

**Plan de mejoramiento para el clima organizacional de la Institución Educativa La
Planada en Balboa Cauca para el año 2023**

Angie Vanesa Prieto Muñoz
Carolina Gonzalez Correa
Cristian Johan Rodríguez Ijaji
Ingrid Daniela Gómez Samboní
Yolanda Zúñiga Leiton

Director
Andrés Felipe Pérez

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD
Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios - ECACEN
Programa de Administracion de Empresas
Diciembre de 2022

Dedicatoria

El presente trabajo de proyecto de grado está dedicado principalmente a Dios, quien es la fuerza que día a día guía nuestro camino y hace que todo sea posible; el nos dá la sabiduría para enfrentar las vicisitudes de la vida. A nuestras familias por su apoyo incondicional a lo largo de

la carrera y que nos impulsaron a seguir construyendo sueños.

A los tutores de la universidad nacional abierta y a distancia UNAD, a los asesores del proyecto, a la directora del curso, quienes se empeñan por hacer de la educación una verdadera ciencia, que

nos permita vivir en un mundo más consciente, pensante y culto y así poder desempeñar lo

aprendido en los diferentes campos laborales.

Agradecimientos

Se culmina un reto de muchos sacrificios y satisfacciones, un peldaño más que aportará a la vida nuevas experiencias y conocimientos valiosos. Sin duda hoy vemos con gran alegría cada vez más cerca los objetivos cumplidos, claramente reconociendo que, sin ayuda, no habría sido posible lograrlos. ¡Gracias! a Dios, a nuestras familias por su incondicional apoyo a lo largo de la carrera, a los compañeros, a cada uno de los docentes, quienes supieron guiarnos durante los diferentes cursos académicos y particularmente al asesor de proyecto, por sus enseñanzas, paciencia y adecuada orientación para el desarrollo de este. Gracias a quienes siempre enfatizaron en la importancia del conocimiento y la educación, permitiéndonos divisar un camino de verdadera educación, partiendo de la autonomía, y en general a las personas que han demostrado interés en el proyecto de grado y nos han inspirado y animado a continuarlo, que, aunque no estén citados uno a uno, sé que les gustará ver este trabajo terminado.

Resumen

El trabajo se centra principalmente en la realización de un diagnóstico del clima organizacional, para determinar la forma como se administra el talento humano en la Institución Educativa La Planada, en Balboa- Cauca, para el año 2023, fomentando la importancia del clima organizacional, para los docentes, administrativos y rector de la institución, esta iniciativa surge teniendo en cuenta que dentro de la Institución Educativa La Planada no hay un adecuado clima organizacional, todo esto afecta principalmente a los estudiantes con respecto al bajo nivel educativo impartido por los docentes ,lo cual conlleva a que haya un bajo rendimiento académico en la institución, teniendo en cuenta lo anterior surge la necesidad de realizar este trabajo investigativo. Es de resaltar que el problema para que permanezcan los conflictos en las instituciones inicialmente se debe a dos situaciones; por un lado, la ausencia de un mediador que permita conciliar las partes; por otro, las actitudes de los contendores, la aceptación del problema como algo irresoluble, no hay duda de que la posición que se tiene o se le da al conflicto puede hacer que se solucione o se profundice, Por esto es relevante generar estrategias y espacios con el propósito de buscar una convivencia sana y armónica dentro de la institución.

Teniendo en cuenta lo mencionado anterior mente y para poder que la investigación sea exitosa se realizará una investigación de tipo mixta y el estudio será enfocado a los docentes, directivos y personal administrativo, de la Institución Educativa La Planada y los métodos a emplear serán de manera teórico prácticas, mediante la implementación de encuestas online, entrevistas y análisis de los datos. Con la realización de la entrevista y encuesta realizada a los docentes de la Institución Educativa La Planada podemos identificar que se obtuvieron resultados positivos en los cuales se identifica y se puede concluir que se debe de tener mayor comunicación asertiva entre docentes y rector de la institución, al igual que se debe de propiciar

encuentros pedagógicos que estimulen los docentes del plantel y reciban un incentivo por su adecuado desempeño en la institución lo cual fomentara más el trabajo del personal.

Palabras clave: docencia, talento humano, capacitación, tecnología, educación

Abstract

The work is mainly focused on carrying out a diagnosis of the organizational climate, to determine the way in which human talent is managed in the La Planada Educational Institution, in Balboa-Cauca, by the year 2023, promoting the importance of the organizational climate, for the teachers, administrators and rector of the institution, this initiative arises taking into account that within the La Planada Educational Institution there is not an adequate organizational climate, all this mainly affects the students with respect to the low educational level taught by the teachers, which which leads to low academic performance in the institution, taking into account the above, the need to carry out this investigative work arises. It is noteworthy that the problem for conflicts to remain in the institutions is initially due to two situations; on the one hand, the absence of a mediator that allows the parties to reconcile; on the other, the attitudes of the contenders, the acceptance of the problem as something unsolvable, there is no doubt that the position that one has or gives to the conflict can cause it to be solved or deepened. For this reason, it is relevant to generate strategies and spaces with the purpose of seeking a healthy and harmonious coexistence within the institution.

Taking into account the aforementioned and in order for the investigation to be successful, a mixed type investigation will be carried out and the study will be focused on teachers, managers and administrative personnel of the La Planada Educational Institution and the methods to be used will be theoretical practices, through the implementation of online surveys.

interviews and data analysis. With the realization of the interview and survey carried out to the teachers of the Educational Institution La Planada we can identify that positive results were obtained in which it is identified and it can be concluded that there should be more

assertive communication between teachers and the rector of the institution, Likewise, pedagogical meetings should be promoted that stimulate the teachers of the campus and receive an incentive for their adequate performance in the institution, which will further encourage the work of the staff.

Keywords: teaching, human talent, training, technology, education

Tabla de contenido

Introducción	13
Planteamiento del problema.....	16
Objetivos.....	18
Antecedentes del problema.....	19
Justificación	25
Marco teórico.....	28
Marco legal	33
Metodología de la investigación.....	38
Resultados.....	42
Plan de mejoramiento	54
Conclusiones.....	57
Recomendaciones	59
Referencias bibliográficas.....	61

Lista de figuras

Figura 1. ¿Conoce usted de manera clara la misión, visión, principios, filosofía, objetivos y metas institucionales?.....	39
Figura 2. ¿Cuál es la relación, según su punto de vista, docente – clima institucional?.....	40
Figura 3. ¿Tiene claro que es lo que espera su directivo docente (rector) y la Institución Educativa de usted?.....	40
Figura 4.¿Cómo percibe la comunicación entre los empleados y el área directiva (rector)?.....	41
Figura 5. ¿Su jefe directo (rector), es un buen lider y su comunicación es efectiva a la hora de tomar decisiones para el beneficio colectivo?.....	42
Figura 6. ¿Cómo son las relaciones interpersonales entre las personas que trabajan en la I.E. la Planada?.....	43
Figura 7.¿La Institución Educativa dedica espacios para fortalecer las relaciones interpersonales entre docentes docentes, directivos y administrativos?.....	43
Figura 8.¿El rector de la Institución Educativa la Planada lo trata con respeto y amabilidad?.....	44
Figura 9.¿Considera usted que la Institución Educativa la Planada, en cabeza del su rector reconoce el trabajo bien hecho por parte de los empleados?.....	45
Figura 10. ¿Está de acuerdo con que la Institución Educativa la Planada está pendiente de su bienestar personal y familiar, fomentando su motivación laboral?.....	46
Figura 11.¿Se siente satisfecho en su área de trabajo dentro de la Institución Educativa la Planada?.....	47
Figura 12.¿Ha considerado usted reubicarse en otra institución educativa que le brinde mejores condiciones laborales?.....	47

Figura 13.¿Usted ha recibido estímulos por su buen desempeño en la Institución Educativa la

Planada?.....48

Lista de tablas

Tabla 1. Plan de mejoramiento?.....	54
-------------------------------------	----

Lista de Apéndice

Apendice A. Encuesta	¡Error! Marcador no definido.
Apendice B. Entrevista.....	57

Introducción

En la actualidad, la sociedad se encuentra sumergida en la búsqueda de un conocimiento moderno, mediante el acceso y uso de nuevas tecnologías, que ha permeado la cotidianidad de las personas a nivel mundial, y se ha posicionado como un nuevo reto para las instituciones y las empresas, pues éstas se han visto en la necesidad de mejorar su desempeño competitivo en la medida que se logre incursionar y satisfacer a un mercado cada vez más cambiante y moderno. Es necesario satisfacer las necesidades y expectativas de vida de los clientes, para ello las organizaciones deben innovar y crear nuevos procesos de producción y prestación de servicios, permitiendo con ello responder ante las eventualidades del entorno y satisfacer a la demanda. En este sentido se hace necesario que las empresas obtengan su mejor rendimiento, por lo que deben idear formas para alcanzar su máxima competitividad; de ahí que, el adecuado manejo del talento humano pasa a ocupar un lugar de suma importancia en el mundo institucional y empresarial. El clima organizacional determina el tipo de ambiente laboral que perciben los trabajadores, por lo tanto, está íntimamente ligado al desempeño eficiente de los trabajadores de las instituciones y empresas.

Es sabido que el recurso más influyente para el incremento de la productividad y competitividad de las organizaciones es el talento humano, de hecho, el buen clima laboral, es determinante en el adecuado desempeño y buen funcionamiento de estos, ya que participa en los procesos de transformación, eficiencia, calidad, atención al cliente en todas las actividades que determinan el funcionamiento de una empresa. En el mercado actual, las instituciones educativas al igual que las empresas, han mostrado una necesidad e interés por conocer la opinión y sentir de los empleados que hacen parte del equipo de trabajo, teniendo presente que la insatisfacción laboral interviene de manera directa en el desarrollo competitivo de la institución; básicamente,

si un establecimiento no posee un clima organizacional cálido y sólido, y no le da importancia que amerita el bienestar del personal, su motivación tiende a disminuir y con ello su competitividad y en el caso de estudio disminuye y afecta la calidad educativa, esto puede traer como consecuencia un bajo rendimiento en el mercado educativo y hasta poner en riesgo su estabilidad y permanencia.

La Institución Educativa la Planada es de carácter oficial y está ubicada en el municipio de Balboa Cauca, que ofrece servicios de educación en los niveles de preescolar, básica primaria, básica secundaria y educación media, que viene presentando deficiencias en su clima organizacional, pues se considera la existencia de conflictos interpersonales entre los miembros de la Institución Educativa, además de presentarse inadecuadas condiciones laborales en los puesto de trabajo, falta de motivación, problemas del contexto por violencia entre grupos al margen de la ley y un bajo índice de compromiso por parte de los trabajadores de la planta docente y administrativa, lo que sin lugar a dudas puede generar repercusiones en la calidad del servicio educativo y la competitividad de la institución.

En mención a lo anterior, el trabajo de investigación en desarrollo tiene como principal objetivo crear un plan de mejoramiento del clima organizacional para la Institución Educativa la Planada, buscando contribuir a mejorar la calidad de vida y aumentar la motivación de los empleados que la laboran en dicho establecimiento educativo; para cumplir con ello, se tiene presente y se reconoce la importancia del clima organizacional para un desempeño óptimo se las labores de todos los funcionarios públicos en este caso docentes, administrativos y rector de la institución. Del mismo modo es necesario realizar un diagnóstico que permita medir el nivel de satisfacción y compromiso que tienen los docentes y demás personal para determinar las debilidades susceptibles de mejora y posteriormente formular estrategias para incrementar el

nivel de satisfacción, compromiso y desempeño laboral de los trabajadores pertenecientes a la Institución Educativa la Planada, mediante el uso de herramientas de evaluación, control y seguimiento.

