

**Plan de mejoramiento para fortalecer el clima organizacional de la Corporación Educativa
Omega a través de la percepción de la comunidad educativa.**

Edilma Gómez Rodríguez

María Eugenia Villegas Calero

Tesis de Grado

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

PSICOLOGÍA

2016

Resumen

La Tesis plantea el tema denominado “Plan de mejoramiento para fortalecer el clima organizacional de la Corporación educativa Omega a través de la percepción de la comunidad educativa”, Institución ubicada en la ciudad de Cali- Colombia.

Se hizo primero un diagnostico con la población del instituto (directora, administrativos, docentes y estudiantes). Utilizando varios instrumentos como encuesta, entrevista a la directora y revisión de documentos. La percepción obtenida de la comunidad educativa arrojó la necesidad de crear un plan para el mejoramiento del clima organizacional.

Palabras Claves: talento humano, gestión, clima organizacional, percepción

Abstract

The Thesis was denominated topic “Improvement Plan to strengthen the organizational climate of the school corporation Omega through the perception of the educational community”, localized in Cali- Colombia.

For its development, it did first a diagnose with the population of the institute (director, officials, educational and students) we use several instruments like the survey, interview and review of documents. The perception obtained from the educational community showed the need to create a plan to improve the organizational climate.

Key words: human talent, management, climate organizational, perception.

Tabla de contenido

Resumen	2
Capitulo I. Introducción	5
1.1. Problema de investigación	7
1.2. Objetivos	9
1.2.1. Objetivo general	9
1.2.2. Objetivos específicos	9
1.3. Hipótesis	10
Capítulo II. Marco Teórico	11
2.1. Marco conceptual	40
Capitulo III. Marco Institucional	43
Capitulo IV. Diseño Metodológico	57
Capítulo V Resultados del cuestionario	70
Capítulo VI. Análisis de resultados y discusión	84
Capítulo VII. Recomendaciones	93
Capitulo VIII. Conclusiones	104
Referencias	107
Anexos	110

Lista de figuras.

Figura No.1. Dimensión de las relaciones institucionales por estudiantes.	71
Figura No.2. Dimensión del proceso educativo por estudiantes	73
Figura No.3. Dimensión de procesos organizativos por estudiantes	74
Figura No.4. Dimensión de las relaciones institucionales por profesores	76
Figura No.5. Dimensión del proceso educativo por profesores	77
Figura No.6. Dimensión de procesos organizativos por profesores	79
Figura No.7. Dimensión de las relaciones institucionales por administrativos	80
Figura No.8. Dimensión del proceso educativo por administrativos	82
Figura No.9. . Dimensión de procesos organizativos por administrativos	83
Figura No.10. Figura integrada	85
Figura No.11. Figura integrada	87
Figura No.12. Figura integrada	89

Lista de anexos

Anexo 1. Formato encuesta	111
Anexo 2. Formato entrevista.	115

Capítulo I

Introducción

La investigación se ubica dentro del ámbito de la gestión del talento humano, específicamente en el logro de un ambiente laboral armonioso y adecuado que redunde en beneficio tanto para la organización como para los empleados y participantes del sistema involucrado. Las metas que las partes proyectan se viabilizan o no dependiendo de una buena gestión del talento humano. En término del ilustre Chiavenato, (2007):

“Administrar es lograr resultados a través de la gente, pero ésta debe estar adecuadamente seleccionada, vinculada, inducida, entrenada, remunerada, evaluada y cuidada para que mantenga la disposición y el ánimo de producir”. Palabras que sin lugar a dudas, son acertadas, en especial, en tratándose de seres humanos, la palabra “cuidada...” debe ser interpretada y ampliada por estas estudiosas de la psicología.

Así mismo, otro reto que ha asumido esta investigación es el estudio del talento humano en instituciones educativas. Organismos que por su naturaleza de servicio social dejan de lado el sentido empresarial que tienen y por tanto, sus directivos o líderes no se encuentran muy interesados en formarse y aplicar herramientas de la administración y psicología para el logro de sus metas con una mirada empresarial.

A fin de hacer una labor exploratoria y descriptiva, se escogió una institución de formación para el trabajo y el desarrollo humano de la ciudad de Cali denominada Corporación Educativa Omega que actualmente cuenta con 14 empleados entre docentes y administrativos, por tanto se está hablando de una PYME. Se explora la percepción del personal sobre el clima laboral de la institución y se propone un plan para el mejoramiento institucional, en donde todos los miembros

de la entidad (directivos, administrativos, docentes, asistentes, incluso, estudiantes y comunidad), cuenten con una participación mínima en la toma de decisiones, conforme el nivel en que se encuentran funcionalmente.

De tal manera esta investigación presentará dos momentos: un diagnóstico de la situacional laboral para conocer la percepción que tienen los empleados sobre el clima organizacional de la corporación y en segundo lugar proponer un plan de mejoramiento del clima de organizacional en la Ceomega que involucre a todas las partes de la institución.

Esta investigación se enfoca en temas contemporáneos de la gestión sistémica educativa. Sin lugar a dudas, la investigación concluye con el reconocimiento de la importancia del talento humano y de cómo él, debe ser cuidado para el mejoramiento integral del sistema educativo - empresarial.

1.1. Problema de investigación:

Fortalecer el clima laboral es uno de los retos más exigentes e importantes de toda empresa, especialmente en este siglo que afronta factores adversos para las personas, tales como el estrés, los problemas emocionales, las relaciones personales inadecuadas, experiencias frustrantes, enfermedades físicas y mentales que afectan ostensiblemente el desarrollo laboral de las personas. Para gerentes o gestores del talento humano, lograr un clima adecuado a las políticas institucionales y bienestar social será un gran reto y una meta estratégicas, según Brunet, citado por Mario Martín Bris (2000) “ el clima constituye la personalidad de una organización y contribuye a la imagen que ésta proyecta, a sus empleados e incluso al exterior...”, sin lugar a dudas, el ambiente interno es proyectado al exterior y gerentes deben ser capaces de identificar, diagnosticar e intervenir en los climas organizacionales para llevar a la empresa a sus grandes fines.

Conforme esta percepción, los gestores del talento humano deben conocer tanto la naturaleza humana como su accionar dentro de los sistemas. No se trata solamente, de establecer procedimientos para la selección, capacitación e incluso brindar recompensas a los empleados; se trata de observarlos con una mirada comprensiva de su realidad personal, familiar y social que como se verá más adelante, tendrá una mirada desde el enfoque sistémico. Hoy en día, la no comprensión de esta mirada humana, ha generado inconvenientes para las empresas y organizaciones como altos niveles de rotación, disminución de la producción, incremento de roces personales y un ambiente hostil generalizado.

Las investigadoras hacen parte del equipo humano de la organización denominada corporación educativa omega (Ceomega) y han podido hacer un diagnóstico preliminar del clima organizacional de la institución como de la satisfacción del personal docente, directivo y estudiantil de la misma que se presentará más adelante. Se ha observado entonces que si bien, el clima de labores es bueno, se necesita una intervención más organizada sobre el talento humano, el desarrollo de manuales con sus normas y procedimientos, crear un plan de mejoramiento continuo, evaluaciones operativas y fomentar las estrategias para hacer más efectivo al personal de la institución, articular las labores docentes con los intereses y expectativas de los educandos, crear canales y espacios para la comunicación. El factor económico puede ser otro aspecto desmotivante, pero se tiene entendido que ha mejorado un poco esta situación. En relación con los estudiantes, éstos aprecian la labor desarrollada tanto por administrativos como docentes, no obstante, se encuentran confusos o no claros respecto de las políticas institucionales, contenidos y metodologías académicas.

Formulación del problema

¿Cuál es la percepción de la comunidad educativa respecto del clima organizacional?

(diagnostico)

¿Qué mecanismos y estrategias (plan) se deben implementar para mejorar el clima organizacional en la Ceomega?

