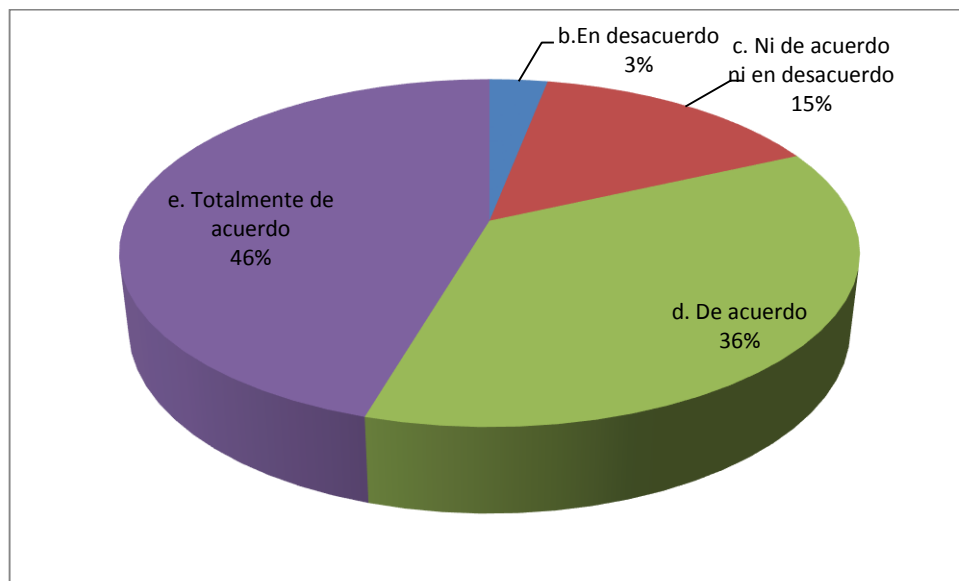
Cuadro 69. Satisfacción de sus hijos

12. Cree que su hijo (a) se siente satisfecho de pertenecer a la institución	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
b. En desacuerdo	1	3%	3%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	15%	18%
d. De acuerdo	12	36%	55%
e. Totalmente de acuerdo	15	46%	100%
Total	33	100%	100%

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 6% de los padres de familia consideran que su hijo no se siente satisfecho en la institución educativa, el 15% de los padres de familia no tiene una respuesta concreta, porque no están ni de acuerdo ni en desacuerdo; el 36% menciona que su hijo se siente a gusto de pertenecer a la institución educativa, y el 46% restante de los padres de familia consideran que sus hijos están muy satisfechos de pertenecer a la institución.

Gráfica 68. Satisfacción de sus hijos



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

4.5 RESULTADOS ENCUESTA OTROS ACTORES- SERVICIOS GENERALES

1. En la labor que realiza, se siente satisfecho con el trato recibido por parte de las directivas de la Institución Educativa Juan María Céspedes

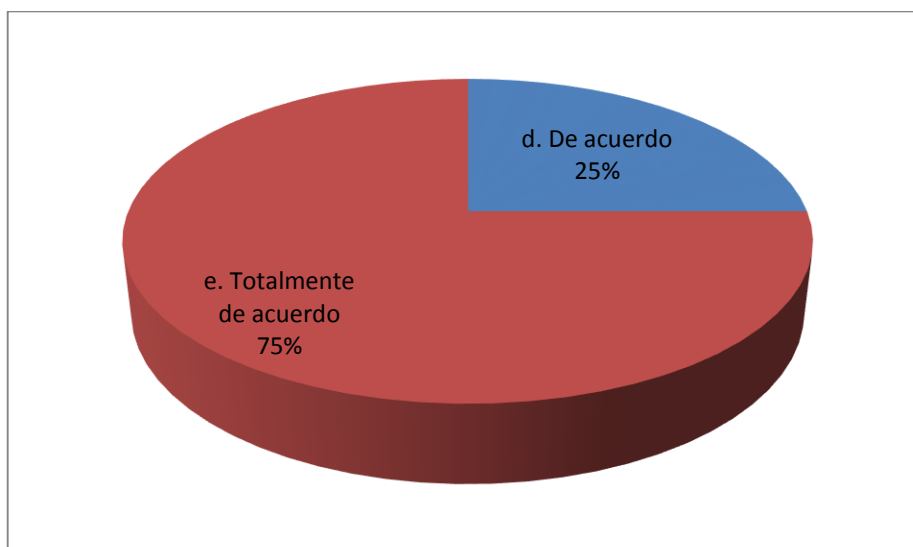
Cuadro 70. Satisfacción labor, servicios generales

1. En la labor que realiza, se siente satisfecho con el trato recibido por parte de las directivas de la Institución Educativa Juan María Céspedes.	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
d. De acuerdo	1	25%	25%
e. Totalmente de acuerdo	3	75%	100%
Total	4	100%	100%

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 25% de los miembros de servicios generales se sienten satisfechos con el trato que reciben por parte de las directivas de la Institución, el 75% se sienten muy satisfechos porque reciben un trato amable y respetuoso por parte de los miembros de la parte directiva de la institución.

Gráfica 69. Satisfacción labor, servicios generales



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

2. Se siente satisfecho con las condiciones laborales y económicas establecidas por las directivas de la Institución Educativa Juan María Céspedes

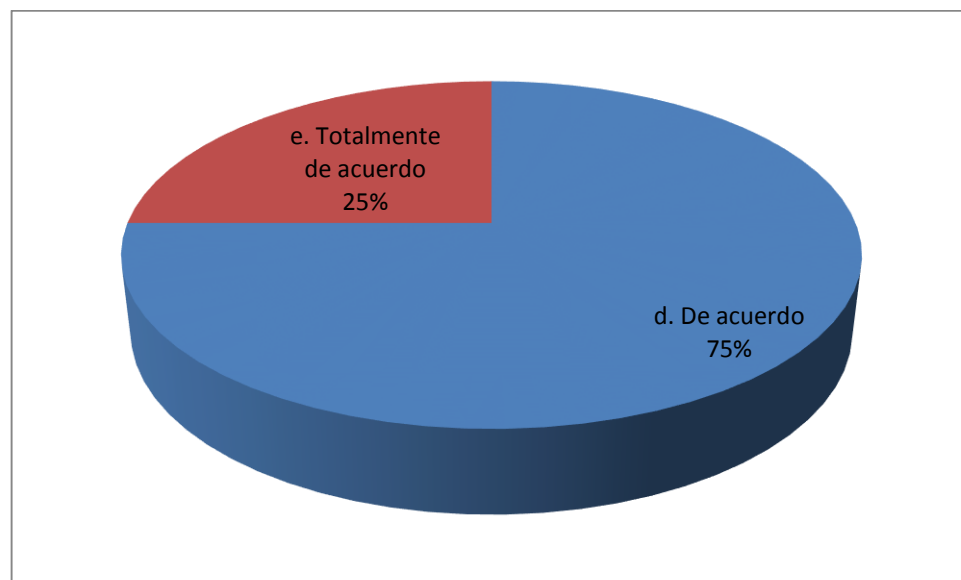
Cuadro 71. Satisfecho en las condiciones laborales

2. Se siente satisfecho con las condiciones laborales y económicas establecidas por las directivas de la Institución Educativa Juan María Céspedes.	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
d. De acuerdo	3	75%	75%
e. Totalmente de acuerdo	1	25%	100%
Total	4	100%	100%

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 75% de los miembros de servicios generales se sienten satisfechos con las condiciones laborales y económicas que le han sido establecidas por parte de la institución educativa, el 25% se sienten muy satisfechos porque tienen condiciones laborales y económicas adecuadas para la labor que realizan.

Gráfica 70. Satisfecho en las condiciones laborales



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

3. Se siente cómodo en las labores que se le han asignado en la Institución Educativa Juan María Céspedes

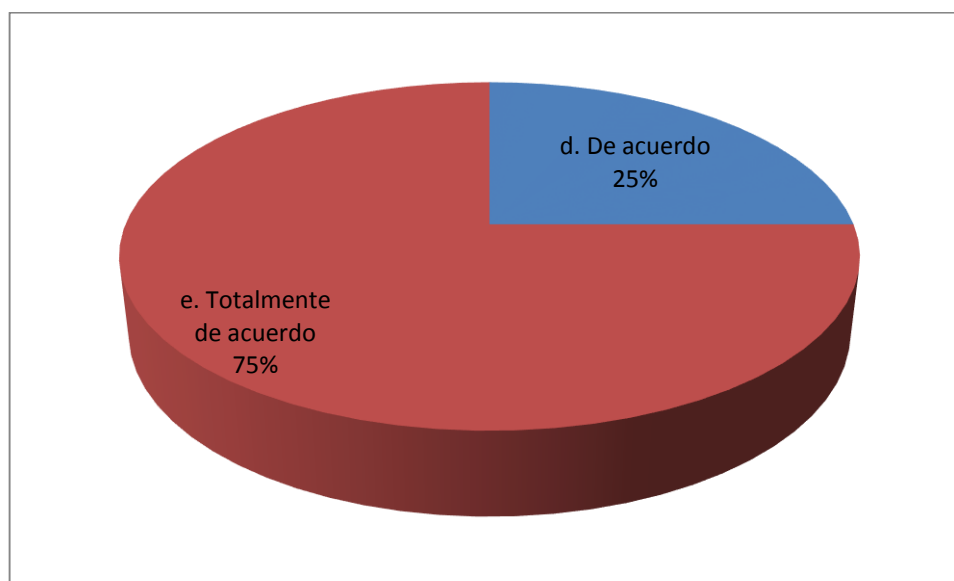
Cuadro 72. Siente cómodo en sus labores

3. Se siente cómodo en las labores que se le han asignado en la Institución Educativa Juan María Céspedes	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
d. De acuerdo	1	25%	25%
e. Totalmente de acuerdo	3	75%	100%
Total	4	100%	100%

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 25% de los miembros de servicios generales se sienten satisfechos con las labores que le han sido establecidas por parte de la institución educativa, el 25% se sienten muy satisfechos con la labores que le han sido asignadas, porque consideran que son fáciles de realizar.

Cuadro 71. Siente cómodo en sus labores



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

4. Existe una buena relación entre los directivos, docentes y los miembros de servicios generales

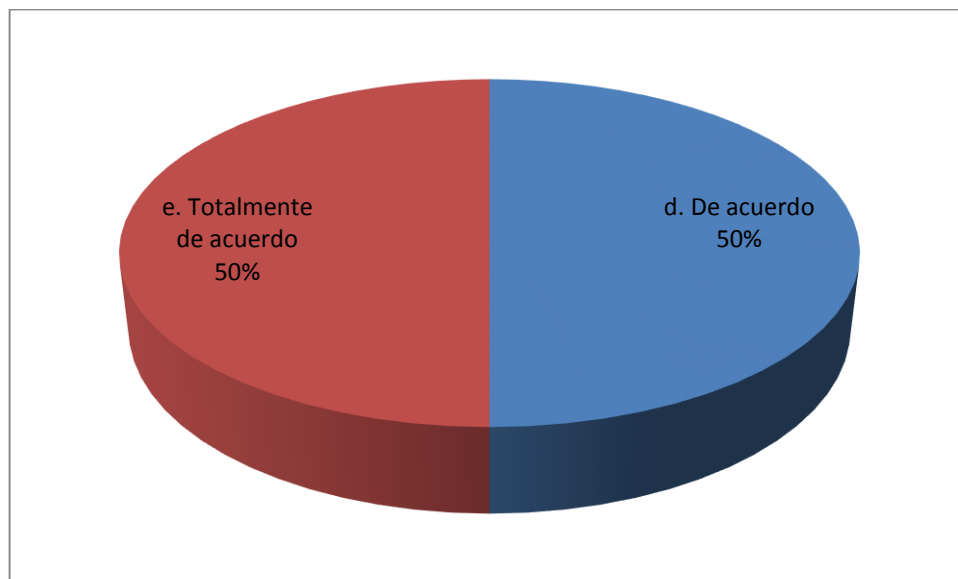
Cuadro 73. Relaciones servicios generales

4. Existe una buena relación entre los directivos, docentes y los miembros de servicios generales	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
d. De acuerdo	2	50%	50%
e. Totalmente de acuerdo	2	50%	100%
Total	4	100%	100%

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 50% de los miembros de servicios generales consideran que hay una buena relación con los directivos y docentes, el 50% afirman que hay una muy buena relación con los directivos y docentes que hacen parte de la institución educativa.

Gráfica 72. Relaciones servicios generales



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

5. Existe una buena relación entre los padres, alumnos y los miembros de servicios generales

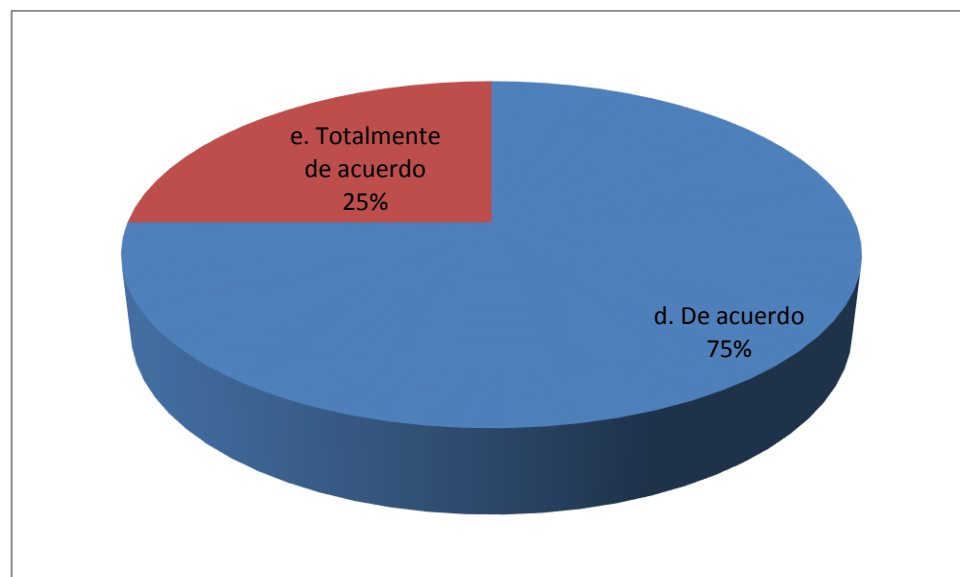
Cuadro 74. Relación entre padres y servicios generales

5. Existe una buena relación entre los padres, alumnos y los miembros de servicios generales	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
d. De acuerdo	3	75%	75%
e. Totalmente de acuerdo	1	25%	100%
Total	4	100%	100%

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 75% de los miembros de servicios generales consideran que hay una buena relación con los padres y alumnos, el 25% afirman que hay una muy buena relación con los padres y alumnos que hacen parte de la institución educativa.

Gráfica 73. Relación entre padres y servicios generales



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

6. La Institución Educativa Juan María Céspedes le brinda el apoyo necesario cuando tiene algún problema al personal de servicio general

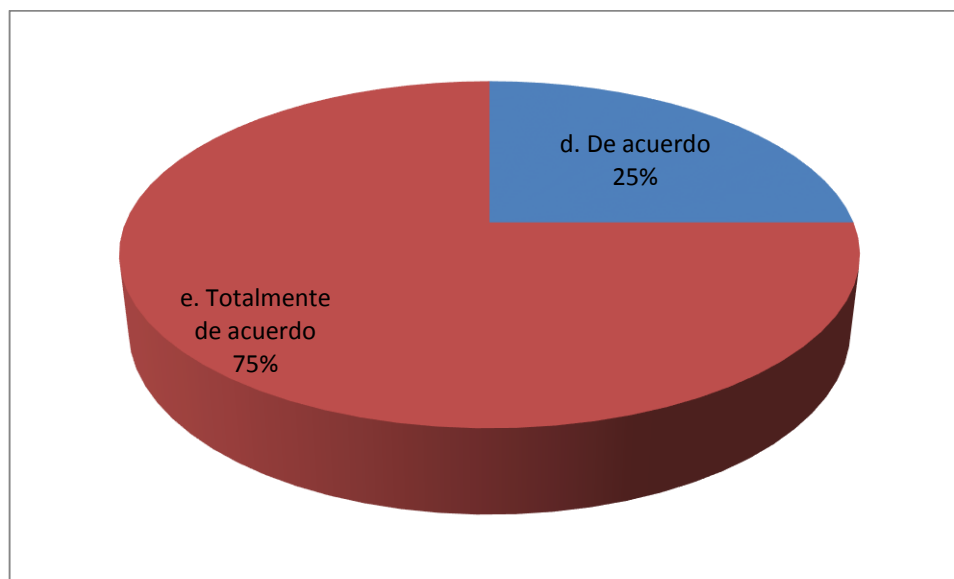
Cuadro 75. Apoyo al personal servicios generales

6. La Institución Educativa Juan María Céspedes le brinda el apoyo necesario cuando tiene algún problema al personal de servicio general	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
d. De acuerdo	1	25%	25%
e. Totalmente de acuerdo	3	75%	100%
Total	4	100%	100%

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 25% de los miembros de servicios generales consideran que la institución educativa les brinda el apoyo necesario cuando tienen algún problema, el 75% afirman reciben un muy buen apoyo por parte de la institución educativa en aquellos casos en donde presentan problemas de tipo personal.

Grafica 74. Apoyo al personal servicios generales



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

7. La Institución Educativa Juan María Céspedes trabaja en pro de mejorar las condiciones de los empleados incluido los miembros de servicios generales

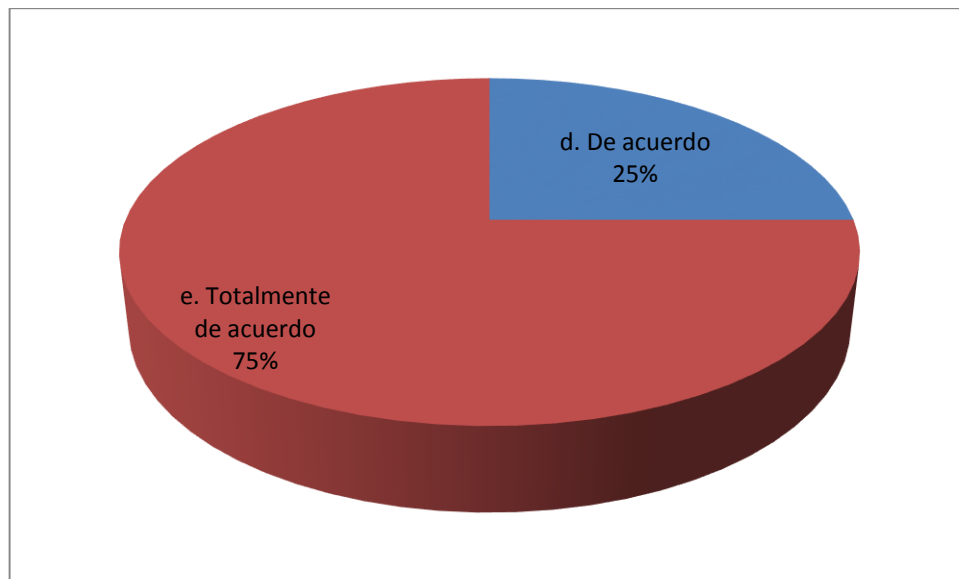
Cuadro 76. Se trabaja en pro de miembros de Servicios Generales

7. La Institución Educativa Juan María Céspedes trabaja en pro de mejorar las condiciones de los empleados incluido los miembros de servicios generales	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
d. De acuerdo	1	25%	25%
e. Totalmente de acuerdo	3	75%	100%
Total	4	100%	100%

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 25% de los miembros de servicios generales considera que la institución educativa trabaja en pro de mejorar las condiciones de todos los empleados; mientras que el 75% afirma la institución educativa se preocupa por mejorar las condiciones generales de los empleados que hacen parte de la institución.

Grafica 75. Se trabaja en pro de miembros de Servicios Generales



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

8. La Institución Educativa Juan María Céspedes se preocupa por el bienestar de todos los miembros de la institución entre ellos los miembros del servicio general

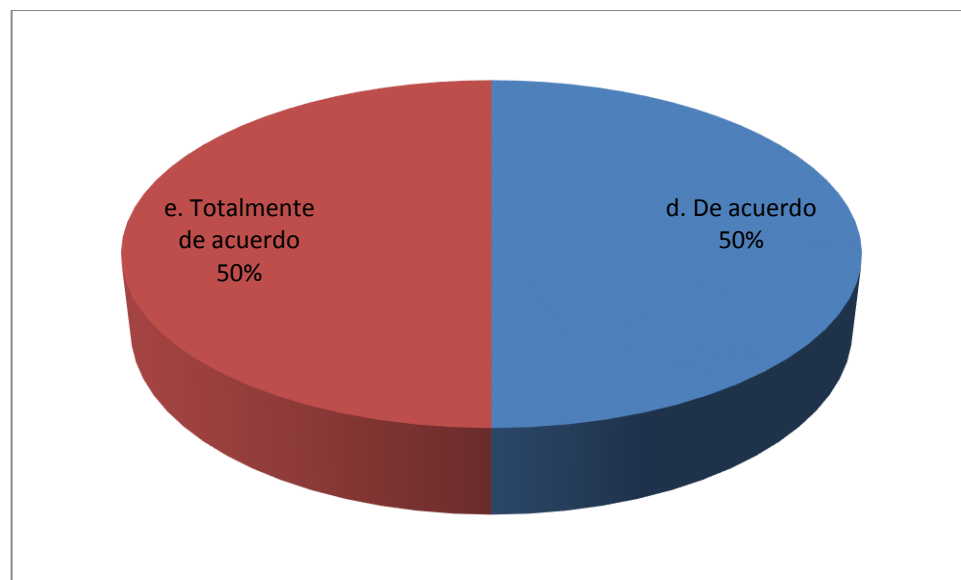
Cuadro 77. Bienestar de los miembros servicios generales

8. La Institución Educativa Juan María Céspedes se preocupa por el bienestar de todos los miembros de la institución entre ellos los miembros del servicio general	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
d. De acuerdo	2	50%	50%
e. Totalmente de acuerdo	2	50%	100%
Total	4	100%	100%

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 50% de los miembros de servicios generales considera que la institución educativa trabaja en pro de mejorar el bienestar de cada uno de los miembros de la institución educativa; mientras que el 50% afirma que la institución educativa se preocupa por el bienestar de todos los empleados.

Gráfica 76. Bienestar de los miembros servicios generales



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

9. La Institución Educativa Juan María Céspedes brinda los medios necesarios para que el personal se desarrollen a nivel personal

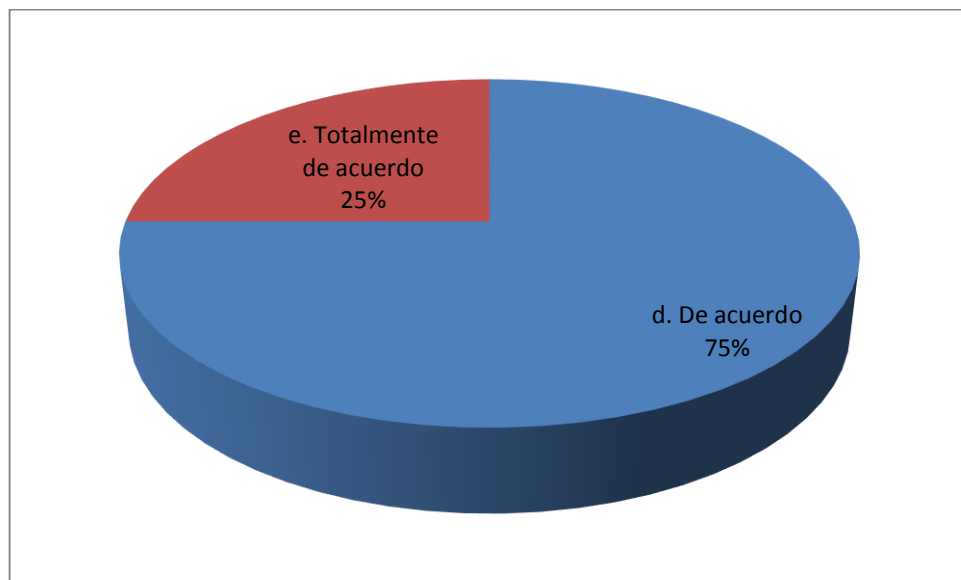
Cuadro 78. Brinda los medios necesarios

9. La Institución Educativa Juan María Céspedes brinda los medios necesarios para que el personal se desarrollen a nivel personal	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
d. De acuerdo	3	75%	75%
e. Totalmente de acuerdo	1	25%	100%
Total	4	100%	100%

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 75% de los miembros de servicios generales considera que la institución educativa brinda los medios necesarios para que el personal se desarrolle a nivel académico y profesional; mientras que el 25% afirma que la institución educativa se preocupa por brindar los medios necesarios para que los empleados se desarrollen personal y laboralmente.

Gráfica 77. Brinda los medios necesarios



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

10. Los miembros de servicios generales son considerados importantes dentro de la Institución Educativa Juan María Céspedes

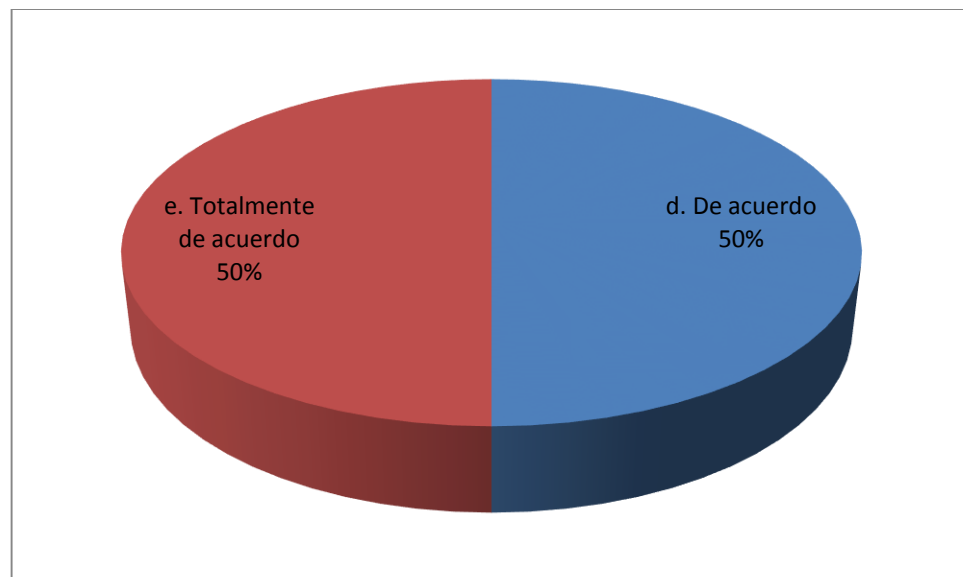
Cuadro 79. Servicios Generales es importante

10. Los miembros de servicios generales son considerados importantes dentro de la Institución Educativa Juan María Céspedes	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
d. De acuerdo	2	50%	50%
e. Totalmente de acuerdo	2	50%	100%
Total	4	100%	100%

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 50% de los miembros de servicios generales sienten que son importantes dentro de la institución educativa; mientras que el 50% restante afirman que se sienten muy importantes al interior de la institución, debido a que reciben un trato adecuado y cuentan con buenas condiciones laborales y económicas.

Gráfica 78. Servicios Generales es importante



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

4.6 RESULTADOS ENCUESTA OTROS ACTORES- EGRESADOS

1. ¿En qué año fue su grado en la Institución Educativa Juan María Céspedes?

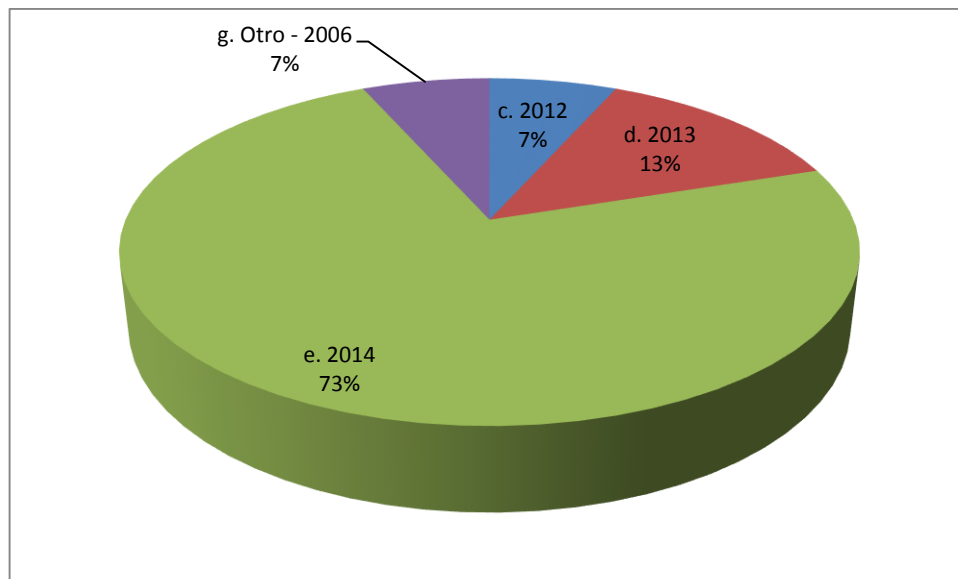
Cuadro 80. Año de grado

1. ¿En qué año fue su grado en la Institución Educativa Juan María Céspedes?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
c. 2012	1	7%	7%
d. 2013	2	13%	20%
e. 2014	11	73%	93%
g. Otro - 2006	1	7%	100%
Total	15	100%	100%

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 7% de los egresados recibieron grado en el año 2012, el 13% se graduaron en el año 2013; mientras que el 73% de los estudiantes se graduaron en el año 2014 y el 7% restante recibieron grado en el año 2006.

Gráfica 79. Año de grado



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

2. Usted actualmente se encuentra:

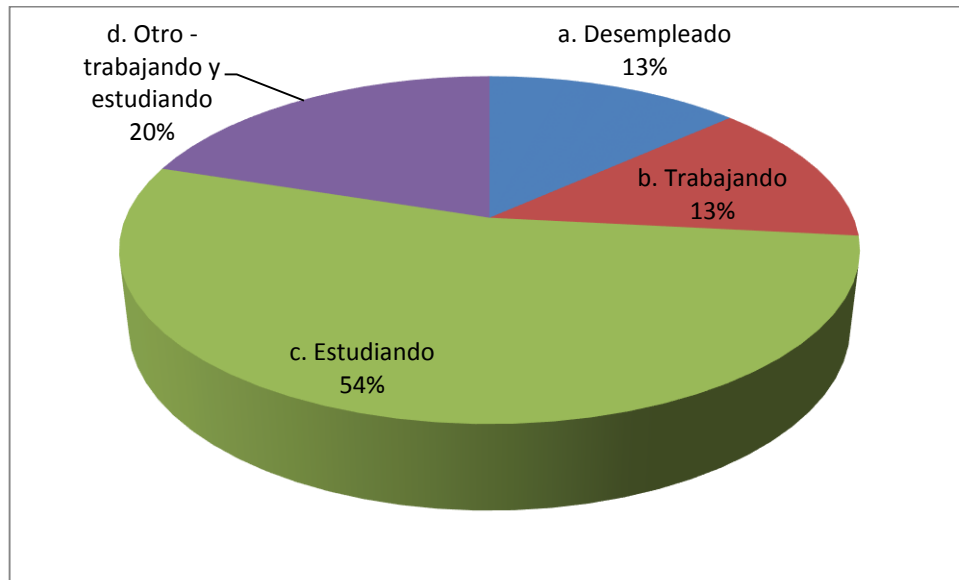
Cuadro 81. Actividad actual

2. Usted actualmente se encuentra:	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a. Desempleado	2	13%	13%
b. Trabajando	2	13%	27%
c. Estudiando	8	53%	80%
d. Otro - trabajando y estudiando	3	20%	100%
Total	15	100%	100%

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 13% de los estudiantes egresados se encuentran actualmente sin empleo, mientras que el 13% de los egresados están trabajando actualmente, el 53% de los egresados se encuentran estudiando con el objetivo de tener una mayor preparación académica para tener un mejor panorama laboral y el 20% restante de los egresados están trabajando y estudiando.

Gráfica 80. Actividad actual



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

3. Si usted se encuentra trabajando, su trabajo está relacionado con sus estudios realizados en el colegio

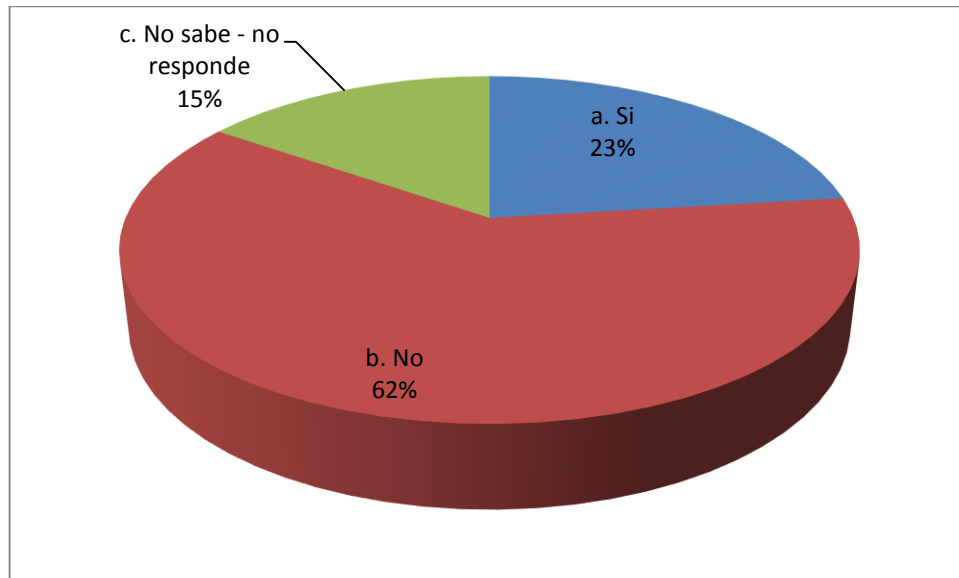
Cuadro 82. Su labor está relacionada con sus estudios

3. Si usted se encuentra trabajando, su trabajo está relacionado con sus estudios realizados en el colegio	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a. Si	3	23%	23%
b. No	8	62%	85%
c. No sabe - no responde	2	15%	100%
Total	13	100%	100%

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 23% de los estudiantes egresados se encuentran trabajando en actividades relacionadas con los estudios que realizó en la institución educativa o con la formación académica que ha tenido; mientras que el 62% restante no ha podido desempeñarse laboralmente en lo que ha estudiado; el 15% restante de los egresados no saben, no responden.