Planteamiento del problema

Teniendo en cuenta que en Colombia la educación de calidad depende mucho de las estrategias implementadas por cada institución, es importante definir que la educación es uno de los pilares fundamentales en el desarrollo del país, en este orden de ideas se construyen estrategias fundamentadas en mejorar la calidad de la educación, dentro de estas estrategias se deben vincular fundamentalmente el clima organizacional dentro de la institución, como base fundamental de armonía para una sana convivencia y por ende un adecuado ambiente de formación para los estudiantes; lo cual se convierte en una ficha clave en el logro y mejoramiento de la calidad educativa, teniendo en cuenta lo anterior surge la necesidad de implementar un plan de fortalecimiento en lo referente al clima organizacional.

Realmente, en las instituciones educativas públicas de Colombia, es un reto la promoción y desarrollo adecuado del clima organizacional, especialmente en las zonas rurales de difícil acceso, como es el caso de la Institución Educativa La Planada, que es un establecimiento educativo oficial y presta el servicio educativo en los grados de transición a once, su modalidad es académica y está ubicado en la vereda la Planada, donde el contexto es complejo al presentarse conflicto por diferentes grupos armados en la zona, además los recursos económicos y apoyo estatal son muy escasos.

Para el rector o directivo docente, como gerente educativo, es un gran reto hacer que se cumplan las políticas y por ende los objetivos y metas institucionales, en la medida que se presentan dificultades para establecer un clima organizacional armonioso de respeto y que promueva la convivencia escolar, de tal manera que se dé mayor participación y cooperación, donde cada trabajador dé mejor de sí, se adapte a los cambios, asuma con responsabilidad sus compromisos, pero que al mismo tiempo el docente o administrativo, sienta estímulo por el

trabajo bien hecho, para generar confianza, autonomía y sentido de pertenencia hacia la excelencia institucional y personal, recordando que es una institución formadora y que es necesario que todos se integren en una convivencia armoniosa para brindar una mejor calidad educativa.

El problema detectado en la institución Educativa La Planada, consiste en el inadecuado manejo de los conflictos del talento humano y constituye un grave problema de clima laboral, donde se presentan relaciones poco armoniosas y con escaso nivel éstas son constructivas, entre docentes, directivo docente y personal administrativo. La problemática en mención desencadena una difícil interacción como grupo y a la vez afecta la coordinación de actividades; esto indica que el clima institucional con el pasar del tiempo se va deteriorado, llegando al punto, que no los criterios no se unifican para llevar a cabo la ejecución de las políticas educativas al interior del plantel educativo.

Por lo anteriormente expuesto, se considera relevante el mejoramiento del clima organizacional, para facilitar las relaciones interadministrativas de docentes, directivo docente, administrativos, estudiantes, y padres de familia, mediante el uso de estrategias para la alcanzar un óptimo clima de convivencia laboral y escolar en el plantel educativo, donde de manera proactiva se genere integración de los diferentes saberes y culturas, para facilitar la posibilidad de lograr en forma satisfactoria, los objetivos y metas institucionales planteados, del mismo modo que mejorar y actualizar las metodologías en la búsqueda de generar el conocimiento pertinente de las diferentes áreas que conforman el currículo educativo de la institución.

Sistematización del problema

Teniendo en cuenta las ideas anteriores se puede preguntar ¿Cuál es la dimensión de desarrollo del Clima Organizacional en la Institución Educativa la Planada?

Objetivos

Objetivo general

Realizar un plan de mejoramiento para el clima organizacional de la Institución Educativa La Planada en Balboa - Cauca para el año 2023.

Objetivos específicos

Realizar un diagnóstico del clima organizacional, para determinar la forma como se administra el talento humano en la Institución Educativa La Planada en Balboa - Cauca.

Evaluar las causas generadoras del malestar entre el equipo de colaboradores de la institución, lo cual que permita entender la situación desde un contexto teórico contribuyendo al mejoramiento del clima organizacional en la Institución Educativa La Planada, -Balboa- Cauca.

Plantear una estrategia formativa de tipo gerencial enfocada al mejoramiento del clima organizacional con el talento humano de la Institución Educativa La Planada, -Balboa- Cauca durante el año 2023.

Antecedentes del problema

El Clima organizacional es un estudio que los investigadores han venido desarrollado desde hace muchos años atrás y que en la actualidad las empresas y organizaciones dan mayor importancia a su aplicación, en la medida que buscan mejorar las relaciones entre ellas y sus empleados, de tal manera que se alcance una mejor eficacia y desempeño laboral. El clima organizacional puede influir de manera positiva o negativa, en la motivación, actitudes y satisfacción de los trabajadores.

De acuerdo con Uch, (2002) en el portal de estudiantes de RRHH define el clima organización como el clima laboral y son “las cualidades, propiedades o atributos relativamente permanentes en un ambiente de trabajo particular, que son experimentadas, sentidas por las personas que hacen parte de la organización y que influyen sobre su conducta”.

El clima organizacional es la apreciación que tiene cada trabajador, en cuanto a las estructuras y cada proceso que se presenta en el entorno donde realizan las labores. Este planteamiento ha sido uno de los más importantes, para realizar los estudios del clima organizacional. Es por tal motivo que las estructuras van a determinar el clima laboral, teniendo en cuenta a los individuos y miembros de la organización. Aquellos comportamientos incurren en la organización, por lo que en el clima hace que se vaya convirtiendo en un ciclo. (Goncalves, 2020).

Para dar sustentación al desarrollo de la investigación se toma como base inicial la Teoría de George Elton Mayo, que estudió las relaciones humanas y cómo éstas tienen influencia psicológica en el trabajador y la afectación en la productividad de la organización.

Según estudios realizados, Sánchez (2006), citado por Hawthorne (2003) y González (2015), se determina que en la década de los años treinta, surge en Estados Unidos la teoría de

las relaciones humanas, con el experimento desarrollado por el sociólogo Elton Mayo y sus colaboradores, en los años 1927 a 1939, se desarrollaron una serie de ensayos sobre las características físicas del ambiente de trabajo (iluminación, temperatura, períodos de descanso, entre otros). Dichos ensayos se realizaron en las fábricas Hawthorne que hacían parte de la compañía Western Electric. Con dicho experimento se determina que, al mejorar las condiciones laborales, se eleva la productividad y satisfacción de los empleados. El surgimiento la teoría de las relaciones humanas, se da por necesidad de contrarrestar la fuerte tendencia a la deshumanización del trabajo, iniciada con la aplicación de métodos rigurosos, científicos y precisos, a los cuales los trabajadores debían someterse forzosamente. Este importante desarrollo se da gracias a las ciencias sociales, principalmente de la psicología, y en particular de la psicología del trabajo, que surge en la primera década del siglo XX.

En este sentido surge la Escuela Humanística de la Administración, la cual aparece con la Teoría de las Relaciones Humanas y considera al hombre como un ser social, con sentimientos, temores y deseos; describiendo al comportamiento del trabajador como una consecuencia de muchos factores motivacionales (Chiavenato 1994. 136).

Por otra parte, haciendo un enfoque en el Clima organizacional de los establecimientos educativos se puede determinar su importancia teniendo en cuenta lo planteado por Sacca (2010), citado por González (2015), quien indica que el buen clima organizacional en instituciones educativas favorece el desempeño del personal docente y administrativo, por tanto es recomendable proporcionar ambientes saludables y motivadores que promueven la eficiencia el servicio educativo y permita impulsar la participación de todo el personal calificado y comprometido con que cuenta el plantel educativo. En este sentido cabe resaltar que para brindar una educación de alta calidad y teniendo presente como lo menciona Bermúdez y Rincón,

(2013), citado por González (2015), el clima organizacional las instituciones educativas, “no solo incide en factores de eficacia y eficiencia administrativa, sino en la formación integral de los estudiantes que reciben, captan e imitan las conductas de sus educadores” (Bermúdez y Rincón, 2013), por tanto es necesario buscar mejorar el clima organizacional que permita alcanzar las metas académicas estipuladas en las políticas y plan de estudios escolares.

El clima organizacional, es una herramienta muy valiosa dentro del trabajo de investigación interna acerca del comportamiento y del sentir de los empleados de una organización. En la búsqueda de antecedentes investigativos que se realizó para apoyar este proyecto, se tuvieron en cuenta los siguientes:

A nivel internacional

Se encuentra un primer trabajo denominado: “La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas” (2018), por Jorge Vladimir Gonzales Reyes, Andrés Paredes Núñez, Rocío Núñez López, Verónica Isaac Israel Paredes Núñez , trabajo realizado en el Ecuador; el cual realizan una Investigación cualitativa que permitió indagar la forma como incide el liderazgo transformacional en el clima organizacional una empresa de Ambato en el Ecuador; analizando el clima organizacional mediante la aplicación de encuestas y entrevistas a los empleados y gerentes para recolectar información primaria, observar su motivación al realizar el trabajo y tener indicadores del grado de liderazgo. La población estuvo conformada por 50 empleados (hombres y mujeres) del área técnica y administrativa de la empresa en Tungurahua. Se observaron relaciones interpersonales de empleados y autoridades, para determinar causas de un bajo rendimiento laboral y se propusieron estrategias para mejorar y crear cambios organizacionales, transformando factores negativos en positivos, para el máximo

desarrollo de las habilidades de los colaboradores y al mismo tiempo estableciendo la relación entre las variables de estudio.

Un segundo estudio corresponde al denominado “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma, año 2018”, elaborado por Jean Pierre Ramos Carpio, Rosa Angelica Acosta Herrera, Karen Coralía Ramos Carpio, Ángel Braulio Martínez Vásquez; cuya unidad de análisis fue la institución gubernamental referida y la observación se direccionó a los colaboradores de la organización por ser un número reducido y manejable, aplicando fichas de encuesta (escala de Likert) y una investigación cuantitativa de tipo descriptivo-correlacional y de campo con la finalidad de entender la situación y de obtener resultados comprensibles. Se evidenció que el clima organizacional incide directamente en el desempeño laboral de los colaboradores; consecuentemente un funcionario tiene un mejor desempeño cuando percibe un mejor clima, esto se comprobó mediante la prueba estadística del chi cuadrado; aceptando la hipótesis alternativa y rechazando la nula; con lo cual se propuso un plan de mejora orientado a fortalecer el desempeño laboral entre los funcionarios.

Dado que Sandoval (2004), hace referente que el clima organizacional es definido por características que se mantienen dentro de la organización y que estas tienden a repercutir en los aspectos laborales, en estos está el comportamiento individual, las normas políticas, los estilos de dirección y en general en el sistema de organizacional de la institución.

El modelo de estudio del clima organizacional propuesto por Likert (1965) establece que las conductas y comportamientos de los empleados se ven condicionadas por la visión que se tienen del comportamiento en el campo y las condiciones laborales en que realizan su trabajo y todo lo que lo compone. Este modelo refiere básicamente 3 tipos de variables a tener en cuenta

según lo que percibe cada colaborador de la Institución: variables explicativas o causales, intermedias y finales. Cuando hablamos de las causales nos referimos a aquellas que abarcan elementos de estructura organizativa, decisiones, competencia, actitudes y reglas. También llamadas explicativas por indicar el sentido en el que una organización evoluciona y logra sus resultados; Importante mencionar que, de darse un cambio en laguna de las variables, esto hace que se modifiquen las demás. Respecto a las intermedias, hablamos de las que constituyen los procesos organizacionales y evidencian el estado interno de la organización, donde se tienen en cuenta distintos aspectos como motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Por último, las finales enfocadas en establecer resultados como productividad, ganancias o pérdidas que se hayan causado por alguna de las variables causales e intermedias.