¿Qué mecanismos de comunicación deben implementarse para divulgar y hacer efectiva los resultados obtenidos a lo largo de este proceso participativo en la Ceomega?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

Realizar un plan de mejoramiento para fortalecer el clima organizacional de la Corporación Educativa Omega (Ceomega) a través de la percepción de la comunidad educativa.

1.2.2. Objetivos específicos:

1. Identificar los factores críticos del clima organizacional en la Ceomega, a través del uso de métodos mixtos, como son las encuestas, entrevistas y su debida interpretación que permita reconocer el sentir de los participantes en relación con el clima organizacional.
2. Analizar y precisar las variables internas y externas que influyan en el comportamiento del personal de la Ceomega, mediante uso del instrumento matriz D.O.F.A.
3. Diseñar una matriz o plan de acción viable y sencilla que permita la implementación rápida y oportuna para el mejoramiento del clima laboral.

1.3. Hipótesis

El comportamiento o conducta de los individuos dentro de una organización ejerce influencia directa sobre su estructura, políticas y sobre la productividad por tanto, es necesario gestionar el talento humano en beneficio de la organización como de los intereses y necesidades individuales. Aspectos como promover políticas claras de gestión humana redundaran en beneficios como mejoramiento del clima organizacional, obtener personas vinculadas y comprometidas con las metas de la institución, generación de líderes, mejoramiento de las relaciones interpersonales y fortalecimiento del trabajo en equipo, mejoramiento de la comunicación y flexibilidad de adaptación y convivencia con el entorno.

Capítulo II

Marco teórico

El clima organizacional es un tema relevante para las organizaciones actuales, dado que la claridad y estrategias usadas para lograr atraer talentos humanos idóneos, comprometidos, motivados y estables en la empresa, redundara en una mayor productividad y en el mejoramiento de ambientes laborales y sociales importantes para quienes participan en la organización. Por ello, este capítulo hará énfasis en los siguientes ejes temáticos o variables vinculadas estrechamente con el objeto de la investigación:

- Clima organizacional.
- Percepción humana en el campo laboral
- Instituciones educativas y clima organizacional

Clima organizacional.

El Clima Organizacional es un tema de gran importancia para las organizaciones o empresas que buscan crecer, subsistir o mejorar continuamente. Por tanto, la alta gerencia y/o los gestores del talento humano deben hacer diagnósticos y tomar medidas correctivas en pro de generar ambientes laborales saludables, amables que fortalezcan las buenas relaciones, la perspectiva de los empleados respecto de su empresa, confianza y mantenimiento del personal para así obtener beneficio bilateral: para los empleados y para la empresa y sus fines.

Definición de Clima organizacional

Para Forehand y Glimer (Citados por Guillermo Ernesto García Villamizar, 2007), el clima organizacional puede definirse como:

“El Conjunto de características objetivas de la organización, perdurables y fácilmente medibles que distinguen una entidad laboral de otra. Son unos estilos de dirección, unas normas y medio ambiente fisiológico, unas finalidades y unos procesos de contraprestación. Aunque en su medida se hace intervenir la percepción individual, lo fundamental son unos índices de dichas características”. De la anterior definición se deduce que el clima organizacional (C.O) es un constructo global y a la vez personal de un grupo humano que se relaciona a través de los organismos como las empresas, las industrias, los colegios, etc. El clima organizacional describe la forma particular de ser de una organización, sus políticas, procesos, procedimientos y maneras específicas de relacionarse los individuos determinan la identidad institucional.

Goncalves citado por Falcón (2005) define clima organizacional como "un fenómeno que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización tales como la productividad, satisfacción, rotación, etc.". Conforme a lo anterior, un clima laboral idóneo y sano redundará en una mayor satisfacción del grupo, evita rotación del personal, mejora la adaptación y algo muy importante para la empresa, crece su productividad

Características o propiedades del clima organizacional

Se refiere a las particularidades o propiedades del medio ambiente de trabajo y que son observadas directamente o indirectamente por los empleados. En esta investigación se conocerá la percepción que tienen los docentes y administrativos de una institución educativa de la ciudad de Cali.

- La conducta de los empleados tiene repercusiones o consecuencias en clima laboral; dado que de la forma en que se sientan los colaboradores así mismo, se producirá un alto o bajo rendimiento.
- Las dinámicas laborales de las organizaciones son relativamente permanentes en el tiempo; hay diferencias de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.
- El Clima de trabajo forma un sistema único y dinámico dado que los individuos que la componen, fomentan relaciones variables y susceptibles ante los cambios externos.
- Se puede establecer que la percepción recibida por los empleados de una organización sobre su clima organizacional estará determinada por factores como el liderazgo de las directivas, su compromiso en el establecimiento, implementación de mejoras y la estructura de la organización.

Una definición interesante que recoge estas características es la de la psicóloga Palma (2004), define el término clima organizacional como:

“La percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función de aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea...”. Esta definición hace énfasis en la percepción que tiene el empleado o trabajador. Entendida como unas características o apreciaciones subjetivas fundamentales que le hacen sentirse agradable o desagradable en la entidad y determinan su futura relación con la misma.

Según Goncálves (s.f.), para estudiar el Clima Organizacional (C.O.), se puede apreciar la técnica de los estudiosos Litwin y Stinger, quienes utilizaron una encuesta que se aplica a los

individuos de la organización o institución. Este cuestionario está basado en nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa.

Cada una de estas dimensiones o aspectos indicados en Goncálves (1997), se relacionan a continuación:

1. Estructura

Representa la percepción que tiene los empleados de la organización acerca del organigrama de la institución, la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. En esta investigación se trata de identificar si los miembros de la Ceomega conocen su estructura, normas y procedimientos a seguir, como de indagar sobre su participación en los mismos.

2. Responsabilidad

Es el sentimiento por parte de los empleados acerca de su autonomía en la toma de decisiones vinculadas a su trabajo. La supervisión que recibe es más general que incisiva, tiene cierta libertad de acción.

3. Recompensa

Corresponde a la percepción de los individuos sobre los premios o castigos justos o no recibidos por su labor dentro de la organización

4. Desafío

Corresponde a todas las posibilidades que tiene el empleado o colaborador de generar nuevas ideas o innovaciones dentro de la empresa. Estos desafíos son acciones o iniciativas avaladas por las empresas con autoridades flexibles y de avanzada..

5. Relaciones

Se trata directamente de la forma en que se percibe o se observa las relaciones entre pares o entre autoridad y miembros de la misma organización. Este factor hace referencia directa al ambiente laboral grato o no que vivencias los miembros de la institución.

6. Cooperación

Es el conocimiento y la sensación de certeza de los empleados sobre el apoyo personal, económico, laboral de la empresa y de los compañeros de grupo. Énfasis puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.

7. Estándares

Es la percepción de los miembros de la organización sobre la seriedad y formalidad de la empresa respecto a las normas de rendimiento o productividad.

8. Conflictos

Es una situación específica en donde se confrontan situaciones y pareceres diferentes entre los miembros de la organización, tanto pares como superiores.

9. Identidad

Es el sentimiento positivo de pertenencia a la organización y de satisfacción por las labores desarrolladas, así como la satisfacción por el reconocimiento dado a cada uno de los miembros que han prestado sus servicios a una misma familia empresarial.

De lo anterior se deduce la eficacia de este tipo de cuestionarios ya que ofrecen un panorama amplio sobre las percepciones y sentimientos de los empleados en una organización en un determinado periodo de tiempo. Conocer el Clima Organizacional de una empresa es una información importante para los gestores del talento humano, dado que proporciona retroalimentación y planificación de cambios de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales.

Newstrom (2011), hacen referencia de algunos factores o aspectos que deben tenerse en cuenta en el clima organizacional para determinar la individualidad o singularidad de las organizaciones, entre ellas se encuentran: Motivación, satisfacción, involucramiento, actitudes, valores, cultura Organizacional, estrés, conflicto, liderazgo.

Se procede a desarrollar algunos de estos aspectos, iniciando por el tema de liderazgo teniendo en cuenta que las relaciones entre la alta gerencia y los miembros de la organización son fundamentales.