Gráfica 81. Su labor está relacionada con sus estudios



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

4. Si usted se encuentra estudiando, el tipo de estudios que usted está realizando es:

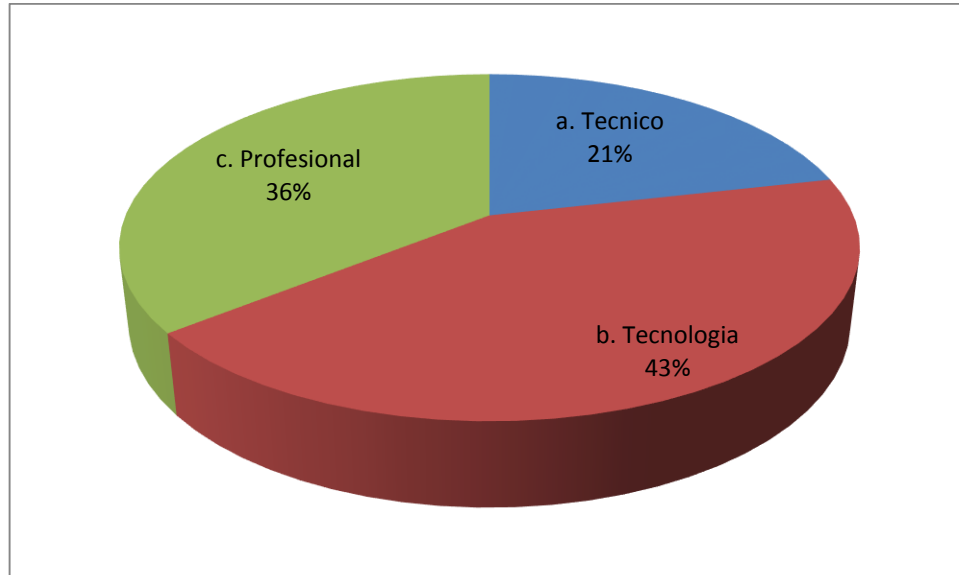
Cuadro 83. Está estudiando

4. Si usted se encuentra estudiando, el tipo de estudios que usted está realizando es:	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a. Técnico	3	21%	21%
b. Tecnología	6	43%	64%
c. Profesional	5	36%	100%
Total	14	100%	100%

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

De los estudiantes egresados el 21% se encuentra realizando estudios de tipo técnico, mientras que el 43% de los egresados están realizando una tecnología y el 36% de los estudiantes están realizando una carrera profesional.

Gráfica 82. Está estudiando



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

5. Señala cual o cuales de las siguientes habilidades - competencias contribuyó a desarrollar la formación que recibió de la Institución Educativa Juan María Céspedes

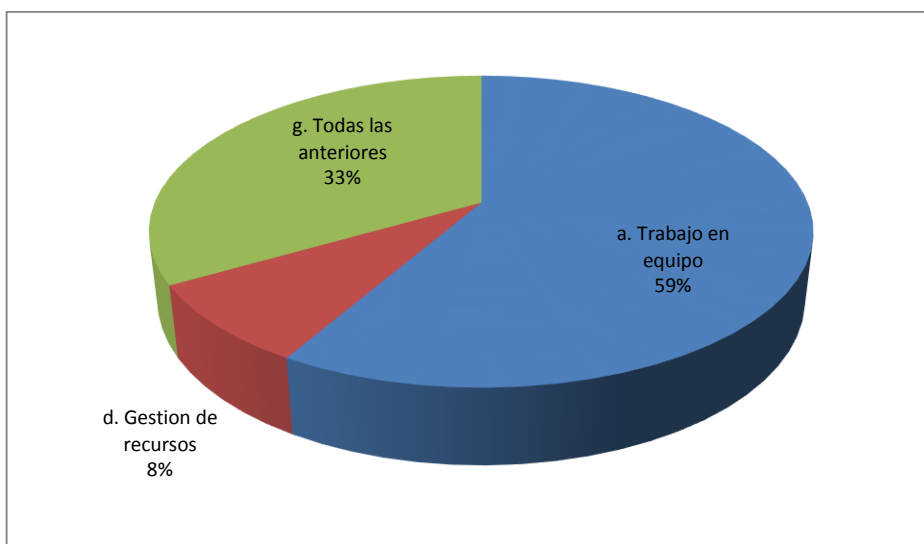
Cuadro 84. Habilidades-competencias

5. Señala cual o cuales de las siguientes habilidades - competencias contribuyó a desarrollar la formación que recibió de la Institución Educativa Juan María Céspedes	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a. Trabajo en equipo	7	58%	58%
d. Gestión de recursos	1	8%	67%
g. Todas las anteriores	4	33%	100%
Total	12	100%	100%

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 58% de los estudiantes egresados consideran que una de las habilidades en la que más se enfocó la institución educativa en cuanto a la formación de los estudiantes fue el trabajo en equipo; el 8% de los egresados hace referencia a la gestión de recursos; mientras que el 33% restante de los egresados consideran que el trabajo en equipo y la gestión de recursos fueron parte del enfoque de la institución.

Gráfica 83. Habilidades-competencias



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

6. Si has realizado o realizas algún tipo de estudio lo haces/hiciste en áreas como:

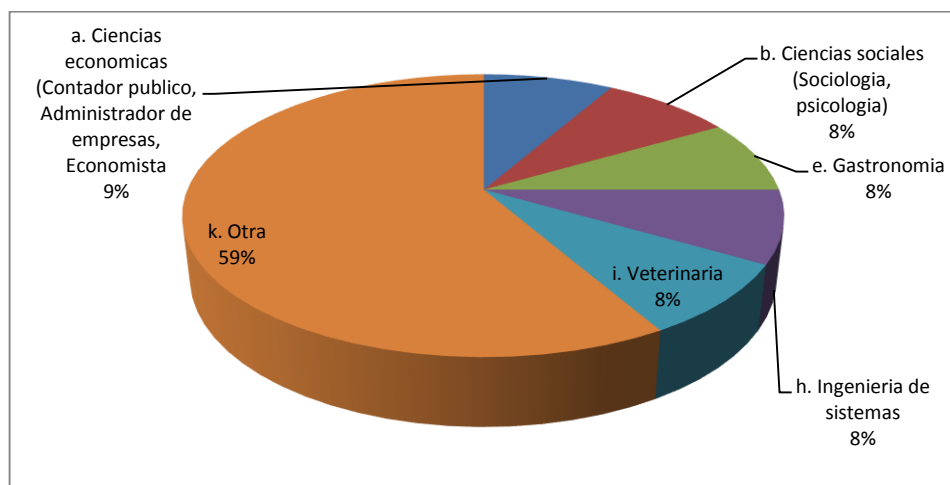
Cuadro 85. Áreas

6. Si has realizado o realizas algún tipo de estudio lo haces/hiciste en áreas como:	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a. Ciencias económicas (Contador público, Administrador de empresas, Economista)	1	8%	8%
b. Ciencias sociales (Sociología, psicología)	1	8%	17%
e. Gastronomía	1	8%	25%
h. Ingeniería de sistemas	1	8%	33%
i. Veterinaria	1	8%	42%
k. Otra	7	58%	100%
Total	12	100%	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 8% de los egresados han realizado estudios en áreas como las ciencias económicas (Contaduría Pública, Administración de Empresas, Economía), el 8% en Ciencias sociales (Sociología y Psicología), un 8% en gastronomía, el 8% ingeniería de sistemas, un 8% veterinaria y el 58% se ha enfocado en otras carreras como: Derecho, Medicina, Enfermería, entre otras.

Gráfica 84. Áreas



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

7. Señala cuál de las siguientes áreas de formación que recibiste durante la formación en la Institución Educativa Juan María Céspedes:

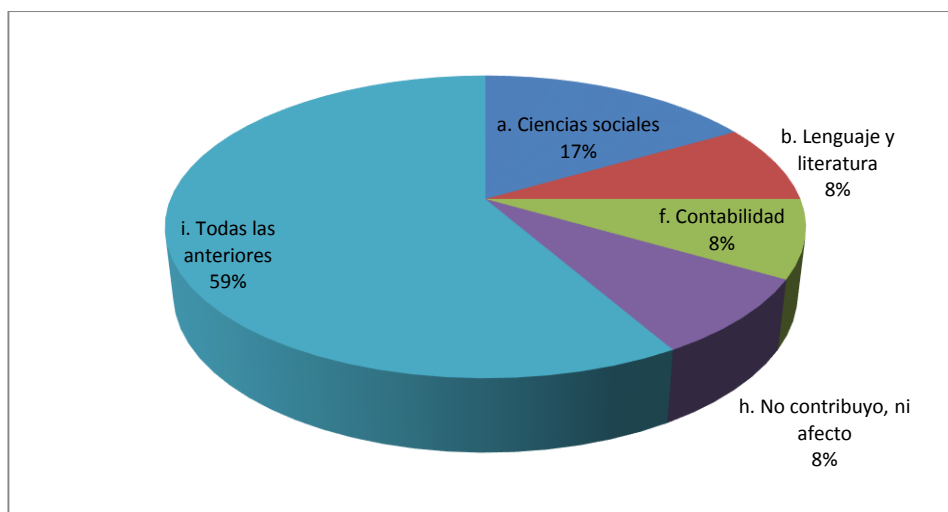
Cuadro 86. Áreas de formación

7. Señala cuál de las siguientes áreas de formación que recibiste durante la formación en la Institución Educativa Juan María Céspedes:	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a. Ciencias sociales	2	17%	17%
b. Lenguaje y literatura	1	8%	25%
f. Contabilidad	1	8%	33%
h. No contribuyo, ni afecto	1	8%	42%
i. Todas las anteriores	7	58%	100%
Total	12	100%	100%

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 17% de los egresados recibieron formación en el área de ciencias sociales por parte de la Institución educativa, el 8% en el área de lenguaje y literatura, un 8% de los egresados recibieron capacitación en el área de contabilidad; un 8% de los egresados considera que la formación de la institución educativa no contribuyo, ni afecto; y el 58% restante considera que todas las opciones mencionadas son adecuadas.

Grafica 85. Áreas de formación



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

8. Como egresado te invitan a los diferentes actos que hace la institución educativa

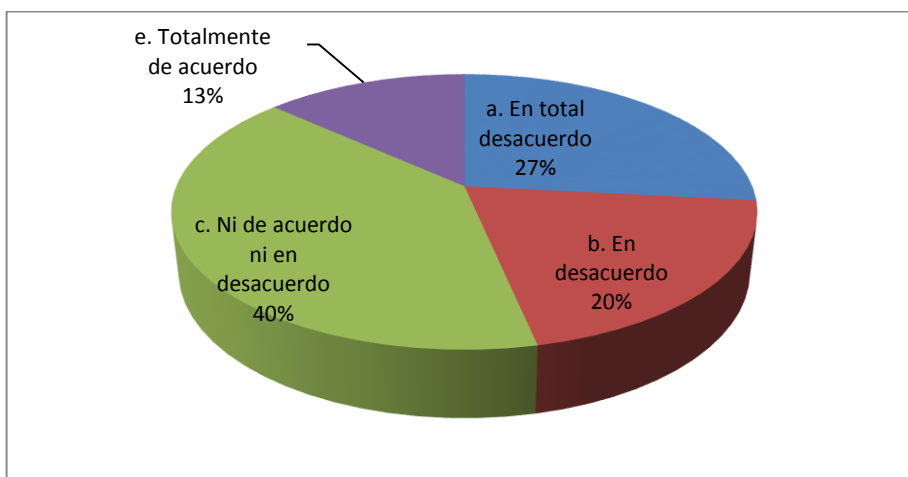
Cuadro 87. Recibe invitaciones como Egresado

8. Como egresado te invitan a los diferentes actos que hace la institución educativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a. En total desacuerdo	4	27%	27%
b. En desacuerdo	3	20%	47%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	40%	87%
e. Totalmente de acuerdo	2	13%	100%
Total	15	100%	100%

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 27% de los egresados está en total desacuerdo al considerar que no son invitados a los actos que se realizan en la institución educativa, el 20% está en desacuerdo, el 40% de los egresados no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 13% de los egresados afirman que reciben invitaciones a las actividades que se realizan en la institución.

Gráfica 86. Recibe invitaciones como Egresado



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

9. Cuando eras estudiante tus ideas y las de tus compañeros eran respetadas y atendidas

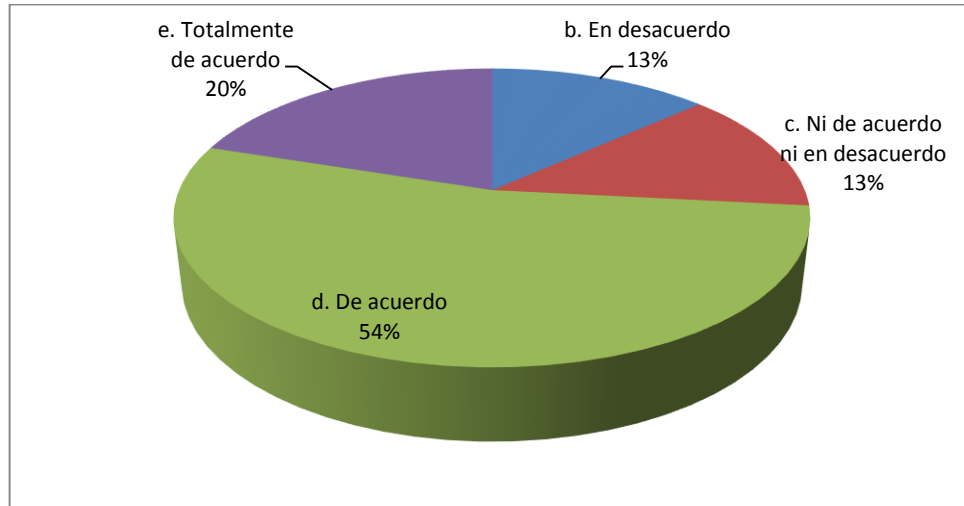
Cuadro 88. Eran respetadas tus ideas

9. Cuando eras estudiante tus ideas y las de tus compañeros eran respetadas y atendidas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
b. En desacuerdo	2	13%	13%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	13%	27%
d. De acuerdo	8	53%	80%
e. Totalmente de acuerdo	3	20%	100%
Total	15	100%	100%

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 13% de los egresados consideran que estaban vinculados con la institución las ideas expresadas no eran respetadas ni atendidas, el 13% no está de acuerdo ni en desacuerdo ante la situación mencionada, el 53 afirma que la ideas eran respetadas y atendidas por la institución; y el 20% está totalmente de acuerdo en que el pensamiento de los estudiantes es bien valorado por la institución.

Gráfica 87. Eran respetadas tus ideas



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

10. Como egresado te sientes parte de la Institución Educativa

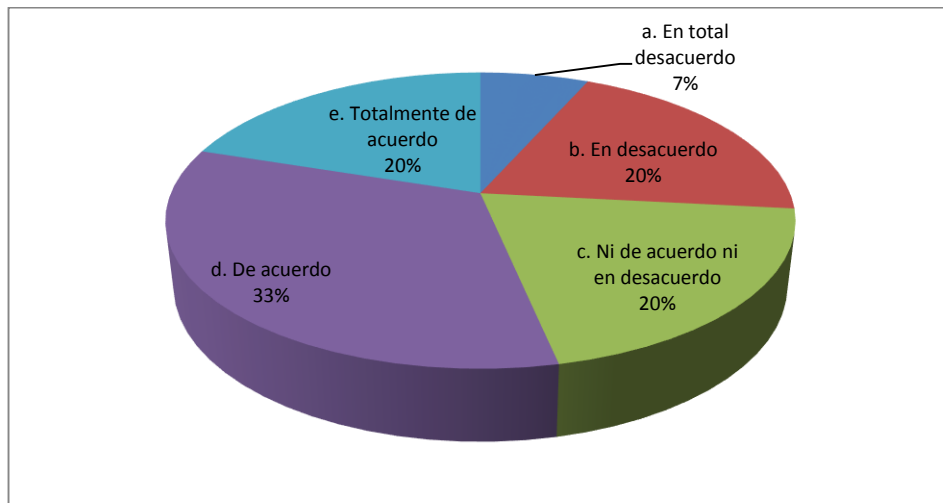
Cuadro 89. Te sientes parte de la Institución

10. Como egresado te sientes parte de la Institución Educativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a. En total desacuerdo	1	7%	7%
b. En desacuerdo	3	20%	27%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	20%	47%
d. De acuerdo	5	33%	80%
e. Totalmente de acuerdo	3	20%	100%
Total	15	100%	100%

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 7% de los egresados se sienten inconformes porque no se sienten parte de la institución, el 20% de los egresados se sienten muy inconformes al no sentirse parte importante de la institución, el 20% no está de acuerdo ni en desacuerdo ante la situación mencionada, un 33% de los egresados sienten que son parte de la institución, y el 20% está totalmente de acuerdo al sentirse parte importante de la institución.

Cuadro 88. Te sientes parte de la Institución



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

11. Como egresado, los profesores y directivos están disponibles cuando los buscan y necesitan ayuda

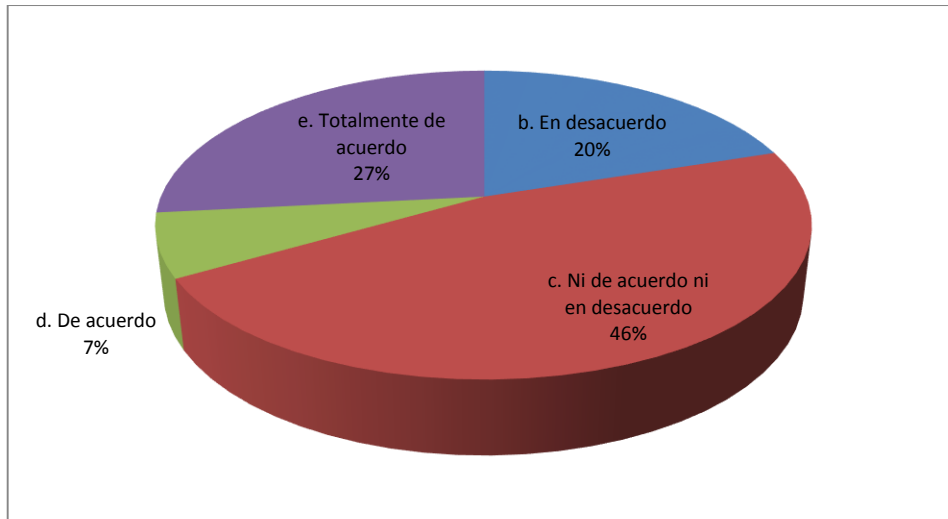
Cuadro 90. Disponibles si necesitas ayuda

11. Como egresado, los profesores y directivos están disponibles cuando los buscan y necesitan ayuda	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
b. En desacuerdo	3	20%	20%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	47%	67%
d. De acuerdo	1	7%	73%
e. Totalmente de acuerdo	4	27%	100%
Total	15	100%	100%

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 20% de los egresados se sienten inconformes porque cuando requieren ayuda no encuentran disponibilidad en los profesores y directivos, el 47% de los egresados se sienten muy inconformes al no obtener ayuda de los docentes y directivos de la institución, un 7% de los egresados consideran que hay disponibilidad cuando requieren ayuda, y el 27% está totalmente de acuerdo al recibir ayuda de los docentes y directivos.

Cuadro 89. Disponibles si necesitas ayuda



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

12. El ambiente general del colegio cuando eras estudiante lo calificas como agradable, cordial y de armonía entre directivos, docentes y estudiantes

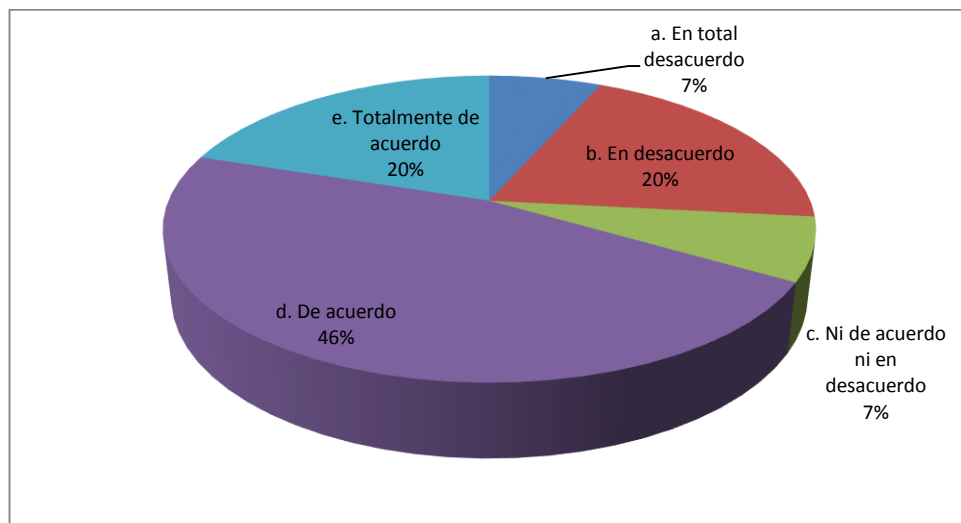
Cuadro 91. Ambiente general del colegio

12.El ambiente general del colegio cuando eras estudiante lo calificas como agradable, cordial y de armonía entre directivos, docentes y estudiantes	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a. En total desacuerdo	1	7%	7%
b. En desacuerdo	3	20%	27%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	7%	33%
d. De acuerdo	7	47%	80%
e. Totalmente de acuerdo	3	20%	100%
Total	15	100%	100%

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 7% de los egresados está en total en desacuerdo, porque consideran que no hay un ambiente cordial entre directivos, docentes y estudiantes, el 20% de los egresados se sienten insatisfechos con el ambiente general de la institución, un 7% de los egresados no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, y el 47% consideran que en la institución hay un buen ambiente entre directivos, docentes y estudiantes; y el 20% restante destaca que en la institución existe un ambiente muy bueno.

Grafica 90. Ambiente general del colegio



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

4.7 RESULTADOS ENCUESTA OTROS ACTORES -VECINOS

1. ¿Cuánto tiempo hace que vive en este barrio?

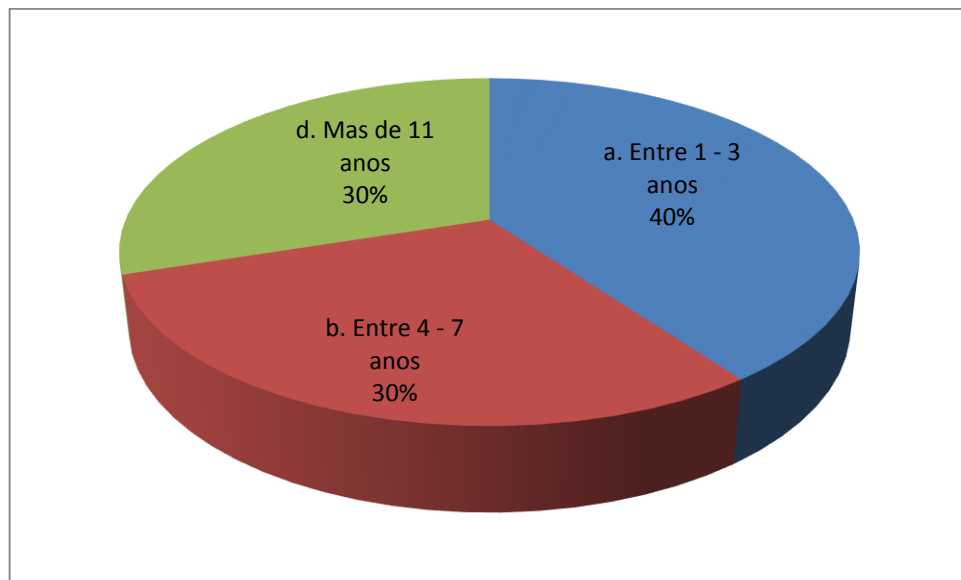
Cuadro 92. Tiempo vive en el barrio

1.¿Cuánto tiempo hace que vive en este barrio?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a. Entre 1 - 3 años	4	40%	40%
b. Entre 4 - 7 años	3	30%	70%
d. Más de 11 años	3	30%	100%
Total	10	100%	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 40% de los vecinos lleva viviendo entre 1 – 3 años en el barrio, el 30% de los vecinos lleva entre 4 – 7 años en el barrio; y el 30% restante lleva más de 11 años de estar viviendo en el barrio.

Gráfica 91. Tiempo vive en el barrio



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

2. La presencia de la Institución Educativa Juan María Céspedes, dinamiza el barrio en terminos economicos, debido a la presencia de estudiantes, profesores y padres de familia

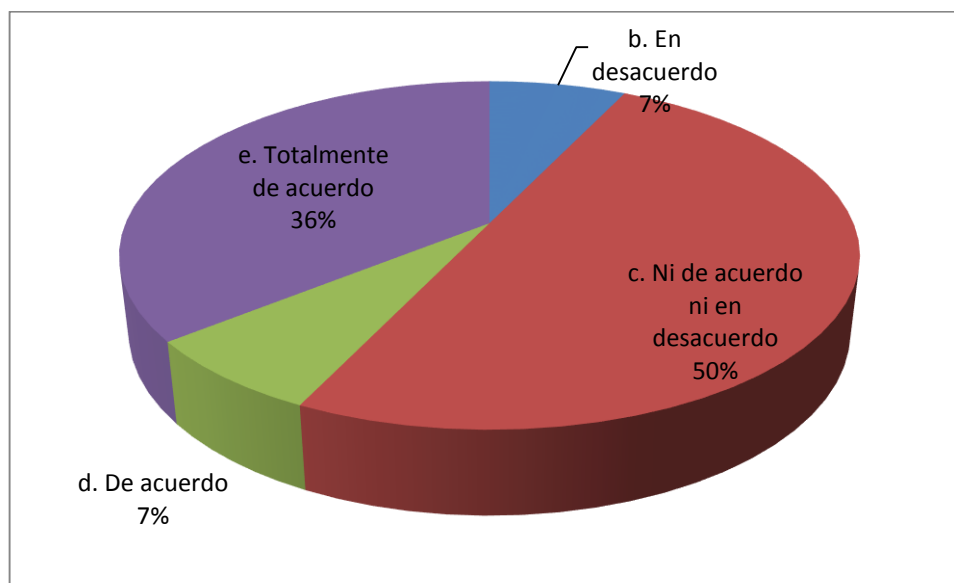
Cuadro 93. Dinamiza el barrio

2. La presencia de la Institución Educativa Juan María Céspedes, dinamiza el barrio en terminos economicos, debido a la presencia de estudiantes, profesores y padres de familia.	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
b. En desacuerdo	1	7%	7%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	50%	57%
d. De acuerdo	1	7%	64%
e. Totalmente de acuerdo	5	36%	100%
Total	14	100%	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 7% de los vecinos considera que la presencia de estudiantes y docentes no dinamiza el desarrollo en el barrio, el 50% de los vecinos no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 7% de los vecinos considera que la presencia de la institución genera un buen desarrollo en el barrio; y el 36% de los vecinos considera que la institución dinamiza un muy buen desarrollo para el barrio y la comunidad.

Gráfica 92. Dinamiza el barrio



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

3. Es notable el buen comportamiento de los estudiantes a la hora de salir para sus casas o ingresar para el colegio

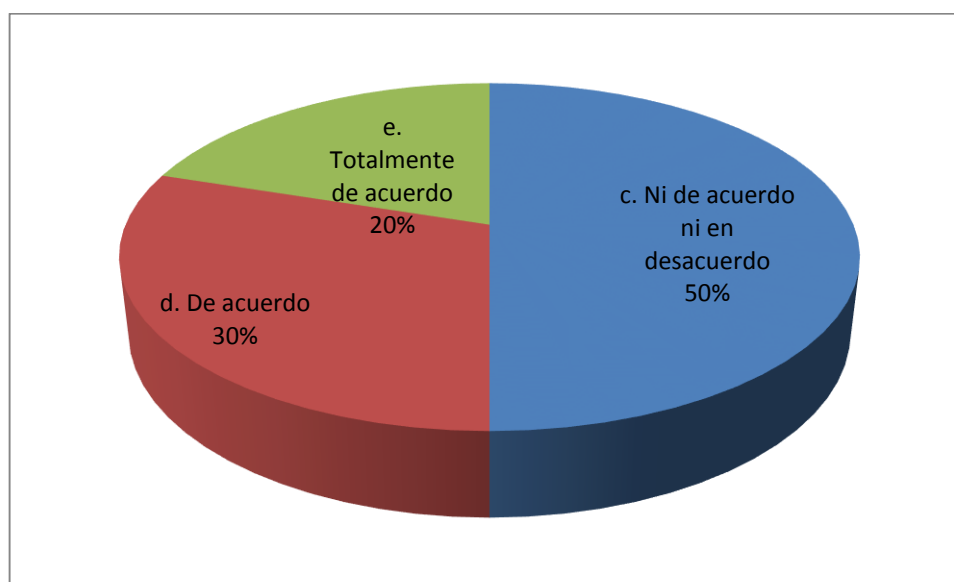
Cuadro 94. Comportamiento de los estudiantes

3. Es notable el buen comportamiento de los estudiantes a la hora de salir para sus casas o ingresar para el colegio	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	50	50
d. De acuerdo	3	30	80
e. Totalmente de acuerdo	2	20	100
Total	10	100	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 50% de los vecinos no está ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto al tema del comportamiento de los estudiantes al salir o ingresar de la institución, el 30% de los vecinos considera que el comportamiento de los estudiantes es bueno durante el ingreso y salida; y el 20% restante de los vecinos consideran que el comportamiento de los estudiantes es muy bueno.

Gráfica 93. Comportamiento de los estudiantes



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

4. Pocas veces o casi nunca se han presentado problemas entre estudiantes de la institución Juan María Céspedes, que altere el orden normal del barrio

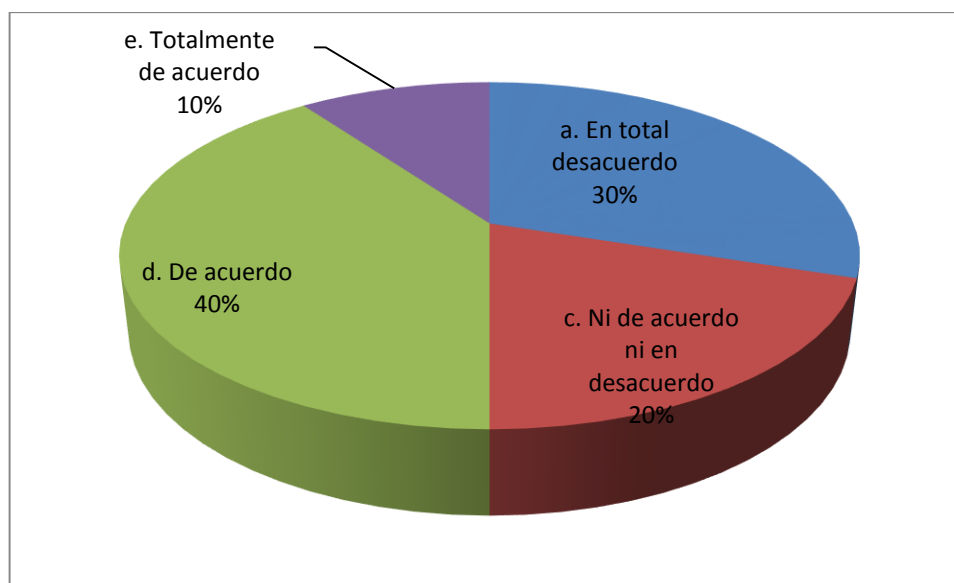
Cuadro 95. Problemas entre estudiantes

4. Pocas veces o casi nunca se han presentado problemas entre estudiantes de la institución Juan María Céspedes, que altere el orden normal del barrio	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a. En total desacuerdo	3	30	30
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	20	50
d. De acuerdo	4	40	90
e. Totalmente de acuerdo	1	10	100
Total	10	100	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 30% de los vecinos consideran que se han presentado problemas constante con los estudiantes, el 20% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto al tema de problemas con los estudiantes, el 40% de los vecinos considera que no han tenido problemas con los estudiantes; y el 10% restante de los vecinos consideran que se han presentado muy pocos inconvenientes con los estudiantes.

Gráfica 94. Problemas entre estudiantes



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

5. El manejo del ruido causado por los estudiantes es tolerable y en ocasiones casi imperceptible

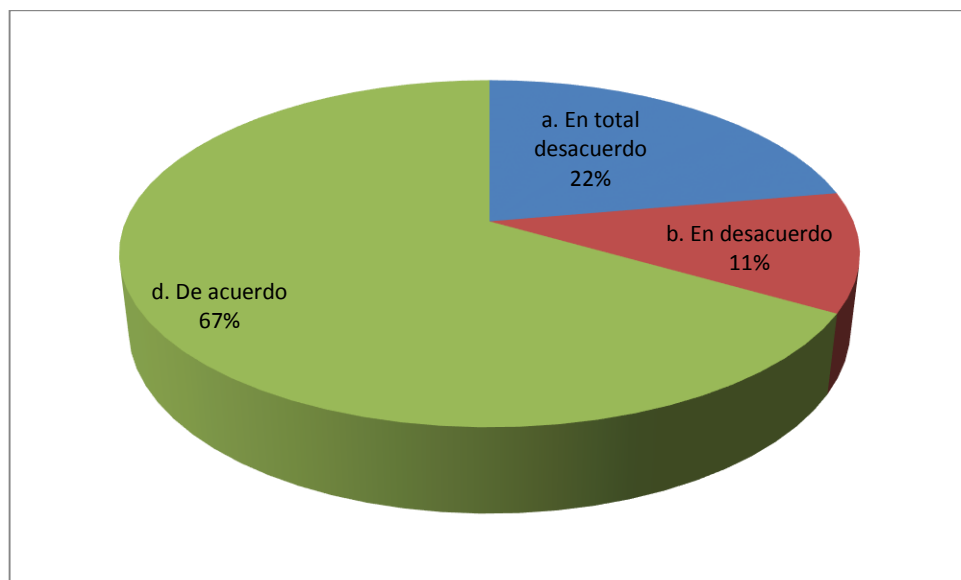
Cuadro 96. Manejo del ruido

5. El manejo del ruido causado por los estudiantes es tolerable y en ocasiones casi imperceptible	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a. En total desacuerdo	2	22%	22%
b. En desacuerdo	1	11%	33%
d. De acuerdo	6	67%	100%
Total	9	100%	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 22% de los vecinos se sienten muy insatisfechos por los niveles de ruido que genera la institución, y el 11% de los vecinos se sienten insatisfechos porque el ruido emitido es bastante alto, y el 67% de los vecinos considera que la institución ha realizado un manejo adecuado de la emisión de ruido.