En la Institución Educativa la Planada, municipio de Balboa, Cauca, es de resaltar que hasta el momento no existe información acerca de la implementación de un adecuado clima organizacional que se haya realizado dentro de la institución, solo se tiene conocimiento de que dentro de la misma no hay un adecuado clima organizacional, que afecta principalmente a los estudiantes con respecto al bajo nivel educativo impartido por los docentes , pero hasta el momento no se tienen registro de la realización de una investigación como tal que explique el problema identificado. Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente surge la necesidad de elaborar este trabajo investigativo.

En este orden de ideas podemos analizar que dentro del cuerpo docente de la Institución Educativa la Planada, no hay un adecuado cumplimiento de las actividades escolares por parte de algunos profesores, por tal motivo este proyecto pretende analizar la causa del deficiente clima organizacional presentado dentro del plantel educativo, el cual afecta directamente a los estudiantes de la institución educativa la planada.

Para encontrar la causa a la problemática en estudio, se requiere de una interacción con el personal que labora en la institución, de esta manera será posible llegar a identificar los problemas que se presentan con respecto al clima organizacional y poder solucionar de una manera acertada este tipo de inconvenientes. Es de resaltar que se existe un clima organizacional negativo dentro de la planta docente y administrativa de la institución, esto hará que el desempeño laboral sea negativo y por ende no se dé cumplimiento con las metas propuestas, generando insatisfacción en los empleados del plantel educativo; además que las funciones laborales, actividades y compromisos se realicen de manera desinteresada y con bajo compromiso, dando como resultado final una afectación en calidad educativa que se brinda a los estudiantes.

Justificación

El trabajo actual hace parte del desarrollo académico del diplomado de profundización del Talento Humano, el cual desde el objetivo general planteado pretende implementar estrategias gerenciales en el clima organizacional, que permitan un adecuado manejo del talento humano en la Institución Educativa La Planada, -Balboa- Cauca durante el año 2023, abordando temas relacionados con el clima organizacional, para por medio de este proponer estrategias que permitan disminuir el impacto de los conflictos laborales en dicha organización.

Siendo conocedores que en la actualidad muchas organizaciones presentan problemas en el clima organizacional por la falta compromiso y sentido de pertenencia de sus trabajadores, como también por falta de motivación de sus jefes y de las organizaciones para con sus empleados, genera que gran parte del personal idóneo y calificado, prefiera buscar otros lugares de trabajo, que les ofrezca mejores condiciones laborales y que satisfagan sus expectativas. Es por ello que el enfoque de la investigación para el proyecto de grado, consiste en realizar un diagnóstico y establecer estrategias gerenciales que conlleven a lograr en la Institución Educativa la Planada un clima organizacional armonioso, que promueva la convivencia escolar de todos los educandos, docentes, padres de familia y personal administrativo, de tal manera que los estudiantes reciban una educación de calidad y los trabajadores (planta docente y personal administrativo), como servidores públicos que son, brinden sus servicios con responsabilidad y compromiso, cooperando siempre para el logro de los objetivos y metas institucionales. De igual modo que el rector como jefe brinde estímulos y motivación a los empleados a su cargo, por demostrar sentido de pertenencia y por el trabajo bien hecho; del mismo modo que proporcione condiciones laborales que contribuyan a alcanzar la excelencia institucional y personal, logrando que exista un beneficio mutuo de satisfacción y aumento de productividad.

El desarrollo del proyecto se considera fundamental para el mejoramiento del clima organizacional del plantel educativo, pues va dirigido al talento humano quienes determinan que su ambiente laboral no es óptimo y por tanto vulnerado; se trata de aportar un granito de arena, por medio de la implementación de estrategias que favorezcan el clima organizacional a través de la búsqueda para encontrar mecanismos que permitan velar no solo por la calidad educativa, sino también para que los funcionarios docentes y administrativos asuman la responsabilidad de optimizar las relaciones y adquieran mayor compromiso laboral; lo anterior contribuye a mejorar y fortalecer el proceso educativo, además de proporcionar la sana convivencia. Teniendo en cuenta el concepto de García Solarte (2009), quien afirma que el clima organizacional hace referencia a “la percepción y apreciación de los empleados con relación a los aspectos estructurales (proceso y procedimientos), las relaciones entre las personas y el ambiente físico (infraestructura y elementos de trabajo), que afectan las relaciones e inciden en las reacciones del comportamiento de los empleados, tanto positiva como negativamente, y por tanto, modifican el desarrollo productivo de su trabajo y de la organización”. Vale aclarar que un buen clima o un mal clima organizacional, tendrá consecuencias para la organización a nivel positivo o negativo.

En Colombia y en los demás países la educación es un elemento fundamental para el desarrollo de las personas y las comunidades en general, en este orden de ideas podemos decir que desde que un niño entra a la escuela comienza a enriquecer sus conocimientos los cuales serán de gran ayuda para formarse profesionalmente y poder aportar soluciones a diferentes problemas presentados en sus comunidades.

El presente trabajo está enfocado en realizar un Diagnóstico e implementación de un plan de mejoramiento para un adecuado clima organizacional, en la Institución Educativa la Planada, Balboa, Cauca, durante el año 2022. Es de resaltar que el clima organizacional se enfoca en las

relaciones que se dan dentro de los empleados de la empresa; de la relaciones positivas o negativas depende mucho el éxito que tengan las empresas. En la institución educativa la planada se implementaran estrategias que ayuden al mejoramiento del clima organizacional dentro de la institución con el objetivo de que el talento humano o el cuerpo docente se apropie más de las políticas institucionales y puedan brindar una adecuada educación de calidad, lo que conlleva a que los estudiantes conozcan y apliquen la temática vista en cada grado y pueden día tras día ampliar sus conocimientos en las diferentes áreas educativas que fomenta el plantel educativo la Planada .

Se ha identificado que cuando se presenta un clima organizacional negativo afecta el logro de las metas propuestas por la empresa u organización. En la institución educativa la planada una de las principales problemáticas identificadas, es la falta de un adecuado clima organizacional dentro del cuerpo docente educativo lo que conlleva a que la educación impartida por los docentes no sea optima dentro del plantel educativo , por ende esto afecta mucho la calidad de educación que reciben los estudiantes , identificando esta problemática se busca implementar estrategias gerenciales en el clima organizacional, que permitan un adecuado manejo del talento humano en la Institución Educativa La Planada, lo que conlleve a mejorar la calidad de la educación en esta institución del municipio de Balboa.

Marco teórico

El conflicto es algo inherente al ser humano, y sobre todo donde hay agrupación de personas dedicadas a una misma labor y que comparten generalmente un ambiente donde se maneja cierto grado de estrés. Al respecto García – Ugarte (1997), “los hechos acaecidos en la escuela son consecuencia de los fenómenos sociales, de los cambios en la misma sociedad, de las etapas evolutivas del Ser Humano.” (p. 10). Evidenciando que las causas de la violencia pueden ser dadas de diferentes formas, lo anterior toda vez que consiste en la reacción del individuo ante un hecho determinado manifestado ante un hecho, palabra donde se tenga en cuenta al otro. Dichos actos violentos carecen de respeto, de intolerancia y no hay tratos igualitarios. Hay un marginamiento del otro y la generación de un clima de incertidumbre para comunicarse, al igual que de intolerancia, provocando una situación que genera conflicto; lo cual para García – Ugarte (1997): “Podríamos definir el conflicto como un choque, un desacuerdo entre dos o más partes que perciben diferencias incompatibles entre ellos y ven amenazados sus recursos, necesidades psicológicas o valores” (p.10).

Definir el conflicto es un punto de partida para comprender lo que sucede en nuestra institución. El autor, con esta frase, nos ubica en la dimensión de comprender el conflicto como un choque, un desacuerdo en la que se muestra inconformidad o incompatibilidad entre los actores que viven la situación conflictiva. De este modo podíamos entender el problema de la institución como una situación en la que no se encuentra una salida. En la que pareciera existe un desacuerdo colectivo, en la que se amenaza los intereses de cada grupo formado, y en la que cada uno defiende lo que considera es su posición verdadera.

El problema para que permanezcan los conflictos en las instituciones se pueden deber a dos situaciones; por un lado, la ausencia de un mediador que permita conciliar las partes; por

otro, las actitudes de los contendores, la aceptación del problema como algo irresoluble, no hay duda de que la posición que se tiene o se le da al conflicto puede hacer que se solucione o se profundice. De este modo según García – Ugarte (1997):

Nuestras actitudes y creencias frente al conflicto afectan la forma de respuesta y reacción ante él. Reconocerlas y aceptarlas es el primer paso para darnos la oportunidad de cambiar nuestras respuestas y tener un mayor autoconocimiento. (p.10)

Estos autores dicen: “El reto para los maestros es encontrar la forma concreta de poder implementar en su trabajo diario el aprendizaje del manejo creativo de los conflictos, romper la espiral de violencia que se manifiesta de diversas formas en nuestras aulas, poder generar el cambio de actitudes hacia las relaciones interpersonales no sólo entre los alumnos sino también en nosotros mismos”. (p.13).

Por esto es relevante generar estrategias y espacios con el propósito de buscar una convivencia sana y armónica; para lo cual el cambio de actitud del personal es necesario; donde la institución resuelva, por medio del liderazgo administrativo las situaciones que generan dificultades o abra espacios para tal fin, lo cual se verá reflejado en muy buenas relaciones interpersonales. Sin embargo, no es fácil, de ahí que García – Ugarte, (1997) plantea desde la experiencia, se cree que sólo se es capaz de dar respuestas creativas al conflicto, cuando se aventura a entrar en un proceso de conocimiento, aceptación personal y valoración de lo que somos y lo que podemos hacer. (p. 27)

Por ello, el reconocimiento del conflicto es necesario para dar pie a la resolución, si no hay aceptación por parte de los implicados resulta difícil su resolución.

Según Huberto serna Gómez, en su libro gerencia estratégica nos orienta hacia el objetivo de la mejora continua de las organizaciones con las metodologías que allí plantea, desde las

investigaciones que se deben realizar a las organizaciones para la obtención de los diagnósticos que nos permiten el desarrollo de estrategias.

Diagnostico estratégico

El direccionamiento estratégico servirá como marco de referencia para el análisis de la situación actual de la compañía, tanto internamente como frente a su entorno.

Por ello es de suma importancia la ejecución de un análisis DOFA.

Para Gómez (2003) El diagnostico estratégico incluye, por lo tanto, la auditoria del entorno, de la competencia, de la cultura corporativa y de las fortalezas y debilidades internas. (pág. 26). Es relevante destacar que la presente metodología facilita el desarrollo de un mejor diagnostico en lo concerniente a la organización motivo de ésta investigación.

De acuerdo con el libro Gerencia estratégica para garantizar el cumplimiento de las metas u objetivos es de suma importancia tener la participación de todas aquellas personas que se encuentren en la organización para la mejora de la definición del negocio, hacia donde quiere llegar a nivel competitivo en esta economía cambiante, en este libro Humberto Serna Gómez nos da respuesta a la siguiente pregunta.

¿En qué consiste la planeación estratégica?