La teoría de clima organizacional de Likert según Brunet, citado por Ramos (2012) establece que el comportamiento asumido por los empleados depende directamente del tipo de liderazgo ofrecido por la dirección como de las condiciones organizacionales que los mismos observan de su organización.

Tipos de clima organizacional y su relación con el liderazgo

Según Likert, citado por Ramos (2012) existen cuatro tipos de sistemas organizacionales, cada uno de ellos relacionado directamente con un estilo de liderazgo presentado por la administración que determina su clima. Estos son:

Sistema I: Autoritario. Este tipo de sistema se caracteriza porque los empleados o subordinados son escépticos frente a las decisiones adoptadas en la alta gerencia. El sistema para la toma de decisiones es piramidal, existe un conducto regular que va recibiendo instrucciones. Los procesos de control se encuentran también centralizados y formalizados. El clima organizacional se caracteriza por la desconfianza hacia los superiores, temor e inseguridad generalizados de inestabilidad.

Sistema II: Paternal. Este sistema se asemeja al anterior porque las decisiones también son tomadas por la dirección de la organización, no obstante, las relaciones entre jefes y empleados o colaboradores son extremadamente paternalistas. Para los miembros de este sistema la flexibilidad en la toma de decisiones es importante. El director confía plenamente en lo que su gente desarrolla en labores. Para los subordinados, el clima parece ser estable y estructurado y sus necesidades sociales parecen estar cubiertas, en la medida que se respeten las reglas del juego establecidas en la cumbre.

Sistema III: Consultivo. En este sistema organizacional se mantiene un esquema jerárquico, pero las decisiones específicas son adoptadas por escalones medios e inferiores. Los mandos medios juegan un papel predominante en los procesos y desarrollos organizacionales. También el control es delegado a escalones inferiores. El clima de esta clase de organizaciones es de confianza y hay niveles altos de responsabilidad. Si se aplica al estudio en referencia se observa que el sistema escolar además de tener una gran estructura que inicia con las entidades regionales

encargadas de la educación como son las secretarías de educación, también se encuentran cargos específicos como jefes de núcleo, directores escolares, coordinadores y docentes por unidades de formación. Todos ellos, con responsabilidades específicas y controladas por sus jefes inmediatos.

Sistema IV: Participativo. En este sistema la confianza y responsabilidad son las características fundamentales, dado que las iniciativas son aplaudidas y reconocidas, así como la toma de decisiones está en cada miembro respecto de las funciones asignadas, existe comunicación en todos los sentidos a fin de cumplirse las políticas institucionales..

El trabajo de Likert ha sido reconocido por los estudiosos del clima organizacional como un gran referente.

Otros factores determinantes del clima organizacional.

Motivación y Comportamiento:

Para López Rojano (2009) conservar el talento o capital humano dentro de la organización conlleva años; los cuales pasan por procesos como reclutamiento, capacitación permanente y desarrollo del personal necesario para la conformación de grupos de trabajos altamente competitivos.

Los dos aspectos que impulsan la motivación de los empleados son: La expectativa y la accesibilidad. La expectativa es el sentimiento del individuo que se percibe útil en un sistema laboral y que comprende que el rol que desempeña será gratificado por la organización, conforme a los resultados dados por él. La accesibilidad a diferentes oportunidades laborales hace alusión a las limitaciones que puede llegar a encontrar un empleado en el medio laboral

para ascender o lograr satisfacer sus necesidades personales. Muchas empresas limitan el desarrollo personal de sus empleados, convirtiéndose esto en un factor de desmotivación.

Motivación.

Moreno (2001) expresa que: “es el proceso que impulsa a una persona a actuar de una determinada manera o, por lo menos origina una propensión hacia un comportamiento específico. Ese impulso a actuar puede provenir del ambiente (estimulo externo) o puede ser generado por los procesos mentales internos del individuo”. Lo anterior hace referencia a un aspecto muy subjetivo del individuo como son sus creencias y valores, las cuales se asocian a las condiciones presentadas por el mundo (empresa- organización) generando como resultados un comportamiento específico de buscar el logro, avanzar, ser proactivo o por el contrario de desánimo e inactividad.

La temática planteada sobre motivación cobra especial interés en el desarrollo de este ejercicio académico dado que en la actualidad, la percepción de docentes y personal administrativo de instituciones educativas está determinada por el factor de motivación. Los gestores del talento humano en este caso, directivos escolares deben apropiarse de conocimientos acerca de la motivación de sus encargados para adoptar medidas y estrategias pertinentes acerca de las mejoras continuas en sus instituciones y así contribuir a perfeccionar el ambiente laboral y prestar un servicio educativo de calidad..

La no revisión de estos factores del clima laboral afectan a los docentes y miembros de centros educativos trayendo como consecuencia un desgaste, problemas personales, salarios retrasados, contratos que no llenan las expectativas señaladas, rotación constante de personal, indicadores educativos bajos en los colegios, entre otros problemas.

Perspectivas de la motivación

Entre las perspectivas de la motivación que han sido analizadas desde distintos enfoques psicológicos encontramos:

1. *Perspectiva conductista:* La perspectiva conductista hace referencia a los estímulos y respuesta, por tanto, la motivación (resultado esperado) se explica a través de recompensas e incentivos, (premios). Las recompensas son incentivos económicos que pretenden dirigir la actividad laboral del empleado hacia un resultado o logro específico. Son recompensas el pago de una comisión o bonificación que se ha propuesto en la organización si se cumple con las metas. Mientras que los incentivos aparecen para estimular las labores en la organización, pueden ser económicos, pero también una salida, unas gracias, un reconocimiento de mejor empleado del mes etc.

2. *Perspectiva humanista:* Enfatiza en la necesidad que tiene el hombre de desarrollar su potencial humano, su auto realización y felicidad. La cual se alcanza en lo personal, familiar y social. Los gestores del talento humano deben motivar mediante la promoción de los recursos internos de cada persona, su autonomía y su autoestima. Desde esta perspectiva se propone diálogos con los empleados, ya espontáneos o programados en donde ellos se sientan reconocidos y apreciados por sus jefes. Esta buena relación potencializa las iniciativas, el liderazgo, el dialogo franco y sincero y por supuesto, incremento de los niveles de motivación.

3. *Perspectiva cognoscitiva:* Enfatiza en las estructuras mentales o creencias de los individuos; considerando que entre mayor sea el conocimiento de la organización, sus metas y recompensas se incrementa las expectativas y por ende, la motivación.. Desde este enfoque los diálogos dentro de reuniones que fomentan el conocimiento estructural, funcional de la empresa

potencializa un cambio de paradigma en los individuos. Determina con claridad las metas y estrategias institucionales que orientaran mejor a los participantes.

4. *Perspectiva del aprendizaje social:* enfatiza en el hacer como medio para lograr conductas laborales y en el conocimiento de las políticas institucionales (enfoque cognoscitivo) para mejorar los niveles de motivación tendientes al logro de metas..

Las Actitudes: otro factor determinante del clima organizacional.

Allport, (1935) en su artículo "Attitudes, personality and behavior" refiere varias definiciones sobre actitud, afirma: "La actitud es el estado de preparación o disposición mental o psicológica y neutral, que se organiza a través de la experiencia y que influye en la respuesta del sujeto" este concepto hace referencia a la posición que tiene quien labora frente a su organización, dicha posición involucra creencias, sentimientos y en especial potenciales respuestas del individuo ante determinadas situaciones.

Otra definición en donde el potencial de respuesta se hace clave para su desarrollo es "Las actitudes son procesos mentales individuales que determinan tanto las respuestas activas como las potenciales de cada persona en el mundo social... se puede definir como un estado de la mente de un individuo respecto a un valor (Allport 1935).

Robbins (2009) considera que cuando se habla de actitud se hace referencia a los "enunciados o juicios de evaluación respecto a los objetos, la gente o los eventos y tienen tres componentes: el cognoscitivo, afectivo y del comportamiento". Definición que puntualiza en el aspecto cognoscitivo de los juicios, sin embargo, adiciona el componente afectivo y conductual del individuo.