Gráfica 95. Manejo del ruido



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

6. Casi nunca o nunca ha presenciado peleas entre alumnos ya sean de sexo masculino o femenino y que pertenezcan a la Institución Educativa Juan María Céspedes6. Casi nunca o nunca ha presenciado peleas entre alumnos ya sean de sexo masculino o femenino y que pertenezcan a la Institución Educativa Juan María Céspedes

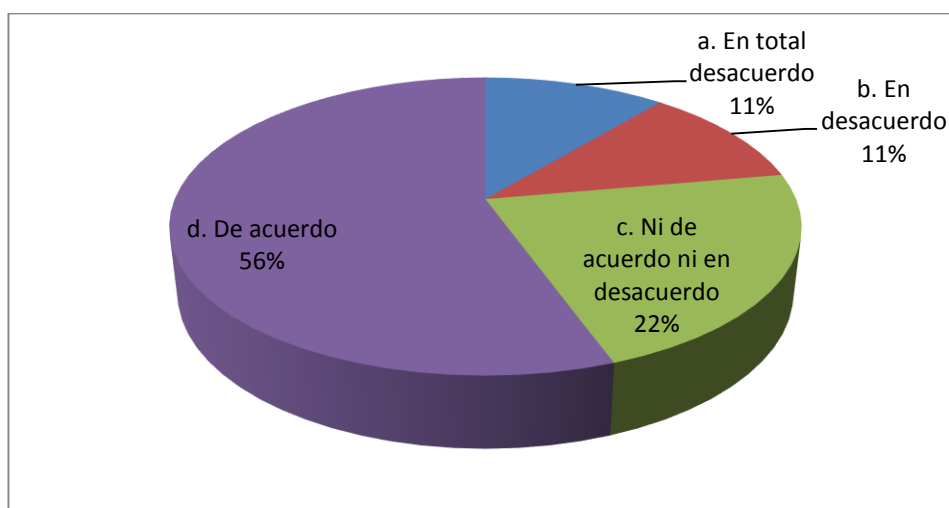
Cuadro 97. Peleas

6. Casi nunca o nunca ha presenciado peleas entre alumnos ya sean de sexo masculino o femenino y que pertenezcan a la Institución Educativa Juan María Céspedes	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a. En total desacuerdo	1	11%	11%
b. En desacuerdo	1	11%	22%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	22%	44%
d. De acuerdo	5	56%	100%
Total	9	100%	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 11% de los vecinos están en total desacuerdo porque consideran que se han presentado continuas peleas por parte de los estudiantes, el 11% de los vecinos está en desacuerdo; un 22% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, y el 56% restante de los vecinos consideran que casi nunca se han presentado peleas entre los estudiantes de la institución.

Gráfica 96. Peleas



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

7. Puede calificarse el comportamiento en general de los alumnos de la Institución Educativa Juan María Céspedes, como aceptable incluso como ejemplar en comparación con otras instituciones

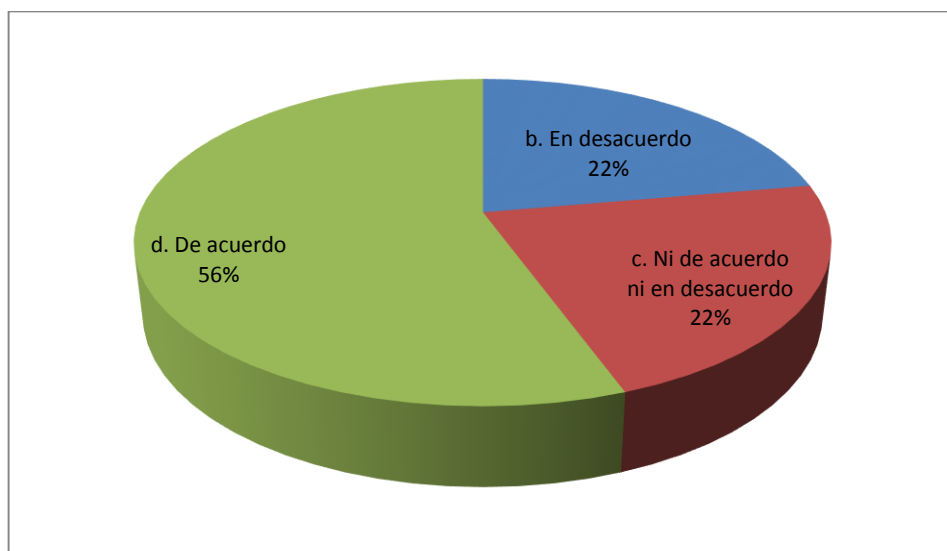
Cuadro 98. Comportamiento General

7. Puede calificarse el comportamiento en general de los alumnos de la Institución Educativa Juan María Céspedes, como aceptable incluso como ejemplar en comparación con otras instituciones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
b. En desacuerdo	2	22%	22%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	22%	44%
d. De acuerdo	5	56%	100%
Total	9	100%	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 22% de los vecinos están en total desacuerdo porque consideran que el comportamiento de los estudiantes no es ejemplar para otras instituciones, el 22% de los vecinos no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, y el 56% restante de los vecinos consideran que el comportamiento de los estudiantes es un modelo a seguir por parte de otras instituciones educativas.

Gráfica 97. Comportamiento General



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

8. Tiene usted hijos (as) o familiares estudiando en la Institución Educativa Juan María Céspedes

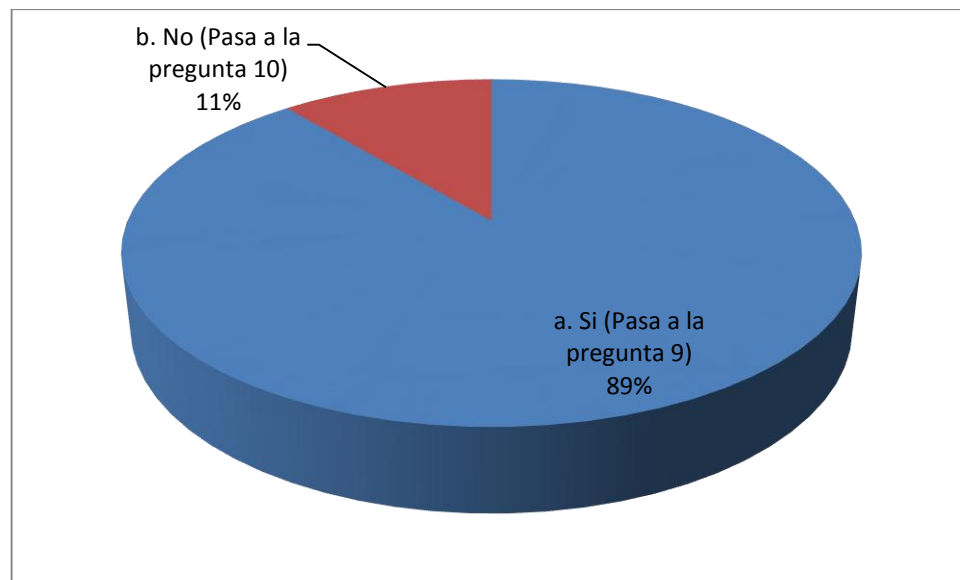
Cuadro 99. Familiares estudiando

8. Tiene usted hijos (as) o familiares estudiando en la Institución Educativa Juan María Céspedes	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a. Si (Pasa a la pregunta 9)	8	89%	89%
b. No (Pasa a la pregunta 10)	1	11%	100%
Total	9	100%	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 89% de los vecinos tiene un hijo o familiar estudiando en la Institución Educativa Juan María Céspedes; y el 11% restante de los vecinos no tiene a ningún familiar que está vinculado con la institución.

Gráfica 98. Familiares estudiando



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

9. Si su hijo (a) estudian en la Institución Educativa Juan María Céspedes, usted la recomendaría por su calidad académica y su orientación en valores

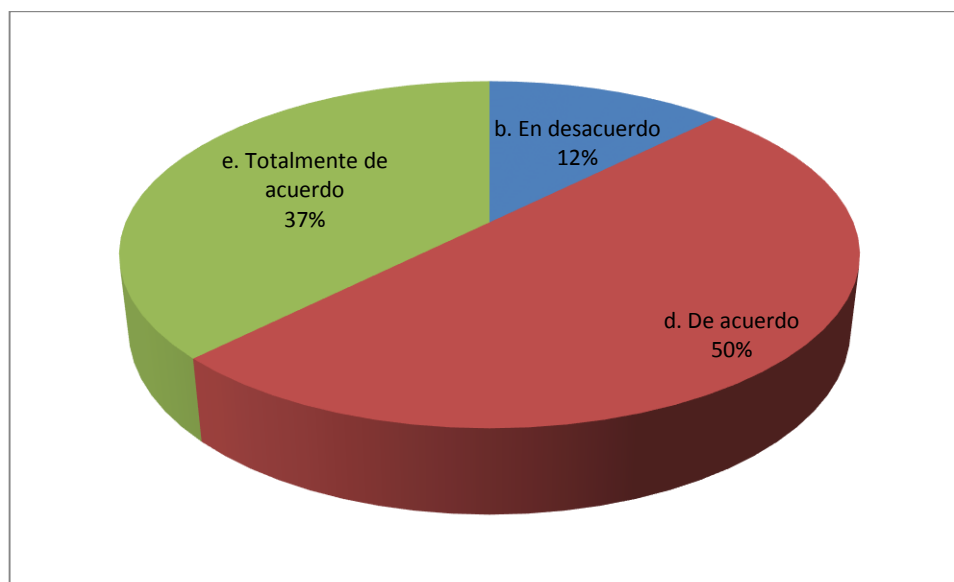
Cuadro 100. Recomendaría su calidad académica

9. Si su hijo (a) estudian en la Institución Educativa Juan María Céspedes, usted la recomendaría por su calidad académica y su orientación en valores	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
b. En desacuerdo	1	13%	13%
d. De acuerdo	4	50%	63%
e. Totalmente de acuerdo	3	37%	100%
Total	8	100%	100%

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 13% de los vecinos están en desacuerdo porque consideran que no recomendarían la institución a otras personas, el 50% de los vecinos consideran que recomendarían a la institución por la calidad académica y la orientación en valores morales y el 37% de los vecinos está totalmente de acuerdo al considerar que la institución por su calidad es recomendable.

Gráfica 99. Recomendaría su calidad académica



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

10. Así no tenga hijos (as) o familiares, considera usted que la Institución Educativa Juan María Céspedes, es recomendable por los comentarios positivos en cuanto a su calidad académica y orientación en valores

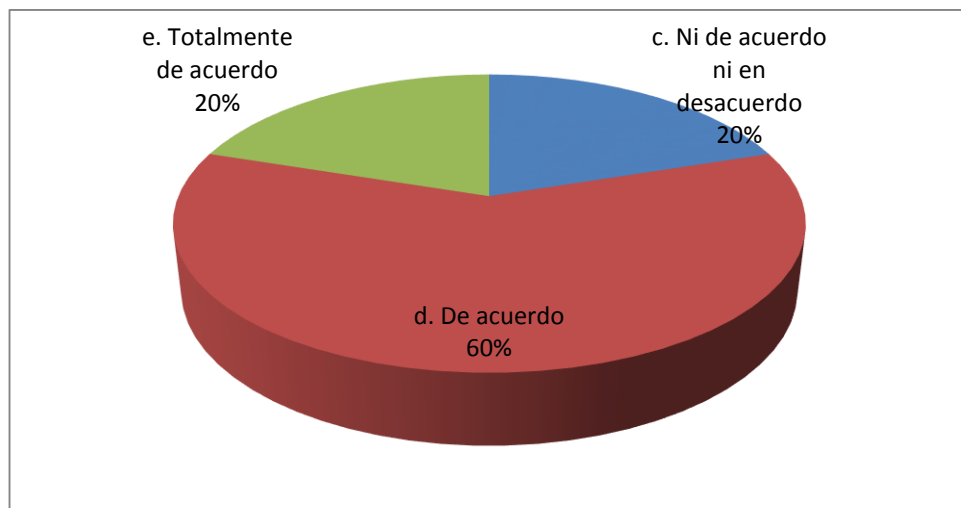
Cuadro 101. Comentarios positivos

10. Así no tenga hijos (as) o familiares, considera usted que la Institución Educativa Juan María Céspedes, es recomendable por los comentarios positivos en cuanto a su calidad académica y orientación en valores	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	20%	20%
d. De acuerdo	3	60%	80%
e. Totalmente de acuerdo	1	20%	100%
Total	5	100%	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 20% de los vecinos no está ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto al tema de recomendar a la institución ante otras personas, el 60% de los vecinos están de acuerdo en recomendar a la institución ante otras personas, a pesar de no tener familiares estudiando, y el 20% de los vecinos está totalmente de acuerdo en recomendar a la institución por su calidad académica.

Gráfica 100. Comentarios positivos



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

4.8 RESULTADOS ENCUESTA OTROS ACTORES -MICROEMPRESARIOS

1. ¿Cuánto tiempo lleva funcionando la empresa?

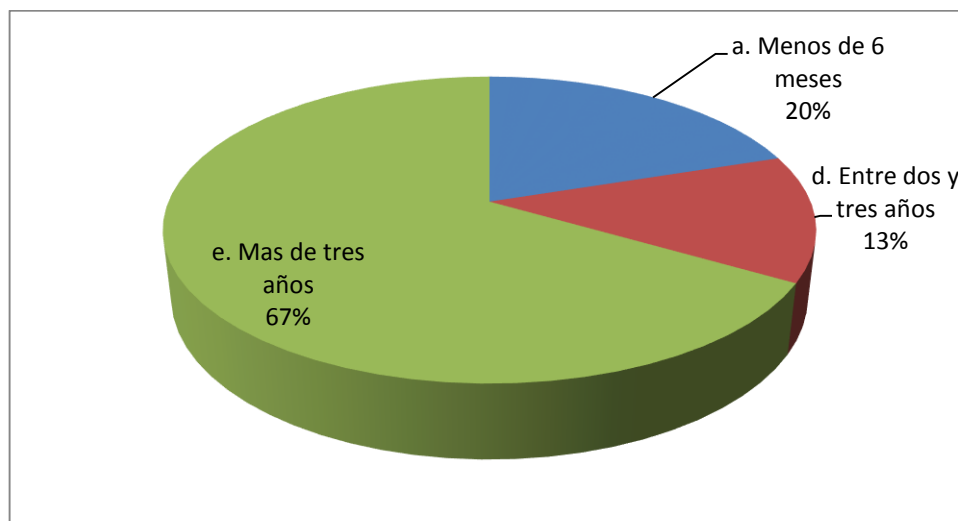
Cuadro 102. Tiempo funcionando

1.¿Cuánto tiempo lleva funcionando la empresa?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a. Menos de 6 meses	3	20	20
d. Entre dos y tres años	2	13	33
e. Más de tres años	10	67	100
Total	15	100	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 20% de los microempresarios lleva funcionando menos de seis meses de estar funcionando con su actividad económica, el 13% lleva entre dos y tres años de estar funcionando con la empresa, y el 67% restante lleva más de tres años de estar funcionando con la empresa.

Gráfica 101. Tiempo funcionando



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

2. La presencia de la Institución Educativa Juan María Céspedes favorece las ventas de su negocio, debido a la presencia de estudiantes, profesores y padres de familia

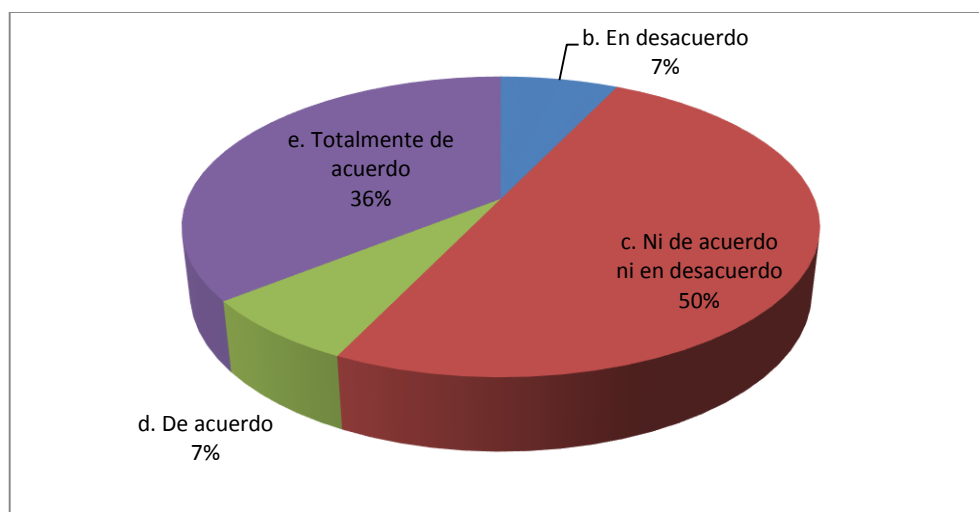
Cuadro 103. Favorece las ventas

2. La presencia de la Institución Educativa Juan María Céspedes favorece las ventas de su negocio, debido a la presencia de estudiantes, profesores y padres de familia	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
b. En desacuerdo	1	7%	7%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	50%	57%
d. De acuerdo	1	7%	64%
e. Totalmente de acuerdo	5	36%	100%
Total	14	100%	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 7% de los microempresarios están en desacuerdo porque consideran que la presencia de la institución educativa no beneficia las ventas en el negocio, el 50% de los microempresarios no están ni de acuerdo ni en desacuerdo; un 7% están de acuerdo porque consideran que la presencia de estudiantes y profesores favorece las ventas del negocio, y el 53% restante de los microempresarios considera que las ventas del negocio se ven beneficiadas por la presencia de la institución.

Gráfica 102. Favorece las ventas



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

3. En época de vacaciones la Institución Educativa Juan María Céspedes, se afecta ostensiblemente el negocio, al punto de tener que hacer recortes o implementar estrategias para estabilizar las ventas

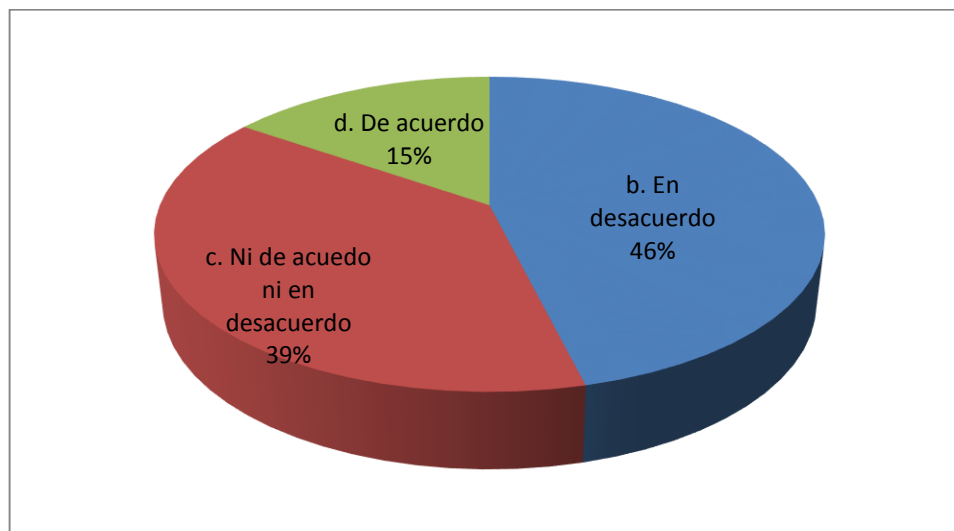
Cuadro 104. Vacaciones se afecta

3. En época de vacaciones la Institución Educativa Juan María Céspedes, se afecta ostensiblemente el negocio, al punto de tener que hacer recortes o implementar estrategias para estabilizar las ventas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
b. En desacuerdo	6	46%	46%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	39%	85%
d. De acuerdo	2	15%	100%
Total	13	100%	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 46% de los microempresarios están en desacuerdo porque que en época de vacaciones las ventas del negocio no se ven afectadas, el 39% de los microempresarios no están ni de acuerdo ni en desacuerdo; un 15% están de acuerdo porque consideran que en época de vacaciones las ventas del negocio se ven afectadas por la falta de estudiantes.

Gráfica 103. Vacaciones se afecta



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

4. Factores como el ruido durante la entrada o salida de los estudiantes, no afectan en nada el normal desarrollo de su negocio

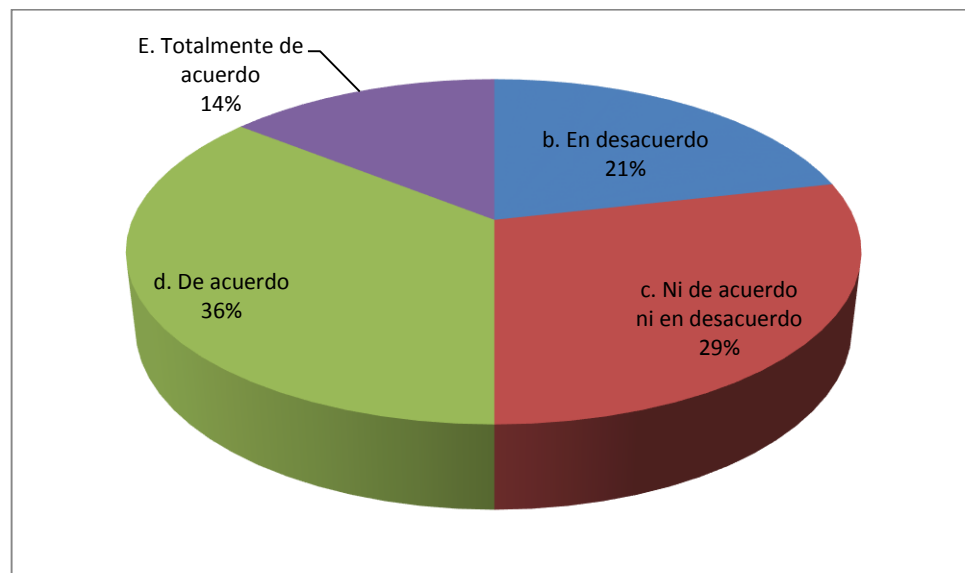
Cuadro 105. El ruido

4. Factores como el ruido durante la entrada o salida de los estudiantes, no afectan en nada el normal desarrollo de su negocio	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
b. En desacuerdo	3	21%	21%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	29%	50%
d. De acuerdo	5	36%	86%
E. Totalmente de acuerdo	2	14%	100%
Total	14	100%	100%

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 21% de los microempresarios están en desacuerdo porque los niveles de ruido que se presentan en la institución afecta el funcionamiento del negocio, el 29% de los microempresarios no están ni de acuerdo ni en desacuerdo; un 36% están de acuerdo porque consideran que el ruido no afecta el funcionamiento de los negocios de la zona, y el 14% está totalmente de acuerdo en que el ruido no genera ningún problema para las microempresas.

Gráfica 104. El ruido



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

5. El manejo del ruido causado por los estudiantes es tolerable y en ocasiones casi imperceptible

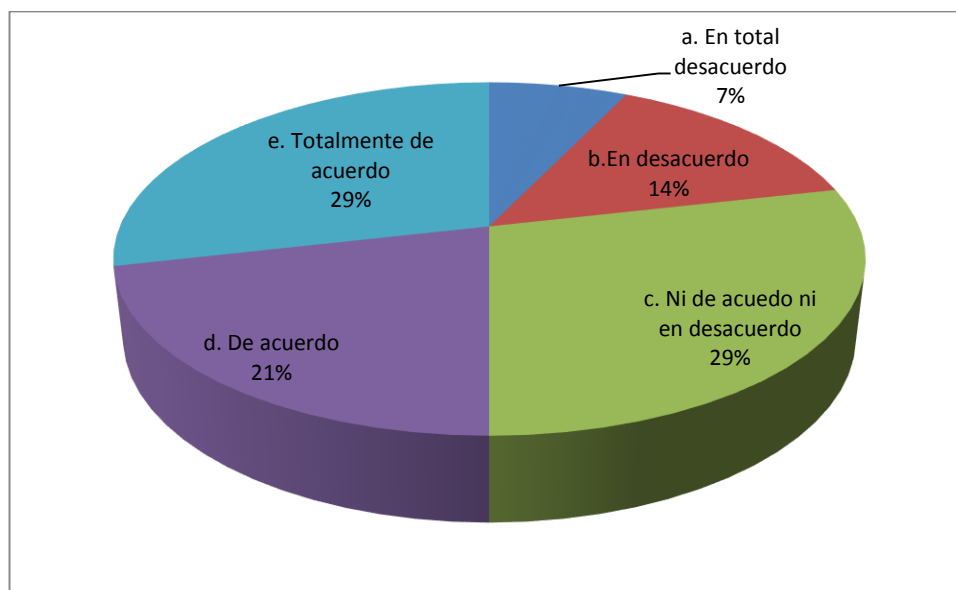
Cuadro 106. Maneo del ruido

5. El manejo del ruido causado por los estudiantes es tolerable y en ocasiones casi imperceptible	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a. En total desacuerdo	1	7%	7%
b. En desacuerdo	2	14%	21%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	29%	50%
d. De acuerdo	3	21%	71%
e. Totalmente de acuerdo	4	29%	100%
Total	14	100%	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 7% de los microempresarios están en total desacuerdo porque los niveles de ruido son muy altos y difíciles de tolerar, el 14% de los microempresarios están en desacuerdo, un 29% de los microempresarios no están ni de acuerdo ni en desacuerdo; un 21% están de acuerdo porque consideran que el ruido es tolerable, y el 29% está totalmente de acuerdo en que el ruido es casi imperceptible.

Gráfica 105. Maneo del ruido



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

6. Puede calificarse el comportamiento en general de los alumnos de la Institución Educativa Juan María Céspedes, como aceptable incluso como ejemplar en comparación con otras instituciones

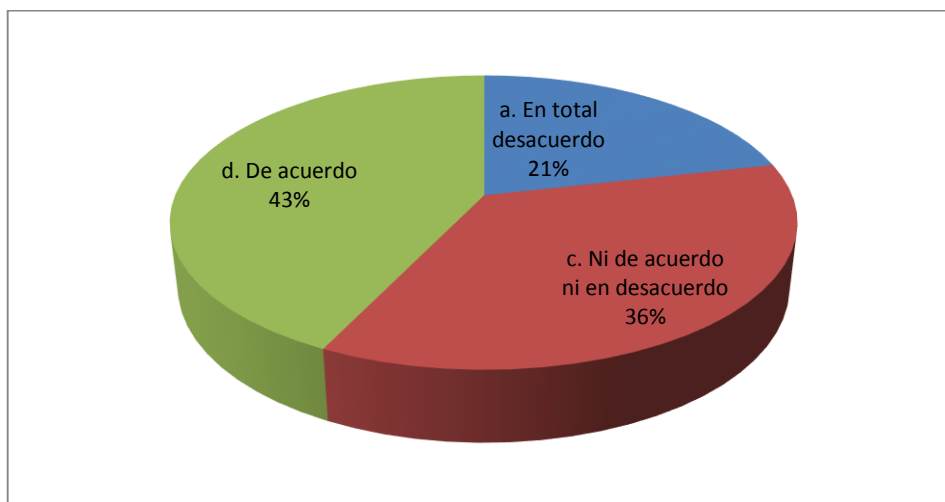
Cuadro 107. Comportamiento aceptable

6. Puede calificarse el comportamiento en general de los alumnos de la Institución Educativa Juan María Céspedes, como aceptable incluso como ejemplar en comparación con otras instituciones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a. En total desacuerdo	3	21%	21%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	36%	57%
d. De acuerdo	6	43%	100%
Total	14	100%	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 21% de los microempresarios están en total desacuerdo porque consideran que el comportamiento de los alumnos no es ejemplo para otras instituciones, el 36% de los microempresarios no están ni de acuerdo ni en desacuerdo; y un 43% están de acuerdo porque consideran que el comportamiento de los alumnos sirve de modelo para otras instituciones.

Gráfica 106. Comportamiento aceptable



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

7. Si su hijo (a) estudia en la Institución Educativa Juan María Céspedes, usted la recomendaría por su calidad académica y su orientación en valores

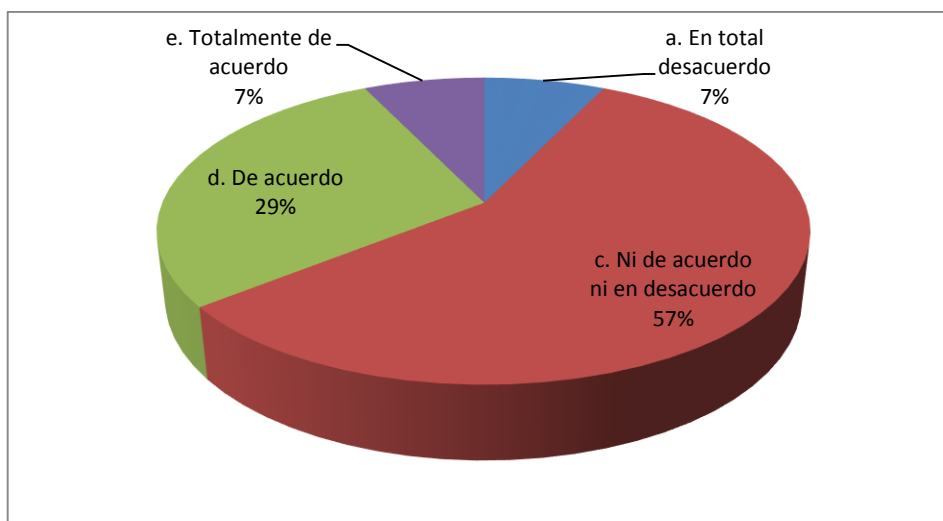
Cuadro 108. Recomienda la calidad académica

7. Si su hijo (a) estudia en la Institución Educativa Juan María Céspedes, usted la recomendaría por su calidad académica y su orientación en valores	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a. En total desacuerdo	1	7%	7%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	57%	64%
d. De acuerdo	4	29%	93%
e. Totalmente de acuerdo	1	7%	100%
Total	14	100%	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 7% de los microempresarios están en total desacuerdo porque no recomendarían a la institución educativa, el 57% de los microempresarios no están ni de acuerdo ni en desacuerdo; y un 29% están de acuerdo porque consideran que la institución es reconocida por la calidad académica, y el 7% está totalmente de acuerdo en recomendar a la institución académica.

Gráfica 107. Recomienda la calidad académica



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

8. Así no tenga hijos (as) o familiares, considera usted que la Institución Educativa Juan María Céspedes, es recomendable por los comentarios positivos en cuanto a su calidad académica y orientación en valores

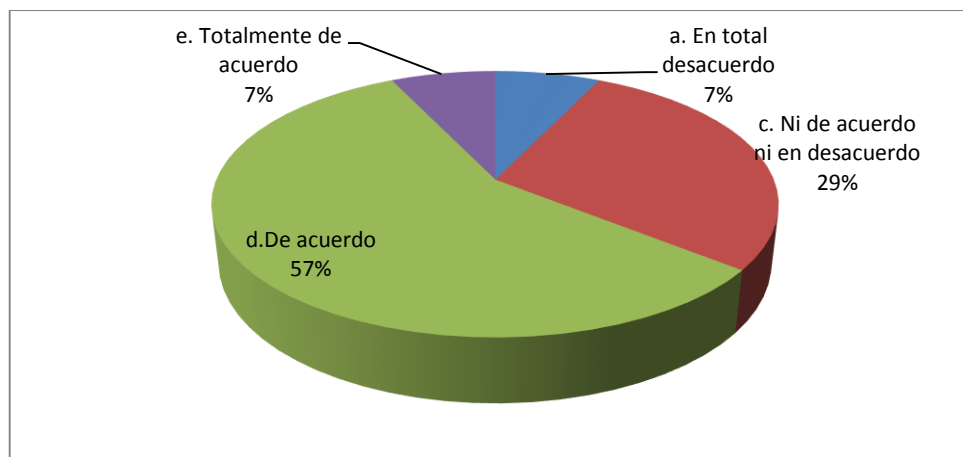
Cuadro 109. Recomienda por comentarios positivos

8. Así no tenga hijos (as) o familiares, considera usted que la Institución Educativa Juan María Céspedes, es recomendable por los comentarios positivos en cuanto a su calidad académica y orientación en valores	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a. En total desacuerdo	1	7%	7%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	29%	36%
d. De acuerdo	8	57%	93%
e. Totalmente de acuerdo	1	7%	100%
Total	14	100%	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 7% de los microempresarios están en total desacuerdo porque no recomendarían a la institución educativa, el 29% de los microempresarios no están ni de acuerdo ni en desacuerdo; y un 57% están de acuerdo porque consideran que la institución es reconocida por la calidad académica y la orientación en valores a los estudiantes.