Cuando hablamos de planeación estratégica, nos estamos refiriendo a aquel proceso mediante el cual una organización define y estructura su negocio, estima su visión de largo plazo y planea aquellas estrategias que deberá implementar para alcanzarla, tomando como base en el análisis de sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas. Es un proceso que involucra diferentes áreas de la organización, donde se establece la obtención de información que permite la revisión y monitoreo, permitiendo realizar los ajustes necesarios en la gestión de manera proactiva y anticipada.

Durante la gestión que se realiza a la organización trabajada, la planeación estratégica nos da claridad, según las etapas que se deben de desarrollar a la hora de enfocarnos en la mejora de la organización.

La gran importancia de la economía solidaria se encuentra fundamentada en el manual de cooperativismo y economía solidaria, siempre en pro de los seres humanos y el medio ambiente, lo contrario a la economía capitalista que se enfoca a la acumulación de capital. En lo que respecta a los principios de economía solidaria, para la ejecución de planes que beneficien la comunidad, Mario Arango ilustra los siguientes:

Reconstrucción de las comunidades

A la economía solidaria, en general, se le pueden aplicar los principios fundamentales que inspiraron históricamente a las empresas cooperativas, tales como la autogestión, la ayuda mutua, la cooperación, la solidaridad y la participación democrática. Estos constituyen los principios ideológicos rectores, sin cuya vigencia y aplicación perdería su razón de ser. (Jaramillo, 2005, pág. 188)

A través de los tiempos el mundo ha sido testigo de la lucha constante que se ha tenido frente a la desigualdad en diversos sectores, siendo esto un factor contribuyente a que muchas personas se unan formando una economía solidaria creada para hacerle frente al capitalismo.

La ayuda mutua, fuente del progreso humano

Ya se ha señalado que la economía solidaria, en alguna medida, busca reconstituir y fortalecer las comunidades humanas, como fundamento social para el desarrollo de organizaciones y empresas de economía solidaria; así mismo que, desde su origen, las comunidades se han fundamentado en la ayuda mutua. (Jaramillo, 2005, pág. 189)

El tema de la ayuda mutua, viene desde mucho tiempo atrás, donde se le daba una gran importancia a la solidaridad entre comunidades, buscando beneficio mutuo.

Marco legal

La Política General de Talento Humano de una organización o Institución de carácter público o privado, debe velar por el cumplimiento de los derechos que poseen los trabajadores, a tener ambientes laborales seguros, ya que existen normas y entidades que regulan, vigilan y controlan su aplicación. Dentro de las principales normas existentes tenemos: “el código sustantivo del trabajo, la ley 50 de 1.990, Reformas al CST, la ley 100 de 1.993 sistema de Seguridad Social integral, la ley 789 de 2.002 sobre la reforma laboral, la ley 1010 de 2.006 de acoso laboral”, entre otras (Rodríguez, 2022).

Teniendo en cuenta lo anterior el Ministerio del trabajo -decreto número 1072 de 2015(26 de mayo 2015), considera:

Artículo 1.1.1.1. Son objetivos del Ministerio del Trabajo la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales. (Ministerio del trabajo -decreto número 1072 de 2015(26 de mayo 2015))

Salud y seguridad laboral

Es fundamental en las empresas establecer mecanismos para la salud y seguridad laboral en la prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales, control de riesgos y condiciones de trabajo, acorde a dignidad, derechos y oportunidades. El sitio de trabajo debe ser saludable y estar en condiciones seguras, sin exposiciones de peligro por ninguna causa ni forma (Restrepo & Safar, 2013), citado por (Hernandez, H. (2011). pues para que un empleado realice

un trabajo de manera eficiente se hace necesario estar tranquilo, sano y seguro en el ejercicio laboral, puesto que el rendimiento y calidad del trabajo, es inferior si se labora en condición de riesgos de accidentes laborales y enfermedades profesionales. Es por ello, que el Departamento para la Prosperidad Social —DPS— (2015) tiene como objetivo el mejoramiento de la gestión en Seguridad y Salud Laboral tendiente al fortalecimiento de la calidad de vida laboral, el logro de una reducción de costos generados por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y la expansión de ambientes sanos de trabajo, enmarcando en responsabilidad social empresarial disposiciones legales que rigen la seguridad y salud laboral en Colombia, la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Laboral, tendiente a preservar, mantener y mejorar la salud en las ocupaciones (Alfonso, 2013), citados por (Torres Laborde, J. L. y Jaramillo Naranjo, O. L. ,2014, p.56) .

Calidad de vida laboral

Teniendo en cuenta el planteamiento de Jacobs y Homburger (1992), se determina que el término de Calidad de Vida Laboral, surge en el año 1972, en una conferencia internacional sobre teoría y práctica de democratización de trabajo. Este término es considerado como uno de los valores empresariales más importantes, porque puede influir en la creación de una fuerza de trabajo que tenga sentido de pertenencia por los intereses de la empresa. La calidad de vida laboral, es el grado de satisfacción y bienestar físico psicológico y social experimentado por las personas en sus puestos y en su entorno de trabajo (p.107).

En Colombia existen normas en relación con la calidad de la vida laboral, en el Artículo 75. Afirma,

De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

75.1. Calcular el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

75.2. Valorar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.

75.3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.

75.4. Cualificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.

75.5. Fortificar el trabajo en equipo.

75.6. Llevar a cabo programas de incentivos.

Educación en Colombia

Teniendo en cuenta el Ministerio de Educación (2021), indica que la educación en Colombia es un derecho fundamental y está conformado por:

Educación inicial, que es un estructurante de la atención integral cuyo objetivo es potenciar de manera intencionada el desarrollo integral de los niños, desde su nacimiento hasta cumplir los seis años. Luego está la educación preescolar, la educación básica (primaria cinco grados y secundaria cuatro grados), la educación media (dos grados y culmina con el título de bachiller.), y la educación superior (p.1).

Instituciones educativas públicas

El Ministerio de Educación (2021), afirma:

La Educación es un servicio público que puede ser ofrecido a través de instituciones públicas, fiscomisionales y particulares, con lo cual se garantiza la libertad de enseñanza y se consagra la existencia de la educación particular (confesional o laica), así como de la educación fiscomisional, siempre que cumplan con ciertas condiciones que responden al

carácter público del servicio educativo, entre las que se destaca que en todos los centros educativos se debe ofrecer, sin costo, servicios de carácter social y de apoyo psicológico, en el marco del sistema de inclusión y equidad social.

Derecho a la educación

En el artículo 28 del Código de la Infancia y la Adolescencia (2022), establece:

Los niños, las niñas y los adolescentes tienen derecho a una educación de calidad, obligatoria por parte del Estado en un año de preescolar y nueve de educación básica; en modalidad gratuita en las instituciones estatales de acuerdo con los términos establecidos en la Constitución Política.

El clima organizacional más frecuentemente aludidos en el diagnóstico organizacional de una Empresa, el concepto de Clima permite ampliar las perspectivas de análisis de una visión parcializada a una más global, que sea capaz de integrar el ambiente como como una variable sistémica y que permite abarcar fenómenos complejos.

La importancia que tiene este enfoque radica en el hecho de que el comportamiento de un miembro de la Institución Educativa, como es éste el caso, no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones en una buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro del equipo tengo con la organización educativa. De ahí que el clima organizacional refleja la interacción entre características personales y organizacionales.

Con el fin de comprender a cabalidad el concepto de Clima organizacional, se hace necesario resaltar los siguientes elementos:

Cuando hablamos de Clima hacemos referencia al medio ambiente de trabajo.

Estas características son percibidas de una manera directa o indirecta por cada uno de los colaboradores.

El Clima influye directamente en el comportamiento Laboral.

El clima, como otras características organizacionales forman un sistema independiente altamente dinámico.

Las percepciones y respuestas que abarcan el clima organizacional se originan con una gran variedad de factores, unos abarcan los factores de liderazgo y prácticas de dirección, otros con el sistema normal y la estructura de la organización y otros relacionado con comportamientos en el trabajo.

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 tanto en la productividad, satisfacción y rotación.

Metodología de la investigación

Para que la investigación sea exitosa y pueda cumplir con los objetivos propuestos, se debe de implementar una metodología de investigación que tenga en cuenta diferentes aspectos como, los objetivos de la investigación, cual o cuales investigaciones se llevaran a cabo, cuánto tiempo se espera que dure la investigación entre otros aspectos. Teniendo en cuenta lo anterior el método de Investigación a realizar para este proyecto será Mixta, en donde según Auguste Comte (1798-1857) y Émile Durkheim (1858- 1917). Mencionan que la investigación cuantitativa sitúa su interés principal en la explicación, la predicción y el control de la realidad y (creswell, 2007) menciona que la investigación cualitativa empieza con observaciones preliminares y termina con hipótesis explicativas y una teoría fundamentada, teniendo en cuenta lo anterior con este tipo de investigaciones se pretender poder obtener una información que sea medible, confiable y concreta en la Institución Educativa la Planada, Municipio de Balboa.

Con lo anteriormente mencionado podemos decir que el proceso investigativo será enfocado en realizar un análisis de las diferentes variables de la investigación para establecer un adecuado clima organizacional en la Institución Educativa la Planada.

Información de la investigación

El estudio será enfocado a los docentes, directivo docente y personal administrativo, de la institución educativa la planada y los métodos a emplear serán de manera teórico prácticas, en donde se implementarán el análisis de las partes más importantes del caso de estudio.

Población

La Institución Educativa la Planada – Balboa, cuenta con una planta de personal docente de 13 docentes, de ellos 6 hombres y 7 mujeres, 1 psico orientadora, 5 personas que desempeñan

cargos administrativos, de género femenino y un rector. Por otra parte, cuenta con una cobertura estudiantil de 184 estudiantes, entre ellos tenemos 87 hombres y 87 mujeres de edades que oscilan entre los 5 y 18 años.

Instrumentos de la investigación

Para el estudio de la investigación se va a hacer uso de encuestas online, entrevistas y análisis de datos existentes.

Encuestas online

Se realiza un cuestionario para conocer la recepción que tienen los empleados del clima organización del establecimiento educativo.

Entrevista

Mediante la realización de una entrevista al rector de la institución educativa la planada municipio de Balboa, esta entrevista estará orientada a conocer más a fondo el clima organizacional que se presenta entre los docentes y personal administrativo de la institución, de igual manera se podrá conocer los puntos de vista de algunos docente y personal administrativo entrevistado.

Diseño de muestreo

Para recolectar la información se realizarán encuestas a todos los docentes de la I.E. la Planada, desde grado transición a grado 11 y 1 psico orientadora, en total 14 docentes; de igual manera la encuesta se aplica a 4 personas que laboran con funciones administrativas (1 Auxiliar administrativo, 1 servicios generales, 1 vigilante, 1 ecónoma restaurante escolar).

Por otra parte, se hará entrevista al señor rector de la Institución Educativa la Planada, a la psico orientadora y al 3% de los docentes y personal administrativo.

Fuentes de información

Fuentes Primarias

Planta de personal docente y administrativa de la Institución Educativa la Planada.

Fuentes Secundarias

Documentos oficiales, publicaciones y artículos que permita conocer las bases estadísticas del clima organizacional del Establecimiento Educativo, estrategias que se implementan para un adecuado clima laboral, planes y programas del Ministerio de trabajo, Ministerio de Educación colombiano y secretarías de Educación Departamental en relación con la calidad y seguridad laboral.