Davis y Newstrom (2003) consideran que existen efectos negativos de una mala actitud: La inadaptación laboral y la merma de productividad. En la primera se observa un grado máximo de insatisfacción por el trabajo y en la segunda la reducción o disminución de resultados. Lo contrario de lo anterior es una buena actitud conducente a efectos positivos como el incremento de la productividad, un buen ambiente laboral, satisfacción personal y grupal, entre otros.

Entre las situaciones que determinan las actitudes tenemos según Davis y Newstrom (2003), el control por medio del temor y la disciplina autoritaria, las cuales no son ideales dado que atentan contra la dignidad humana y la autoridad legítima; que se basa en la cooperación y el criterio de los demás.

El control basado en el temor desarrolla ambientes laborales incómodos, hostiles, fomenta la tensión entre compañeros creando percepciones negativas de la organización por parte de los trabajadores. Además, si se le suma la inseguridad económica o estabilidad laboral, se presenta otro efecto negativo conocido como estrés, o incremento de la ansiedad e inquietud frente a los desarrollos empresariales. Esta patología puede convertirse en fuente de inspiración para la productividad o también podría sumir a la persona en depresión y apatía..

Satisfacción laboral.

La satisfacción laboral es un sentimiento de gratitud bastante relevante en la hora de analizar la percepción individual del clima organizacional de cada empleado, pues, como se ha expresado anteriormente, en la medida que un trabajador se sienta satisfecho contribuirá al mejoramiento continuo de los servicios o productos que brinde su organización y por ende incrementará su sentido de pertenencia a la entidad u organización.

Palafox citado por Andrades de Vera (2007), hace el siguiente comentario sobre insatisfacción: "Para los empresarios es muy claro que esperan de los empleados máxima productividad en sus trabajos o tareas. Pero no tienen tanta claridad en lo que el personal espera de su empresa, esto es, máxima satisfacción en su trabajo. ..." El anterior comentario lleva a la reflexión que los empresarios aún no están preparados o conscientes que el talento humano bien cuidado y tratado se convierte en una "mina de oro" para su organización. el empresario depende sustancialmente de su equipo de colaboradores para llegar al éxito empresarial.

Robbins y Judge. (2009) indican que la satisfacción en el trabajo es la diferencia o resta entre la cantidad de recompensas que los trabajadores reciben y la cantidad que ellos mentalmente consideran deberían recibir. En el campo laboral escogido para esta investigación los reconocimientos, la oferta de estudio y recreación se convierten en aspectos satisfactorios y logros bien recibidos por las labores educativas realizadas.

Márquez (2002.) Comenta que la satisfacción laboral está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que "deberían ser". Además, la autora menciona que se puede establecer dos tipos o niveles de satisfacción laboral: "Satisfacción General indica nivel promedio que puede sentir el trabajador frente a las distintas facetas de su trabajo y satisfacción frente a aspectos específicos de su trabajo, entre los cuales se encuentran mejoramiento económicos, reconocimientos, mejoramiento en el cargo entre otros.

En relación con la satisfacción laboral existen un grupo de factores o dimensiones que tienen gran incidencia en el logro o no de este aspecto, estudiados por varios autores: 1. La naturaleza y

contenido de trabajo, 2. El trabajo en grupo y sus directivos, 3. Las condiciones de trabajo, 4. El esfuerzo y los resultados individuales, 5. Las condiciones de bienestar.

Para explicar los desarrollos de estas dimensiones , se puede decir que en el primer ítem, acerca de la naturaleza del trabajo, ésta hace mención de las habilidades, destrezas que los empleados deben tener previo a su ingreso laboral, como también es necesario, que el colaborador identifique sus tareas y comprenda específicamente el impacto que tienen sobre el desarrollo mismo del sistema laboral. Desde esa perspectiva, el colaborador o empleado adquiere autonomía, competencia y facilidad para transmitir a sus compañeros instrucciones acerca de las políticas institucionales.

En cuanto a las dimensiones vinculadas al trabajo en grupo y sus directivos, son necesarios aspectos como la cohesión o armonía de los grupos, liderazgo de los directivos, identidad de grupo, sentido de pertenencia e inclusión. Elementos esenciales para generar un clima o ambiente laboral idóneo, atractivo en donde todos los colaboradores puedan participar , expresarse libremente, sin temor a los rechazos y a las represalias que se podrían suscitar en otros organismos. En esta dimensión existe gran claridad, honestidad, comunicación asertiva entre directivos, líderes y el personal empleado.

En relación con la dimensiones esenciales vinculadas al esfuerzo y los resultados individuales es necesario la prevalencia de ciertos valores o principios, entre ellos, será necesario la coherencia y la justicia entre la labor asignada y desempeñada con relación a los salarios u honorarios percibidos por el personal. Así mismo, es fundamental estimular el desarrollo laboral mediante el uso de incentivos como bonos, comisiones adicionales, reconocimientos por la labor desempeñada y por los crecimientos obtenidos.

Es indiscutible que el crecimiento de la organización depende directamente del crecimiento económico, moral, social del empleado. Por tanto, en este acápite los directivos deben comprender la naturaleza humana y sus necesidades básicas que van desde la aceptación como personas, el reconocimiento y agradecimiento por su esfuerzo, el reconocimiento de ser en familia, comprender esos momentos difíciles en familia y apoyarlo con tiempo o escuchar sus inquietudes. Todos estos aspectos aseguran un buen clima organizacional.

En relación con las dimensiones vinculadas a las condiciones de trabajo. Es fundamental asegurar que el empleado o colaborador se encuentre en las condiciones higienicas, locativas, ergonómicas, estéticas necesarias para desempeñarse en su labor. Ellas pasan por instalaciones cómodas y adecuadas al trabajo desarrollado; limpieza y desinfección de zonas, orden, estética o embellecimiento permanente del sitio de trabajo, evitar la exposición a ruidos, temperaturas o condiciones físicas que alteren o desconcentren las labores desempeñadas.

En relación con las dimensiones esenciales vinculadas a las condiciones de bienestar. Es esencial en la vida laboral un contrato definido por empleador y empleado, condiciones horarias, tiempos de descanso, salarios, seguridad social, prestaciones sociales tales como cesantías, intereses a las cesantías, primas, vacaciones, regímenes especiales, bonificaciones, comisiones, extras, condiciones alimenticias, de transporte, entre otros. El empleado debe conocer desde el primer día de ingreso a su empleo cuáles serán las condiciones laborales y sus posibilidades de ascenso.

Así mismo debe constatar que todos los ofrecimientos se mantienen. La seguridad o seguros particulares que cubren al empleado y su familia. Será necesaria ofrecer programas de bienestar social como el dado por las cajas de compensación, desarrollo cultural, social, deportivo etc.

También es fundamental para el empleado asegurar su desarrollo profesional y personal mediante el ofrecimiento de oportunidades y programas de formación a nivel técnico, tecnológico o profesional que redunden en el bienestar general del empleado.

Según un informe de la satisfacción laboral expuesto por el periódico El Tiempo (2014), el 76% de los colombianos no están satisfechos con el empleo, y el factor predominante es la insatisfacción por la remuneraciones bajas, seguida de pocas pensiones, lugar y horarios flexibles para cumplir con su labor. Entre tanto, el mismo informe plantea que los empresarios consideran que se esta pagando una alta remuneración y el inconveniente es el poco liderazgo de algunos empleados que no permite el crecimiento sistémico laboral.

Fidalgo y Pérez (s.f.), hacen referencia a ciertas características personales que determinan los umbrales de satisfacción e insatisfacción tales de las personas como la historia personal y profesional, la edad, el sexo, la formación, las aptitudes, la autoestima o el entorno cultural. Bien afirman los autores al respecto porque efectivamente en psicología del desarrollo humano, los individuos pasan por etapas o ciclos de vida que son determinados por los padres, los maestros, pares, las instituciones socializadoras, los grupos entre otros. Estas fuentes del individuo junto con sus experiencias de vida forman la percepción de la realidad individual o de su mapa mental como lo explica la programación neuro lingüística. La edad, el sexo son aspectos de la fisiología vinculados a dicha percepción. Por tanto, las relaciones perceptuales de un joven ante su empresa no son las mismas de un adulto o un adulto mayor. Sus intereses y sus necesidades son distintos y estas variables podrán determinar el tipo de clima organizacional que se produzca.