Gráfica 108. Recomienda por comentarios positivos



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

9. Estaría usted dispuesto a contratar temporalmente en su empresa a un estudiante de la Institución Educativa Juan María Céspedes

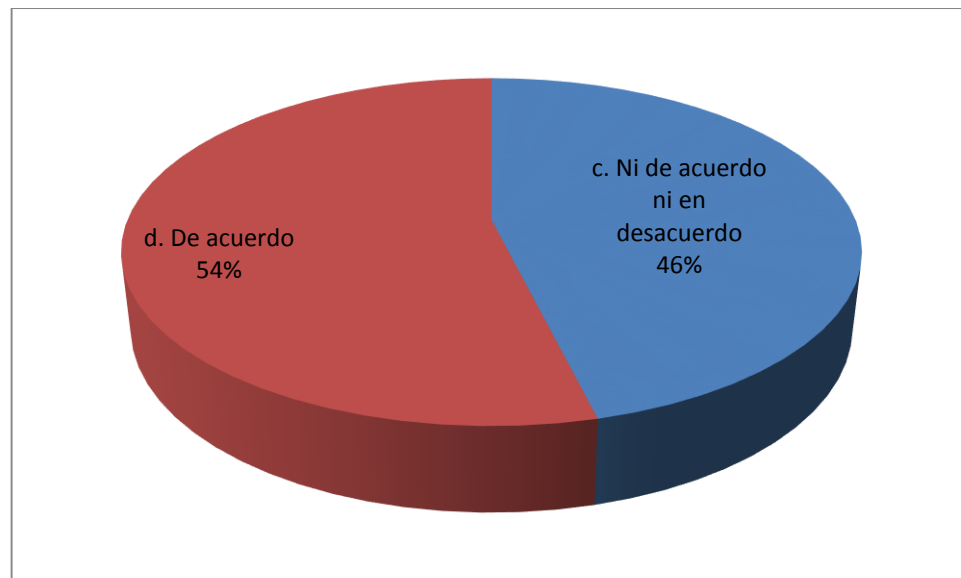
Cuadro 110. Contratación alumnos

9. Estaría usted dispuesto a contratar temporalmente en su empresa a un estudiante de la Institución Educativa Juan María Céspedes	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	46%	46%
d. De acuerdo	7	54%	100%
Total	13	100%	100%

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

El 7% de los microempresarios están en total desacuerdo porque no recomendarían a la institución educativa, el 29% de los microempresarios no están ni de acuerdo ni en desacuerdo; y un 57% están de acuerdo porque consideran que la institución es reconocida por la calidad académica y la orientación en valores a los estudiantes.

Gráfica 109. Contratación alumnos



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

5. ANALISIS

5.1 ANÁLISIS GENERAL

La investigación muestra que los estudiantes se sienten respetados y atendidos en un 73%, mientras que el 13% consideran que no son ni respetados ni atendidos por parte de directivos y docentes. Esta afirmación tiene que ver con algunos problemas de convivencia entre alumnos, docentes y directivos que se presentan en el hacer diario de la institución.

Es de anotar, que el 80% de los estudiantes de la Institución Educativa se sienten apoyados por los docentes, mientras que el 20% consideran que no cuentan con el apoyo de los docentes. En este punto es importante hacer referencia a la Guía para el Mejoramiento Institucional 34 del MEN, que señala que “Los equipos docentes han realizado esfuerzos coordinados para apoyar el proceso de enseñanza-aprendizaje en la comunicación recíproca, las relaciones horizontales y la negociación con los estudiantes”.

En cuanto al compartir los intereses personales entre alumnos y comunidad estudiantil, el 47% consideran que lo pueden hacer abiertamente, mientras que el 53% estima que no están de acuerdo en compartir abiertamente los intereses personales, esto se debe precisamente a falta de confianza que se generan entre docentes-directivos y alumnos.

Según la Guía para el Mejoramiento Institucional 34 del MEN se deben “Definir estrategias pedagógicas teniendo en cuenta las disparidades relacionadas con las condiciones personales, sociales y culturales de los estudiantes”², estas disparidades o diferencias deben ser tenidas en cuenta por los docentes y directivos para facilitar el canal de comunicación entre alumnos y los demás miembros de la institución.

² Ibíd. p.22.

En relación con la pregunta ¿los profesores motivan a los estudiantes por aprender?, se puede observar que el 80% consideran que si los motivan, mientras que el 20% afirma que no existe motivación suficiente a los alumnos por aprender por parte de los profesores.

De acuerdo con lo anterior, se observa que la Institución Educativa se debe hacer un poco de fortalecimiento a las directrices que traza la Guía para el Mejoramiento Institucional 34 del MEN en aspectos como:

Buscar nuevas maneras de hacer las cosas para que sus estudiantes aprendan con interés y motivación. Esto lo hace porque sabe que ellos construyen nuevos conocimientos de manera activa.

Tener claro que no debe limitar su trabajo a la simple adquisición de conocimientos básicos, sino asegurar que los estudiantes aprendan permanente y autónomamente, y puedan transferir lo que aprendieron a otras situaciones y contextos.

Estructurar los contenidos de cada área y grado, los proyectos transversales, las actividades didácticas, los recursos que se emplearán y las estrategias de evaluación, con base en el punto anterior.

Utilizar enfoques metodológicos y didácticas flexibles que permiten que cada estudiante aprenda colaborativamente teniendo en cuenta sus características, estilos y ritmos de aprendizaje³.

En relación con actividades programadas, el 20% de los estudiantes encuestados consideran que faltan solo cuando se tienen razones justificadas, mientras que el 80% consideran que faltan sin razones que ameriten el no asistir. Esto se debe a falta de incentivos, sentido de pertenencia y el inculcar la importancia que tiene la

³ Ibíd., p.21.

actividad programada, la cual puede ser la semana cultural, semanas deportivas y demás eventos que puede programar la rectoría de la Institución.

Según la Guía para el Mejoramiento Institucional 34 del MEN se deben realizar “Registros de los eventos que se realizan en la institución (actividades extracurriculares, salidas pedagógicas, participación en actividades culturales, artísticas y deportivas, etc.).

En consideración si los estudiantes se sienten bien y a gusto en la institución, se pudo evidenciar que el 73% contestan afirmativamente, mientras que el 27% restante señalan que no se sienten bien con la institución.

Lo anterior indica, según la Guía para el Mejoramiento Institucional 34 del MEN que el sentirse bien dentro de la institución por parte de los alumnos, es parte del resorte de los directivos y hace parte del área de clima escolar donde se debe pretender que “los estudiantes se identifiquen con la institución a través de elementos tales como las instalaciones, el escudo, el uniforme o el himno, pero también con aspectos relacionados con la filosofía y los valores institucionales”.

Según el estudio realizado a los estudiantes, el 99% considera que la institución los tiene en cuenta en planes, proyectos y programas de crecimiento. Además, según el mismo estudio, el 53% se siente parte de la institución y no piensa cambiarse de colegio, mientras que el 47% ha pensado en cambiar de institución educativa.

Es importante recordar, que según la Guía para el Mejoramiento Institucional 34 del MEN para incrementar el sentido de pertenencia en los alumnos se debe “contar con un plan de estudios institucional que cuenta con proyectos pedagógicos y contenidos transversales, y en su elaboración se tener en cuenta las características del entorno, la diversidad de la población, el PEI, los lineamientos curriculares y los estándares básicos de competencias establecidos por el MEN”.

En cuanto al tema de la existencia de grupos o pandillas que intimidan a los alumnos al interior de la institución, el 60% consideran que no esta problemática no existe en la institución. Sin embargo, el 40% restante se niega a firmar algo al respecto. Se puede observar que existe cierto temor al querer afirmar o denunciar que hay grupos o pandillas al interior de la institución, y se prefiere no responder ni a favor o en contra.

Por todo lo anterior, la Institución Educativa debe considerar y poner en práctica lo que dicta la Ley 1620 de 2013 en su artículo 26, sobre el tema del Comité Escolar de Convivencia, en el ámbito de sus competencias, desarrollará acciones para la promoción y fortalecimiento de la formación para la ciudadanía y el ejercicio de los Derechos Humanos, sexuales y reproductivos; para la prevención y mitigación de la violencia escolar y el embarazo en la adolescencia; y para la atención de las situaciones que afectan la convivencia escolar y el ejercicio de los Derechos Humanos, sexuales y reproductivos a partir de la implementación, desarrollo y aplicación de las estrategias y programas trazados por el Comité Nacional de Convivencia Escolar y por el respectivo Comité municipal, distrital o departamental de Convivencia Escolar, dentro del respeto absoluto de la Constitución y la ley”.

Se evidencia en el estudio sobre el consumo que el 87% de los estudiantes encuestados consideran que existen algunos casos de consumo de drogas. Este flagelo ha ido afectando a la comunidad escolar en los últimos años, donde no solo se evidencia el consumo, sino la venta por parte de estudiantes que son infiltrados por parte de grupos mafiosos del micro-tráfico.

Los datos anteriores, concuerdan con la realidad nacional, en donde un estudio realizado por la Universidad de la Sabana, muestra que:”...el consumo de alcohol y drogas es la puerta de entrada para los jóvenes a conductas delictivas como conflictos, robos, agresiones y arrestos.

Las expertas afirmaron que fumar, tomar trago y probar otras sustancias psicoactivas tiene una relación directa con la presencia de comportamientos antisociales. “Especialmente se encontró que el consumo de marihuana está relacionado con la conducta de pertenecer a una pandilla”.

Con respecto a los esquemas de seguridad implementados por la Institución Educativa, solo el 30% considera que contribuyen a la seguridad, es decir, que un 70% no se sienten seguros con los esquemas de seguridad implementados al interior del colegio.

Esta percepción se debe algunos puntos ciegos que tiene la institución, pasajes, baños, salones que por su ubicación permanecen solos en algunas horas de la jornada escolar, no se cuenta con cámaras de vigilancia o cualquier otro elementos tecnológico que permita prevenir o detectar en su momento una acción contra uno o varios estudiantes por parte de compañeros de la institución educativa.

Es también relevante hacer mención, que cuando un estudiante nuevo ingresa a la Institución Educativa, el 60% de los estudiantes encuestados afirma que se le orienta para facilitarle el proceso de adaptación, mientras un 40% estima que no se le orienta lo suficiente al estudiante recién ingresado.

Es de anotar, que la Guía para el Mejoramiento Institucional 34 del MEN, señala que la “Pertenencia y participación, ambiente físico, inducción a los nuevos estudiantes, motivación hacia el aprendizaje, manual de convivencia, actividades extracurriculares, bienestar de los alumnos, manejo de conflictos y casos difíciles”.

Cuando se presentan problemas, según los estudiantes encuestados, el 26% afirma que las diferentes situaciones problemas se identifican y solucionan abiertamente, mientras que el 74% considera que los problemas se solucionan unilateralmente, cuando estos son identificados.

Para la solución de problemas según la Guía para el Mejoramiento Institucional 34 del MEN “El comité de convivencia se reúne periódicamente y es reconocido como la instancia encargada de analizar y plantear soluciones a los problemas de convivencia que se presentan en la institución”.

En síntesis, se deben buscar diferentes alternativas entre los distintos actores de la institución, para la solución eficiente, eficaz e integral de los problemas que por lo general terminan afectando la convivencia y por ende el clima y la cultura organizacional.

Otro aspecto importante, que tiene en cuenta el presente estudio, es la relación entre profesores y alumnos, destacándose que el 72% de los estudiantes consideran que los profesores tratan a sus estudiantes como personas, enmarcándose en las directrices que traza la Constitución Nacional y la Ley 1098 de 2006, que indica que su artículo 3°. *Sujetos titulares de derechos*. Para todos los efectos de esta ley son sujetos titulares de derechos todas las personas menores de 18 años. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 34 del Código Civil, se entiende por niño o niña las personas entre los 0 y los 12 años, y por adolescente las personas entre 12 y 18 años de edad.

Ahora, en cuanto a las relaciones docentes colegas, se pudo establecer que el 81% de los docentes encuestados consideran que se respeta a los profesores cuyas áreas son diferentes.

En un 64% de los docentes se sienten incentivados tanto por la institución como por los alumnos para realizar sus labores pedagógicas. Lo cual se corrobora al afirmarse por parte de los docentes encuestados que el 65% de los profesores se sienten bien y a gusto en la institución donde laboran.

Por su parte, los docentes encuestados afirman que pueden aportar ideas y son escuchados en un 74%; participan en la toma de decisiones en un 77%, y en un 80% de los docentes trabajan con el objetivo de mejorar su ambiente laboral.

Cuando ingresa un docente nuevo, en un 80% consideran que se le orienta y se trata de que se integre al grupo de docentes de la institución; esto se debe en parte a que al docente de la institución se le valora con un 57% más como persona que por el trabajo que realiza o el rol que ejerce; esto hace que en un 74% se sientan estimados y necesarios para la institución

En el momento en que se presenta un problema con un docente, en un 35% consideran que se identifican las causas y se busca resolverlo abiertamente. En este caso, las directivas deben acudir a mejorar este aspecto, como lo señala la Guía para el Mejoramiento Institucional 34 del MEN al señalar:

“...la comunicación es indispensable. Este concepto no se limita al hablar; es un proceso fundamentado en el reconocimiento y el respeto por la diferencia y en el interés real hacia los demás. Implica escuchar de manera genuina a los compañeros y a las personas a las que sirve el establecimiento educativo – estudiantes, padres de familia y comunidad educativa en general. También requiere transmitir ideas, percepciones y conceptos de manera comprensible y oportuna a diferentes interlocutores. Una buena comunicación facilita la construcción de estrategias comunes para enfrentar los problemas que afectan a la institución. Además, fortalece el aprendizaje individual y colectivo, y está en la base del trabajo en equipo”.

Los docentes encuestados por su parte afirman, en un 75% estudian las alternativas en conjunto con las directivas antes de tomar una decisión, para lo cual existe en un 92% de los casos facilidad de comunicación entre docentes y directivos. Igualmente, en un 88% existe facilidad de comunicación entre los docentes, los

estudiantes y padres, para tratar asuntos diversos y que pueden afectar al alumno o a la comunidad estudiantil.

En cuanto a la seguridad, el 85% de los docentes consideran que existen ciertos riesgos en la institución donde laboran. Según la revista Semana: “Los docentes, además de ser blanco de amenazas de los grupos armados, tienen problemas para enseñar historia o música, materias que según algunas denuncias "molestan" a los miembros de organizaciones ilegales”⁴.

Un agravante fuera de los problemas de seguridad que atañe a la población docente, es el poco respaldo que reciben por parte de los padres, donde según los docentes encuestados solo el 23% considera que reciben apoyo de los padres de familia, lo que garantiza su seguridad a la hora de tomar correctivos.

Es por ello, que de acuerdo a la Guía para el Mejoramiento Institucional 34 del MEN, se recomienda la conformación de: “La Asamblea General de Padres de Familia, conformada por todos los padres del establecimiento, quienes son los responsables del ejercicio de sus derechos y deberes en relación con el proceso educativo de sus hijos”.

Según los docentes encuestados, en un 71% se han presentado amenazas, insultos o atentados contra algunos profesores por parte de alumnos o padres a causa de la labor que realizan. Con el agravante, que solo el 9% de los docentes encuestados, afirman que existen garantías de seguridad por parte de la institución; es decir; que el 91% de los profesores encuestados consideran que no hay garantías suficientes por parte de la institución educativa en materia de seguridad en caso de un problema con alumnos o acudientes.

⁴ Revista Semana. El riesgo de ser maestro en Colombia. (en línea). Disponible en Internet: <<http://www.semana.com/nacion/articulo/el-riesgo-maestro-colombia/244065-3>>

Por otra parte, el 100% de los directivos encuestados consideran que son vistos como funcionarios valiosos e importantes para la Institución educativa. Aspecto que es muy positivo a nivel del clima y la cultura organizacional, ya que son las personas encargadas de trazar directrices, cumplir con las diferentes normas emitidas por el MEN y la Secretaria de Educación municipal. Además, son considerados en un 50% como los defensores de los intereses institucionales.

De acuerdo a los directivos encuestados, el 50% se sienten incentivados por la institución para cumplir con las labores asignadas. Además, considera el 50% que sus ideas y aportes son escuchados, participando en un 50% en la toma de decisiones de carácter importante o trascendental para la institución educativa.

Por las razones anteriores, el 50% de los directivos encuestados, consideran que son incorporados a planes proyectos y programas realizados por la institución. Además, el 100% de los directivos encuestados consideran que se estudian las mejores alternativas antes de tomar una decisión.

Otro aspecto positivo que afirman tener los directivos, es que en un 100% consideran que tienen facilidad a la hora de comunicarse con el cuerpo de profesores de la institución educativa, igualmente con los alumnos y padres de familia.

A nivel del clima y cultura organizacional, considera el 100% de los directivos encuestados que trabajan en armonía. Es bien sabido por los expertos en desarrollo organizacional, que el clima y la cultura organizacional son dos aspectos fundamentales para incrementar o mejorar los resultados de cualquier organización.

En cuanto a los padres que participaron en la encuesta, el 63% mantiene un dialogo constante con sus hijos, en temas relacionados con asuntos escolares y personales, lo que indica que el 27% de los estudiantes no cuentan con este tipo de orientación, esto debido a que provienen de hogares disfuncionales, en donde la mujer o el

hombre hace las veces de la pareja. Esta falta de comunicación entre hijos(as) y padres ocasiona ciertas conductas negativas que terminan reflejándose en el aula de clase.

Sin embargo, el 71% de los padres encuestados han tratado de forma a sus hijos (as) en valores como el respeto, la honestidad, la tolerancia, la dignidad personal, la cooperación, la solidaridad, etc.

Por otra parte, el 97% de los padres destacan la labor realizada por los directivos de la institución y el 100% consideran de gran importancia la labor que realizan los profesores en lo concerniente con la formación de sus hijos (as), esto debido a que consideran en un 97% que los conocimientos impartidos por los docentes son bien transmitidos a los estudiantes.

De esta forma, el 86% de los padres encuestados consideran que la Institución educativa brinda apoyo suficiente a los estudiantes, lo que permite mejorar no solo su aspecto académico, sino también el formativo. Al punto que el 79% de los padres encuestados considera que los logros académicos alcanzados por sus hijos (as) se encuentran entre muy buenos y buenos.

Entonces, siendo consecuentes con lo anterior, el 94% de los padres encuestados se encuentran conformes con los servicios educativos que brinda la Institución educativa a sus hijos (as). Lo que brinda en un 84% cierta tranquilidad cuando deja a su hijo (a) en la institución educativa, esta conducta de tranquilidad se respalda la convicción que tiene el padre o acudiente, que a su hijo (a) estará seguro, sino que también aprenderá algo nuevo que sentará las bases para su futuro.

Por esta razón, el 94% de los padres encuestados, califica al servicio educativo que brinda la institución como muy bueno o bueno.

Es de anotar, que el grado de satisfacción de los padres, es superior al que experimenta sus hijos (as) que estudian en la institución, ya que solo el 82% está satisfecho (a) por hacer parte de la Institución educativa.

En lo que se refiere al personal de servicios generales, en un 75% se sienten satisfechos con la labor que realizan y reciben buen trato por parte de las directivas de la Institución Educativa. Además, un 100% de los empleados de servicios generales se sienten satisfechos con las condiciones laborales y económicas que les brinda el colegio en la actualidad.

Lo anterior, es un aspecto importante ya que contribuye a mejorar el clima y la cultura organizacional de la Institución Educativa. Debido a que existen buenas relaciones entre el personal de servicios generales, los docentes, directivos y demás miembros de la comunidad estudiantil, como alumnos y padres.

Es de anotar, que el personal de servicios generales recibe por parte de la institución apoyo cuando se les presenta algún problema, y se trabaja para mejorar cada vez sus actuales condiciones laborales, lo cual refleja en un 100%, según el personal de servicios generales el interés que tiene la institución por el bienestar por mejorar las condiciones laborales y de vida del personal de servicios generales.

Por otra parte, los egresados que participaron en el presente estudio, la mayoría son del año 2014, donde en un 53% se encuentra estudiando, un 13% trabajando. Lo anterior indica que más de la mitad de los estudiantes egresados continuaron sus estudios, ya sea en la educación terciaria, en tecnologías.

Ahora, los egresados que se encuentran trabajando, no lo están haciendo en algo relacionado con lo que estudiaron (62%), esto se debe en gran parte a que la orientación de la institución frente a lo que demanda el mercado. Razón por la cual deben continuar sus estudios, como lo están haciendo algunos egresados, quienes afirmaron que actualmente sigue estudios técnicos en un 21%, tecnologías en un 43% y estudios profesionales en un 36%. Los estudios tienen orientación en áreas como ciencias económicas en un 8%; ciencias sociales en un 8%, ingeniería de sistemas con un 8%.

Entre las diferentes habilidades que dicen tener los egresados se destaca el trabajo en equipo con un 58%.

Por otra parte, el 13% de los egresados encuestados afirman que se les invita a los diferentes actos que hace la institución educativa. Lo cual deja entrever que el 87% ha ido perdiendo contacto con la institución educativa.

Lo anterior, es el reflejo de la falta de disponibilidad de profesores y directivos con sus egresados, pues solo el 27% consideran que han recibido ayuda cuando la solicitan por parte del personal de la institución.

Por otra parte, el 36% los vecinos encuestados consideran que la presencia de la Institución Educativa Juan María Céspedes, dinamiza el sector en términos económicos.

Fuera de lo anterior, el 20% de los vecinos consideran que el comportamiento de los alumnos de la institución educativa es notable y ejemplar, mientras que en un 80% señalan todo lo contrario, es decir, mal comportamiento por parte de los alumnos de la institución educativa. Esta percepción se debe a que cerca del 50% de los vecinos han presenciado problemas entre estudiantes de la institución educativa que han alterado el orden normal del barrio, sobre todo por riñas y escándalos entre alumnos que portan el uniforme de I.E.

Sin embargo, en términos generales el 56% de los vecinos califican el comportamiento de los alumnos como aceptable en comparación con otras instituciones educativas.

En cuanto a las empresas ubicadas cerca de la institución educativa, se puede afirmar, que los 67% del micro-empresario encuestados tienen sus negocios cerca al colegio por más de tres años. Debido a esta experiencia pueden afirmar en un 43% que la presencia de la institución educativa favorece las ventas de su negocio, esto depende también del tipo de unidad productiva, pues la presencia del colegio

favorece principalmente a tiendas, ventas de helados, ventas de fritanga y fotocopiadoras y papelerías.

Sin embargo, solo el 15% de los micro-empresarios encuestados consideran que en época de vacaciones, son afectadas las ventas del negocio, a causa de no presencia de estudiantes.

En cuanto a otros factores como el ruido que se genera a la entrada y la salida, el 86% de los micro empresarios encuestados, consideran que los afecta en el normal funcionamiento de sus negocios. Además, del parqueo de motos, bicicletas y automóviles tanto particulares como privados a las horas de entrada y salida de los estudiantes, lo que afecta el ingreso de clientes a los diferentes negocios que se encuentran cerca a la I.E.

En síntesis, el 43% los micro-empresarios encuestados califican el comportamiento general de los estudiantes de la Institución Educativa Juan María Céspedes, como aceptable en comparación con otras instituciones.

ANALISIS DE CORRELACIÓN

Al correlacionar algunas de las respuesta obtenidas durante el estudio se pudo establecer:

Docentes.

Al establecer un comparativo entre la pregunta 12. **¿A los docentes se les valora más como personas, que por el trabajo que realizan o el rol que ejercen?** y la pregunta 13. **¿Los docentes se sienten estimados y necesarios para la institución?**. Los resultados obtenidos muestran que una gran parte de los docentes de la institución educativa, sienten que no son valorados en la labor que desempeñan a nivel educativo. Esta situación se convierte en un problema que requiere atención; debido a que esta situación afecta el rendimiento laboral de los

docentes; quienes no se sienten valorados o creen que no son importantes para la institución.

12. A LOS DOCENTES SE LES VALORA MAS COMO PERSONAS, QUE POR EL TRABAJO QUE REALIZAN O EL ROL QUE EJERCEN						
13. Los docentes se sienten estimados y necesarios para la institución	a. En total desacuerdo	b. En desacuerdo	c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	d. De acuerdo	e. Totalmente de acuerdo	TOTAL
b. En desacuerdo	0	1	0	2	0	3
Row %	0,0	33,3	0,0	66,7	0,0	100,0
Col %	0,0	16,7	0,0	10,5	0,0	8,6
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	2	2	2	0	6
Row %	0,0	33,3	33,3	33,3	0,0	100,0
Col %	0,0	33,3	25,0	10,5	0,0	17,1
d. De acuerdo	1	3	6	15	0	25
Row %	4,0	12,0	24,0	60,0	0,0	100,0
Col %	100,0	50,0	75,0	78,9	0,0	71,4
e. Totalmente de acuerdo	0	0	0	0	1	1
Row %	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0
Col %	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	2,9
TOTAL	1	6	8	19	1	35
Row %	2,9	17,1	22,9	54,3	2,9	100,0
Col %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Directivos.

Al establecer un comparativo entre la pregunta 9. **¿Los directivos trabajan en función de un mejor ambiente laboral?** y la pregunta 7. **¿Los directivos buscan nuevas y mejores ideas para mejorar el funcionamiento institucional?**. Haciendo un comparativo entre la postura que tienen los directivos de la institución y la labor que realizan para mejorar el funcionamiento de la Institución Educativa; es importante destacar que el papel que desempeñan los directivos, se enfoca en mejorar las condiciones laborales y económicas de los empleados, cumpliendo simultáneamente con otra función vital que se basa en la búsqueda de las alternativas y estrategias que ayuden a obtener los resultados esperados con las funciones que se realizan a diario.

9. LOS DIRECTIVOS TRABAJAN EN FUNCIÓN DE UN MEJOR AMBIENTE LABORAL		
7. Los directivos buscan nuevas y mejores ideas para mejorar el funcionamiento institucional	d. De acuerdo	TOTAL
	d. De acuerdo	
	Row %	
	Col %	
	e. Totalmente de acuerdo	
	Row %	
	Col %	
	TOTAL	
	Row %	
	Col %	

Padres de Familia.

Al establecer un comparativo entre la pregunta 3. **¿Qué calificación tiene para usted la labor realizada por los directivos de la institución?** y la pregunta 8. **¿La Institución Educativa brinda apoyo de forma especial a sus hijos (as) para mejorar en su aspecto académico y formativo?**. Los resultados obtenidos muestran que el 51% califica la gestión realizada por los directivos como buena, debido a que se han cumplido los objetivos institucionales; mientras que el 46% de los padres de familia califican la labor realizada por los directivos como muy buena.

Frente a los logros académicos obtenidos por los estudiantes, los padres de familia consideran que el 41% han sido buenos, y el 38% afirma que los logros académicos actuales han sido muy buenos.

Una gran parte de los padres de familia consideran que la labor realizada por los directivos ha sido satisfactoria, debido a que se han cumplido con los objetivos institucionales propuestos, así como también muestra que la Institución Educativa

ha implementado estrategias que influyen en el aspecto académico y formativo de los estudiantes.

3. QUÉ CALIFICACIÓN TIENE PARA USTED LA LABOR REALIZADA POR LOS DIRECTIVOS	
8. La institución educativa brinda apoyo de forma especial a sus hijos (as) para mejorar en su aspecto académico y formativo	
	b. En des
	c. Ni de acuerdo ni en des
	d. De
	e. Totalmente de

Servicios Generales.

Al establecer un comparativo entre la pregunta 6. **¿La Institución Educativa Juan María Céspedes le brin el apoyo necesario cuando tiene algún problema el**

personal de servicio general? y la pregunta 1. **¿En la labor que realiza, se siente satisfecho con el trato recibido por parte de las directivas de la Institución Educativa Juan María Céspedes?**. Los resultados obtenidos muestran que el 25% de los miembros de servicios generales se sienten satisfechos con el trato que reciben por parte de las directivas de la Institución, el 75% se sienten muy satisfechos porque reciben un trato amable y respetuoso por parte de los miembros de la parte directiva.

Teniendo en cuenta lo anterior, es evidente que la institución educativa ha establecido un mecanismo que sirve para brindar apoyo a los empleados de la institución; lo que es una muestra de que la institución está comprometida en mejorar las condiciones laborales y económicas.

6. LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUAN MARÍA CÉSPEDES LE BRINDA EL APOYO NECESARIO CUANDO TIENE ALGÚN PROBLEMA EL PERSONAL DE SERVICIO GENERAL			
1. En la labor que realiza, se siente satisfecho con el trato recibido por parte de las directivas de la Institución Educativa Juan María Céspedes.	d. De acuerdo	e. Totalmente de acuerdo	TOTAL
d. De acuerdo	0	1	1
Row %	0,0	100,0	100,0
Col %	0,0	33,3	25,0
e. Totalmente de acuerdo	1	2	3
Row %	33,3	66,7	100,0
Col %	100,0	66,7	75,0
TOTAL	1	3	4
Row %	25,0	75,0	100,0
Col %	100,0	100,0	100,0

Egresados.

Al establecer un comparativo entre la pregunta 7. **Señala cuál de las siguientes áreas de formación que recibiste durante la formación en la Institución**

Educativa Juan María Céspedes y la pregunta 12. **El ambiente general del colegio cuando eras estudiante lo calificas como agradable, cordial y de armonía entre directivos, docentes y estudiantes:** Los resultados muestran que la mayoría de los estudiantes egresaron recibieron una formación académica que se estructuró a partir de áreas como las ciencias sociales, la literatura y la contabilidad que tuvo una influencia importante en la formación cognitiva e integral de los estudiantes.

Además de eso los egresados destacaron que en la Institución Educativa, ha forjado un ambiente agradable generalmente porque existe una buena relación entre directivos, docentes y estudiantes; situación que sin duda ha sido fundamental para lograr cumplir con los objetivos de la institución.

7. SEÑALA CUAL DE LAS SIGUIENTES ÁREAS DE FORMACIÓN QUE RECIBISTE DURANTE LA FORMACIÓN EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUAN MARÍA CÉSPEDES:						
12.El ambiente general del colegio cuando eras estudiante lo calificas como agradable, cordial y de armonía entre directivos, docentes y estudiantes	a. Ciencias sociales	b. Lenguaje y literatura	f. Contabilidad	h. No contribuyo, ni afecto	i. Todas las anteriores	TOTAL
a. En total desacuerdo	0	0	0	0	1	1
Row %	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0
Col %	0,0	0,0	0,0	0,0	14,3	8,3
b. En desacuerdo	1	0	0	1	1	3
Row %	33,3	0,0	0,0	33,3	33,3	100,0
Col %	50,0	0,0	0,0	100,0	14,3	25,0
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0	1	0	0	1
Row %	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
Col %	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	8,3
d. De acuerdo	0	1	0	0	4	5
Row %	0,0	20,0	0,0	0,0	80,0	100,0
Col %	0,0	100,0	0,0	0,0	57,1	41,7
e. Totalmente de acuerdo	1	0	0	0	1	2
Row %	50,0	0,0	0,0	0,0	50,0	100,0
Col %	50,0	0,0	0,0	0,0	14,3	16,7
TOTAL	2	1	1	1	7	12
Row %	16,7	8,3	8,3	8,3	58,3	100,0
Col %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Vecinos.

Al establecer un comparativo entre la pregunta 2. **¿La presencia de la Institución Educativa Juan María Céspedes, dinamiza el barrio en términos económicos,**

debido a la presencia de estudiantes, profesores y padres de familia? y la pregunta 3. **¿Es notable el buen comportamiento de los estudiantes a la hora de salir para sus casas o ingresar para el colegio?**: Los resultados obtenidos llevan a considerar que la mitad de los habitantes del sector, han sido testigos del desarrollo que se ha presentado en el barrio por la presencia de la institución educativa; que han tenido un aumento de las ventas en los negocios.

El dinamismo que se ha generado en el sector a nivel económico, es el resultado de una serie de factores relacionados con los factores que ocasionan el desarrollo, siendo una ventaja el buen comportamiento que tienen los estudiantes.

2. LA PRESENCIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUAN MARIA CESPEDES, DINAMIZA EL BARRIO EN TERMINOS ECONÓMICOS, DEBIDO A LA PRESENCIA DE ESTUDIANTES, PROFESORES Y PADRES DE FAMILIA					
3. Es notable el buen comportamiento de los estudiantes a la hora de salir para sus casas o ingresar para el colegio	a. En total desacuerdo	c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	d. De acuerdo	e. Totalmente de acuerdo	TOTAL
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	0	2	1	4
Row %	25,0	0,0	50,0	25,0	100,0
Col %	100,0	0,0	40,0	100,0	44,4
d. De acuerdo	0	1	2	0	3
Row %	0,0	33,3	66,7	0,0	100,0
Col %	0,0	50,0	40,0	0,0	33,3
e. Totalmente de acuerdo	0	1	1	0	2
Row %	0,0	50,0	50,0	0,0	100,0
Col %	0,0	50,0	20,0	0,0	22,2
TOTAL	1	2	5	1	9
Row %	11,1	22,2	55,6	11,1	100,0
Col %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Microempresarios.

Al establecer un comparativo entre la pregunta 2. **¿La presencia de la Institución Educativa Juan María Céspedes favorece las ventas de su negocio, debido a**

la presencia de estudiantes, profesores y padres de familia? y la pregunta 4. ¿Factores como el ruido durante la entrada o salida de los estudiantes, no afectan en nada el normal desarrollo de su negocio?: Los resultados obtenidos llevan a considerar que la mitad de los habitantes del sector, afirman que el funcionamiento de la Institución Educativa favorece las ventas de los negocios que se encuentran cerca de la institución. Por esta razón los vecinos consideran que el dinamismo y desarrollo obtenido proviene en gran manera de la cantidad de docentes, estudiantes y padres de familia.

Aunque factores como el ruido, puede convertirse en un problema que afecta el funcionamiento común de los negocios que hay en el sector; una parte de los microempresarios afirman que el ruido no afecta las actividades comerciales que realizan diariamente; ya que los niveles de ruido emitidos no son tan altos.