Información de tipo directa

Mediante este tipo de información se pretende tener un conocimiento de los trabajadores del plantel, el proceso laboral que desempeña cada uno de ellos y las dificultades de trabajo en equipo.

Técnicas de las estadísticas

Se implementará en la institución educativa la planada balboa cauca, con el objetivo de identificar los diferentes conceptos y puntos de vista que tienen el personal docente y administrativo, de la Institución Educativa y así implementar un plan de acción que pueda mitigar el tema de investigación.

Tipo o alcance

El alcance de la investigación es descriptivo, permitiendo establecer las características y perfiles de la Instrucción Educativa y su entorno, que influyen en el clima laboral de docentes y personal administrativo.

Análisis de los datos

Se hace mediante la recopilación de datos y proporcionando una interpretación de los datos recopilados, que permita llegar a conclusiones sobre los datos de la investigación en relación con el clima organizacional de la Institución educativa en estudio.

Después de tener los datos de las encuestas, entrevistas y análisis de datos existentes con anterioridad, se procederá a recopilarlos y mostrar por medio de diagramas o histogramas los resultados obtenidos para una correcta toma de decisiones.

Presentación de la información

La información se presentará por medio de tablas, figuras estadísticas, graficas, diseños entre otros, con el objetivo de recopilar datos confiables para ser usados en la toma de decisiones y acciones para mejorar el clima laboral de la organización.

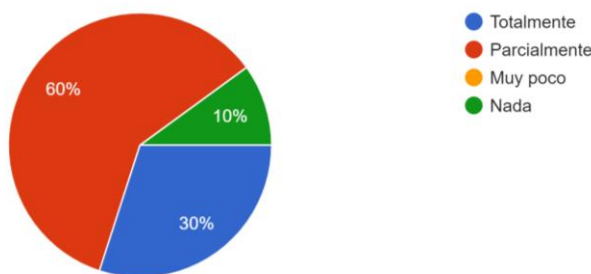
Resultados

Después de aplicar la metodología de la investigación, mediante la recopilación de datos obtenidos en las encuestas, entrevistas y análisis de datos existentes con anterioridad, se procedió a recopilarlos y a graficar resultados obtenidos para una correcta toma de decisiones en relación con el clima organizacional de la Institución educativa la Planada.

La encuesta fue respondida por 12 empleados de la Institución educativa, lo cual equivale al 80%, de los empleados. La herramienta aplicada para la encuesta fue Google drive, con la opción de única respuesta y sólo la pregunta final es abierta para sugerir recomendaciones por parte de los empleados.

Figura 1.

¿Conoce usted de manera clara la misión, visión, principios, filosofía, objetivos y metas institucionales?



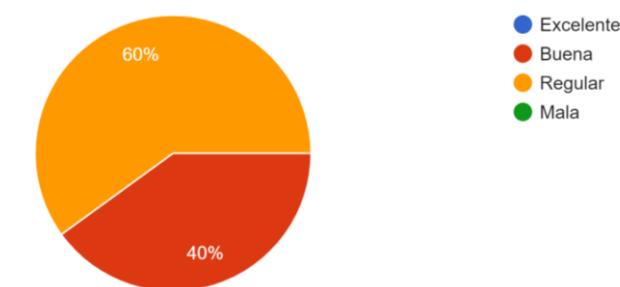
Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la figura 1, se identifica que el 60% de los empleados conoce parcialmente los pilares y políticas de la institución educativa y sólo el 30% manifiesta conocer de manera total los tema, para contribuir al adecuado desarrollo institucional. Finalmente, un porcentaje bajo del 10% indica que algunos trabajadores no conocen respecto a la

institucionalidad, por lo que se considera que se debe de implementar un plan de acción que ayude a implementar estrategias que fortalezcan los procesos.

Figura 2.

¿Cuál es la relación, según su punto de vista, docente – clima institucional?

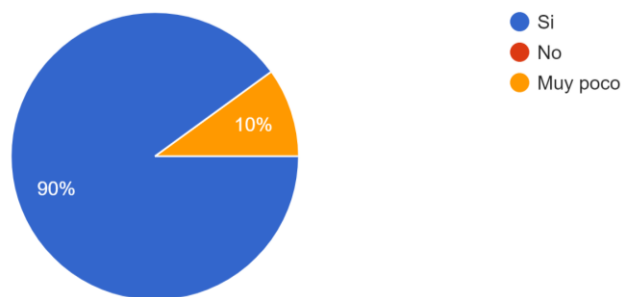


Fuente: Elaboración propia.

Respecto a la percepción de empleado en cuanto a la relación empleado – clima organizacional, la figura 2, permite observar que el 60%, dicen considerar un regular clima organizacional, mientras que el 40% indican que su punto de vista es que la relación es buena en cuanto al clima laboral.

Figura 3.

¿Tiene claro que es lo que espera su directivo docente (rector) y la Institución Educativa de usted?

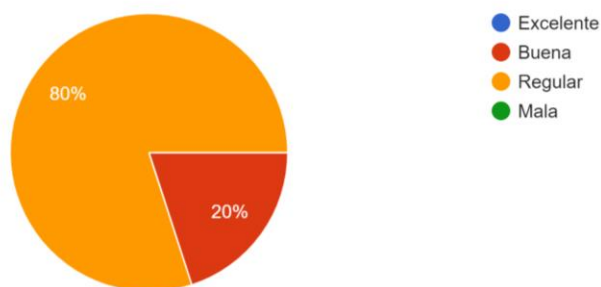


Fuente: Elaboración propia.

Tenido en cuenta la figura 3, es importante resaltar que cuando se indaga sobre la claridad que se tiene respecto a lo que espera la institución y directivos del equipo encuestado, el resultado arroja que el 90% de los encuestados conoce cuales son las labores que debe de desempeñar en la institución, tan solo el 10% manifiesta conocer muy poco de las funciones que tienen que realizar, por lo que se puede analizar que en un porcentaje alto de los encuestados conoce la labor que debe de realizar en la institución.

Figura 4.

¿Cómo percibe la comunicación entre los empleados y el área directiva (rector)?

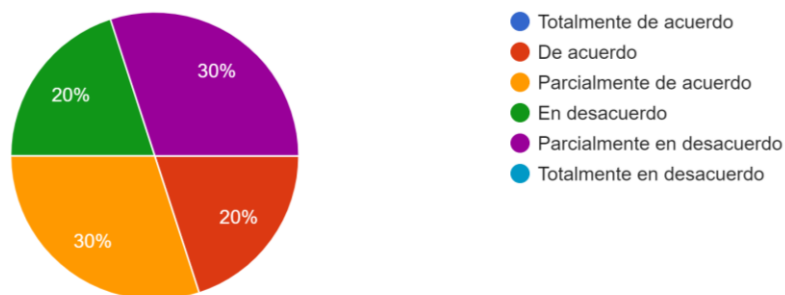


Fuente: Elaboración propia.

En relación con la figura 4, se observa que un 80 % de los encuestados manifiesta que en el establecimiento educativo la comunicación es regular entre el docente y el rector, lo que implica una falencia dentro de la institución. Un 20 % restante de los encuestados indica que existe una buena comunicación, en lo cual se identifica que solo unos pocos de los trabajadores tienen una relación favorable con el rector, al igual la encuesta no muestra un resultado excelente o malo.

Figura 5.

¿Su jefe directo (rector), es un buen líder y su comunicación es efectiva a la hora de tomar decisiones para el beneficio colectivo?



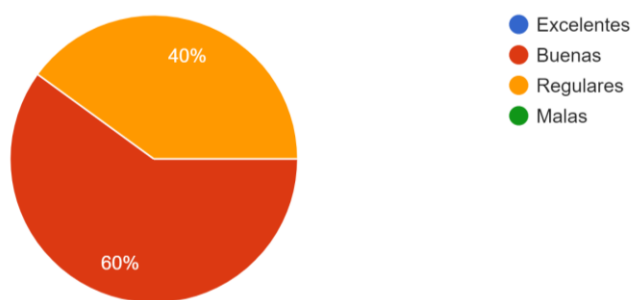
Fuente: Elaboración propia.

Uno de los aspectos importantes para un buen clima institucional dentro de las instituciones es el proceso de liderazgo el cual debe de ser muy equitativa y efectiva a la hora de tomar decisiones que fortalezcan la institución. En la figura 5, se identifica que el 30 % de los encuestados está parcialmente de acuerdo con el liderazgo del rector de la Institución Educativa la Planada, un 20 % está de acuerdo en que es un buen líder y sus decisiones son óptimas, un 20 % está en desacuerdo con respecto al tema mencionado, y un 30 % de los encuestados menciona que está parcialmente en desacuerdo con el liderazgo del rector. En conclusión, se identifica que

se debe de implementar un plan de acción en donde fortalezca el liderazgo y comunicación asertiva del rector en la Institución Educativa La Planada.

Figura 6.

¿Cómo son las relaciones interpersonales entre las personas que trabajan en la I.E. la Planada?

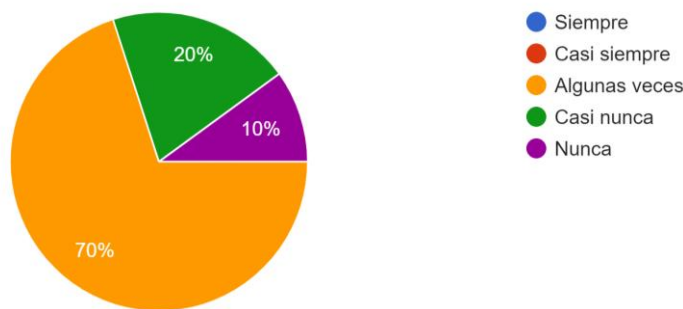


Fuente: Elaboración propia.

Para que el proceso institucional funcione de una manera correcta se debe de tener unas adecuadas relaciones entre las personas que laboran dentro de las empresas, instituciones ,organizaciones entre otras, en figura 6, de la encuesta podemos identificar que el 60 % de los encuestados tienen buenas relaciones interpersonales lo que ayuda al crecimiento institucional, un 40 % de los encuestados manifiestan tener relaciones interpersonales regulares, lo cual permite determinar que la relación entre el grupo de trabajo es favorable.

Figura 7.

¿La Institución Educativa dedica espacios para fortalecer las relaciones interpersonales entre docentes docentes, directivos y administrativos?

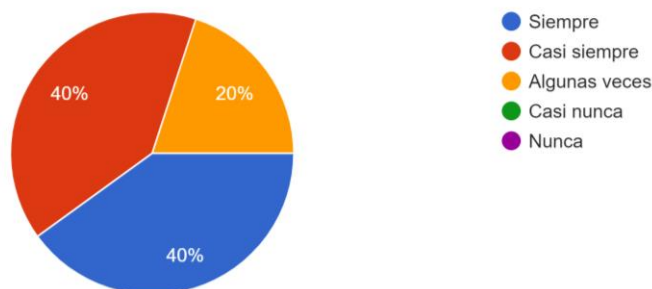


Fuente: Elaboración propia.

Con respecto los espacios que la institución educativa brinda para fortalecer las relaciones interpersonales en la figura 7, se puede interpretar que el 70% de los encuestados considera que la institución muy pocas veces dedica espacios lúdicos, recreativos entre otros, para fortalecer las relaciones entre trabajadores y directivos, un 20 % da a conocer que casi nunca se brindan estos espacios y un 10 % de los encuestados mencionan que nunca se brindan espacios que fortalecen las relaciones docentes y directivos, con lo que se concluye que en la Institución Educativa la Planada se debe de trabajar más en las relaciones interpersonales de los colaboradores del establecimiento educativo.