La Inteligencia:

Un factor no determinante es la inteligencia, dado que si encontramos empleados con gran capacidad intelectual, trabajando en cargos que no representan competitividad o exigencias académicas, tienden a desinteresarse de su labor e incluso, desvincularse de la empresa. En estos casos se habla de inadaptación laboral porque la persona después de examinar los pro y contra de la situación en que se encuentra puede considerarse en libertad de ser discrepante de la referida actividad, requerir un cambio de labor en busca de nuevos retos y desafíos o definitivamente desistir de sus labores en caso de no ser comprendidas sus razones. El tipo de liderazgo que ejerza la alta dirección y sus mandos medios jugaran un papel importante para este tipo de trabajador.

Comunicación y Participación

Las empresas deben procurar por crear canales de comunicación efectivos y eficaces que permitan la transmisión de la información necesaria y pertinente que se da entre las directivas y los trabajadores y colaboradores. Así mismo, se propone a los gestores del talento humano una política participativa, un liderazgo flexible ante las iniciativas, opiniones y criterios de los empleados. Se debe poner en prácticas estrategias de comunicación y participación sencilla y compleja, tales como un buzón de sugerencias y hasta la creación de círculos de calidad para hacer más participativos a los miembros de la organización. Los grupos más efectivos son aquellos que sienten gratificación por ser reconocidos por sus jefes en los momentos de tomar decisiones y ser escuchados.

Son prácticas que influyen sobre la satisfacción laboral: la selección y estabilidad de los empleados, reconocimientos y aprecio de la alta gerencia y administrativos por su contribución

Son algunas funciones del clima organizacional, según Litwin & Stringer, citado por Falcón.

(2005):

- Vinculación: lograr que el grupo actúe comprometido con sus labores y desarrolle un alto sentido de pertenencia.
- Intimidad: que los trabajadores gocen de relaciones sociales amistosas caracterizadas por la claridad, honestidad, solidaridad.
- Empuje: de la organización para llevarla a niveles mayores en su crecimiento. Ello dará como resultado la motivación de su personal.
- Consideración: esta característica también emana de la dirección y autoridad empresarial y corresponde a observar a sus colaboradores como seres humanos dignos de consideración y mejoramiento personal.
- Responsabilidad: corresponde a la actitud del personal de actuar conforme a lo demandado por la organización para llevar a buenos resultados su accionar. Existencia de lealtad para la organización.
- Recompensa: corresponde a una política de equidad de la organización que comprende la importancia de otorgar a las personas recompensas por sus acciones positivas y productivas para la organización.
- Riesgo: esta característica está enmarcada dentro de cierta flexibilidad de la organización para ampliar los radios de acción de su personal e incitarlos a la iniciativa, creatividad e innovación.
- Cordialidad: hace referencia a un sentimiento agradable y de confianza entre los pares de la organización y entre estos y sus superiores en el ánimo de generar ambientes laborales mas agradables.

- Apoyo: esta característica hace énfasis en el sentimiento y certeza que el equipo de trabajo se mueve bajo este principio o función. Este sentimiento ayuda a reforzar la estabilidad de los miembros de la organización porque se sienten en unidad.
- Normas: como se ha referido en varios momentos, las empresas organizadas tienen una serie de políticas institucionales, normas, procesos y procedimientos, valores, metas , estrategias que son de obligatorio funcionamiento para todo el personal, por tanto, se hace necesario que la comunicación sea eficaz y asertiva entre todos en la organización..
- Conflicto: este criterio hace referencia a una puesta o dinámica organizacional, dado que las controversias deben ser resueltas mediante mecanismos de comunicación asertiva, a fin de evitar entorpecimientos en la actividad y especialmente, un ambiente laboral insano.
- Identidad: este criterio tomado a nivel empresarial corresponde a un sentimiento de pertenencia a un grupo que lo acoge e incluye en todas sus actividades.
- Selección basada en capacidad y desempeño: este interesante e importante criterio hace referencia a la selección de un personal idóneo, con competencias y capacidades ideales para la función a desempeñar.
- Tolerancia a los errores: interesante criterio que obliga a los gestores a tener una mirada diferente frente al error, considerándolo como una oportunidad de aprendizaje mas que un momento para la punición..

Dentro de las organizaciones se presentan dinámicas de comportamiento que deben ser resueltas por los gestores del talento humano mediante la estructuración de normas, procedimientos, políticas que favorezcan a todas las partes. Como se expresara previamente, la organización busca su productividad y con ella el éxito financiero, entre tanto, los colaboradores

buscan algo similar pero esta vez circunscrita a la esfera personal y familiar; para ellos el éxito financiero corresponde al logro de ciertos niveles de estabilidad económica, vivir sin necesidades y angustias que lo tensionen, darles a sus familiares una calidad de vida digna. Lo gerentes deben tener claro esta realidad y comprender que sus colaboradores también, son estimulados mediante expresiones o comportamientos claros como la honestidad, claridad en condiciones laborales, el reconocimiento por sus logros, la comunicación asertiva a la hora de expresar una inconformidad, recibir beneficios y ser considerado parte o miembro de la organización. A todas estas características se refieren los autores que nos anteceden.

En artículo: mejores Empresas para trabajar: la importancia del clima organizacional en el éxito de las empresas, publicado en la revista web De Gerencia; Duran (2005), menciona que las empresas contemporáneas en donde mejor se trabaja son aquellas en donde sus gestores invierten en el talento humano, dado que su mayor interés es crear ambientes agradables para el trabajo. Ambientes caracterizados por reconocimientos y beneficios tales como seguros de vida, accidentes e invalidez, seguros complementarios de salud, seguros dentales, canastas de productos de las compañías, bonos de escolaridad, préstamos de emergencias, bonos de desempeño, becas para estudios superiores, hasta sesiones y actividades culturales. Además, Duran en su artículo conduce a un propósito empresarial importante como es crear empresas socialmente responsables, para la cual es necesario vincular al proyecto organizacional a las familias, la sociedad y el mejoramiento del planeta a través de campañas de cuidado y protección para personas, mascotas y el medio ambiente..

Percepción humana en el campo laboral.

La percepción humana en el campo laboral juega un papel fundamental porque tanto directivos como clientes y en general la colectividad busca lograr un ambiente agradable e imagen que responda a esta sensación de agradabilidad. Para ello, se debe remitir a conceptos generales sobre percepción.

Para Gibson, citado por Blequett (2012) la percepción humana está relacionada con los procesos cognitivos, es decir con la significación que se da al entorno y a sus fenómenos. El ser humano recibe del exterior y a través de los canales de percepción como son la visión, la audición, el olfato, tacto, gusto cierta información que es procesada o interpretada. Esta información sensorial más aspectos cognitivos previos como los recuerdos, creencias básicas construyen la relación que los individuos tienen con su entorno y con los otros.

En el proceso cognitivo, la sensación y percepción del entorno juegan un papel sustancial dado que son los primeros momentos del conocimiento, así mismo, son filtradas todas esas experiencia a través de las creencias y experiencias previas que ha tenido el individuo y lo conducen a unas conclusiones o patrones lógicos establecidos por su propio proceso formativo. Se trata entonces, de la conformación de nuevas conductas basadas en la experiencia de lo sensible más los juicios relativamente aceptados generadores de hábitos y por ende, de comportamientos sociales.

Ahora bien, en tratándose de clima organizacional, se puede indicar que toda organización tiene misión, visión, objetivos, estrategias, metas que deberán ser puestas en conocimiento de los individuos que participan laboralmente, sin embargo, no siempre es comprendida o aceptada las políticas institucionales, dado que se trae prejuicios o percepciones distintas que alteran la

continuidad laboral, se trata de los conflictos o antagonismos entre las partes de una organización.