2. LA PRESENCIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUAN MARIA CESPEDES FAVORECE LAS VENTAS DE SU NEGOCIO, DEBIDO A LA PRESENCIA DE ESTUDIANTES, PROFESORES Y PADRES DE FAMILIA					
4. Factores como el ruido durante la entrada o salida de los estudiantes, no afectan en nada el normal desarrollo de su negocio	b. En desacuerdo	c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	d. De acuerdo	e. Totalmente de acuerdo	TOTAL
b. En desacuerdo	1	0	1	1	3
Row %	33,3	0,0	33,3	33,3	100,0
Col %	100,0	0,0	100,0	20,0	21,4
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	3	0	1	4
Row %	0,0	75,0	0,0	25,0	100,0
Col %	0,0	42,9	0,0	20,0	28,6
d. De acuerdo	0	4	0	1	5
Row %	0,0	80,0	0,0	20,0	100,0
Col %	0,0	57,1	0,0	20,0	35,7
E. Totalmente de acuerdo	0	0	0	2	2
Row %	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0
Col %	0,0	0,0	0,0	40,0	14,3
TOTAL	1	7	1	5	14
Row %	7,1	50,0	7,1	35,7	100,0
Col %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

5.2 RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS

De acuerdo con el instrumento utilizado para la investigación los resultados obtenidos fueron los siguientes:

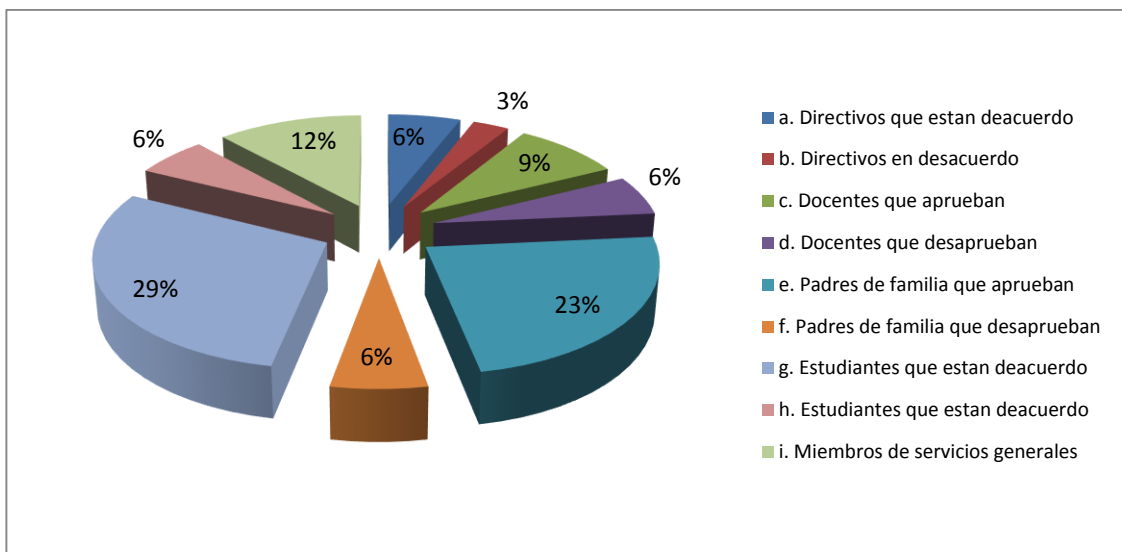
Cuadro 111. Directivos nuevos

1. Directivos nuevos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a. Directivos que están de acuerdo	2	6	6
b. Directivos en desacuerdo	1	3	9
c. Docentes que aprueban	3	9	18
d. Docentes que desaprueban	2	6	24
e. Padres de familia que aprueban	8	24	47
f. Padres de familia que desaprueban	2	6	53
g. Estudiantes que están de acuerdo	10	29	82
h. Estudiantes que están de acuerdo	2	6	88
i. Miembros de servicios generales	4	12	100
Total	34	100	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

En cuanto al hecho de incorporar directivos nuevos en la institución educativa, el 6% de los directivos están de acuerdo, y el 3% no están de acuerdo con lo propuesto; el 9% los docentes aprueban el hecho de renovar la estructura directiva, el 6% no está de acuerdo; en relación con los padres de familia el 24% está de acuerdo y el 6% restante no; en los estudiantes el 29% están de acuerdo en el ingreso de nuevos directivos y el 6% no aprueban esta medida, los miembros de servicios generales que corresponden al 12% están de acuerdo con la propuesta.

Gráfica 110. Directivos nuevos



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

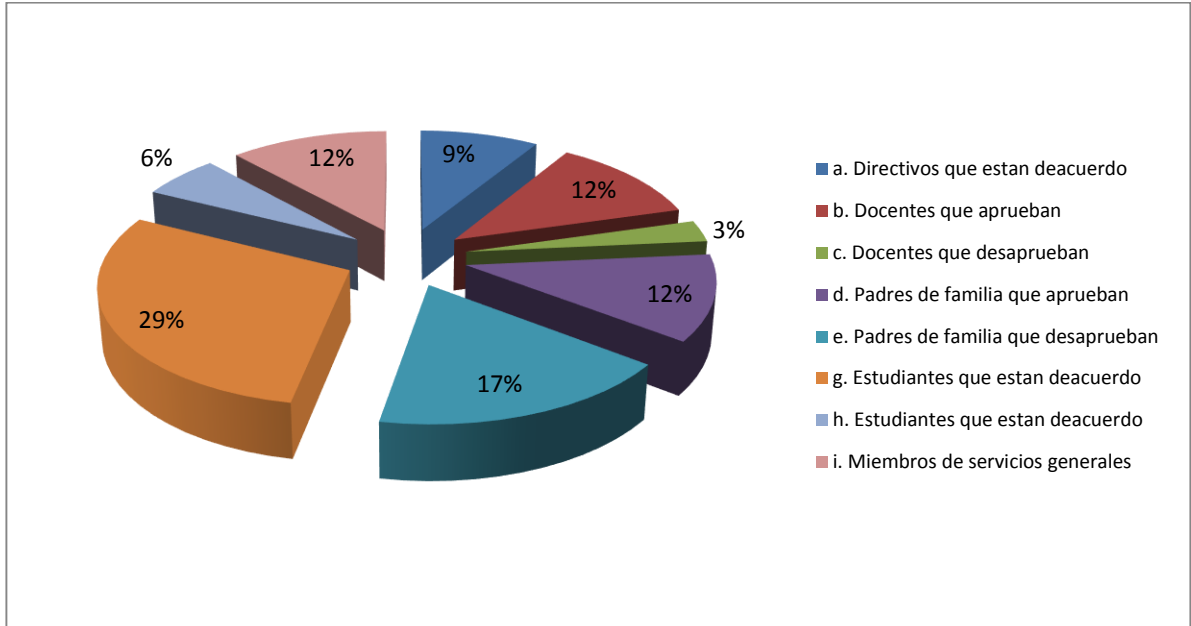
Cuadro 112. Incorporación nuevos docentes

2. Docentes nuevos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a. Directivos que están de acuerdo	3	9	9
b. Docentes que aprueban	4	12	21
c. Docentes que desaprueban	1	3	24
d. Padres de familia que aprueban	4	12	35
e. Padres de familia que desaprueban	6	18	53
g. Estudiantes que están de acuerdo	10	29	82
h. Estudiantes que están de acuerdo	2	6	88
i. Miembros de servicios generales	4	12	100
Total	34	100	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

En cuanto al hecho de incorporar docentes nuevos en la institución educativa, el 9% de los directivos están de acuerdo, el 12% de los docentes aprueban el hecho de renovar la planta de docentes, el 3% no está de acuerdo; en relación con los padres de familia el 12% está de acuerdo y el 18% restante no; en los estudiantes el 29% están de acuerdo en el ingreso de nuevos directivos y el 6% no aprueban esta medida, los miembros de servicios generales que corresponden al 12% están de acuerdo con la propuesta.

Gráfica 111. Incorporación nuevos docentes



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

Cuadro 113. Proyectos en curso

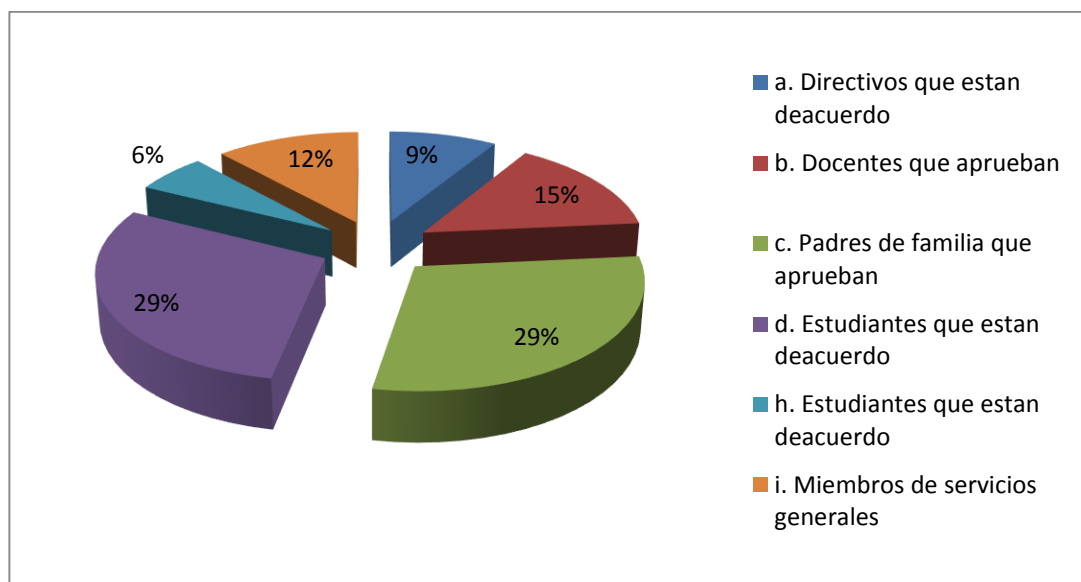
3. Proyectos en curso (Certificación de calidad)	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a. Directivos que están de acuerdo	3	9	9
b. Docentes que aprueban	5	15	24
c. Padres de familia que aprueban	10	29	53
d. Estudiantes que están de acuerdo	10	29	82
h. Estudiantes que están de acuerdo	2	6	88
i. Miembros de servicios generales	4	12	100
Total	34	100	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

En cuanto al hecho de poner en marcha proyectos de certificación de calidad en la institución educativa, el 9% de los directivos están de acuerdo, el 15% de los docentes aprueban el hecho de implementar proyectos de certificación educativa, en relación con los padres de familia el 29% está de acuerdo; en los estudiantes el

29% están de acuerdo con estos proyectos y el 6% no aprueban esta medida, los miembros de servicios generales que corresponden al 12% están de acuerdo con la propuesta.

Gráfica 112. Proyectos en curso



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

Cuadro 114. Falta de apropiación

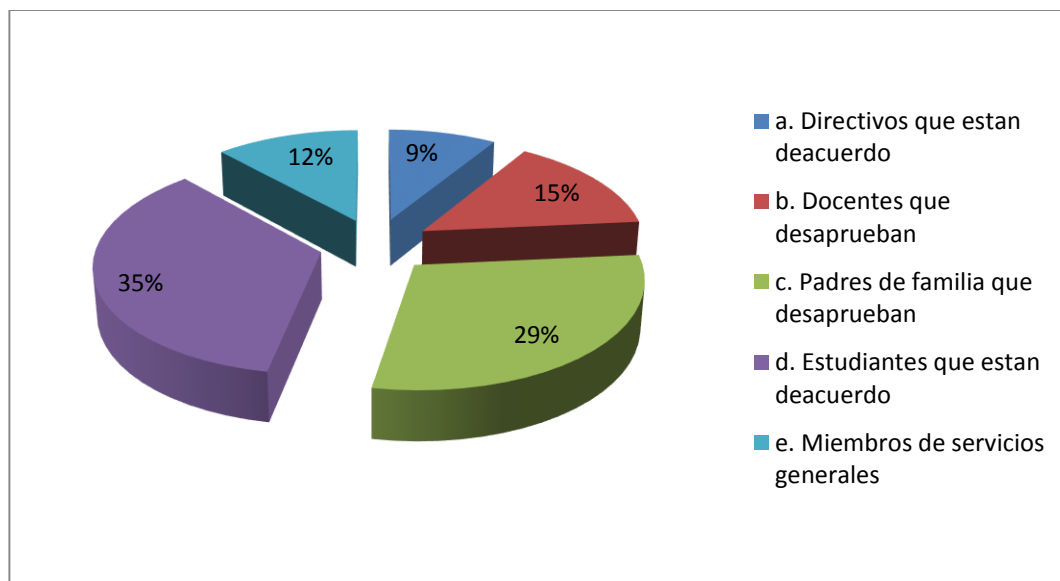
4. Falta de apropiación de los proyectos institucionales	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a. Directivos que están en desacuerdo	3	9	9
b. Docentes que desaprueban	5	15	24
c. Padres de familia que desaprueban	10	29	53
d. Estudiantes que están desacuerdo	12	35	88
e. Miembros de servicios generales	4	12	100
Total	34	100	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

En cuanto al hecho de falta de apropiación de proyectos institucionales en la institución educativa, el 9% de los directivos están desacuerdo, el 15% de los docentes no aprueban la continuidad de esta problemática, en relación con los padres de familia el 29% no están de acuerdo; en los estudiantes el 35% no está

con esta situación porque la falta de proyectos institucionales afecta los procesos de aprendizaje y el 12% de los miembros de servicios generales no está de acuerdo con la presencia de esta situación.

Gráfica 113. Falta de apropiación



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

Cuadro 115. Falta de Horizonte Institucional

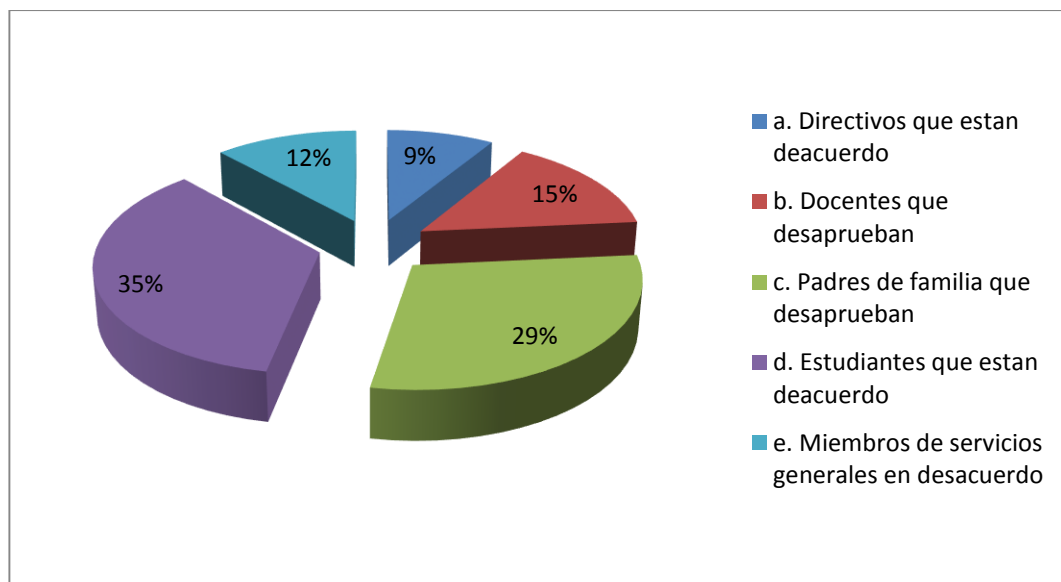
5. Falta de un horizonte institucional	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a. Directivos que no están de acuerdo	3	9	9
b. Docentes que no aprueban	5	15	24
c. Padres de familia que no aprueban	10	29	53
d. Estudiantes que no están de acuerdo	12	35	88
e. Miembros de servicios generales en desacuerdo	4	12	100
Total	34	100	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

En cuanto al hecho de falta de un horizonte institucional, el 9% de los directivos están desacuerdo, el 15% de los docentes no aprueban la continuidad de esta problemática, en relación con los padres de familia el 29% no están de acuerdo; en

los estudiantes el 35% no comparte esta situación porque la falta de un horizonte institucional hace que sea muchos más difícil cumplir con los objetivos institucionales, enfocados a la calidad en el conocimiento de los estudiantes y el 12% de los miembros de servicios generales no está de acuerdo con la presencia de esta situación.

Gráfica 114. Falta horizonte institucional



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

Cuadro 116. Falta de políticas de inclusión

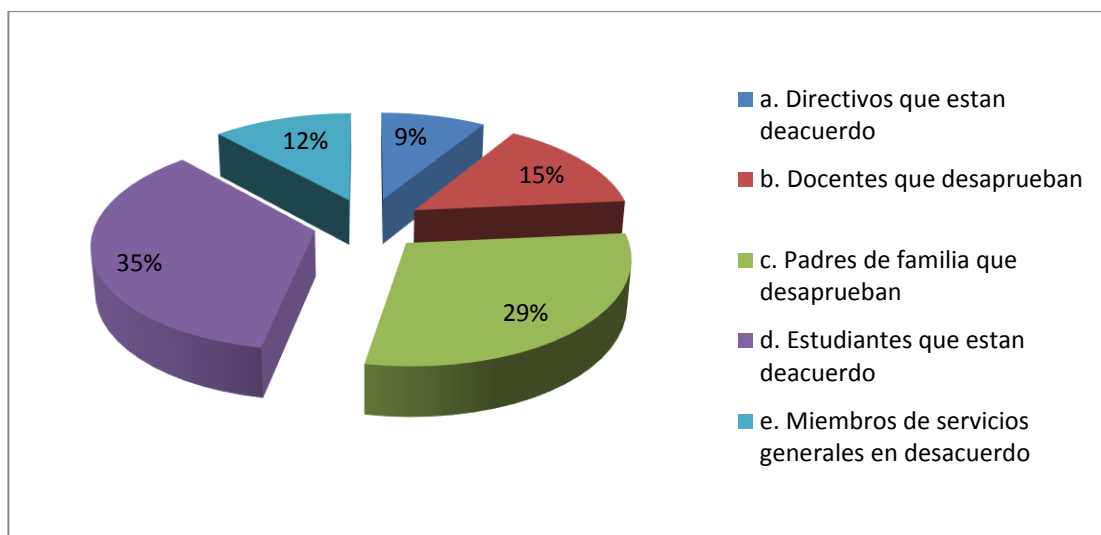
6. Falta de políticas de inclusión	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a. Directivos que no están de acuerdo	3	9	9

b. Docentes que desaproveban	5	15	24
c. Padres de familia que desaproveban	10	29	53
d. Estudiantes que no están de acuerdo	12	35	88
e. Miembros de servicios generales en desacuerdo	4	12	100
Total	34	100	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

En cuanto al hecho de falta de políticas de inclusión, el 9% de los directivos están desacuerdo, el 15% de los docentes no aprueban la continuidad de esta problemática, en relación con los padres de familia el 29% no están de acuerdo; en los estudiantes el 35% no comparte esta situación porque la falta de políticas de inclusión afecta el crecimiento educativo de la institución, y el 12% de los miembros de servicios generales no está de acuerdo con la presencia de esta situación.

Gráfica 115. Falta de políticas de inclusión



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

Cuadro 117. Falta material didáctico

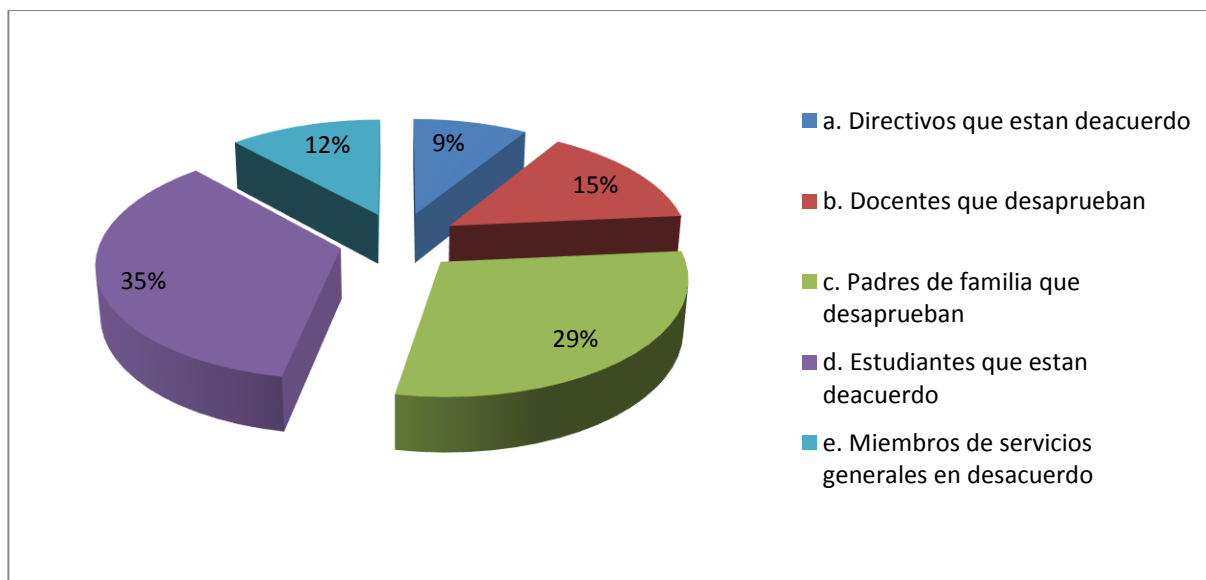
7. Falta de material didáctico	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a. Directivos que no están de acuerdo	3	9	9
b. Docentes que desaproveban	5	15	24

c. Padres de familia que desaprueban	10	29	53
d. Estudiantes que no están de acuerdo	12	35	88
e. Miembros de servicios generales en desacuerdo	4	12	100
Total	34	100	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

En cuanto a la falta de material didáctico, el 9% de los directivos están desacuerdo, el 15% de los docentes no aprueban la continuidad de esta problemática, en relación con los padres de familia el 29% no están de acuerdo; en los estudiantes el 35% no comparte esta situación porque es un factor que interviene directamente en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, y el 12% de los miembros de servicios generales no está de acuerdo con la presencia de esta situación.

Gráfica 116. Falta material didáctico



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

Cuadro 118. Falta de enfoque en el proyecto de vida de los alumnos

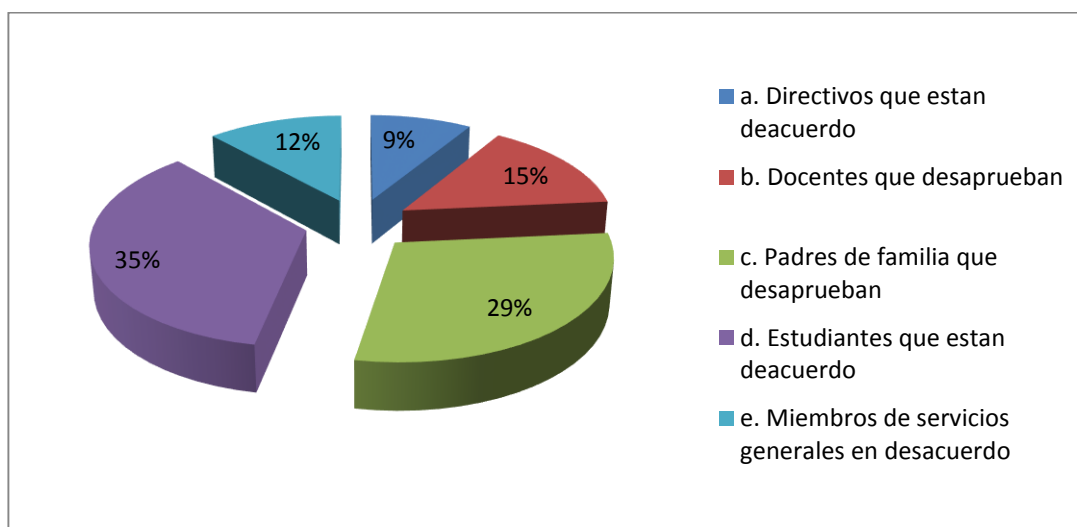
8. Falta de enfoque en el proyecto de vida de los alumnos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a. Directivos que no están de acuerdo	3	9	9
b. Docentes que desaprueban	5	15	24

c. Padres de familia que desaproveban	10	29	53
d. Estudiantes que no están de acuerdo	12	35	88
e. Miembros de servicios generales en desacuerdo	4	12	100
Total	34	100	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

En cuanto a la falta de enfoque del proyecto de vida en los alumnos de la institución educativa el 9% de los directivos están desacuerdo, el 15% de los docentes no aprueban la continuidad de esta problemática, en relación con los padres de familia el 29% no están de acuerdo; en los estudiantes el 35% no comparte esta situación porque la institución educativa juega un papel fundamental en cuanto al hecho de estructurar un proyecto de vida, y el 12% de los miembros de servicios generales no está de acuerdo con la presencia de esta situación.

Cuadro 117. Falta de enfoque en el proyecto de vida de los alumnos



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

Cuadro 119. Falta de formación integral de los alumnos

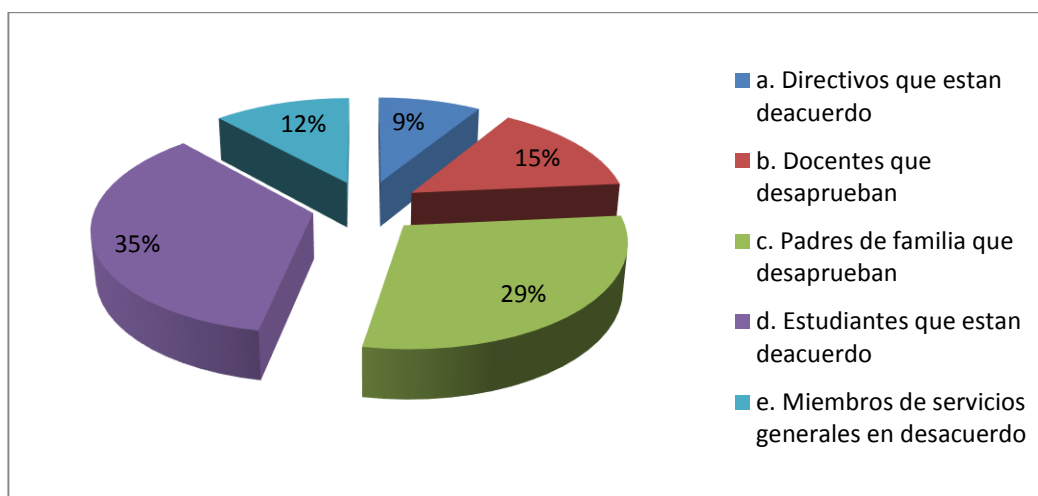
9. Falta de formación integral de los alumnos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a. Directivos que no están de acuerdo	3	9	9
b. Docentes que desaproveban	5	15	24

c. Padres de familia que desaprueban	10	29	53
d. Estudiantes que no están de acuerdo	12	35	88
e. Miembros de servicios generales en desacuerdo	4	12	100
Total	34	100	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

En cuanto a la falta de formación integral de los alumnos de la institución educativa el 9% de los directivos están desacuerdo, el 15% de los docentes no aprueban la continuidad de esta problemática, en relación con los padres de familia el 29% no están de acuerdo; en los estudiantes el 35% no comparte esta situación porque la falta de formación integral de los estudiantes, termina afectando el desarrollo de un proyecto de vida óptimo, y el 12% de los miembros de servicios generales no está de acuerdo con la presencia de esta situación.

Gráfica 118. Falta de formación integral de los alumnos



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

Cuadro 120. Bajos resultados en las pruebas saber

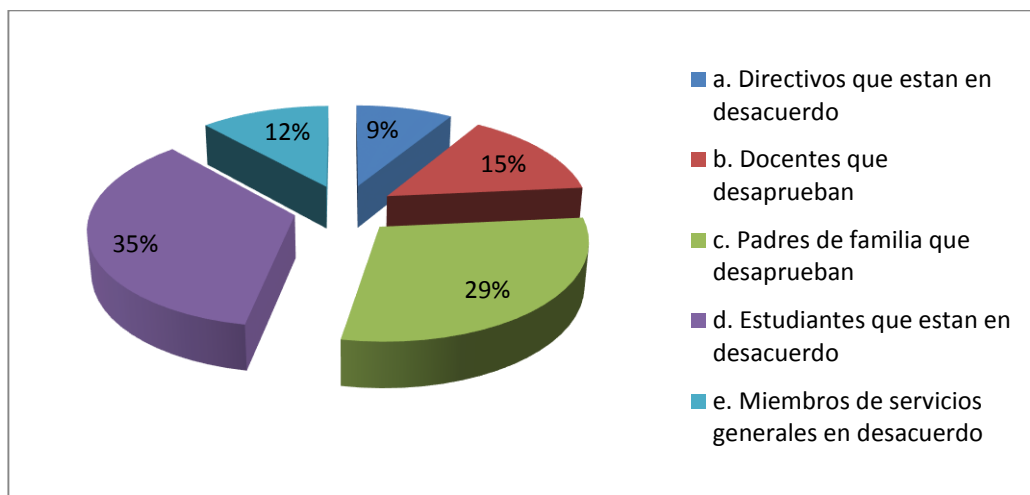
10. Bajos resultados en las pruebas saber	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a. Directivos que no están en desacuerdo	3	9	9
b. Docentes que desaprueban	5	15	24

c. Padres de familia que desaprueban	10	29	53
d. Estudiantes que no están en desacuerdo	12	35	88
e. Miembros de servicios generales en desacuerdo	4	12	100
Total	34	100	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

En cuanto a los bajos resultados en las pruebas saber por parte de la institución educativa el 9% de los directivos están desacuerdo, el 15% de los docentes no aprueban la continuidad de los bajos resultados en las pruebas saber por parte de los estudiantes, debido a que termina interfiriendo en los procesos de aprendizaje, en relación con los padres de familia el 29% no están de acuerdo; de los estudiantes el 35% no está de acuerdo, y el 12% de los miembros de servicios generales no está de acuerdo con la continuidad de los bajos resultados en las pruebas saber.

Gráfica 119. Bajos resultados en las pruebas saber



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

Cuadro 121. Permanencia de los alumnos en la institución

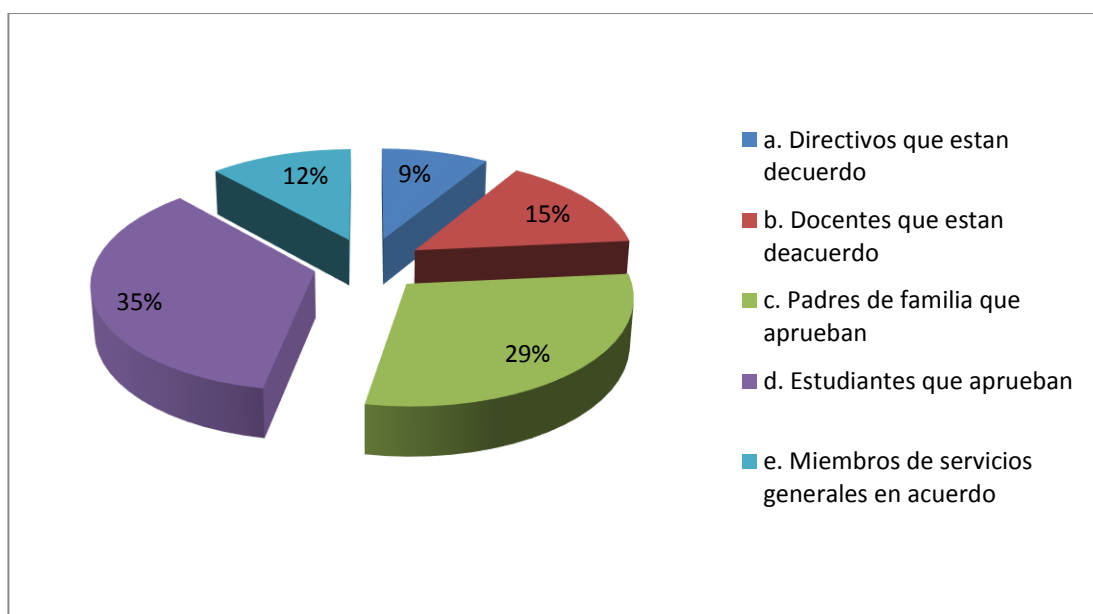
11. Permanencia de los alumnos en la institución	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a. Directivos que están acuerdo	3	9	9
b. Docentes que están de acuerdo	5	15	24
c. Padres de familia que aprueban	10	29	53

d. Estudiantes que aprueban	12	35	88
e. Miembros de servicios generales que están de acuerdo	4	12	100
Total	34	100	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

En cuanto a la permanencia de los alumnos de la institución educativa el 9% de los directivos están de acuerdo, el 15% de los docentes consideran conveniente la continuidad de los estudiantes, en relación con los padres de familia el 29% están de acuerdo; de los estudiantes el 35% aprueban la permanencia de los alumnos, y el 12% de los miembros de servicios generales aprueban el hecho de que los estudiantes continúen vinculados con la institución.

Gráfica 120. Permanencia de los alumnos en la institución



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

Cuadro 122. Problemas de convivencia

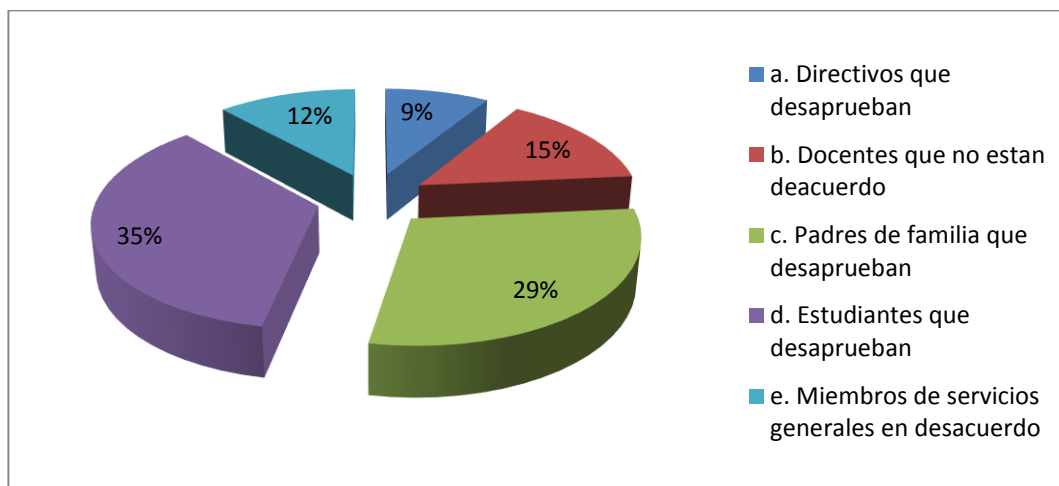
12. Problemas de convivencia	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a. Directivos que desaprueban	3	9	9
b. Docentes que no están de acuerdo	5	15	24
c. Padres de familia que desaprueban	10	29	53

d. Estudiantes que desaprueban	12	35	88
e. Miembros de servicios generales en desacuerdo	4	12	100
Total	34	100	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

En cuanto a los problemas de convivencia en la institución educativa, el 9% de los directivos no están de acuerdo, el 15% de los docentes no consideran conveniente la continuidad de los problemas de convivencia en la institución educativa, en relación con los padres de familia el 29% no están de acuerdo; de los estudiantes el 35% considera conveniente dar solución a la problemática, y el 12% de los miembros de servicios generales no aprueban los problemas y conflictos escolares.