Figura 8.

¿El rector de la Institución Educativa la Planada lo trata con respeto y amabilidad?



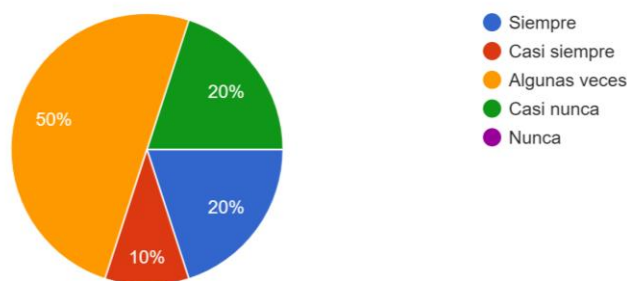
Fuente: Elaboración propia.

En la figura 8, se observa que el 40 % de los encuestados indica que siempre el rector de la Institución Educativa La Planada lo trata con amabilidad y respeto, un 40% de los encuestados da a conocer que siempre son tratados con amabilidad y respeto y un 20 % de los encuestados menciona que algunas veces son tratados de forma amable y respetuosa por parte del rector.

En conclusión, se debe de identificar cuáles son las causas del por qué el rector algunas veces es cordial y amable con algunos empleados y en otras ocasiones no lo hace, todo esto con el objetivo de fortalecer el trato cordial en la institución.

Figura 9.

¿Considera usted que la Institución Educativa la Planada, en cabeza del su rector reconoce el trabajo bien hecho por parte de los empleados?



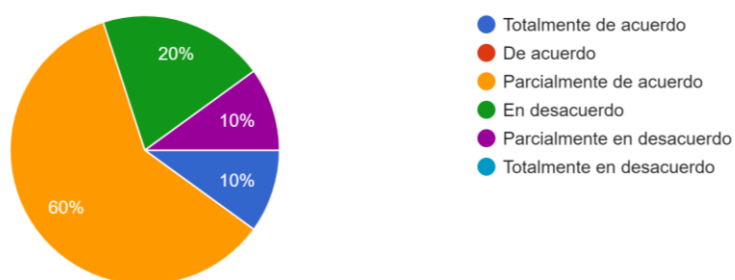
Fuente: Elaboración propia.

El éxito de una institución, organización u/o empresa entre otras, depende mucho de los estímulos que nuestros colaboradores o trabajadores reciban, el reconocer el trabajo bien hecho ayuda a estimular nuestro crecimiento laboral, con respecto a esta pregunta en la figura 9, el 50 % de los encuestados considera que el rector de la Institución Educativa la Planada algunas veces reconoce el trabajo bien hecho por parte de los trabajadores, un 20 % considera que siempre el

trabajo bien hecho es reconocido, un 10% menciona que casi siempre se reconoce las labores bien echas dentro de la institución y un 20% restante da a conocer que casi nunca el rector reconoce el trabajo bien; por lo anterior se identifica que hace falta estimular y reconocer el trabajo bien realizado por parte los empleados la Institución Educativa la Planada.

Figura 10.

¿Está de acuerdo con que la Institución Educativa la Planada está pendiente de su bienestar personal y familiar, fomentando su motivación laboral?

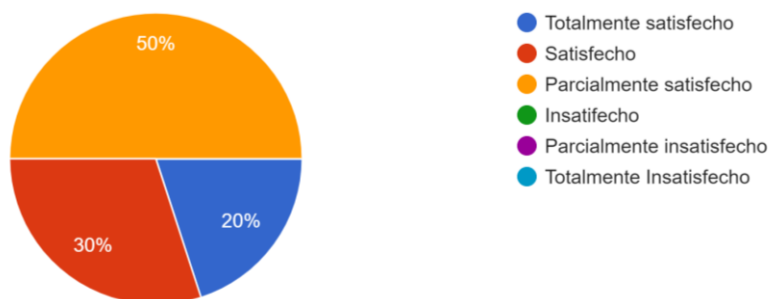


Fuente: Elaboración propia.

De igual manera uno de los elementos primordiales que aporta positivamente el clima institucional en las instituciones es la preocupación por el bienestar personal y familiar de los individuos sin embargo en la Institución Educativa La Planada se identifica en la figura 10, que el 60% de los encuestados menciona que está parcialmente de acuerdo en que la Institución Educativa La Planada está pendiente de dicho bienestar, el 20% indica que está en desacuerdo, otro 10% menciona que está parcialmente en desacuerdo y por ultimo otro 10% menciona que está totalmente en desacuerdo en que la Institución Educativa la Planada está pendiente de su bienestar personal y familiar. Por tanto, se ve la necesidad de mejorar en este aspecto con el objetivo de fomentar la motivación laboral.

Figura 11.

¿Se siente satisfecho en su área de trabajo dentro de la Institución Educativa la Planada?

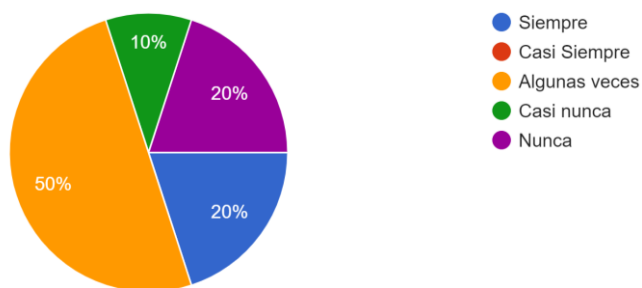


Fuente: Elaboración propia.

También es muy importante conocer la satisfacción y comodidad en el lugar de trabajo, esto ayuda a que se realicen adecuadamente las labores asignadas, teniendo en cuenta lo anterior se les pregunto a los empleados que si ellos ¿se sienten satisfechos en el lugar de trabajo? a lo cual en la figura 11 se observa que el 50 % responde que está parcialmente satisfecho, no obstante, el 30 % menciona que estaba satisfecho y un 20 % de los encuestados menciona que se encuentra totalmente insatisfecho en el área de trabajo.

Figura 12.

¿Ha considerado usted reubicarse en otra institución educativa que le brinde mejores condiciones laborales?

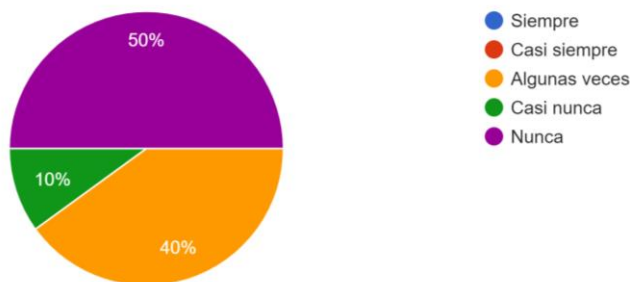


Fuente: Elaboración propia.

En la figura 12, se observa que el 50 % de los encuestados indica que algunas veces a considerado reubicarse en otra institución en donde le brinden mejores garantías de trabajo y relaciones interpersonales, a diferencia un 20 % da a conocer que siempre ha considerado cambiar de institución, 10% de los encuestados menciona que casi nunca y el otro 20 % de los encuestados restantes menciona que nunca ha considerado reubicarse en otra institución.

Figura 13.

¿Usted ha recibido estímulos por su buen desempeño en la Institución Educativa la Planada?



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 13, se evidencia que el 50 % es decir más de la mitad de los encuestados manifiestan que nunca han recibido estímulos por su buen desempeño en la institución para

motivarlos laboralmente, a diferencia un 40 % menciona que algunas veces han recibido estímulos favoreciendo el proceso laboral, y un 10% de los encuestados menciona que nunca ha obtenido estímulos laborales por el buen desempeño, con lo anterior se puede concluir que hace falta fortalecer los estímulos laborales de los trabajadores dentro de la Institución Educativa la Planada.

¿Cuáles serían sus sugerencias para mejorar el clima organizacional?

El primer encuestado responde que se requiere mejor comunicación. El segundo indica que debe Tener mayor comunicación de manera acertada, llegando a conciliar opiniones para un bien común. Tener presente las dificultades que se pueden tener en el diario vivir y tratar de ser más solidarios con todos. El tercero de la lista manifiesta que se deben Propiciar espacios de conciliación, en los cuales se medien decisiones que involucren a cuerpo docente como comunidad en general. Manejo de un discurso conciliador, asertivo y con mayor calidez humana. Teniendo en consideración algunas situaciones de tipo social. Propiciar espacios educativos diferentes a las aulas, que den una mejor referencia de la institución frente a la comunidad educativa.

El cuarto de la encuesta indica que es necesario Realizar encuentros pedagógicos enfocados en los intereses y necesidades desde cada área de conocimiento. También generar espacios de recreación y exposición de experiencias de saberes. El quinto empleado en encuestado dice que Mayor tolerancia por parte del rector para el trabajo institucional que es mucho y en muy poco tiempo hay que realizarlo. El número sexto propone que las decisiones en la institución educativa se tomen de común acuerdo y ajustadas al contexto, pensando en el beneficio comunitario y no en las visiones personales.

Del mismo modo otro encuestado sugiere que las decisiones se deben tomar en conjunto sin imposiciones. El encuestado número octavo da conocer su punto de vista y dice que para mejorar el clima organizacional sería: que haya equidad, que se tenga en cuenta sugerencias y opiniones de todos, que se respete la opinión de la otra persona a si no esté de acuerdo, que seamos cautelosos con nuestros estudiantes para no generar malestar. Que no haya autoritarismo. De la misma manera otro empleado opina que se debe socializar con claridad las funciones de cada uno de los miembros de la comunidad educativa y que cada uno de ellos las cumplan a cabalidad, teniendo presente el contexto, la prevalencia de derechos de los estudiantes en cada decisión que se tome y valores que fomenten la humanidad, ante todo. También es necesario ser claros y ordenados en las rutas para atender las diferentes situaciones que se presentan en la Institución e imparciales en las decisiones y los procesos que se lleven a cabo.

Finalmente, el último encuestado manifiesta que se debe mejorar los mecanismos de comunicación de parte del directivo con los docentes y estudiantes, de tal manera que se establezca y aplique un plan de mejoramiento, donde se creen estrategias para una comunicación asertiva y desarrollar un programa de compensación e incentivos.