Estos conflictos en la organización pueden estar mediados por una mala percepción e interpretación de las políticas institucional ya porque a pesar de estar escritas en documentos no es bien transmitida o comunicada o ya porque las estructuras mentales de los miembros participantes están limitadas a ciertas concepciones y formas de ver la realidad empresarial. Será entonces fundamental general canales de comunicación como reuniones, circulares, murales y campañas educativas tendientes a hallarles la razón de ser de cada política, norma, procedimiento en la organización y así alinear a los empleados a dichas políticas macro.

Una estrategia utilizada recientemente por los directores o gestores del talento humano para trabajar con la percepción de sus colaboradores en la Programación Neurolingüística (PNL). Técnica desarrollada en la década de 1970 en California. Creada por Richard Bandler, matemático y John Grinder, profesor de lingüística. Los fundadores dieron el término "Programación Neuro-Lingüística" para desarrollar un modelo que conecta los procesos neurológicos (neuro) con patrones del lenguaje que inciden directamente sobre el comportamiento humano. Estos patrones pueden ser modificados y organizados con el fin de lograr objetivos específicos en la vida. Schwarz y Scheppe (2001) p.9 dice: “la PNL sirve para la superación de dificultades personales y para el crecimiento individual” lo cual le da una perspectiva personalizada a esta gran herramienta.

La Realidad según la PNL

El “mapa no es el territorio”, principio formulado por la PNL indica que la realidad conocida no es exactamente lo que una persona percibe, sino más bien, una versión parcial de

ella. La realidad es una representación perceptual y conceptual de las creencias. Ahora bien, para los gestores del talento humano comprender que los seres humanos filtran la realidad a través de sus sensaciones y percepciones, así como por sus creencias, valores; patrones mentales, les implica buscar estrategias para presentar la información institucional y llevar el personal mediante entrenamiento, capacitaciones, inducciones y desarrollo de habilidades a comprender la realidad organizacional y con ello, mejorar los procesos institucionales y fortalecer la imagen y bienestar de sus colaboradores.

Clima Organizacional o ambiente laboral en las instituciones educativas.

La escuela es una institución o sistema creado por pedagogos para la continuación de un sistema de enfoques, estructuras, conceptos, sentimientos, formas de relacionarse los individuos, entre otros. Para lo anterior, la pedagogía estudia y presenta los modelos de persona que se requieren en una determinada sociedad.

Esta investigación concibe a la persona humana como un ser en constante evolución, una realidad inacabada que se construye personalmente y desde la influencia de su entorno; dinámicas sociales y su relación con la percepción de experiencias. La escuela es conocedora de la esencia de la persona humana y ya los enfoques humanistas nos hablan de la autorrealización del ser humano como propósito supremo de su existencia. Pero que implica esto? Se trata de alcanzar o superar los obstáculos que limitan al individuo tales como sus propias creencias limitantes y lo lleven a pensar en grande; en un ser buscando su propia armonía y felicidad, en un individuo que crece con su entorno familiar y social, con sus amigos y pares, con sus propios proyectos de vida. Un ser humano auténtico, motivado y siempre proactivo.

La escuela en cualquiera de sus niveles básica, intermedia o superior, tienen por objeto o razón de ser: el individuo, la persona humana, para ello desarrolla estrategias de crecimiento personal y social. El aula es un espacio en donde se convive y se permite la experiencia de fenómenos humanos asociados a las relaciones personales que finalmente otorga tan buenos resultados; la escuela está llena de sentidos, simbolismos que los participantes aprenden y se apropian para luego reiterar los patrones formados.

La educación es el mecanismo a través del cual las personas que nacen con las mismas capacidades básicas, tienen la oportunidad de desarrollar talentos, inteligencias y competencias, la educación logra acercar las diferencias y las distancias entre los seres humanos.

Los estudios del clima organizacional en la Institución Educativa Omega se enmarcan dentro de la concepción dinámica de ser persona, un producto en evolución, en permanente construcción de sí mismo. Protagonista de su historia e incluso transformador de la historia de muchas otras personas. Por tal razón, y con una mirada sistémica, en la escuela es necesario intervenir a los grupos humanos que hacen parte de ella misma; los estudiantes, los maestros, los directivos, el personal de apoyo, incluso, familiares y comunidad aledaña a la institución. Todos ellos, hacen parte fundamental del constructo educativo y por ende de la transformación y desarrollo de la conciencia humana. Esta percepción de lo humano será un aprendizaje para el equipo humano educativo; directivos y maestros porque con ello, facilitará nuevos aprendizajes y el reconocimiento de la individualidad de cada sujeto para así mismo, educarlo y evaluarlo, así observar su crecimiento personal.

El gran reto de las instituciones educativa es contar con un personal directivo y docente idóneo, comprometidos con el proceso educativo con fines de transformación social sustentados en valores y principios que posibiliten la convivencia y el bienestar de sus participantes.

Los estudios del clima organizacional en las escuelas datan de los años 80 y han tenido distintos enfoques de acuerdo a la connotación que se le ha dado al mismo concepto. Por ejemplo, Fernández (2004a) los primeros estudios fueron descritos en publicaciones dieron cuenta de nuevos conceptos y experimentos en relación con la creación de climas armoniosos en las instituciones educativas. El primer estudio planteado por el autor hace referencia a una investigación de Halpin y Croft, realizada en 1963, y titulada *The Organizational Climate of Schools*, basada en la observación del director de las instituciones educativas y de cómo su conducta genera un ambiente propicio o no para la escuela. En el mismo año, el psicólogo George Stern desarrolló los métodos de cuestionarios para determinar los factores necesidad-presión que, según ellos, influían en el desarrollo del clima organizacional en los centros universitarios. Otra investigación para el estudio del clima organizacional en las escuelas americanas fue la realizada por Hoy, Smith, y Sweetland para quienes la excelencia académica se fundamenta en el logro de un clima saludable constituido por buenas relaciones entre los miembros de la institución..

Parson, señalado por Fernández (2004, p.51) refiere que estas concepciones del clima organizacional son una articulación de una teoría social con una teoría específica de las organizaciones dando como resultado un sistema más organizado y efectivo que responde a las necesidades escolares como la necesidad de adaptación y desarrollo de nuevas pautas de conducta que lo lleven a alcanzar los logros formativos propuestos.

Para otros teóricos se observó la escuela como “pequeña comunidad” El argumento central desarrollado por Bryk, A. Lee, V. y Holland P. referidos por Fernández (2004) sostienen que si la escuela es una “pequeña sociedad”, las relaciones sociales que se den en su interior redundaran en la formación cognitiva, pero también en la formación personal, académica, de desarrollo moral y emocional del educando.

Factores determinantes en el clima laboral de las instituciones de educación.

Para Fernández (2004) considera que son factores claves del clima organizacional en las escuelas sus características estructurales, condiciones laborales, estilo de gestión del director, la formación de los docentes, la cultura organizacional, relaciones interpersonales, expectativas, conocimiento de los objetivos que se persiguen, integración del equipo docente y normas establecidas. Fernández (2004). En este párrafo se puede observar la claridad del autor respecto de los distintos aspectos a considerar en la constitución de un buen clima laboral. Por lo tanto, en toda organización será necesario el tipo de organigrama o estructura presentada; si hay un tipo de liderazgo flexible o rígido, autoridad lineal descendente o por el contrario hay delegación de la autoridad, el rector del establecimiento debe presentar un cierto liderazgo, las condiciones laborales o contractuales también son determinantes. Los colegios oficiales ofrecen mayores garantías contractuales y de bienestar social para sus miembros que aquellos colegios privados en donde existe por lo regular contratos a término fijo inferior a un año (10 meses) y en muchos casos sin prestaciones sociales porque son contratos de prestación de servicios. También la formación del equipo docente será un elemento importante a la hora de comprometerse con un buen clima; los docentes con titulaciones técnicas o tecnológicas no siempre tienen una formación pedagógica completa y actualizada que soporte los nuevos lineamientos educativos, en cambio, los docentes profesionales, licenciados habitualmente son formados en este campo

con mayor estructura. Las relaciones interpersonales que se dan entre docentes, docentes y directivos también serán clave. En muchas escuelas, sobre todo oficiales, se encuentran docentes antiguos con poco interés por buscar mejoramientos en las instituciones versus nuevos docentes con proyectos educativos novedosos y caracterizados por el apasionamiento hacia sus labores, las expectativas de todos los miembros de la escuela será también clave para generar los ambientes educativos que se prefieran y deseen.