Gráfica 123. Problemas de convivencia



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

Cuadro 123. Disfuncionalidad de las familias

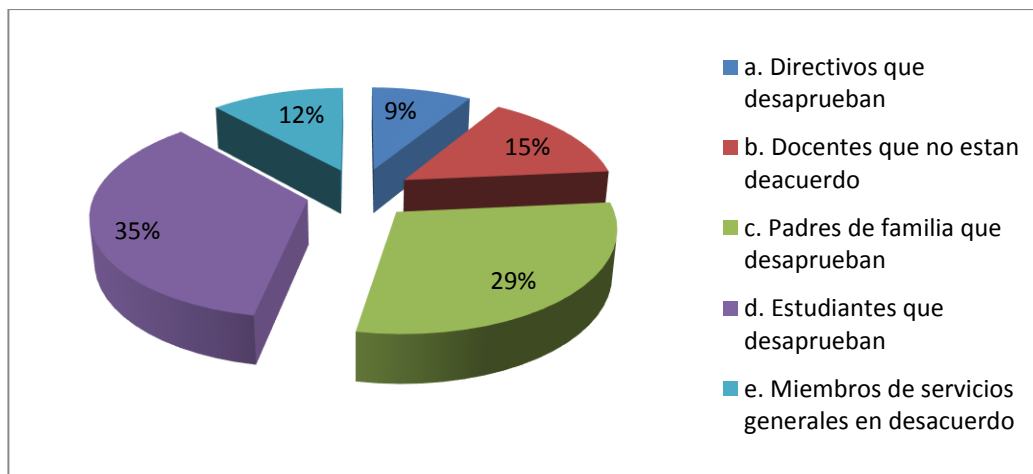
13. Disfuncionalidad de las familias	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a. Directivos que desaprueban	3	9	9
b. Docentes que no están de acuerdo	5	15	24
c. Padres de familia que desaprueban	10	29	53
d. Estudiantes que desaprueban	12	35	88

e. Miembros de servicios generales en desacuerdo	4	12	100
Total	34	100	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

En cuanto a la disfuncionalidad de las familias, el 9% de los directivos de la institución educativa no están de acuerdo con esta situación, el 15% de los docentes no consideran conveniente la continuidad de esta situación en el ámbito familiar por la manera cómo afecta el rendimiento académico de los estudiantes, en relación con los padres de familia el 29% no están de acuerdo con esta situación, pero en muchos casos no tienen conocimiento de los medios que se pueden utilizar para solucionar esta problemática; de los estudiantes el 35% considera conveniente dar solución a la problemática, y el 12% de los miembros de servicios generales no aprueban los problemas en las familias.

Gráfica 122. Disfuncionalidad de las familias



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

Cuadro 124. Infraestructura deficiente

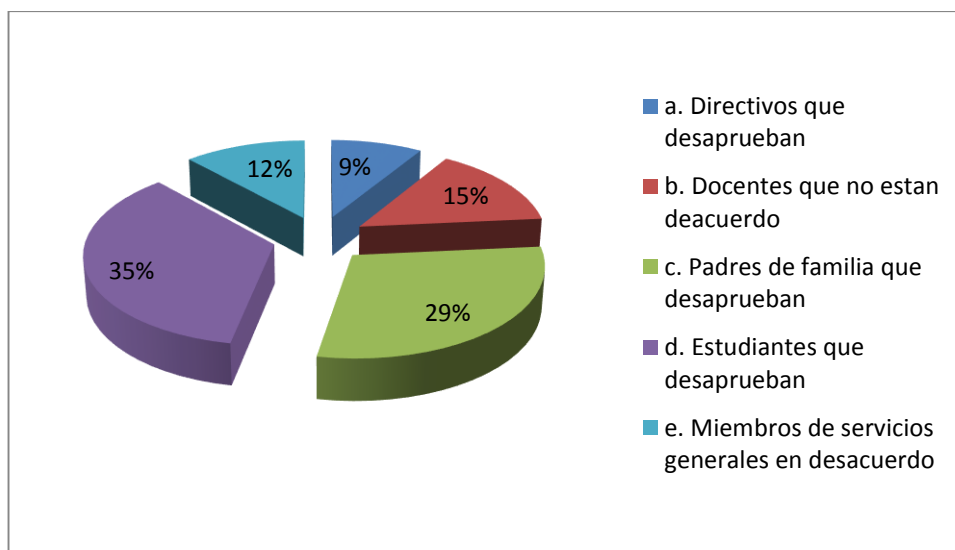
14. Infraestructura deficiente	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a. Directivos que desaprueban	3	9	9
b. Docentes que no están de acuerdo	5	15	24
c. Padres de familia que desaprueban	10	29	53

d. Estudiantes que desaprueban	12	35	88
e. Miembros de servicios generales en desacuerdo	4	12	100
Total	34	100	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

En cuanto a la disfuncionalidad de las familias, el 9% de los directivos de la institución educativa no están de acuerdo con esta situación, el 15% de los docentes no consideran conveniente la continuidad de esta situación en el ámbito familiar por la manera cómo afecta el rendimiento académico de los estudiantes, en relación con los padres de familia el 29% no están de acuerdo con esta situación, pero en muchos casos no tienen conocimiento de los medios que se pueden utilizar para solucionar esta problemática; de los estudiantes el 35% considera conveniente dar solución a la problemática, y el 12% de los miembros de servicios generales no aprueban los problemas en las familias.

Gráfica 123. Infraestructura deficiente



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

Cuadro 125. Infraestructura jornada única

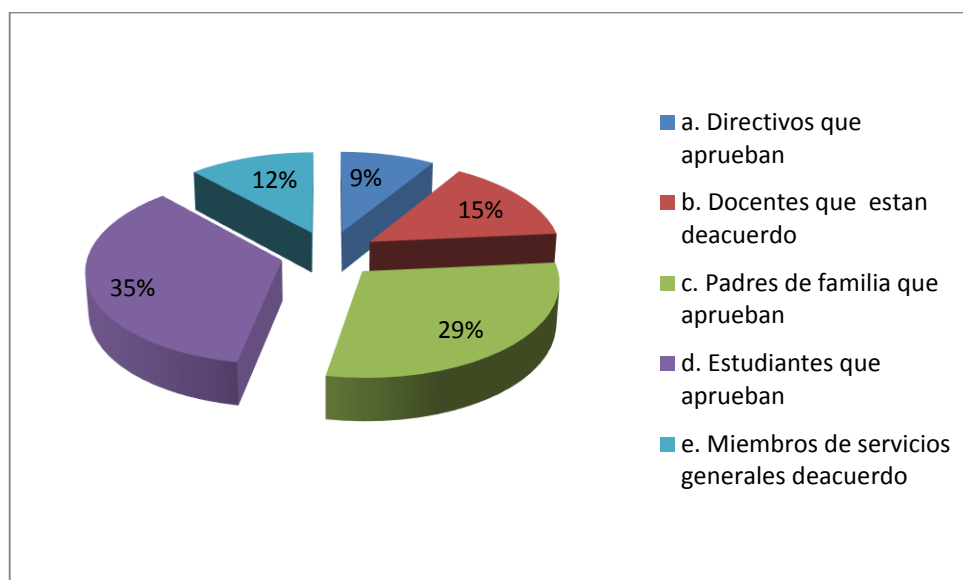
15. Infraestructura para la jornada única	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a. Directivos que aprueban	3	9	9

b. Docentes que están de acuerdo	5	15	24
c. Padres de familia que aprueban	10	29	53
d. Estudiantes que aprueban	12	35	88
e. Miembros de servicios generales de acuerdo	4	12	100
Total	34	100	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

En cuanto al hecho de generar la infraestructura para la jornada única, el 9% de los directivos están de acuerdo con la propuesta, el 15% de los docentes consideran que es conveniente para mejorar la calidad educativa, los padres de familia el 29% están de acuerdo con esta propuesta, los estudiantes el 35% considera conveniente la puesta en marcha de la jornada única, y el 12% de los miembros de servicios generales consideran que la propuesta es adecuada.

Gráfica 124. Infraestructura jornada única



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

Cuadro 126. Deficiencias en la conectividad a Internet

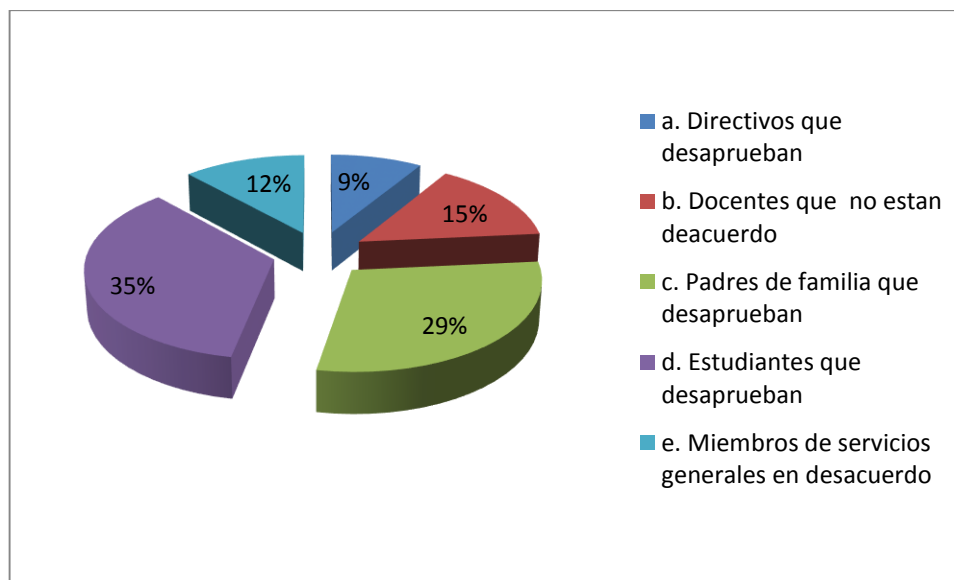
16. Deficiencias en la conectividad a internet	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
--	------------	------------	----------------------

a. Directivos que desaprueban	3	9	9
b. Docentes que no están de acuerdo	5	15	24
c. Padres de familia que desaprueban	10	29	53
d. Estudiantes que desaprueban	12	35	88
e. Miembros de servicios generales en desacuerdo	4	12	100
Total	34	100	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

En cuanto a las deficiencia en la conectividad a internet en la institución educativa, el 9% de los directivos no están de acuerdo con esta situación, el 15% de los docentes consideran que es fundamental solucionar este problema, el 29% de los padres no están de acuerdo con la continuidad de esta situación en la institución educativa, los estudiantes el 35% considera conveniente proponer una solución rápida y efectiva a la conectividad de la internet, y el 12% de los miembros de servicios generales consideran que esta situación no puede continuar.

Gráfica 125. Deficiencias en la conectividad a Internet



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

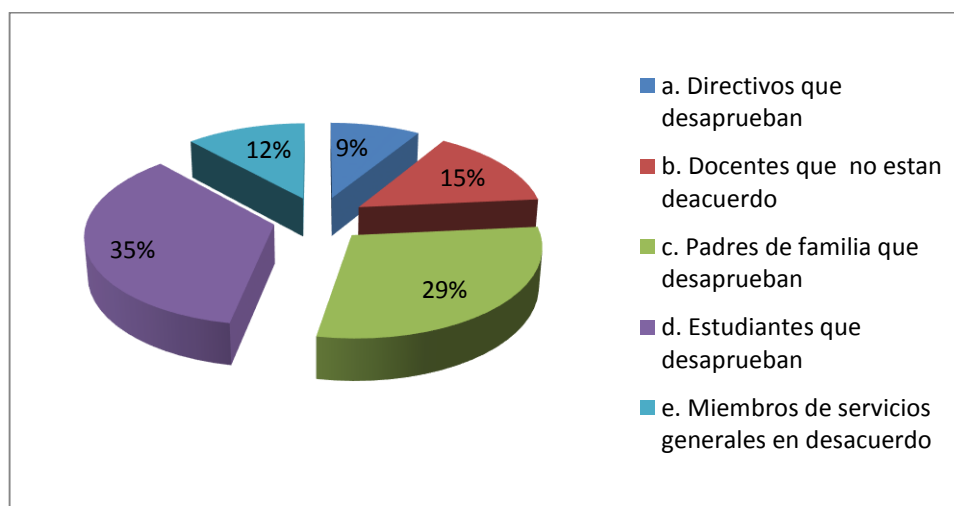
Cuadro 127. Problemas en la articulación de programas del SENA

17. Problemas en la articulación de programas SENA	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a. Directivos que desaprueban	3	9	9
b. Docentes que no están de acuerdo	5	15	24
c. Padres de familia que desaprueban	10	29	53
d. Estudiantes que desaprueban	12	35	88
e. Miembros de servicios generales en desacuerdo	4	12	100
Total	34	100	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

En cuanto a los problemas en la articulación de los programas SENA, el 9% de los directivos no están de acuerdo con esta situación, el 15% de los docentes consideran que es fundamental solucionar este problema, el 29% de los padres no están de acuerdo con la continuidad de esta situación en la institución educativa, los estudiantes el 35% considera conveniente proponer una solución rápida y efectiva en la articulación de los programas SENA, y el 12% de los miembros de servicios generales consideran que esta situación no puede continuar, porque resultan afectados tanto la institución educativa como los estudiantes.

Gráfica 128. Problemas en la articulación de programas del SENA



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

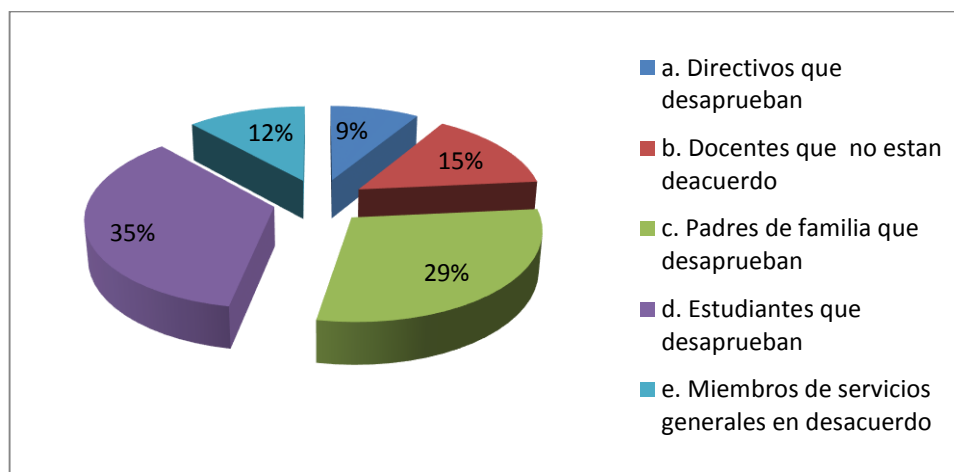
Cuadro 128. Falta de gestión para la capacitación docente.

18. Falta de gestión para la capacitación de los docentes	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a. Directivos que desaprueban	3	9	9
b. Docentes que no están de acuerdo	5	15	24
c. Padres de familia que desaprueban	10	29	53
d. Estudiantes que desaprueban	12	35	88
e. Miembros de servicios generales en desacuerdo	4	12	100
Total	34	100	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

En cuanto a la falta de gestión para la capacitación de los docentes, el 9% de los directivos no están de acuerdo con esta situación, el 15% de los docentes consideran que es fundamental solucionar este problema, el 29% de los padres no están de acuerdo con la continuidad de esta situación en la institución educativa, los estudiantes el 35% considera conveniente que la institución ponga en marcha la capacitación de los docentes, y el 12% de los miembros de servicios generales consideran que esta situación no puede continuar, porque afecta la calidad educativa de la institución y el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

Gráfica 127. Falta de gestión para la capacitación docente.



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

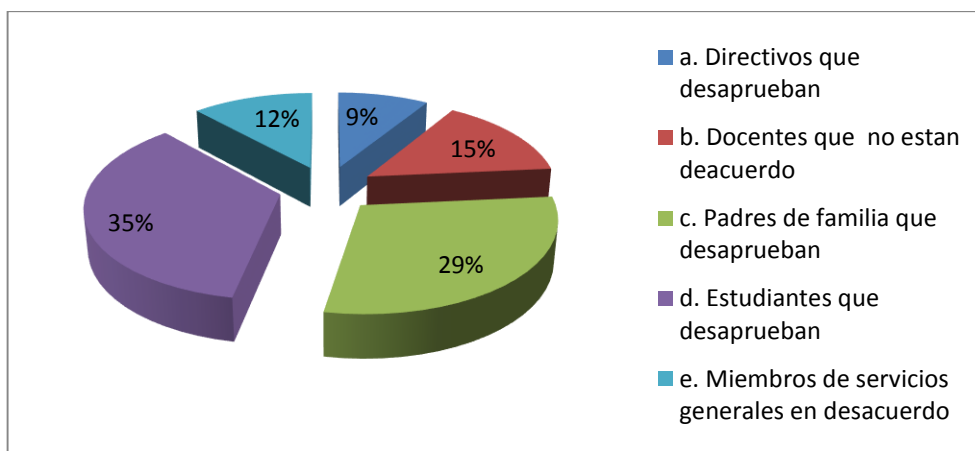
Cuadro 129. Población con vulnerabilidad socio-económica

19. Población con vulnerabilidad socio-económica	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a. Directivos que desaprueban	3	9	9
b. Docentes que no están de acuerdo	5	15	24
c. Padres de familia que desaprueban	10	29	53
d. Estudiantes que desaprueban	12	35	88
e. Miembros de servicios generales en desacuerdo	4	12	100
Total	34	100	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

En cuanto a la población con vulnerabilidad socio - económica, el 9% de los directivos no están de acuerdo con esta situación, el 15% de los docentes consideran que este problema afectan las condiciones académicas de los estudiantes, el 29% de los padres no están de acuerdo con la continuidad de esta situación, sin embargo no cuentan con los recursos para proponer soluciones apropiadas, los estudiantes el 35% de los estudiantes considera conveniente que la institución debe apoyar a esta población a partir de programas dirigidos a mejorar las condiciones , y el 12% de los miembros de servicios generales consideran que esta situación requiere de un trabajo conjunto de los participantes en el proceso.

Gráfica 128. Población con vulnerabilidad socio-económica



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

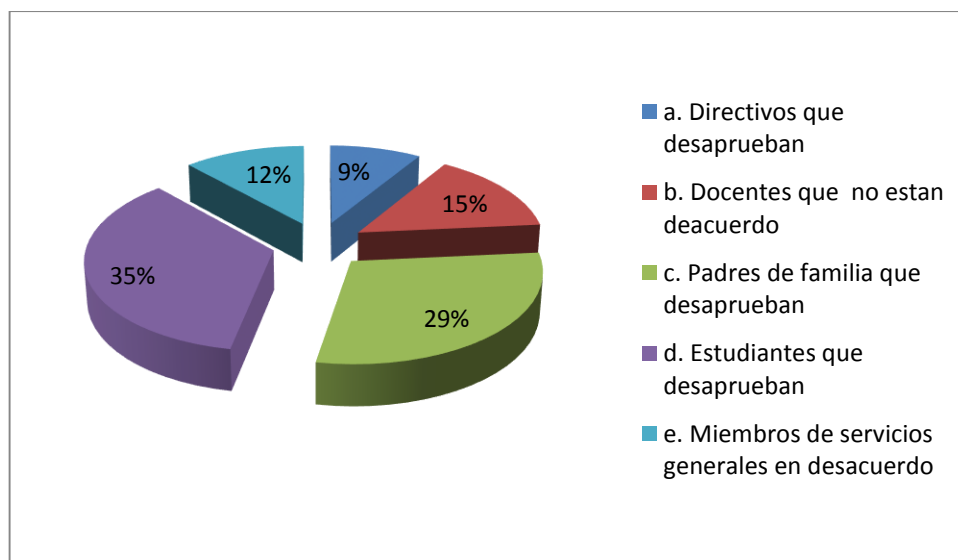
Cuadro 130. Alta rotación de docentes

20. Alta rotación docente	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a. Directivos que desaprueban	3	9	9
b. Docentes que no están de acuerdo	5	15	24
c. Padres de familia que desaprueban	10	29	53
d. Estudiantes que desaprueban	12	35	88
e. Miembros de servicios generales en desacuerdo	4	12	100
Total	34	100	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

En cuanto a la alta rotación docente, el 9% de los directivos no están de acuerdo con esta situación, el 15% de los docentes consideran que este problema afectan las condiciones laborales de los docentes y su desempeño, el 29% de los padres no están de acuerdo con la continuidad de esta situación, el 35% de los estudiantes considera que la institución educativa debe garantizar condiciones laborales apropiadas para los docentes, y el 12% de los miembros de servicios generales consideran que este problema requiere de la intervención de los diferentes miembros de la comunidad educativa.

Gráfica 129. Alta rotación de docentes



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

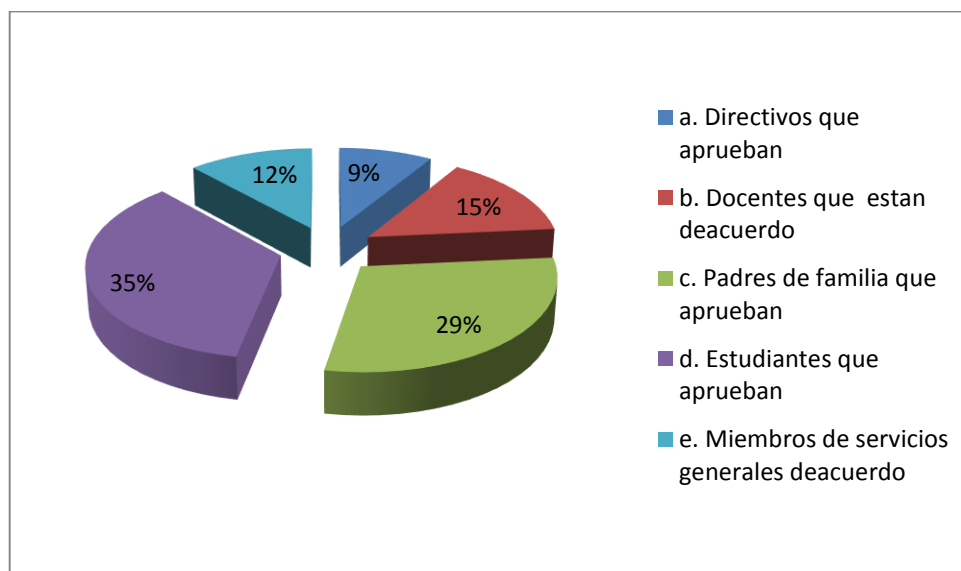
Cuadro 131. Institución Educativa con jornada única

21. Institución educativa con jornada única	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a. Directivos que aprueban	3	9	9
b. Docentes que están de acuerdo	5	15	24
c. Padres de familia que aprueban	10	29	53
d. Estudiantes que aprueban	12	35	88
e. Miembros de servicios generales de acuerdo	4	12	100
Total	34	100	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

En cuanto al hecho de implementar la jornada única en la institución educativa, el 9% de los directivos están de acuerdo con la propuesta, el 15% de los docentes consideran que es conveniente para mejorar la calidad educativa, los padres de familia el 29% están de acuerdo con esta propuesta, los estudiantes el 35% considera conveniente la puesta en marcha de la jornada única, y el 12% de los miembros de servicios generales consideran que la propuesta es adecuada.

Gráfica 130. Institución Educativa con jornada única



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

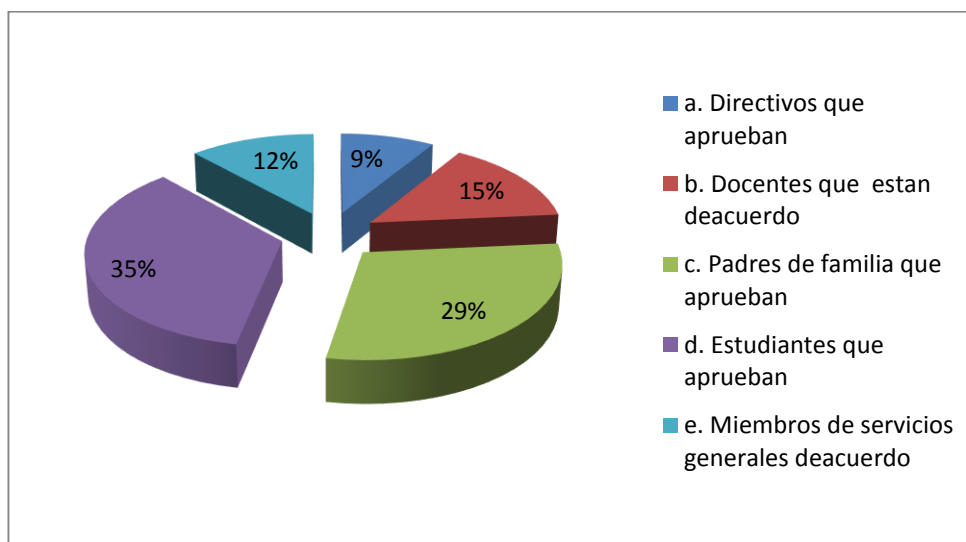
Cuadro 132. Estrategias para mejorar la eficacia y enseñanza

22. Estrategias para mejorar la eficacia y enseñanza	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a. Directivos que aprueban	3	9	9
b. Docentes que están de acuerdo	5	15	24
c. Padres de familia que aprueban	10	29	53
d. Estudiantes que aprueban	12	35	88
e. Miembros de servicios generales de acuerdo	4	12	100
Total	34	100	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

En cuanto a la utilización de las estrategias para mejorar la eficacia y enseñanza en la institución educativa, el 9% de los directivos están de acuerdo con la propuesta, el 15% de los docentes consideran que es conveniente para mejorar el proceso de formación de los estudiantes a nivel de calidad, los padres de familia el 29% están de acuerdo con esta propuesta, los estudiantes el 35% considera que es una posibilidad para mejorar las condiciones académicas y cognitivas en la institución, y el 12% de los miembros de servicios generales consideran que la propuesta es adecuada para el desarrollo de la institución educativa.

Gráfica 131. Estrategias para mejorar la eficacia y enseñanza



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

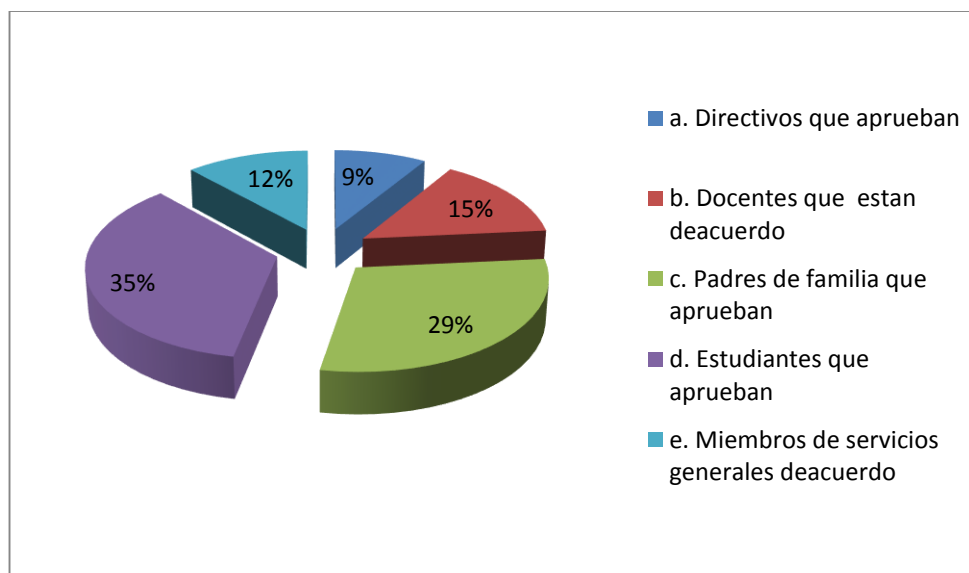
Cuadro 133. Compromiso de funcionarios y docentes.

23. Compromiso de funcionarios y docentes	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a. Directivos que aprueban	3	9	9
b. Docentes que están de acuerdo	5	15	24
c. Padres de familia que aprueban	10	29	53
d. Estudiantes que aprueban	12	35	88
e. Miembros de servicios generales de acuerdo	4	12	100
Total	34	100	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

En cuanto al compromiso de funcionarios y docentes en la institución educativa, el 9% de los directivos están de acuerdo con la propuesta, el 15% de los docentes consideran que es conveniente para mejorar el proceso de formación de la institución y de los estudiantes, los padres de familia el 29% están de acuerdo con esta propuesta, los estudiantes el 35% considera que es una posibilidad para cumplir con los objetivos institucionales trazados por parte de la institución, y el 12% de los miembros de servicios generales consideran que la propuesta genera mejores resultados en la institución.

Gráfica 132. Compromiso de funcionarios y docentes.



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

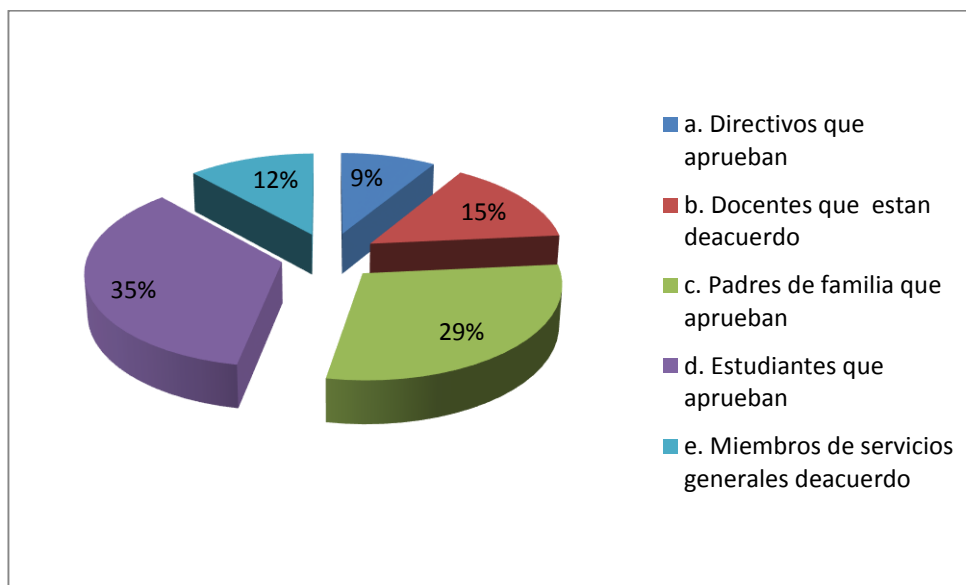
Cuadro 134. Percepción de la comunidad y alumnos egresados

24. Percepción de la comunidad y alumnos egresados	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a. Directivos que aprueban	3	9	9
b. Docentes que están de acuerdo	5	15	24
c. Padres de familia que aprueban	10	29	53
d. Estudiantes que aprueban	12	35	88
e. Miembros de servicios generales de acuerdo	4	12	100
Total	34	100	

Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

En cuanto a la percepción que tenga la comunidad y los alumnos egresados, el 9% de los directivos consideran que es una posibilidad para mostrar el desarrollo de la institución y afianzar los procesos académicos, el 15% de los docentes consideran que es conveniente para la institución educativa, los padres de familia el 29% están de acuerdo con esta propuesta, los estudiantes el 35% considera que es una posibilidad para que la institución logre un mayor reconocimiento, y el 12% de los miembros de servicios generales consideran que la propuesta genera mejores resultados en la institución.

Gráfica 133. Percepción de la comunidad y alumnos egresados



Fuente: Trabajo realizado en los meses de Febrero y Marzo de 2016.

6. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO PARA LA GESTIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUAN MARÍA CÉSPEDES

6. 1 PLAN DE GESTIÓN

El estudio realizado en la Institución Educativa Juan María Céspedes, ayudó a identificar que en la organización existen falencias y situaciones que entorpecen el funcionamiento de cada una de las actividades que se realizan en la institución, y afectan el desarrollo de la cultura organizacional.

Por esta razón se plante la siguiente propuesta que contiene una serie de estrategias, que si son implementadas en la Institución Educativa Juan María Céspedes se podrá intervenir de manera efectiva en los aspectos que están afectando el desempeño de la organización, de esta forma será más fácil tomar decisiones y cumplir con los objetivos institucionales; así como también se lograr la satisfacción del talento humano que hace parte de la institución.

En base a lo anterior, cabe destacar que las falencias presentes en la cultura organizacional de la institución tienen relación con la falta de un direccionamiento estratégico.

Objetivo: Diseñar un propuesta enfocada en el direccionamiento estratégico de la Institución Educativa, que contribuya al cumplimiento de los logros institucionales, a medida que se está contribuyendo en el mejoramiento de la cultura organizacional, lo que genera condiciones adecuadas para los directivos, docentes y cada miembro de la institución.

Objetivos Específicos:

- Desarrollar una estrategia de direccionamiento estratégico que permita a la Institución Educativa Juan María Céspedes mejorar la cultura organizacional y el cumplimiento de los objetivos institucionales y políticas de calidad educativa.
- Implementar en la Institución Educativa una cultura organizacional que tenga como enfoque el buen desempeño de la institución en cada uno de los procesos educativos, al tiempo que permite tener mayor claridad en la solución de problemas y toma de decisiones.