Plan de mejoramiento

Tabla 1

Plan de mejoramiento

Plan de mejoramiento para el clima organizacional de la Institución Educativa la Planada					
Objetivo	Problemática identificada	Actividades propuestas	Tiempo	Responsable	Meta
Ampliar los conocimientos acerca de la misión, visión y filosofía de la institución educativa la planada	el 10 % de los encuestados tiene desconocimiento de la identidad corporativa de la institución educativa la planada por parte de sus empleados	Dar a conocer toda la información concerniente a la misión y visión a todo el cuerpo docente de la institución. - Elaborar material didáctico en donde especifique la Misión y Visión de la institución	1 mes	Rector de la institución	El 100% de los empleados con conocimiento en la identidad corporativa de la institución educativa la planada
Mejorar el clima institucional en la institución educativa la planada	Falta de un adecuado clima institucional en la institución educativa la planada	Implementar capacitaciones para todo el personal que labora en la institución acerca del tema trabajo en equipo y liderazgo	1 año	Rector de la institución	El 100% de los docentes y personal administrativo trabajando en equipo y fomentando el compañerismo
Fortalecer el conocimiento laboral en la institución educativa la planada	Desconocimiento de sus funciones laborales por parte de algunos trabajadores	Implementar un reglamento interno en donde especifique las funciones de cada persona que labora en la institución	1 mes	Rector de la institución y directivos	El 100% de los empleados conocen sus funciones y compromisos laborales en la institución

Mejorar la comunicación de los empleados y el área directiva	Falta de una adecuada comunicación por parte del área directiva hacia los trabajadores	Fomentar la comunicación asertiva en el plantel educativo	6 meses	Secretaria de educación	El 100% de los empleados con una comunicación asertiva adecuada.
Implementar estrategias para mejorar el liderazgo por parte del rector de la institución	Falta de un adecuado liderazgo por parte del directivo de la institución	Realizar charlas en temas de liderazgo y trabajo en equipo	6 meses	Secretaria de educación	Rector de la institución educativa la planada con conocimiento en liderazgo y trabajo en equipo
Implementar adecuadas relaciones interpersonales en la institución	Falta de adecuadas relaciones interpersonales entre directivos, docentes y personal administrativo de la institución	Fomentar el trabajo en equipo en la institución educativa la planada, implementar un plan de formación al personal docente fortaleciendo el trabajo en equipo	6 meses	Rector de la institución y directivos	El 100% de los empleados con una comunicación asertiva adecuada.
Realizar espacios lúdicos entre el personal que labora en la institución	Falta de espacios lúdicos y recreativos en la institución educativa la planada	Realizar tardes lúdicas y de esparcimiento en la institución para todo el personal que labora en la misma	6 mes	Rector de la institución y directivos	El 100% de los empleados de la institución educativa la planada con adecuadas relaciones interpersonales
Evaluar las características físicas del ambiente de trabajo	Falta de espacios y herramientas adecuadas en los sitios de trabajo	Evaluar todos los puestos de trabajo y hacer los respectivos ajustes.	1 año	Secretaría de Educación Departamental y rector	El 100% de los empleados sientan confort y que su salud no se vea en riesgo.

Implementar espacios que promuevan la salud y el autocuidado de los trabajadores	Falta de espacios que generen motivación del autocuidado físico y emocional	Crear espacios que permitan el desarrollo de las pausas activas para el personal docente y administrativo	6 meses	Rector	El 100% de los trabajadores realizar pausas activas
Crear estrategias de una mejora continua a través de la evaluación de desempeño laboral	Falta de seguimiento continuo a evaluación de desempeño	Realizar capacitaciones necesarias para mejorar el desempeño laboral de cada uno de los empleados.	1 año	Rector	100% de los trabajadores evaluados y con los seguimientos y planes de mejoramiento de ser necesarios
Implementar un programa de compensación e incentivos	Falta de motivación al sentir los empleados que su trabajo, su nivel de estudios alcanzados y su experiencia laboral no son valorados lo suficiente	Garantizar bienestar laboral a sus trabajadores, que permita crear, mantener y mejorar las condiciones laborales, favoreciendo el desarrollo integral personal y familiar	1 año	Rector, secretaria de Educación del Departamento del Cauca, Alcaldía Municipal y Gobernación	100% de motivación y compensación por el trabajo bien hecho

Nota: La tabla número 1, da a conocer el plan de mejoramiento propuesto para la Institución Educativa la Planada.

Fuente: Elaboración propia.

Conclusiones

El proyecto de investigación concluye, que la I.E. la Planada presenta problemas en el clima organizacional, lo que incide en una baja calidad en la prestación de los servicios educativos, de tal manera que no se refleja motivación en los trabajadores para ejercer sus labores de manera eficiente y eficaz. Esto trae como consecuencia que varios de empleados busquen reubicarse en otros establecimientos educativos que les brinden mejores condiciones laborales, del mismo modo los estudiantes y padres de familia no sienten atracción y confianza para que sus hijos tengan una educación integral y de calidad, que facilite y promueva en el futuro una puerta hacia la educación superior. Cabe mencionar que la baja calidad de la educación se puede ver reflejada en los resultados de las pruebas saber estatales; sin embargo existen otros factores que intervienen de manera directa e indirecta para que la educación no sea de calidad, dentro de las condiciones más relevantes tenemos: la ubicación geográfica del establecimiento es un zona de conflicto armado por ser un corredor del narcotráfico, además es zona de difícil acceso y por décadas se ha creado una cultura de dinero fácil y poco interés a la adquisición de conocimiento y formación académica de cada individuo.

Es preciso reconocer que como institución educativa hace falte aplicar una comunicación asertiva y humanística para que tanto del trabajo individual, como del trabajo en equipo se obtengan los mejores resultados para mejorar a nivel personal e institucional. También se hace necesario demostrar sentido de pertenencia, compromiso y responsabilidad por parte de los empleados, de la misma manera que los trabajadores deben estar dispuestos a la adaptación al cambio, a la actualización tecnológica, de conocimiento y de pedagogía, de tal manera que todos tengan como objetivo principal el mejoramiento continuo, para competir en el mercado educativo. Es muy importante tener presente, si la institución educativa no tiene fortalezas

competitivas, trae como consecuencia la baja tasa técnica de la matrícula y ello repercute en pérdida de plazas en talento humano y en un escenario pesimista a futuro podría perder la permanencia institucional.

Recomendaciones

Para contribuir a mejorar el clima organizacional de la I.E. la planada y teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la investigación, donde los trabajadores manifiestan que se siente un malestar general inducido por la falta de comunicación directa y eficiente entre el rector, planta docente y administrativa de la Institución Educativa, se hace necesario establecer un clima armonioso para que haya comprensión como grupo social y siendo conocedores de que los empleados públicos tienen interacción directa con la comunidad educativa y son el ejemplo de la población estudiantil en formación.

Reconociendo la importancia de un clima laboral adecuado, se sugiere desarrollar una comunicación asertiva, efectiva y empática entre el directivo docente (rector), planta de personal docente, talento humano administrativo, estudiantes y padres de familia. Dentro de la estrategia para mejorar la comunicación se hace necesario dar mayor participación en la toma de decisiones, donde no se sienta que el liderazgo es autocrático y por el contrario se apoye las ideas innovadoras, además de ser necesario el uso de un lenguaje inclusivo donde la comunicación no tienda a ser de tipo vertical, de imposición, de tal manera que se generen acuerdos colectivos y los puntos de vista de diferentes personas puedan ser valederos y se pueda opinar y expresar libremente desde las diferencias sin temor a reproches, ya que el propósito de toda discusión es el progreso y la toma de la mejor decisión.

Por otra parte, se recomienda motivar a los empleados a emprender proyectos nuevos, donde el directivo docente, brinde mayor acompañamiento en las actividades propuestas por los docentes y personal administrativo, generando confianza y autonomía, teniendo presente el conocimiento y experiencia del talento humano en cada área. De igual modo las decisiones

tomadas de manera colectiva se lleven a cabo y no se realicen cambios de momento, pues el líder no siempre tiene la razón.

Uno de los aspectos de mayor relevancia consiste en generar espacios de motivación, confianza, tolerancia, convivencia, solidaridad, sentimientos de equidad y valor al trabajo de todos, ya que los aportes y roles de cada trabajador son muy importantes para que la institución educativa funcione en óptimas condiciones. Teniendo en cuenta lo dicho anteriormente para estimular los esfuerzos realizados y motivar a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados laborales se debe diseñar y aplicar un programa de compensación e incentivos, teniendo presente que los empleados de la organización manifiestan desmotivación al sentir que su trabajo, su nivel de estudios alcanzados y su experiencia laboral no son valorados lo suficiente.

Referencias bibliográficas

- Alvarez-Gayou, J.L, (1999), Investigación cualitativa, Archivos Hispanoamericanos de sexología, (5), (117-123) Creswell JW, (1998)
- Carpio, J. P. R., Herrera, R. A. A., Carpio, K. C. R., & Vásquez, Á. B. M. (2019). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma, año 2018. Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores
- Código de la Infancia y la Adolescencia Artículo 28. Derecho a la educación.* (s. f.). Recuperado 17 de octubre de 2022, de https://leyes.co/codigo_de_la_infancia_y_la_adolescencia/28.htm
- Decreto 1227 de 2005—Gestor Normativo—Función Pública.* (s. f.). Recuperado 28 de octubre de 2022, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16313#75> G, N. G. (2003, septiembre 24). *Hawthorne, origen de la teoría de las relaciones humanas.* estipolis. <https://www.gestipolis.com/hawthorne-origen-de-la-teoria-de-las-relaciones-humanas/>
- García Taliedo, Herminia; Ugarte Pareja, Darío. (1997). Resolviendo conflictos en la escuela. Edición: APENAC.
- Hernández Palma, H., Monterrosa Assia, F. y Muñoz Rojas, D. (2017). *Cultura De Prevencion Para La Seguridad Y Salud en El Trabajo en El Ámbito Colombiano.* Advocatus, 14(28). (pp. 1-15). <https://doi-org.bibliotecavirtual.unad.edu.co/10.18041/0124-0102/advocatus.28.889>

- Iglesias Armenteros, Annia Lourdes, & Torres Esperón, Julia Maricela. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1), e1257. Epub 01 de marzo de 2018. Recuperado en 21 de septiembre de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086403192018000100016&lng=es&tlng=es.
- La Educación: Un servicio público – Ministerio de Educación*. (s. f.). Recuperado 11 de abril de 2021, de <https://educacion.gob.ec/la-educacion-un-servicio-publico/>
- Luna Arocas, R. (2018). *Gestión del talento*. Difusora Larousse – Ediciones Pirámide. (pp. 201-240). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=201>
- Qué es el clima organizacional. Características e importancia. (2021, junio 21). *QuestionPro*. <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-el-clima-organizacional/>
- Pérez Herrera Y. Clima organizacional en el ámbito empresarial cubano. 2014 disponible en: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2014/1423/estudio.htm> [Links]
- Preescolar, básica y media—Ministerio de Educación Nacional de Colombia*. (s. f.). Recuperado 11 de abril de 2021, de <https://www.mineducacion.gov.co/portal/Preescolar-basica-y-media/>. Reyes, J. V. G., Núñez, M. A. P., López, R. N., Núñez, V. P., & Núñez, I. I. P. (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas. *Revista de investigación*, 42(95), 241-252.
- Torres Laborde, J. L. y Jaramillo Naranjo, O. L. (2014). *Diseño y análisis del puesto de trabajo: herramienta para la gestión del talento humano*. Universidad del Norte. (pp.21-40). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/69929?page=21>
- Ramos Ramos, P. (2015). *Planificación y gestión de recursos humanos* (2ª.ed.). Editorial ICB. (pp. 44-55). <https://elibro->

net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=44

<https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-el-clima-organizacional/>


Vasilachis de Gialdino, I, (1992). Métodos cualitativos. Los problemas teórico-epistemológicos.

Buenos Aires. Argentina, (pp. 23-25). Centro Editor de América Latina.

Auguste Comte (1798-1857) y Émile Durkheim (1858- 1917)

Apéndices

Apendice A. Encuesta



ENCUESTA SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LA PLANADA - 2022

10 respuestas

Me permito solicitar su apoyo en el diligenciamiento de la encuesta relacionada al clima organizacional, para determinar la forma como se administra el talento humano en la Institución Educativa La Planada e indagar sobre las posibles causas generadoras de malestar entre miembros de la Comunidad Educativa, durante el año 2022; teniendo en cuenta las dificultades laborales que se han venido presentando por el contexto de difícil acceso, además de la presencia de grupos al margen de la ley y continuos enfrentamientos de los mismos. Los fines de la encuesta son académicos, para el desarrollo de una investigación que se lleva a cabo como estudiantes del Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD).