Cuando una institución educativa busca, entonces, el mejoramiento de sus políticas o lineamientos educativos, así como sus procesos y procedimientos debe implementar un plan de mejoramiento de la calidad de todos estos aspectos. En términos generales se busca la excelencia académica, pero también el desarrollo personal de sus miembros, expresados a través de cultivar talentos, valores, competencias. La escuela es conocida como la entidad educadora o socializadora de todos esos valores, por tanto será necesario en primera instancia el compromiso personal de la gerencia – rectoría de la organización, de sus miembros docentes, estudiantes, personal administrativo en pos de un mejoramiento institucional. Se recomienda que este compromiso de todos tenga una representación en una comisión de mejoramiento que represente todos los estamentos o niveles de la escuela como son el gobierno nacional (jefe de núcleo), rector, docente, estudiante, padre de familia, auxiliar administrativo, entre otros. Esto dependerá del tamaño de la organización o escuela.

Esta comisión de mejoramiento institucional debe entrar a revisar los documentos institucionales para actualizarlos mediante mecanismos de socialización como encuestas, reuniones para concertación de puntos o aspectos a trabajar. Son documentos esenciales el PEI (proyecto educativo institucional), planes de estudios, manual de convivencia y el plan de mejoramiento. El PEI ofrece los lineamientos fundamentales de la organización, tales como la

misión, visión, metas, principios, programas, perfiles de docentes y egresados, la estructura de la institución etc. También es prioritario revisar, conocer y actualizar los manuales de convivencia, dado que éstos determinan el modo operandi dentro de la organización escolar; allí aparecerán las conductas permitidas y aquellas consideradas lesivas u hostiles en la convivencia misma, por lo tanto, describen también las consecuencias de dichos comportamientos. Estos documentos, en términos generales deben ser aprobados por toda la comunidad educativa. Los planes de estudio y el plan de mejoramiento exigen la presencia de un asesor o asesores con formación especializada para lograr que el equipo o comisión puedan ser fortalecidos en estos conocimientos y abordar las acciones pertinentes.

El ministerio de educación colombiano (2008), en guía de mejoramiento institucional, de la autoevaluación al plan de mejoramiento, propone unas características de un establecimiento educativo con buenos resultados y que mejora permanente ellos son:

- Tiene altas expectativas sobre las capacidades y el éxito de todos los estudiantes, independiente de sus condiciones o limitaciones.
- Identifica debilidades y amenazas que se puedan presentar en el proceso de enseñanza y crea estrategias para la recuperación académica de sus educandos.
- Tiene clara su visión.
- Cuenta con documentos institucionales que soportan la razón de ser como el PEI Y el manual de convivencia. Todos ellos concertados con todos los miembros de la comunidad educativa.
- Cuenta con planes de estudio concertados o consensuados y adecuados a sus principios y lineamientos académicos

- Hace uso adecuado de sus recursos pedagógicos, didácticos, estrategias de evaluación entre otros.
- Incentiva y promociona la iniciativa, participación y toma de decisiones de todos los miembros de la institución. Fomenta la creación de grupos o equipos de docentes. Fomenta el esparcimiento y el crecimiento personal de los miembros.
- Fomenta la investigación y proyectos educativos de aula.
- Cuenta con espacios amplios, dotaciones, salones especializados como el aula de sistemas, el salón de primeros auxilios, biblioteca entre otros. Tiene espacios educativos
- Realiza plan de trabajo académico para todo el año escolar y tiene canales de comunicación acertados para transmitir de forma eficaz toda la información.
- Fomenta el fortalecimiento de óptimas relaciones humanas mediante estrategias colectivas como actividades recreativas y culturales.
- Promueve distintas formas de participación. Promueve el desarrollo personal y social
- Promueve alianzas con organizaciones, la comunidad y los padres de familia a fin de resolver necesidades educativas y de los miembros de la escuela.
- Una gran escuela está vinculada a las nuevas tendencias comunicativas de las redes, las tics y entorno digital a fin de fortalecer los procesos administrativos, educativos, culturales y sociales.
- Su director o rector, equipo docente y administrativo se encuentra altamente comprometido con los objetivos institucionales, misión y valores educativos. Lo cual les permite sentirse incluidos y representados ampliamente dado que son considerados líderes y responsables de las funciones asignadas.

Todas estas características hacen de una institución educativa un organismo altamente calificado, en donde se propicia el mejoramiento en todas las instancias y se fomenta un clima laboral adecuado. Para la labor académica con la corporación educativa omega se tendrá en cuenta algunos de estos aspectos.

2.2 Marco conceptual

ARH: área de recursos humanos; la cual tiene por finalidad la integración, estabilidad y el bienestar del equipo humano que la constituya.

Análisis de Puestos: consiste en el procedimiento del área de recursos humanos que busca determinar los requisitos y perfiles de los cargos requeridos por una empresa.

Capital Humano: o también considerado talento humano. Se trata de la persona humana a cargo de una empresa con todos sus talentos, competencias, debilidades, fortalezas necesarias para el buen desempeño de las labores.

Capital Intelectual: hace referencia a todos los conocimientos, experiencias, competencias adquiridas por el equipo humano adscrito a una organización.

Competencia: hace referencias a las habilidades con las que llega el personal de trabajo, las básicas son saber ser, el saber hacer y el saber conocer.

Conocimiento: es el valor intelectual que posee una persona y es puesto en pro de la organización..

Comunicación: hace referencia al proceso comunicacional o de transferencia de información de un emisor a un receptor, teniendo como base un buen canal o medio comunicacional.

Descripción y análisis de puesto: hace referencia a todas las competencias requeridas por un individuo para ocupar un puesto.

Desarrollo del Personal: hace referencia al proceso personal o íntimo aprehendido por la persona a lo largo de su vida y se convierte en un hábito o estilo de vida, la búsqueda del bienestar individual.

División de trabajo: hace referencia al número de áreas, departamentos, tareas en que se distribuye una organización, todas ellas son diseñadas para el apoyo o crecimiento empresarial

Eficacia: logro de los efectos deseados.

Eficiencia: Logro de los fines con la menor cantidad de recursos.

Efectividad: Es la congruencia entre lo planificado y los logros obtenidos.

Evaluación de desempeño: se trata del proceso por el cual una empresa u organización hace la medición del desempeño de un individuo durante un periodo de tiempo estipulado.

Globalización: hace referencia a un proceso por el cual se conecta, comunica o acerca a todos los individuos del planeta tierra, integrándolos en distintas áreas de una manera rápida y eficaz.

Habilidad: es el arte o talento del saber hacer o aplicar el conocimiento. Útil en el campo organizacional

Inducción: hace referencia a un momento organizacional por el cual un individuo conoce de la empresa en la cual va a laborar. Se trata de conocer los lineamientos institucionales, los objetivos, la misión, visión, principios, estrategias, procedimientos entre otros.

Motivación del personal: hace parte de las estrategias organizacional para mejorar el clima laboral y por ende, la productividad empresarial. Se trata de incentivar al individuo con recompensas, incentivos, reconocimientos, mejoramiento en los cargos etc.

Perfil del puesto: se trata de la descripción de talentos, conocimientos que debe reunir una persona para desempeñarse en un empleo.

Proceso: conjunto de actividades macro o generales que deben llevarse a cabo en una organización para la consecución de un bien o servicio.

Puesto: cargo o función que desempeña un individuo en una empresa u organización..

Procedimientos: hace referencia a pequeñas actividades que articuladas representan un proceso organizacional.

Remuneración: salario, compensación dada a una persona como parte de pago de su actividad laboral.