Para mejorar la cultura organizacional de la Institución Educativa Juan María Céspedes se proponen las siguientes estrategias:

- **Modelo de organización abierta al aprendizaje:** Para este modelo la Institución Educativa Juan María Céspedes realizará convenios con instituciones como el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), para generar capacitación a docentes y estudiantes.

Mejorar la política para el talento humano: Por medio de esta política se pretende orientar a todos los miembros de la organización, a partir de la formación y evaluación del desempeño en las actividades, destacando la importancia de incentivar a directivos y docentes a continuar con la preparación académica.

Mejorar el programa de comunicación e información de la Institución Educativa Juan María Céspedes: Por medio de esta política se pretende mejorar la calidad al momento de comunicar e informar para lo cual es importante optimizar el

uso de los medios tecnológicos, para que la institución tenga mayor eficacia en este aspecto.

- **Modelos de bienestar social – laboral a docentes.** Actualmente la Institución Educativa Juan María Céspedes no cuenta un plan de bienestar social – laboral dirigido a los docentes, por ello se considera que esta estrategia será importante para lograr el mejoramiento del clima organizacional en la institución y de las condiciones laborales – económicas de los docentes.

Además de lo anterior, y de acuerdo a un estudio realizado con los docentes, padres, servicios generales, alumnos y directivos se ha logrado establecer los siguientes principios institucionales:

La estructura flexible. Se debe formalizar algunos procesos de atención a padres o acudientes, estudiantes y docentes por parte de los directivos. Definir claramente las metas, políticas, normas y procedimientos. Profundizar y estandarizar lo estipulado en el Manual de Convivencia.

Se debe identificar claramente el estilo de dirección de la Institución Educativa por parte de la rectoría y directivos. Comunicar a tiempo tareas extracurriculares a docentes, alumnos y demás miembros de la comunidad escolar.

Responsabilidad. Los diferentes miembros del personal deben conocer las funciones propias de su cargo, hacerse responsable y procurar mejorar cada día cumpliendo con las funciones asignadas, mostrando responsabilidad por la labor asignada, y las directivas poder evaluar mediante análisis de desempeño las labores realizadas.

Toma de decisiones. Se debe empoderar a cada miembro de la Institución educativa en relación a la toma de decisiones propias de su cargo, para lo cual se les debe permitir opinar, criticar de manera constructiva.

Trabajo en equipo. Se debe establecer espacios que faciliten el trabajo asociativo entre directivos, docentes, y demás miembros de la comunidad escolar.

Cooperación y apoyo. Se deben crear espacios donde la comunidad escolar se den verdaderos indicios de cooperación y apoyo, lo que debe llevar a crear sinergia entre los diferentes participantes, contribuyendo con esta estrategia a mejorar el clima y la cultura organizacional de la I.E.

Se debe hacer énfasis en las siguientes estrategias institucionales:

Educación con calidad. Promover de forma duradera el desarrollo integral de todos y cada uno de sus alumnos más allá de lo que sería previsible teniendo en cuenta su rendimiento inicial y su situación social, cultural y económica.

Mejoramiento continuo. Movilización del conocimiento”, es decir, destrezas, motivaciones, recursos y capacidades en las escuelas y en los sistemas escolares para incrementar el aprendizaje de los alumnos.

Formación inicial y continua de docentes. El perfeccionamiento docente y la formación inicial han sido otro eslabón muy débil del largo camino de reforma educativa. Al ser el docente un actor principal del proceso educativo, requería una atención especialmente prioritaria, en particular la formación inicial, dado su estado de deterioro. Se implementaron, con lentitud y retraso, algunas iniciativas de mejoramiento, cuyos resultados se manifestarán recién en las actuales promociones. Un desfase en el tiempo de esta naturaleza, con las evidentes consecuencias negativas para la calidad de la educación, podría haberse evitado.

Comunicación. Parte fundamental en toda organización ya que consiste en expresar de manera verbal o escrita a los demás las ideas y proyectos que deben ir encaminados a un constante mejoramiento interno como externo de la organización.

Compromiso. Es la unión de toda organización la cual busca alcanzar un fin común como es el de preservar el medio ambiente, mejoramiento en la calidad de los productos, innovaciones, bienestar de los empleados, cumplimiento a los clientes.

Liderazgo. Es la búsqueda de toda la Institución Educativa debe permanecer y tener un posicionamiento en el mercado educativo de la ciudad y la región, por esto se está en un constante mejoramiento.

Respeto. Hace referencia al acatamiento, a la veneración, a la consideración, al buen trato, que la Institución Educativa debe tener con alumnos, padres de familia y comunidad escolar en general. El respeto se ejerce desde la perspectiva de ser mejores cada día.

Formulación de los principios corporativos. Una vez definidos los valores corporativos se procedió a realizar una identificación de los valores más representativos en la empresa AVANTEK con su grupo respectivo de referencia como son:

- Alumnos

- Padres de Familia

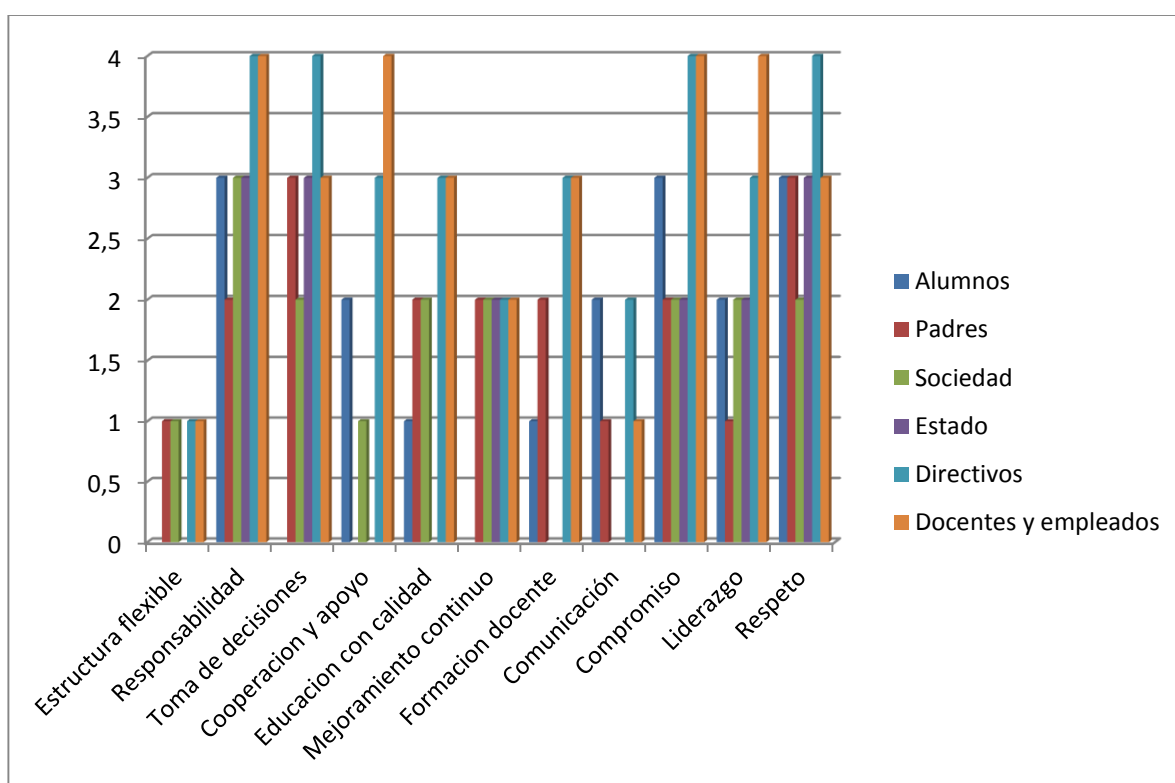
- Sociedad.

- Estado.

- Directivos

- Docentes y empleados

Principios Institucionales	Alumnos	Padres	Sociedad	Estado	Directivos	Docentes y empleados	Valores
Estructura flexible		1	1		1	1	4
Responsabilidad	3	2	3	3	4	4	19
Toma de decisiones		3	2	3	4	3	15
Cooperación y apoyo	2		1		3	4	10
Educación con calidad	1	2	2		3	3	11
Mejoramiento continuo		2	2	2	2	2	10
Formación docente	1	2			3	3	9
Comunicación	2	1			2	1	6
Compromiso	3	2	2	2	4	4	17
Liderazgo	2	1	2	2	3	4	14
Respeto	3	3	2	3	4	3	18



De acuerdo a la posición de los diferentes grupos participantes, los principios institucionales de mayor puntaje son: la responsabilidad (19); el respeto (18);

compromiso (17); toma de decisiones (15). En cuanto a los principios de menor puntaje y sobre los cuales se debe trabajar más se destacan: la estructura flexible (4); la comunicación (6); la formación docente (9).

6.2 PLAN DE ACCIÓN

A continuación se presente el Plan de Acción:

PROBLEMA	CAUSA	EFEECTO	SOLUCIÓN
El problema detectado en los docentes, directivos y servicios generales es la resistencia al cambio	Miedo a lo desconocido, los objetivos institucionales no coinciden con los planes personales. Poca flexibilidad de la Institución Educativa.	No involucrarse en los procesos institucionales. Apatía e indiferencia ante decisiones estratégicas.	Involucrar al personal en las diferentes decisiones, socializando el cambio y los impactos que este pueda generar.
No todos los procesos de cambios que se plantean e inician en la Institución educativa tiene una continuidad, lo que afecta a corto y mediano plazo los planes estratégicos proyectados.	No se cuentan en algunos casos con los recursos tecnológicos, humanos o financieros para llevar algunos procesos a cabo.	Altera los objetivos y metas a corto y mediano plazo.	Crear una cultura de cambio, que permita visionar a los altos directivos y personal en general los beneficios de iniciar de forma calculada y estudiada nuevos procesos.
Falta de planes y proyección de la carrera para docentes, directivos y personas en general.	Desconocimiento por parte de las altas directivas de las diferentes estrategias que otorga el MEN para promocionar o destacar a sus mejores empleados.	Desmotivación generada por la falta de expectativas y posibilidades de crecimiento laboral.	Definir teniendo en cuenta la estructura organizacional de la Institución Educativa un proceso continuo que permita mejorar las carreras y de esta forma proyectar al personal.

PROBLEMA	CAUSA	EFECTO	SOLUCIÓN
Desmotivación del personal vinculado a la institución educativa	Falta de reconocimientos	Apatía e indiferencia ante situación que se presentan en la vida cotidiana de la institución educativa.	Crear un sistema de reconocimiento mensual.
La falta de comunicación entre docentes y padres de familia, en cuanto a rendimiento académico y disciplinaria de los estudiantes matriculados.	Bajo rendimiento académico, problemas disciplinarios.	Altera la cultura y el clima organizacional debido a factores negativos como la indisciplina, la apatía en clase, y la falta de compromiso de los estudiantes ante su responsabilidad académica.	Crear un ambiente que permita socializar los asuntos académicos y disciplinarios entre docentes y padres de familia.
Comportamientos de los estudiantes que afectan la buena convivencia institucional	Reflejo de los problemas que viven en casa, falta de valores y cultura ciudadana.	Problemas disciplinarios, conductas que atentan contra las buenas costumbres y convivencia entre los miembros de la institución	Fomentar un espacio orientado a los valores y el respeto entre pares, estudiantes, docentes, directivas y padres.

PROBLEMA	CAUSA	EFECTO	SOLUCIÓN
No se hace seguimiento a las decisiones tomadas	Falta de compromiso de directivos y personal en general.	Afecta las metas y propuestas generales planteadas por la rectoría y directivos	Crear mecanismos que permitan hacer un seguimiento efectivo a las decisiones tomadas.
La dificultad para adaptarse a la institución los nuevos estudiantes	Ambiente escolar, grupos de estudiantes que no aceptan a los recién ingresados. Diferentes formas de exclusión, acoso escolar.	Deserción de estudiantes nuevos. Ambiente tenso y conflictivo.	Crear mecanismos para generar un clima que permita aceptar a estudiantes nuevos
Conflictos en el hogar y en el entorno social donde interactúan los estudiantes.	Un entorno familiar conflictivo y social, lleno de carencias y dificultades.	Acciones violentas.	Crear un comité interdisciplinario para atender casos de estudiantes que habiten en hogares o entornos violentos.

OBJETIVOS A CORTO PLAZO	
Objetivo 1	Lograr que los cambios propuestos en la Institución Educativa sean reconocidos por los docentes, directivos y la comunidad educativa, buscando con ello mejoras positivas que contribuyan al bienestar general.
Objetivo 2	Crear una cultura de cambio que acepte nuevos procesos permitiendo visionar a los altos directivos y personal en general los beneficios de iniciar de forma calculada.
Objetivo 3	Lograr que empleados en general perciban que la misma estructura pueda potencializar sus carreras y de esta forma encaminar su proyecto de vida, el cual debe ir en la misma vía de crecimiento que la Institución Educativa.
Objetivo 4	Diseñar un esquema de reconocimientos al personal
Objetivo 5	Propiciar un ambiente que permita socializar los asuntos académicos y disciplinarias entre docentes y padres de familia.

OBJETIVOS A CORTO PLAZO	
Objetivo 6	Cultivar los valores y la filosofía institucional
Objetivo 7	Formular estrategias que permitan evaluar las decisiones tomadas, y que son de obligatorio cumplimiento al interior de la Institución Educativa.
Objetivo 8	Implementar un programa que permita integrar fácilmente a los estudiantes nuevos a la institución.
Objetivo 9	Crear un programa de prevención conformado por profesionales de diferentes disciplinas, capaz de atender a estudiantes con problemas psico-sociales.

ACTIVIDADES PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS	
Actividades para lograr el Objetivo 1	Difundir la información suficiente y necesaria a la comunidad educativa, sobre los posibles cambios que se van a presentar, las oportunidades que generan estos a empleados, directivos, docentes y comunidad escolar en general.
Actividades para lograr el Objetivo 2	Capacitar a directivos, docentes y comunidad en general, sobre la importancia de aceptar nuevos procesos, los cuales deben ser producto de un cuidadoso estudio, calculando los recursos técnicos, humanos y financieros que se cuenta para su ejecución.
Actividades para lograr el Objetivo 3	Realizar un plan de capacitación para desarrolla competencia que permitan a futuro cumplir con las proyecciones y planes promoción y recompensas.
Actividades para lograr el Objetivo 4	Elaborar una estrategia de incentivos y reconocimientos al personal vinculado a la institución educativa.
Actividades para lograr el Objetivo 5	Reunión de docentes y padres de familia antes de terminar el periodo, con el fin de informar la situación del estudiante a los padres y planear estrategias y compromisos entre el alumno-padre.





ACTIVIDADES PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

Actividades para lograr el Objetivo 6	Promulgar la filosofía y los valores institucionales, dándose a conocer a estudiantes, docentes, padres de familia.
Actividades para lograr el Objetivo 7	Elegir un responsable dentro de los directivos o el Comité Académico, para que haga un seguimiento a las decisiones tomadas.
Actividades para lograr el Objetivo 8	Diseñar un programa que permita el ingreso de nuevos estudiantes, liderado por el Comité de Convivencia Escolar.
Actividades para lograr el Objetivo 9	Conforma un grupo interdisciplinario para la prevención problemas psicosociales.

OBJETIVOS A CORTO PLAZO VS ACTIVIDADES	
OBJETIVOS A CORTO PLAZO	ACTIVIDADES
Lograr que los cambios propuestos en la Institución Educativa sean reconocidos por los docentes, directivos y la comunidad educativa, buscando con ello mejoras positivas que contribuyan al bienestar general.	Difundir la información suficiente y necesaria a la comunidad educativa, sobre los posibles cambios que se van a presentar, las oportunidades que generan estos a empleados, directivos, docentes y comunidad escolar en general.
Crear una cultura de cambio que acepte nuevos procesos permitiendo visionar a los altos directivos y personal en general los beneficios de iniciar de forma calculada.	Capacitar a directivos, docentes y comunidad en general, sobre la importancia de aceptar nuevos procesos, los cuales deben ser producto de un cuidadoso estudio, calculando los recursos técnicos, humanos y financieros que se cuenta para su ejecución.
Lograr que empleados en general perciban que la misma estructura pueda potencializar sus carreras y de esta forma encaminar su proyecto de vida, el cual debe ir en la misma vía de crecimiento que la Institución Educativa.	Realizar un plan de capacitación para desarrolla competencia que permitan a futuro cumplir con las proyecciones y planes promoción y recompensas.
Diseñar un esquema de reconocimientos al personal	Elaborar una estrategia de incentivos y reconocimientos al personal vinculado a la institución educativa.

OBJETIVOS A CORTO PLAZO VS ACTIVIDADES	
OBJETIVOS A CORTO PLAZO	ACTIVIDADES
Propiciar un ambiente que permita socializar los asuntos académicos y disciplinarias entre docentes y padres de familia.	Reunión de docentes y padres de familia antes de terminar el periodo, con el fin de informar la situación del estudiante a los padres y planear estrategias y compromisos entre el alumno-padre.
Cultivar los valores y la filosofía institucional	Promulgar la filosofía y los valores institucionales, dándoselo a conocer a estudiantes, docentes, padres de familia.
Formular estrategias que permitan evaluar las decisiones tomadas, y que son de obligatorio cumplimiento al interior de la Institución Educativa.	Elegir un responsable dentro de los directivos o el Comité Académico, para que haga un seguimiento a las decisiones tomadas.
Implementar un programa que permita integrar fácilmente a los estudiantes nuevos a la institución.	Diseñar un programa que permita el ingreso de nuevos estudiantes, liderado por el Comité de Convivencia Escolar.

Actividad	Meses											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Difundir la información suficiente y necesaria a la comunidad educativa.	■											
Capacitar mediante talleres a directivos, docentes y comunidad en general, sobre la importancia de aceptar nuevos procesos			■									
Plan de capacitación para desarrolla competencia que permitan a futuro cumplir con las proyecciones y planes promoción y recompensas.				■								
Elaborar una estrategia de incentivos y reconocimientos al personal vinculado a la institución educativa.												
Reunión de docentes y padres de familia antes de terminar el periodo.			■		■			■		■		

Actividad	Meses												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Promulgar la filosofía y los valores institucionales, dándoselo a conocer a estudiantes, docentes, padres de familia.													
Elegir un responsable dentro de los directivos o el Comité Académico, para que haga un seguimiento a las decisiones tomadas.													
Diseñar un programa que permita el ingreso de nuevos estudiantes, liderado por el Comité de Convivencia Escolar.													
Conforma un grupo interdisciplinario para la prevención problemas psicosociales.													

RECURSOS Y PRESUPUESTOS			
ACTIVIDAD	RECURSOS	PRESUPUESTO	TOTALES
Difundir la información suficiente y necesaria a la comunidad educativa.	• 3.000 Volantes	250.000	250.000
Capacitar mediante talleres sobre la importancia de aceptar nuevos procesos	• 10 Talleres	150.000	1'500.000
Plan de capacitación para desarrollar competencia que permitan a futuro cumplir con las proyecciones y planes promoción y recompensas.	• 4 Talleres competencias	800.000	3.200.000
Elaborar una estrategia de incentivos y reconocimientos al personal vinculado a la institución educativa.	• 4 reconocimientos x 10 meses	30.000	1.200.000
Reunión de docentes y padres de familia antes de terminar el periodo.	4 reuniones al año	50.000	200.000
Promulgar la filosofía y los valores institucionales, dándoselo a conocer a estudiantes, docentes, padres de familia.	10 reuniones cortas	50.000	500.000

RECURSOS Y PRESUPUESTOS			
ACTIVIDAD	RECURSOS	PRESUPUESTO	TOTALES
Elegir un responsable dentro de los directivos o el Comité Académico, para que haga un seguimiento a las decisiones tomadas.	1 Responsable	2.500.000	2.500.000
Diseñar un programa que permita el ingreso de nuevos estudiantes, liderado por el Comité de Convivencia Escolar.	3 Talleres y actividad de ingreso	100.000	300.000
Conforma un grupo interdisciplinario para la prevención problemas psicosociales.	5 Miembros comité interdisciplinario (Honorarios)	1.000.000	10.000.000
TOTAL			19.650.000

RESPONSABLE DE LAS ACTIVIDADES DEL PLAN	
Responsable de las Actividades 1	Comité de publicidad Rector
Responsable de las Actividades 2	Rector Directivos
Responsable de las Actividades 3	Rector Directivos
Responsable de las Actividades 4	Rector Directivos
Responsable de las Actividades 5	Rector Dpto. Talento Humano

RESPONSABLE DE LAS ACTIVIDADES DEL PLAN	
Responsable de las Actividades 6	Docentes Rector
Responsable de las Actividades 7	Talento Humano Rector
Responsable de las Actividades 8	Comité de Convivencia Director de grupo Rector
Responsable de las Actividades 9	Comité Interdisciplinario Talento Humano Rector

FORMULACIÓN DE POLÍTICAS PROCEDIMIENTOS Y REGLAS

<p>Política, método o norma del Objetivo 1</p>	<p>La entrega de la publicidad debe ser objetiva, no se puede desechar, botar o almacenar sin cumplir con el propósito que se mando a elaborar.</p>
<p>Política, método o norma del Objetivo 2</p>	<p>El día de programación de los talleres el personal vinculado a la institución debe asistir de forma puntual. La fecha y hora de los talleres son avisados por escrito con anterioridad por parte de la rectoría.</p>
<p>Política, método o norma del Objetivo 3</p>	<p>El día de programación de los talleres el personal vinculado a la institución debe asistir de forma puntual. La fecha y hora de los talleres son avisados por escrito con anterioridad por parte de la rectoría.</p>
<p>Política, método o norma del Objetivo 4</p>	<p>Cada mes se debe hacer un reconocimiento a cuatro miembros de la institución por su buen desempeño. Este reconocimiento será una placa con el nombre del empleado y el logotipo de la institución educativa, donde resalte su labor y beneficio brindado a la comunidad educativa.</p>
<p>Política, método o norma del Objetivo 5</p>	<p>Un tiempo prudente antes de terminar el periodo, los docentes coordinan una reunión con los padres de familia, para informar sobre el rendimiento académico y los asuntos disciplinarios de los estudiantes. De esta reunión deben salir compromisos claros entre el estudiante y los padres de familia, con el fin de evitar la pérdida masiva de materias por parte del estudiantado, además se evita la deserción escolar por esta causa.</p>

FORMULACIÓN DE POLÍTICAS PROCEDIMIENTOS Y REGLAS

Política, método o norma del Objetivo 6	Los acuerdos realizados entre padres-acudientes-estudiantes y docentes, es de obligatorio cumplimiento, pues de lo contrario se pierde la opción de nivelar y mejorar la condición académica del estudiante.
Política, método o norma del Objetivo 7	Los principios y valores institucionales deben reflejarse en el actuar de directivos, docentes y estudiantes. El actuar en contra de estos valores, es trasgredir normas institucionales, que acarrear sanciones previstas en el Manual de Convivencia.
Política, método o norma del Objetivo 8	Las decisiones tomadas deben ser socializadas con docentes y demás personal de la institución educativa, para luego estas ser evaluadas.
Política, método o norma del Objetivo 9	Debe existir un acompañamiento por parte de directores de grupo y directivos a los estudiantes nuevos.

SEGUIMIENTO Y CONTROL		
Seguimiento y control Objetivo 1	Responsable: Comité de publicidad	Cada cuánto: semanal. (Durante el tiempo que dure la entrega de volantes)
	A quien reporta: Rector	Cómo: Informe escrito
Seguimiento y control Objetivo 2	Responsable: Directivos	Cada cuánto: Una vez terminado el taller
	A quien reporta: Rector	Cómo: Informe por escrito
Seguimiento y control Objetivo 3	Responsable: Directivos	Cada cuánto: Una vez terminado el taller
	A quien reporta: Rector	Cómo: Asistencia por escrito
Seguimiento y control Objetivo 4	Responsable: Dpto: Talento Humano	Cada cuánto: Cada mes
	A quien reporta: Rector	Cómo: Informe escrito
Seguimiento y control Objetivo 5	Responsable: Docentes	Cada cuánto: 15 días antes de terminar el periodo
	A quien reporta: Rector	Cómo: Escrito

SEGUIMIENTO Y CONTROL		
Seguimiento y control Objetivo 6	Responsable: Talento Humano	Cada cuánto: Semanal
	A quien reporta: Rector	Cómo: Informe escrito
Seguimiento y control Objetivo 7	Responsable: Directivos	Cada cuánto: Una vez terminado el taller
	A quien reporta: Rector	Cómo: Informe por escrito
Seguimiento y control Objetivo 8	Responsable: Directivos	Cada cuánto: Una vez terminado el taller
	A quien reporta: Rector	Cómo: Asistencia por escrito
Seguimiento y control Objetivo 9	Responsable: Dpto: Talento Humano Comité Interdisciplinario	Cada cuánto: Cada mes
	A quien reporta: Rector	Cómo: Informe escrito

SEGUIMIENTO AL PLAN DE ACCIÓN		
OBJETIVOS A CORTO PLAZO	ACCIONES- ACTIVIDADES	INDICADORES - ESTÁNDARES
Lograr que los cambios propuestos en la Institución Educativa sean reconocidos por los docentes, directivos y la comunidad educativa, buscando con ello mejoras positivas que contribuyan al bienestar general.	Difundir la información suficiente y necesaria a la comunidad educativa, sobre los posibles cambios que se van a presentar, las oportunidades que generan estos a empleados, directivos, docentes y comunidad escolar en general.	Número de volantes entregados/el cumplimiento del objetivo
Crear una cultura de cambio que acepte nuevos procesos permitiendo visionar a los altos directivos y personal en general los beneficios de iniciar de forma calculada.	Capacitar a directivos, docentes y comunidad en general, sobre la importancia de aceptar nuevos procesos, los cuales deben ser producto de un cuidadoso estudio, calculando los recursos técnicos, humanos y financieros que se cuenta para su ejecución.	Numero de asistentes/ Numero de talleres
Lograr que empleados en general perciban que la misma estructura pueda potencializar sus carreras y de esta forma encaminar su proyecto de vida, el cual debe ir en la misma vía de crecimiento que la Institución Educativa.	Realizar un plan de capacitación para desarrolla competencia que permitan a futuro cumplir con las proyecciones y planes promoción y recompensas.	Numero de asistentes/ Numero de talleres
Diseñar un esquema de reconocimientos al personal	Elaborar un sistema de reconocimiento mensual al personal vinculado a la institución	Personal vinculado/ N° reconocimientos entregados

SEGUIMIENTO AL PLAN DE ACCIÓN		
OBJETIVOS A CORTO PLAZO	ACCIONES- ACTIVIDADES	INDICADORES - ESTÁNDARES
Propiciar un ambiente que permita socializar los asuntos académicos y disciplinarios entre docentes y padres de familia.	Reunión de docentes y padres de familia antes de terminar el periodo, con el fin de informar la situación del estudiante a los padres y planear estrategias y compromisos entre el alumno-padre.	Disminución de estudiantes con bajo rendimiento.
Formular estrategias que permitan evaluar las decisiones tomadas, y que son de obligatorio cumplimiento al interior de la Institución Educativa.	Elegir un responsable dentro de los directivos o el Comité Académico, para que haga un seguimiento a las decisiones tomadas.	Seguimiento mediante informes-Actas
Implementar un programa que permita integrar fácilmente a los estudiantes nuevos a la institución.	Diseñar un programa que permita el ingreso de nuevos estudiantes, liderado por el Comité de Convivencia Escolar.	Numero de estudiante nuevos/ Numero de estudiantes
Implementar un programa que permita integrar fácilmente a los estudiantes nuevos a la institución.	Conforma un grupo interdisciplinario para la prevención problemas psicosociales.	Numero de estudiantes en riesgo psico-social/ Numero total de estudiantes

SEGUIMIENTO AL PLAN DE ACCIÓN		
OBJETIVOS	ACCIONES- ACTIVIDADES	CIFRAS
Propiciar un ambiente que permita socializar los asuntos académicos y disciplinarios entre docentes y padres de familia.	Reunión de docentes y padres de familia antes de terminar el periodo, con el fin de informar la situación del estudiante a los padres y planear estrategias y compromisos entre el alumno-padre.	Disminuir los problemas disciplinarios en un 20%. Disminuir la tasa de deserción por bajo rendimiento académico en un 15%.
Formular estrategias que permitan evaluar las decisiones tomadas, y que son de obligatorio cumplimiento al interior de la Institución Educativa.	Elegir un responsable dentro de los directivos o el Comité Académico, para que haga un seguimiento a las decisiones tomadas.	Cumplimiento de las decisiones tomadas por parte del personal en un 30%
Implementar un programa que permita integrar fácilmente a los estudiantes nuevos a la institución.	Diseñar un programa que permita el ingreso de nuevos estudiantes, liderado por el Comité de Convivencia Escolar.	Satisfacción del personal estudiantil recién ingresado en un 30%

SEGUIMIENTO AL PLAN DE ACCIÓN		
OBJETIVOS	ACCIONES- ACTIVIDADES	CIFRAS
Lograr que los cambios propuestos en la Institución Educativa sean reconocidos por los docentes, directivos y la comunidad educativa, buscando con ello mejoras positivas que contribuyan al bienestar general.	Difundir la información suficiente y necesaria a la comunidad educativa, sobre los posibles cambios que se van a presentar, las oportunidades que generan estos a empleados, directivos, docentes y comunidad escolar en general.	Conocimiento de la misión, visión y mejoras institucionales en un 80% de la comunidad educativa.
Crear una cultura de cambio que acepte nuevos procesos permitiendo visionar a los altos directivos y personal en general los beneficios de iniciar de forma calculada.	Capacitar a directivos, docentes y comunidad en general, sobre la importancia de aceptar nuevos procesos, los cuales deben ser producto de un cuidadoso estudio, calculando los recursos técnicos, humanos y financieros que se cuenta para su ejecución.	Una cultura de aceptación a nuevos procesos en un 30%.
Lograr que empleados en general perciban que la misma estructura pueda potencializar sus carreras y de esta forma encaminar su proyecto de vida, el cual debe ir en la misma vía de crecimiento que la Institución Educativa.	Realizar un plan de capacitación para desarrollar competencia que permitan a futuro cumplir con las proyecciones y planes promoción y recompensas.	Potencializar la carrera de los empleados en un 10%
Diseñar un esquema de reconocimientos al personal	Elaborar un sistema de reconocimiento mensual al personal vinculado a la institución	Incrementar la motivación por reconocimientos en un 40% del personal.

CONCLUSIONES

- La investigación permitió Identificar la situación actual de la cultura organizacional mediante la aplicación de una encuesta dirigida a directivos, docentes, padres de familia, estudiantes, miembros de servicios generales, microempresarios y vecinos del sector que se encuentran ubicados en la misma zona donde está la Institución Educativa Juan María Céspedes de Tuluá.
- Los resultados obtenidos permitieron determinar que a nivel del clima y cultura organizacional, considera el 100% de los directivos encuestados que trabajan en armonía. Es bien sabido por los expertos en desarrollo organizacional, que el clima y la cultura organizacional son dos aspectos fundamentales para incrementar o mejorar los resultados de cualquier organización.

En cuanto a los padres que participaron en la encuesta, el 63% mantiene un dialogo constante con sus hijos, en temas relacionados con asuntos escolares y personales, lo que indica que el 27% de los estudiantes no cuentan con este tipo de orientación, esto debido a que provienen de hogares disfuncionales, en donde la mujer o el hombre hace las veces de la pareja. Esta falta de comunicación entre hijos(as) y padres ocasiona ciertas conductas negativas que terminan reflejándose en el aula de clase.

- El plan de gestión propuesto indica que la cultura organizacional de la Institución Educativa Juan María Céspedes de Tuluá pueda poner en marcha la implementación de dos estrategias; la primera es el **Modelo de organización abierta al aprendizaje** en donde la Institución Educativa Juan María Céspedes realizará convenios con instituciones como el Servicio

Nacional de Aprendizaje (SENA), para generar mayor capacitación a docentes y estudiantes y la segunda estrategia es el **Modelo de bienestar social – laboral a docentes** el cual se estructura en implementar un plan de bienestar social – laboral dirigido a los docentes, por ello se considera que esta estrategia será importante para lograr el mejoramiento del clima organizacional en la institución y de las condiciones laborales – económicas de los docentes.

RECOMENDACIONES

Se recomienda:

- La Institución Educativa Juan María Céspedes carece de unas políticas claras de direccionamiento estratégico; y por ello es necesario que se pongan en marcha la implementación de estrategias como el Modelo de organización abierta al aprendizaje y Modelo de bienestar social – laboral a docentes.
- Es fundamental realizar jornadas de capacitación al personal con el objetivo de incentivar a que continúen con la formación y preparación académica, lo que sin duda va a generar un mejor clima organizacional en la Institución Educativa Juan María Céspedes.
- Se deben realizar jornadas de integración entre los miembros de la Institución Educativa con el objetivo de lograr un clima organizacional que contribuya con el cumplimiento de los objetivos de la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Almeida, J. (1991). Sociedad, cultura y educación. Centro de investigación y documentación educativa. Universidad Complutense de Madrid.

Alcaldía de Tuluá. Disponible en la Internet:
<http://www.tulua.gov.co/informacion_general.shtml>

Amorós, E (2006). Comportamiento organizacional. Perú: Escuela de Economía USAT.

Barnett, Len. (2003). Motivación, tratamiento de la diversidad y rendimiento académico. Primera edición.

Calmet, A. (2005). La cultura organizacional. Claves del éxito. Primera edición. Perú: Editorial Universitaria.

Ceja Gómez, A. Dirección estratégica. México: Editorial Noriega. 2001.

Castillo, I (2014). Las instituciones educativas y su cultura. Madrid: Narcea S.A Ediciones.

Cleghorn, L (2008). Gestión Ética para una organización competitiva. Madrid, España: Ediciones San Pablo.

Dávila, A & Martínez, N (2006). Cultura en las organizaciones latinas. México D. F: siglo veintiuno editores S.A.