Información de la Institución Educativa

Nombre o razón social: INSTITUCIÓN EDUCATIVA LA PLANADA
 Teléfono: 314 6375130
 Lugar de ubicación: Vereda la PLANADA BALBOA -CAUCA
 Actividad básica que realiza la empresa: Educación formal del grado 0° a 11°.
 Antigüedad de la empresa: 97 años
 Número de estudiantes atendidos en la I.E. la Planada: 185

Apendice B. Entrevista

ENTREVISTA

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD
Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios
Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento humano

Estudiante entrevistador: **Yolanda Zúñiga Leiton**

Información de la Institución Educativa

Nombre o razón social: INSTITUCIÓN EDUCATIVA LA PLANADA

Teléfono: 314 6375130

Lugar de ubicación: Vereda la PLANADA BALBOA - CAUCA

Actividad básica que realiza la empresa: Educación formal del grado 0° a 11°.

Antigüedad de la empresa: 97 años

Número de estudiantes atendidos en la I.E. la Planada: 185

Tipo de empresa: Sector público

Perfil del entrevistado

Nombre:

Ocupación o Cargo:

Nivel de escolaridad:

Preguntas básicas para formularle al entrevistado

1. ¿De acuerdo con su experiencia laboral, cree usted que el clima laboral en la I.E. la Planada es adecuado o qué falencias considera que este tiene?

Teniendo en cuenta las posibilidades que se tiene dentro de la Institución Educativa y hablando de manera subjetiva desde los juicios propios puedo decir que el clima no es el más adecuado, se siente un malestar general inducido por la falta de comunicación directa entre las directivas de la institución y la plata docente, considero que una buena comunicación es necesaria y pertinente a la hora de entendernos como grupo social y más aún en un ambiente donde la interacción directa con la comunidad es constante y necesaria. Por otra parte, tenemos la violencia que trae el conflicto armado con los grupos al margen de la ley que tienen presencia en la zona, es de entender que el constante combate y las pocas garantías para desarrollar nuestra labor de docentes en territorios rurales y afectados de manera directa por la violencia es motivo de un deterioro a nivel emocional que es contraproducente.

2. ¿Qué factores considera que pueden incidir para que no haya un buen clima laboral?

- La falta de comunicación constante entre las directivas y la planta docente
 - No reconocer o exaltar los logros de los docentes en el desempeño de sus actividades
 - La falta de acompañamiento por parte de la directiva en las actividades propuestas de los docentes
 - El no tener una comunicación asertiva de parte del directivo docente
 - Falta de lenguaje inclusivo
 - La falta de programación de roles teniendo en cuenta las opiniones y sus fortalezas
 - La falta de parte de las directivas implementar por medio de orientación escolar talleres de gestión de las emociones
 - La incertidumbre constante de no tener seguridad a causa del malestar que genera el conflicto armado dentro del territorio y las pocas alternativas de seguridad que brinda el estado.
3. ¿Considera que hay una buena relación de compañerismo, solidaridad e inclusión entre el grupo de docentes, directivos y administrativos de la institución?

Se tiene un clima laboral a nivel general bueno con relación a compañerismo, solidaridad y trabajo en equipo, entre los docentes y administrativos de la institución, con respecto a la relación rector, docentes y administrativos hace falta un poco más de comunicación asertiva y compañerismo por parte del rector con el objetivo de fomentar los buenos valores y ponerlos en práctica en la institución. Considero que el respeto es permanente y necesario dentro de un grupo o comunidad humana.

4. ¿Tiene conocimiento claro sobre su principal objetivo, sus funciones, metas y lo que se espera de usted como empleado público en la I.E. la Planada? Por favor Justifique su respuesta.

Como trabajadora pública y al ser funcionaria de la secretaria de educación como docente el objetivo preciso de mi cargo es el de fomentar la actividad constante por aprender, el ser una facilitadora del conocimiento de manera oportuna en la función directa del ejercicio de enseñanza-aprendizaje, donde se espera que por medio de las oportunidades del contacto directo con la comunidad educativa se genera transformaciones de carácter significativo en el los estudiantes y su contexto inmediato.

5. ¿Cree que su jefe directo (Rector), es un buen líder, justo, su comunicación es efectiva y empática, además es asertivo en la forma de tomar decisiones para el beneficio colectivo? Si ___ No ___ ¿Por qué?

No. Porque considero que las características de un buen líder como la comunicación asertiva, efectiva y empática no se genera de manera permanente en la institución educativa por parte del directivo docente. La comunicación en la mayoría de las situaciones que se presenta en la Institución Educativa tiende a ser vertical, de imposición y en muy pocas ocasiones se generan los acuerdos, donde los puntos de vista de diferentes personas puedan ser valedero. Un buen líder genera ambientes donde la opinión fundamentada puede ser tenida en cuenta, donde se pueda trabajar desde las diferencias sin temor a reproches.

6. ¿Siente que sus propuestas y opiniones son tenidas en cuenta a la hora de tomar decisiones laborales, del tal modo que pueda generar ideas e innovar en su trabajo, en relación con sus conocimientos, experiencia, e intereses? Por favor Justifique su respuesta.

Las opiniones que se generan dentro de la institución educativa son medianamente tenidas en cuenta, ya que a la hora de la ejecución de algunas de ellas el director docente determina lo que se quiere realizar sin tener en cuenta a su equipo de trabajo. Considero que es muy difícil proponer y más aún desarrollar propuestas en un lugar donde no se tiene autonomía, donde el poder se concentra solo en una persona y cree siempre tener la razón sin contar con la opinión de los demás. Considero que no es el mejor lugar para motivar a emprender con proyectos nuevos.

7. ¿Considera que el establecimiento educativo para el cual labora, le brinda oportunidades para crecer personal y profesionalmente? Si ___ No ___ ¿Por qué?

No. Porque se mira un desinterés de parte del directivo docente en la formación constante de sus docentes, por ejemplo, en las capacitaciones no se tiene permiso para asistir, considero que una Institución Educativa donde su planta docente no se encuentra en constante formación es una planta docente obsoleta, que no tiene nada nuevo que brindar a sus educandos. En muchas instituciones educativas se garantiza y ayuda a la formación de sus docentes que por ley se tiene, pero que en muchos casos en la Institución resulta con algunos inconvenientes.

8. ¿Considera que su esfuerzo en el trabajo ha sido compensado de manera justa, de tal modo que se siente motivado para mejorar su desempeño laboral? Si la respuesta es negativa indique ¿por qué no se siente retribuido y cómo podría realizarse?, si la respuesta es positiva mencione los tipos de compensación recibidos.

No. Porque la compensación parte de la satisfacción que se tenga de todas las partes involucradas dentro del trabajo y por parte del directivo docente se encuentra muchas apreciaciones negativas al trabajo que se realiza y muy pocas oportunidades exalta lo que se

realiza para la Institución. Me gustaría que a las propuestas que se realizan o tareas que el mismo le designa se ayude desde las directivas, se apoye como mínimo, pero que no se oponga o en muchos casos muestre desinterés.

9. ¿Cuáles serían sus sugerencias para mejorar el clima organizacional?

- Mantener una buena comunicación de manera asertiva con toda la comunidad educativa y especialmente con el equipo de trabajo directo que somos sus docentes
- Comunicar por parte del directivo docente las ideas de manera positiva e integrando las opiniones de los demás para garantizar el acompañamiento en el desarrollo de estas.
- Tener en cuenta las opiniones y sugerencias de la planta docente en el desarrollo de las propuestas que de manera conjunta se tienen para el normal desarrollo de la IE.
- Garantizar un acompañamiento continuo por parte del directivo docente en las actividades o iniciativas que se presenten por medio de los docentes.
- Resaltar los logros que se presenten en la Institución Educativa y a quienes los pudieron hacer posible
- Tomar decisiones en conjunto, como equipo de trabajo, como comunidad educativa, en consenso y común acuerdo.

Muchas Gracias.

Respuestas Segunda entrevista.

ENTREVISTA

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD
Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios
Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento humano

Estudiante entrevistador: Yolanda Zúñiga Leiton

Información de la Institución Educativa

Nombre o razón social: INSTITUCIÓN EDUCATIVA LA PLANADA
Teléfono: 314 6375130
Lugar de ubicación: Vereda la PLANADA BALBOA - CAUCA
Actividad básica que realiza la empresa: Educación formal del grado 0° a 11°.
Antigüedad de la empresa: 97 años
Número de estudiantes atendidos en la I.E. la Planada: 185
Tipo de empresa: Sector público

Perfil del entrevistado
Nombre: María Del Mar Muñoz Valencia
Ocupación o Cargo: docente primaria
Nivel de escolaridad: postgrado.

1. Considero que se deben crear espacios para mayor integración que permitan fortalecer relaciones de amistad, compañerismo, familiaridad con los miembros que hacen parte de la institución.
2. Desigualdad en las exigencias de la parte laboral y la no aplicación de las normas vigentes ante los permisos docentes que son muy repetitivos en algunos casos.
- Impuntualidad en llegada a las actividades laborales y poco contributivas en el desarrollo de lo planeado.
- los estímulos al trabajo y buen desempeño hacen una competencia sana que va en pro de motivación aún para quienes no tienen buen nivel de desempeño.
3. Existen lazos de compañerismo pero en la inclusión hay que mejorar para evitar que se generen grupos que incomoden el ambiente escolar y dividen.
4. Lógico, se espera de mí que sea parte activa en la institución conociendo el país en general y el contexto donde nos encontramos y sus necesidades y expectativas de toda la familia I.E. planada, para proyectarme laboral y comunitariamente desde mi perfil docente colaborando.
5. Si, en la mayoría de veces porque sus directrices van encaminadas a un trabajo en equipo eficaz, concreto y que genere impacto para convertirnos en un colegio competitivo y muy visible que oferte muy buena formación en todos los aspectos.
6. Si, generalmente hago aportes argumentando mis opiniones de acuerdo al enfoque del área que se trata y con ejemplos palpables de la realidad que se vive en el entorno escolar.
7. No, esos son los espacios que menciono en la respuesta #1 que se generen no sólo celebraciones de calendario sino que haya espacios para capacitarnos en las falencias que tenemos.

negativa indique ¿por qué no se siente retribuido y cómo podría realizarse?, si la respuesta es positiva mencione los tipos de compensación recibidos.
9. ¿Cuáles serían sus sugerencias para mejorar el clima organizacional?

Muchas Gracias.

Eta/

8- NO... Considero que es un reparto desigual de funciones y revisión de deber cumplido lo cual a quienes nos esforzamos por cumplir nos desmotiva, y hacer el trabajo de otro no ayuda mucho a crecer laboralmente.

9- Imparcialidad

- la disciplina
- Entregar a padres de familia sobre la temática de cada periodo para evitar los 2 o 3 temas que se dictan a través del año escolar y garantizar que el estudiante mejore y nivele su desempeño académico.
- Fomentar espacios de sano esparcimiento para los recreos.
- Generar espacios para la atención privada en temas de psicología y rectoría, es incómodo que los docentes hayan elegido o inundado el espacio de atención a la comunidad educativa (Aunque no hay aulas es bueno acondicionar espacios temporales).
- Crear el espacio de escuela de familia que permita conocer más del alumnado y su relación en el hogar como también permitir charlas que subsanen la parte emocional de sus asistentes.
- Mejorar la proyección comunitaria con el ánimo de establecer responsabilidades ambientales, manejo de animales en las calles, solidaridad. etc.)