García, Nidia; Rojas, Marta; & Campos, Natalia. (2002). La administración escolar para el cambio y el mejoramiento de las instituciones educativas.

Garzón, D. (2005). Desarrollo organizacional y el cambio planeado. Bogotá: Centro editorial Universidad del Rosario.

Gómez, S. (2011). La cultura organizacional desde la Teoría de Edgar Schein. Estudio fenomenológico. Colombia: Universidad del Magdalena.

Guía para el Mejoramiento Institucional 34 del MEN

Hofer C; Shendel, D. Planeación Estratégica: conceptos analíticos. Bogotá: Editorial Norma. 2002.

Institución Educativa Juan María Céspedes. Historia de la Institución Educativa Juan María Céspedes. Municipio de Tuluá.

Instituto Nacional de Ciencias de la Educación. Determinantes del rendimiento académico.

Lineamientos y estrategias desde Gestión Humana que permitan el mejoramiento de la calidad de la Educación básica y media oficial del Departamento de Caldas. Disponible en la Internet: <http://www.hermes.unal.edu.co/pages/Consultas/Proyecto.xhtml;jsessionid=1EC880C14922BEEB58F196F287502D71.tomcat4?idProyecto=10712>

Ley 1620 de 2013, que crea el Sistema Nacional de Convivencia Escolar y formación para el ejercicio de los Derechos Humanos, la Educación para la Sexualidad y la Prevención y Mitigación de la Violencia Escolar.

Ley 1098 de 2006. Bogotá: Editorial Temis. 2015.

Marcone y Martín, (2003). La cultura organizacional en el ámbito educativo. Construcción y validación de un inventario de cultura organizacional educativa. Ediciones Psicothema.

Méndez, C (1992). Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: un método de análisis para su intervención. Bogotá: Centro editorial Universidad del Rosario.

Mintzberg, Henry, otros autores. SAFARI A LA ESTRATEGIA. Una visita guiada por la jungla del management estratégico. Buenos Aires: Editorial Granica.

Mejoramiento de la Calidad de la Educación: (mucho) más allá de las pruebas estandarizadas. Disponible en la Internet: http://www.opech.cl/inv/documentos_trabajo/calidad.pdf

Nonaka & Takeuchi, (1999). La cultura organizacional. New York: Universidad de Oxford.

Parera, M (1999). El desarrollo organizacional. Percepciones sociales en grupos de la estructura social. Informe de investigación. Bogotá.

Periódico el Tiempo. Alarmante radiografía en consumo de drogas en colegios distritales. Consumo de marihuana comienza a los 14 años. (En línea). Disponible en la Internet: <http://www.eltiempo.com/bogota/estudio-sobre-consumo-de-drogas-en-colegios-de-bogota/16249537>

QUIÑONES, German Andrés; VELEZ CASTAÑO. Políticas públicas sobre seguridad implementadas en los últimos dos años en el Municipio de Tuluá para mitigar la violencia. Escuela Superior de Administración Pública. ESAP. 2013.

ROBBINS, S. Fundamentos de administración. México: Editorial Mac Graw Hill. 2000.

Revista Semana. El riesgo de ser maestro en Colombia. (en línea). Disponible en Internet: <http://www.semana.com/nacion/articulo/el-riesgo-maestro-colombia/244065-3>

Sánchez, A. (2000). Cultura organizacional. El estudio de la cultura en el campo organizativo. Bogotá: cuadernos de estudios empresariales.

Scalan, Burt K. Planeación Estrategica y prospectiva. México: Editorial Printice Hall. 2002.

Valero, J (1996). Educación, sociedad y cultura. La controversia epistemológica. Contextos educativos. España: Universidad de Valladolid.

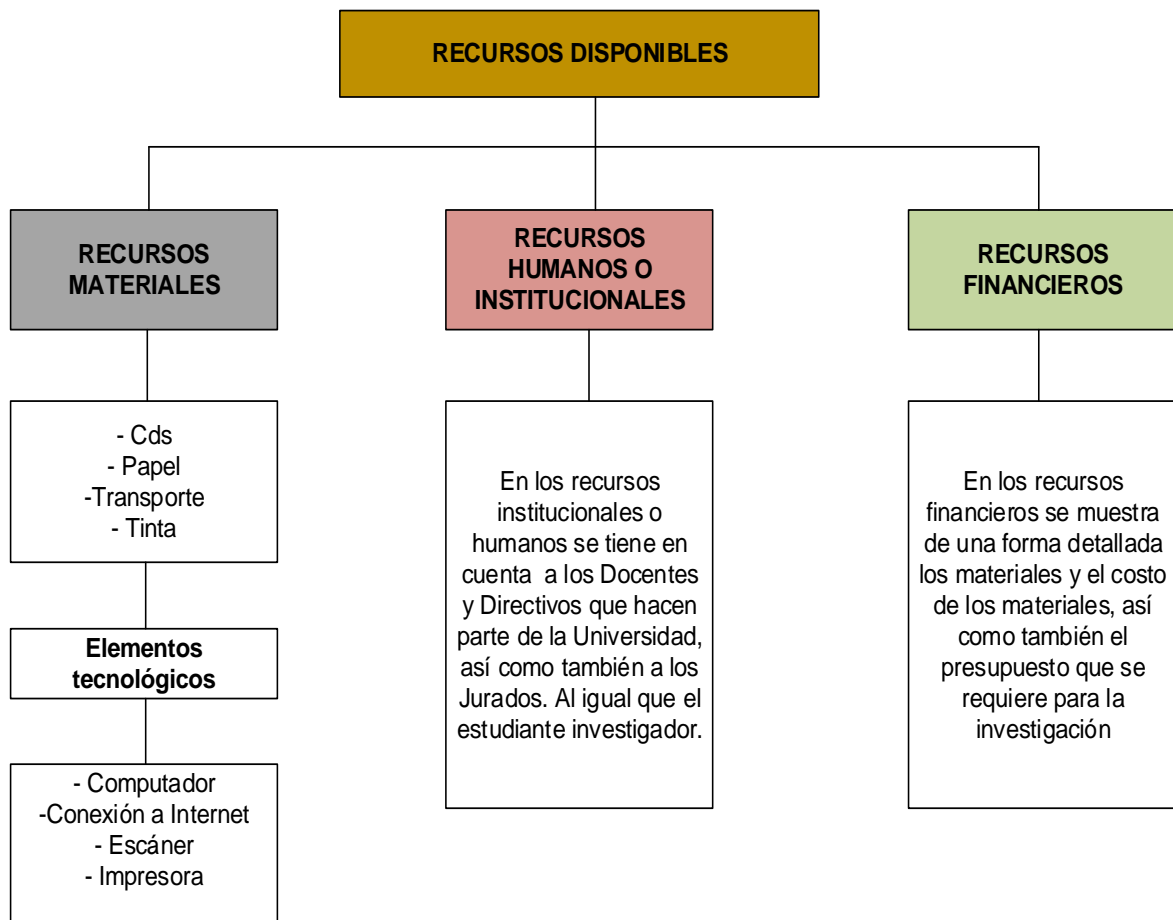
Urquijo, J (2004). Teoría de las relaciones sindicato – gerenciales. Departamento de estudios laborales. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.

ANEXOS

Anexo A. Recursos Necesarios

Para cumplir con los objetivos propuestos en la investigación es necesario contar con una serie de recursos que se encuentran divididos en tres grupos: los recursos materiales, humanos o institucionales y financieros.

A continuación se mencionan cada uno de los recursos mencionados:



Teniendo en cuenta los materiales necesarios para la investigación, a continuación se muestra un cuadro que contiene los materiales y el costo por unidad, así como

el costo final que se debe asumir para el proyecto de investigación y sus diferentes etapas:

	Unidades	Costo x Unidad	Costo x material
Cds	7	1.000	7.000
Papel	3	8.500	25.500
Transporte	4	34.000	136.000
Tinta	8	12.500	100.000
Material escrito- Textos-Revistas etc	1	745.000	745.000
Computador - Conexión a Internet	5	70.000	350.000
Escáner	1	297.000	297.000
Impresora	1	320.000	320.000
TOTAL			1.980.500

Anexo B. Cronograma de Actividades

ACTIVIDADES	AÑO 2015						AÑO 2016			
	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEM	OCTUB	NOVIEMB	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL
Selección del Tema	X									
Título		X								
Planteamiento y formulación del problema		X								
Justificación		X								
Objetivos			X							
Recursos Disponibles			X							
Cronograma de Actividades			X							
Marco Referencial - Teórico				X						
Marco Conceptual y Legal				X						
Diseño Metodológico					X					
Anteproyecto					X					
Desarrollo del proyecto					X	X				
Ajustes del proyecto							X	X		
Revisión								X		
Aprobación									X	
Sustentación del proyecto										X

Anexo C. Encuesta

1. Se espera que los miembros de la Institución Educativa den prioridad máxima a:

- a. Cumplir con las necesidades y exigencia de sus superiores y de otras personas a nivel en la organización.
- b. Llevar a cabo las obligaciones de sus propias tareas ciñéndose a las políticas y procedimientos relacionados con sus puestos de trabajo.
- c. Asumir los restos del puesto de trabajo encontrando una mejor manera de hacer las cosas.
- d. Cooperar con las personas con las que trabajan para solventar problemas laborales y personales.

2. Las personas mejor consideradas en la Institución Educativa son las que:

- a. Saben cómo complacer a sus superiores y son capaces y quieren utilizar el poder y la política para seguir adelante.
- b. Siguen las normas, trabajan dentro del sistema, e intentan hacer las cosas correctamente.
- c. Son técnicamente competentes y eficientes con un fuerte compromiso con su trabajo.
- d. Establecen estrechas relaciones con los demás a través de la cooperación, la sensibilidad y la atención.

3. La Institución Educativa trata a los individuos:

- a. Como “máquinas” cuyo tiempo y energía están a disposición de personas a más alto niveles de su jerarquía.
- b. Como “empleados” cuyo tiempo y energía se compran mediante un contrato con derechos y obligaciones para ambas partes.
- c. Como “socios” o compañeros que mutuamente se comprometen a conseguir un propósito común.
- d. Como “familia” o amigos a quienes les gusta estar juntos, que se preocupan los unos por los otros y que se ayudan entre ellos.

4. Las personas están dirigidas, orientadas o influidas por:

- a. Personas en cargos de autoridad que ejercitan su poder mediante la utilización de premios y castigos.
- b. Los sistemas, las normas y los procedimientos que prescriben lo que debe hacerse y el modo correcto de hacerlo.
- c. Su propio compromiso de cumplir los objetivos de la organización.
- d. Su propio deseo de ser aceptadas por otros y de ser buenos miembros de su grupo de trabajo.

5. Los procesos de toma de decisiones se caracterizan por:

- a. Directrices, órdenes e instrucciones que bajan desde los altos niveles.
- b. La adherencia a canales formales y la confianza en políticas y procedimientos para tomar decisiones.
- c. La toma de decisiones se lleva a cabo cerca del punto de acción por las personas implicadas.

- d. La utilización de métodos de consenso para la toma de decisiones con el fin de obtener aceptación y apoyo para las decisiones.

6. La asignación de tareas o puestos de trabajo a los individuos está basada en:

- a. Los juicios, valores y deseos personales de aquellos que ocupan los cargos de poder.
- b. Las necesidades y planes de la organización y las normas del sistema (antigüedad, cualificaciones, etc).
- c. Equilibrar los requerimientos del puesto de trabajo con los intereses y capacidades de los individuos.
- d. Las preferencias personales de los individuos y sus necesidades de crecimiento y desarrollo.

7. Se espera que los trabajadores sean:

- a. Muy trabajadores, complacientes, obedientes y leales a los intereses de aquellos que quienes dependen.
- b. Responsables y fiables que lleven a cabo las obligaciones, responsabilidades de sus puestos de trabajo y eviten acciones que pudiesen sorprender o desconcertar a sus superiores.
- c. Auto- motivado y competente que quieran tomar la iniciativa para hacer las cosas que desafíen a aquellos de quienes dependen si fuese necesario para obtener buenos resultados.
- d. Buenos trabajadores en equipo, que cooperen y ayuden que se lleven bien con los demás.

8. Los directores y los superiores se espera que sean:

- a. Fuertes y decididos firmes pero justos.
- b. Impresionales y correctos que eviten el ejercicio de la autoridad en su propio provecho
- c. Democráticos y que quieran aceptar las ideas de los subordinados sobre el trabajo.
- d. Que ayuden, que sean sensibles y se preocupen de los problemas del personal y de las necesidades de aquellos cuyo trabajo supervisan.

9. Se considera legítimo que una persona diga a otra lo que debe hacer cuando:

- a. Él o ella tenga más poder, autoridad, o “fuerza” en la organización
- b. Forme parte de las responsabilidades incluidas en la descripción de su puesto de trabajo.
- c. Él o ella tenga mayor conocimiento y experiencia y lo utilice para enseñarle a hacer el trabajo.
- d. La otra persona pida su ayuda, guía o consejo.

10. La motivación hacia el trabajo es básicamente el resultado de:

- a. La esperanza de un premio, el temor a un castigo, o la lealtad personal hacia el superior.

- b. Aceptación de la norma de intercambiar trabajo por salario.
- C. Fuertes deseos de conseguir, crear e innovar y de la presión de los compañeros, que contribuyen al éxito de la organización
- d. Las personas que quieren ayudar a los demás y desarrollar y mantener unas relaciones laborales satisfactorias.

11. Las relaciones entre grupos de trabajo o unidades son generalmente:

- a. Competitivas buscan tanto sus propios intereses como ayudarse mutuamente en cuanto ven algún provecho para ellos mismos al hacerlo.
- b. Caracterizadas por la indiferencia mutua ayudándose tan solo cuando es conveniente o cuando desde niveles más altos les dirigen para que lo hagan.
- c. De cooperación cuando es necesario conseguir objetivos comunes. Las personas pueden llegar a saltarse las reglas y cruzar las fronteras organizacionales a fin de terminar el trabajo.
- d. Cordiales con un alto nivel de sensibilidad hacia las peticiones de ayuda de otros grupos.

12. Los conflictos entre grupos e interpersonales son habitualmente:

- a. Tratados por la intervención personal de gente con altos niveles de autoridad.
- b. Evitados por referencia a normas, procedimientos y definiciones formales de autoridad y responsabilidad.
- c. Resueltos mediante discusiones orientadas a obtener los mejores resultados posibles respecto a los temas laborales involucrados.
- d. Cordiales con un alto nivel de sensibilidad hacia las peticiones de ayuda de otros grupos.

13. Se responde al entorno externo a la Institución Educativa como si fuese:

- a. Una selva donde la organización está en competencia con otras por su supervivencia.
- b. Un sistema ordenando en el que las relaciones están determinadas por estructuras y procedimientos y donde se espera que todos se ciñan a las normas.
- c. Un compromiso competitivo por la excelencia en la que productividad, calidad e innovación aportan éxito.

d. Una comunidad de partes interdependientes en la que lo más importante son los intereses comunes.

14. Si las normas, sistemas o procedimientos crean obstáculos, la gente:

a. Las rompe si tiene la fuerza suficiente para salir adelante con ello o si cree que puede pasar sin ser descubierta.

b. Generalmente las acata o utiliza los canales apropiados para obtener permiso para desviarse de ellas.

c. Tiende a ignorarlas o saltárselas para cumplir sus tareas o para obtener un mejor rendimiento.

d. Se ayudan uno a otros a ignorarlas o a ajustarlas si se cree que no son justas o que crean problemas a otros.

15. Las personas que son nuevas en la Institución Educativa necesitan aprender:

a. Quien dirige las cosas quién puede ayudarles o perjudiciales a quién debe evitar ofender; las normas (reglas no escritas) que deben observarse si no quieren tener problemas.

b. Las reglas formales y procedimientos y ceñirse a ellas para mantenerse dentro de los límites formales de sus puestos de trabajo.

c. De qué recursos disponen que les ayuden a realizar su trabajo a tomar la iniciativa para aplicar sus habilidades y conocimientos a sus trabajos.

d. Cómo cooperar, como ser buenos miembros de equipos, como desarrollar una buenas relaciones laborales con los demás.

Anexo D. Análisis Estadístico – Encuesta Directivos

1. El personal directivo es considerado como un funcionario valioso e importante

95% Conf Limits

d. De acuerdo	1,3%	98,7%
e. Totalmente de acuerdo	1,3%	98,7%

2. Se pueden compartir abiertamente los intereses personales, aun cuando no se esté de acuerdo

95% Conf Limits

c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1,3%	98,7%
d. De acuerdo	1,3%	98,7%

3. Los directivos son defensores de los intereses institucionales

95% Conf Limits

d. De acuerdo	15,8%	0,0%
---------------	-------	------

4. Los directivos se sienten incentivados por la institución

95% Conf Limits

c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1,3%	98,7%
d. De acuerdo	1,3%	98,7%

5. Como directivo las ideas que aporta son escuchadas

95% Conf Limits

d. De acuerdo	1,3%	98,7%
e. Totalmente de acuerdo	1,3%	98,7%

6. Como directivo puede tener una participación importante en la toma de decisiones

95% Conf Limits

c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1,3%	98,7%
d. De acuerdo	1,3%	98,7%

7. Los directivos buscan nuevas y mejores ideas para mejorar el funcionamiento institucional

95% Conf Limits

d. De acuerdo	1,3%	98,7%
e. Totalmente de acuerdo	1,3%	98,7%

8. Se invita y se incorpora a los directivos de la institución en el desarrollo de planes, proyectos y programas de crecimiento

95% Conf Limits

b. En desacuerdo	1,3%	98,7%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1,3%	98,7%

9. Los directivos trabajan en función de un mejor ambiente laboral

95% Conf Limits

d. De acuerdo	15,8%	0,0%
---------------	-------	------

10. El equipo directivo realmente se preocupa por todos y cada uno de los miembros de la institución

95% Conf Limits

d. De acuerdo	15,8%	0,0%
---------------	-------	------

11. Los directivos de la organización estudian alternativas antes de tomar decisiones

95% Conf Limits

d. De acuerdo	15,8%	0,0%
---------------	-------	------

12. Para los directivos es fácil comunicarse con los docentes

95% Conf Limits

d. De acuerdo	15,8%	0,0%
---------------	-------	------

13. Para los directivos es fácil comunicarse con los alumnos y padres de familia

95% Conf Limits

d. De acuerdo	15,8%	0,0%
---------------	-------	------

14. Los docentes directivos trabajos en armonía, gracias al nivel relacional que manejan

95% Conf Limits

d. De acuerdo	15,8%	0,0%
---------------	-------	------

Anexo E. Análisis Estadístico – Encuesta Padres de Familia

1. Mantiene usted un dialogo constante con sus hijos, en lo concerniente con asuntos escolares y/o personales

95% Conf Limits

a. En total desacuerdo	0,1%	14,9%
d. De acuerdo	19,1%	52,2%
e. Totalmente de acuerdo	44,9%	78,5%

2. Los valores que fomentan ustedes como padres en casa son: el respeto, la honestidad, la tolerancia, la dignidad personal, la cooperación, la solidaridad; entre otros.

95% Conf Limits

a. En total desacuerdo	0,1%	15,3%
d. De acuerdo	12,9%	44,4%
e. Totalmente de acuerdo	52,5%	84,9%

3. Qué calificación tienen para usted la labor realizada por los directivos de la institución

95% Conf Limits

c. Regular	0,1%	14,9%
d. Bueno	34,0%	68,6%
e. Muy bueno	28,8%	63,4%

4. Como califica usted el trabajo de los directivos de la Institución Educativa

95% Conf Limits

c. Regular	0,1%	14,9%
d. Bueno	31,4%	66,0%
e. Muy bueno	31,4%	66,0%

5. Como califica usted el trabajo de los profesores encargados de la educación de sus hijos

95% Conf Limits

d. Bueno	25,5%	60,8%
e. Muy bueno	39,2%	74,5%

6. Considera que la preparación académica de los docentes que hacen parte de la institución, transmite lo necesario a los estudiantes

95% Conf Limits

b. En desacuerdo	0,1%	15,3%
d. De acuerdo	29,8%	64,9%
e. Totalmente de acuerdo	32,4%	67,6%

7. Como califica usted la realización que actualmente con los profesores de la institución educativa

95% Conf Limits

c. Regular	0,1%	15,8%
d. Bueno	39,2%	74,5%
e. Muy bueno	22,9%	57,9%

8. La institución educativa brinda apoyo de forma especial a sus hijos (as) para mejorar en su aspecto académico y formativo

95% Conf Limits

b. En desacuerdo	0,1%	15,3%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3,3%	27,5%
d. De acuerdo	10,7%	41,2%
e. Totalmente de acuerdo	43,6%	77,8%

9. Como califica los logros académicos alcanzados por sus hijos en la actualidad

95% Conf Limits

a. Muy malo	0,1%	15,3%
b. Malo	0,7%	19,7%
c. Regular	3,3%	27,5%
d. Bueno	24,6%	59,3%
e. Muy bueno	22,2%	56,4%

10. Se encuentra usted conforme con los servicios educativos que brinda la Institución Educativa a sus hijos (as)

95% Conf Limits

c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0,7%	20,2%
d. De acuerdo	33,5%	69,2%
e. Totalmente de acuerdo	25,5%	60,8%

11. Siente usted como padre, tranquilidad cuando deja a su hijo (a) en la Institución Educativa

95% Conf Limits

b. En desacuerdo	0,7%	20,2%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1,9%	24,3%
d. De acuerdo	25,5%	60,8%
e. Totalmente de acuerdo	25,5%	60,8%

12. Como califica usted en general el servicio educativo de la Institución Educativa

95% Conf Limits

c. Regular	0,8%	20,8%
d. Bueno	29,1%	65,3%
e. Muy bueno	29,1%	65,3%

13. Cree que su hijo (a) se siente satisfecho de pertenecer a la institución

95% Conf Limits

b. En desacuerdo	0,1%	15,8%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5,1%	31,9%
d. De acuerdo	20,4%	54,9%
e. Totalmente de acuerdo	28,1%	63,6%

1. En la labor que realiza, se siente satisfecho con el trato recibido por parte de las directivas de la Institución Educativa Juan María Céspedes.

95% Conf Limits

d. De acuerdo	0,6%	80,6%
e. Totalmente de acuerdo	19,4%	99,4%

2. Se siente satisfecho con las condiciones laborales y económicas establecidas por las directivas de la Institución Educativa Juan María Céspedes.

95% Conf Limits

d. De acuerdo	19,4%	99,4%
e. Totalmente de acuerdo	0,6%	80,6%

3. Se siente cómodo en las labores que se le han asignado en la Institución Educativa Juan María Céspedes

95% Conf Limits

d. De acuerdo	0,6%	80,6%
e. Totalmente de acuerdo	19,4%	99,4%

4. Existe una buena relación entre los directivos, docentes y los miembros de servicios generales

95% Conf Limits

d. De acuerdo	6,8%	93,2%
e. Totalmente de acuerdo	6,8%	93,2%

5. Existe una buena relación entre los padres, alumnos y los miembros de servicios generales

95% Conf Limits

d. De acuerdo	19,4%	99,4%
e. Totalmente de acuerdo	0,6%	80,6%

6. La Institución Educativa Juan María Céspedes le brinda el apoyo necesario cuando tiene algún problema al personal de servicio general

95% Conf Limits

d. De acuerdo	0,6%	80,6%
e. Totalmente de acuerdo	19,4%	99,4%

7. La Institución Educativa Juan María Céspedes trabaja en pro de mejorar las condiciones de los empleados incluido los miembros de servicios generales

95% Conf Limits

d. De acuerdo	0,6%	80,6%
e. Totalmente de acuerdo	19,4%	99,4%

8. La Institución Educativa Juan María Céspedes se preocupa por el bienestar de todos los miembros de la institución entre ellos los miembros del servicio general

95% Conf Limits

d. De acuerdo	6,8%	93,2%
e. Totalmente de acuerdo	6,8%	93,2%

9. La Institución Educativa Juan María Céspedes brinda los medios necesarios para que el personal se desarrolle a nivel personal

95% Conf Limits

d. De acuerdo	19,4%	99,4%
e. Totalmente de acuerdo	0,6%	80,6%

10. Los miembros de servicios generales son considerados importantes dentro de la Institución Educativa Juan María Céspedes

	95% Conf Limits		
d. De acuerdo		6,8%	93,2%
e. Totalmente de acuerdo		6,8%	93,2%

Anexo G. Análisis Estadístico – Encuesta Egresados

1. ¿En qué año fue su grado en la Institución Educativa Juan María Céspedes?

	95% Conf Limits	
c. 2012	0,2%	31,9%
d. 2013	1,7%	40,5%
e. 2014	44,9%	92,2%
g. Otro - 2006	0,2%	31,9%

2. Usted actualmente se encuentra:

	95% Conf Limits	
a. Desempleado	1,7%	40,5%
b. Trabajando	1,7%	40,5%
c. Estudiando	26,6%	78,7%
d. Otro - trabajando y estudiando	4,3%	48,1%

3. Si usted se encuentra trabajando, su trabajo está relacionado con sus estudios realizados en el colegio

	95% Conf Limits	
a. Si	5,0%	53,8%
b. No	31,6%	86,1%
c. No sabe - no responde	1,9%	45,4%

4. Si usted se encuentra estudiando, el tipo de estudios que usted está realizando es:

	95% Conf Limits	
a. Técnico	4,7%	50,8%
b. Tecnología	17,7%	71,1%
c. Profesional	12,8%	64,9%

5. Señala cual o cuales de las siguientes habilidades - competencias contribuyó a desarrollar la formación que recibió de la Institución Educativa Juan María Céspedes

95% Conf Limits

a. Trabajo en equipo	27,7%	84,8%
d. Gestion de recursos	0,2%	38,5%
g. Todas las anteriores	9,9%	65,1%

6. Si has realizado o realizas algún tipo de estudio lo haces/hiciste en áreas como:

95% Conf Limits

a. Ciencias económicas (Contador público, Administrador de empresas, Economista	0,2%	38,5%
b. Ciencias sociales (Sociología, psicología)	0,2%	38,5%
e. Gastronomía	0,2%	38,5%
h. Ingeniería de sistemas	0,2%	38,5%
i. Veterinaria	0,2%	38,5%
k. Otra	27,7%	84,8%

7. Señala cuál de las siguientes áreas de formación que recibiste durante la formación en la Institución Educativa Juan María Céspedes:

95% Conf Limits

a. Ciencias sociales	2,1%	48,4%
b. Lenguaje y literatura	0,2%	38,5%
f. Contabilidad	0,2%	38,5%
h. No contribuyo, ni afecto	0,2%	38,5%
i. Todas las anteriores	27,7%	84,8%

8. Como egresado te invitan a los diferentes actos que hace la institución educativa

95% Conf Limits

a. En total desacuerdo	7,8%	55,1%
b. En desacuerdo	4,3%	48,1%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16,3%	67,7%
e. Totalmente de acuerdo	1,7%	40,5%

9. Cuando eras estudiante tus ideas y las de tus compañeros eran respetadas y atendidas

95% Conf Limits

b. En desacuerdo	1,7%	40,5%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1,7%	40,5%
d. De acuerdo	26,6%	78,7%
e. Totalmente de acuerdo	4,3%	48,1%

10. Como egresado te sientes parte de la Institución Educativa

95% Conf Limits

a. En total desacuerdo	0,2%	31,9%
b. En desacuerdo	4,3%	48,1%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4,3%	48,1%
d. De acuerdo	11,8%	61,6%
e. Totalmente de acuerdo	4,3%	48,1%

11. Como egresado, los profesores y directivos están disponibles cuando los buscan y necesitan ayuda

95% Conf Limits

b. En desacuerdo	4,3%	48,1%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21,3%	73,4%
d. De acuerdo	0,2%	31,9%
e. Totalmente de acuerdo	7,8%	55,1%

12.El ambiente general del colegio cuando eras estudiante lo calificas como agradable, cordial y de armonía entre directivos, docentes y estudiantes

	95% Conf Limits	
a. En total desacuerdo	0,2%	31,9%
b. En desacuerdo	4,3%	48,1%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0,2%	31,9%
d. De acuerdo	21,3%	73,4%
e. Totalmente de acuerdo	4,3%	48,1%

Anexo H. Análisis Estadístico – Encuesta Vecinos

1. ¿Cuánto tiempo hace que vive en este barrio?

95% Conf Limits

a. Entre 1 - 3 años	7,5%	70,1%
b. Entre 4 - 7 años	7,5%	70,1%
d. Mas de 11 años	7,5%	70,1%

2. La presencia de la Institución Educativa Juan María Céspedes, dinamiza el barrio en términos económicos, debido a la presencia de estudiantes, profesores y padres de familia

95% Conf Limits

a. En total desacuerdo	0,3%	48,2%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2,8%	60,0%
d. De acuerdo	21,2%	86,3%
e. Totalmente de acuerdo	0,3%	48,2%

3. Es notable el buen comportamiento de los estudiantes a la hora de salir para sus casas o ingresar para el colegio

95% Conf Limits

c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13,7%	78,8%
d. De acuerdo	7,5%	70,1%
e. Totalmente de acuerdo	2,8%	60,0%

4. Pocas veces o casi nunca se han presentado problemas entre estudiantes de la institución Juan María Céspedes, que altere el orden normal del barrio

95% Conf Limits

a. En total desacuerdo	2,8%	60,0%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2,8%	60,0%
d. De acuerdo	13,7%	78,8%
e. Totalmente de acuerdo	0,3%	48,2%

5. El manejo del ruido causado por los estudiantes es tolerable y en ocasiones casi imperceptible

95% Conf Limits

a. En total desacuerdo	2,8%	60,0%
b. En desacuerdo	0,3%	48,2%
d. De acuerdo	29,9%	92,5%

6. Casi nunca o nunca ha presenciado peleas entre alumnos ya sean de sexo masculino o femenino y que pertenezcan a la Institución Educativa Juan María Céspedes

95% Conf Limits

a. En total desacuerdo	0,3%	48,2%
b. En desacuerdo	0,3%	48,2%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2,8%	60,0%
d. De acuerdo	21,2%	86,3%

7. Puede calificarse el comportamiento en general de los alumnos de la Institución Educativa Juan María Céspedes, como aceptable incluso como ejemplar en comparación con otras instituciones

95% Conf Limits

b. En desacuerdo	2,8%	60,0%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2,8%	60,0%
d. De acuerdo	21,2%	86,3%

8. Tiene usted hijos (as) o familiares estudiando en la Institución Educativa Juan María Céspedes

95% Conf Limits

a. Si (Pasa a la pregunta 9)	51,8%	99,7%
b. No (Pasa a la pregunta 10)	0,3%	48,2%

9. Si su hijo (a) estudian en la Institución Educativa Juan María Céspedes, usted la recomendaría por su calidad académica y su orientación en valores

95% Conf Limits

b. En desacuerdo	0,3%	52,7%
d. De acuerdo	15,7%	84,3%
e. Totalmente de acuerdo	8,5%	75,5%

10. Así no tenga hijos (as) o familiares, considera usted que la Institución Educativa Juan María Céspedes, es recomendable por los comentarios positivos en cuanto a su calidad académica y orientación en valores

95% Conf Limits

c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0,5%	71,6%
-----------------------------------	------	-------

d. De acuerdo	14,7%	94,7%
e. Totalmente de acuerdo	0,5%	71,6%

Anexo I. Análisis Estadístico – Encuesta Microempresarios

1. ¿Cuánto tiempo lleva funcionando la empresa?

95% Conf Limits

a. Menos de 6 meses	1,8%	42,8%
d. Entre dos y tres años	1,8%	42,8%
e. Mas de tres años	41,9%	91,6%

2. La presencia de la Institución Educativa Juan Maria Cespedes favorece las ventas de su negocio, debido a la presencia de estudiantes, profesores y padres de familia

95% Conf Limits

b. En desacuerdo	0,2%	33,9%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23,0%	77,0%
d. De acuerdo	0,2%	33,9%
e. Totalmente de acuerdo	12,8%	64,9%

3. En época de vacaciones la Institución Educativa Juan María Céspedes, se afecta ostensiblemente el negocio, al punto de tener que hacer recortes o implementar estrategias para estabilizar las ventas

95% Conf Limits

b. En desacuerdo	19,2%	74,9%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13,9%	68,4%
d. De acuerdo	1,9%	45,4%

4. Factores como el ruido durante la entrada o salida de los esutdiantes, no afectan en nada el normal desarrollo de su negocio

95% Conf Limits

b. En desacuerdo	4,7%	50,8%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8,4%	58,1%
d. De acuerdo	12,8%	64,9%
E. Totalmente de acuerdo	1,8%	42,8%

5. El manejo del ruido causado por los estudiantes es tolerable y en ocasiones casi imperceptible

95% Conf Limits

a. En total desacuerdo	0,2%	33,9%
b.En desacuerdo	1,8%	42,8%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8,4%	58,1%
d. De acuerdo	4,7%	50,8%
e. Totalmente de acuerdo	8,4%	58,1%

6. Puede calificarse el comportamiento en general de los alumnos de la Institución Educativa Juan María Céspedes, como aceptable incluso como ejemplar en comparación con otras instituciones

95% Conf Limits

a. En total desacuerdo	4,7%	50,8%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12,8%	64,9%
d. De acuerdo	17,7%	71,1%

7. Si su hijo (a) estudia en la Institución Educativa Juan María Céspedes, usted la recomendaría por su calidad académica y su orientación en valores

95% Conf Limits

a. En total desacuerdo	0,2%	33,9%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	28,9%	82,3%
d. De acuerdo	8,4%	58,1%
e. Totalmente de acuerdo	0,2%	33,9%

8. Así no tenga hijos (as) o familiares, considera usted que la Institución Educativa Juan María Céspedes, es recomendable por los comentarios positivos en cuanto a su calidad académica y orientación en valores

95% Conf Limits

a. En total desacuerdo	0,2%	33,9%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8,4%	58,1%
d. De acuerdo	28,9%	82,3%
e. Totalmente de acuerdo	0,2%	33,9%

9. Estaría usted dispuesto a contratar temporalmente en su empresa a un estudiante de la Institución Educativa Juan María Céspedes

95% Conf Limits

c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19,2%	74,9%
d. De acuerdo	25,1%	80,8%