Reclutamiento: hace parte de las acciones de selección de personal y consiste en el primer proceso que es la convocatoria del personal seguida de un proceso más completo como la entrevista, análisis de hojas de vida

Selección: Es el proceso de escoger al mejor candidato para un puesto.

Talento: Persona capaz de desarrollar habilidades, destrezas y aptitudes.

Tarea: Son actividades o haceres que debe cumplir una persona dentro del mandato organizacional..

Capítulo III

Marco institucional

La Corporación Educativa Omega o Ceomega entidad educativa del ámbito de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, viene prestando servicios educativos desde el 2 de enero del 2.004 y se encuentra aprobada mediante resolución 4404 del 21 de noviembre de 2.005, con actualización mediante resolución 5606 de julio 10 de 2.009 expedida por la Secretaria de Educación Municipal de Santiago de Cali.

La Corporación Educativa Omega es una entidad de derecho privado registrada ante Cámara de Comercio de Cali con Registro Mercantil N° 623011-2, Nit. N° 900 482790-2, representada legalmente por la señora Leidy Moreno, entidad autónoma y con capacidad para ejercer derecho y contraer obligaciones.

Principios y fines de la institución

La Corporación Educativa Omega es una Institución que ofrece servicios Educativos de formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, comprende el planteamiento, desarrollo y ejecución de programas académicos idóneos capaces de ofrecer oportunidades laborales para los educandos, así como, una formación académica para el desarrollo y la excelencia personal. Educandos –egresados comprometidos con su entorno social, los derechos humanos, especialmente, los relacionados con los derechos de las personas y los derechos del medio ambiente.

La Ceomega fundamenta su hacer dentro del marco filosófico de Visión, Misión, Principios y Valores Institucionales, además, de los conceptos de educación, perfiles de calidad y todos los

contenidos conceptuales que fundamentan su organización, atendiendo de manera especial lo ordenado por el Decreto 2888 de 2007 .

Misión

La excelencia académica mediante un proceso de formación en diversos campos del conocimiento mejorando el desempeño competitivo del estudiante; brindando espacios de investigación, cultura, comunicación, ética, civismo y desarrollo humano.

La Ceomega es una escuela de crecimiento y desarrollo humano que fomenta, promociona y patrocina iniciativas para el mejoramiento de las personas, las familias, la sociedad y el entorno físico.

Visión.

El Pei de la Ceomega dice textualmente : Ser una Institución de Formación técnica profesional reconocida nacionalmente por la calidad de su servicio educativo en programas del área de la Salud, psicología, pedagogía y comunicación; con un modelo de gestión certificado y proyección social orientada a la generación de nuevo conocimiento y al servicio de la comunidad.

De los principios

Universalidad del conocimiento: la Ceomega es una entidad educativa formal basada en las prácticas científicas, pedagógicas y sociales.

Integridad: para la Ceomega la integridad corresponde a la coherencia entre lo que se describe en sus lineamientos y el hacer. La educación innovadora que hacer parte de la

transformación del ser humano y la transformación social. Aquí la autorrealización y autodeterminación son pilares del desarrollo humano.

Equidad y justicia, corresponde a la justa medida entre dar y recibir. Generar igualdad de oportunidades académicas y laborales para todos los miembros de la corporación educativa omega.

Responsabilidad: uno de los grandes valores de la institución, fundado en el conocimiento de todos los asistentes o miembros sobre sus funciones, roles y el compromiso claro y objetivo del cumplimiento de un deber ser. Todas estas sumatorias de responsabilidades traen consigo la autonomía pero también la participación social en la tomas de decisiones de la organización

Eficacia: más allá de toda transmisión de conocimientos técnicos o idóneos, la Ceomega propende por alcanzar competencias personales que trascienden al ser humano como saber hacer y saber aprender.

Modelo educativo institucional

La Corporación educativa Omega, abreviada Ceomega tiene un enfoque basado en competencias (EBC). Conforme su PEI, las competencias son aquellos comportamientos, conocimientos, destrezas y actitudes visibles que los individuos aportan a un ámbito particular de actividad para desempeñarse de forma eficiente. Para que exista competencias es necesario que los individuos sean capaces de resolver situaciones, problemas de la vida cotidiana, por lo que se hace necesario, como referíamos anteriormente, el aprendizaje de las competencias o saberes: saber hacer, saber conocer y saber se. En términos generales, dentro del proceso educativo los educandos adquieren el saber del conocimiento, la base o estructura teorica de su nueva experiencia educativa, luego, dentro de las mismas clases, aparece un estilo pedagógico basado

en los talleres y el con ellos, la puesta en escena de nuevos recursos creativos , en donde el pensamiento lógico y alternativo juegan un papel fundamental. La educación es considerada una experiencia o vivencia personal. Los educandos comparten sus creencias, sentimientos, emociones y desarrollos personales. Dicha actividad se surte a lo largo de todas las clases. A esta segunda parte del proceso educativo corresponde el saber hacer. La Ceomega es una escuela humanística por tanto, el ser humano en todas sus dimensiones será reconocido y aceptado como parte de un proceso transformador de la persona. La idea surge del pensamiento sistémico que refiere el cambio del grupo u organismo a partir del cambio de uno o varios de los elementos o miembros del grupo.

Otro aspecto fundamental en la Ceomega es el enfoque holístico en donde el individuo se reconoce como una unidad integrada y articulada por distintas dimensiones, a saber: la dimensión física, biológica que comprende la anatomía y fisiología. Esta se encarga de los procesos del tener (materia, bienes) , otro aspecto, es la dimensión psíquica en donde los pensamientos o creencias, los sentimientos, las emociones, las sensaciones , la voluntad se articulan para dar una percepción del mundo o la realidad . En esta dimensión se encuentra los aspectos culturales y sociales. Por ultimo esta la dimensión espiritual fundada en los propósitos universales de cada ser humano como son trascenderse a si mismo, para alcanzar su propio bienestar y forma de vida acorde a sus pensamientos y proyectos. La espiritualidad permite concebir la existencia de una fuente suprema o motor de la creación. .

La Ceomega contempla una pedagogía significativa y constructivista (Ausubel), caracterizada por un aprendizaje motivado, lleno de sentidos, experiencial, práctico y aplicado, positivo y de crecimiento permanente para nuestros educandos en los ámbitos cognoscitivos y vivenciales; orientados al reconocimiento del proyecto de vida personal y laboral. Como se expresara

anteriormente, bajo los principios institucionales establecidos en especial los principios sistémicos de inclusión, pertenencia, respeto por la jerarquía y solidaridad.

La Ceomega está ubicada en la AVENIDA 2 Norte No. 3-99. Cali-Valle. Tels. 6612196/3739478.

E mail: corporacioneducativaomega@yahoo.es, corporacioneducativaomega@gmail.com;

face: corporacioneducativaomega. Aula virtual: <http://ceomega.gnomio.com>.

Web: corporacioneducativaomega.org.

Objetivo general de la institución. (Tomados del PEI de la Ceomega)

Capacitar, formar estudiantes en áreas del conocimiento basado en competencias laborales, básicas y ciudadanas, suministrando conocimientos técnicos y académicos necesarios para desempeñarse laboralmente

Promover y desarrollar formación, investigación en un conocimiento integral del ser humano, desde las áreas humanísticas (servicio social), educación. Gestión humana, comunicación y salud.

Implementar estrategias para vivenciar la educación como un proyecto social y cultural ; este objetivo busca , como todos los demás, el desarrollo de personas idóneas, humanistas, comprometidas con su entorno y con el futuro de la especie humana..

Objetivos específicos

Según el PEI de la corporación educativa omega , los siguientes son sus principios específicos (transcripción literal del texto)

- Desarrollar la instrucción técnica por competencias de los programas y hacer posible las prácticas en el campo técnico, laboral y ocupacional.
- Profundizar en el campo de la investigación y diseño de nuevas técnicas buscando el mejoramiento productivo y mejoramiento de las personas que ingresan en nuestra institución.
- Formar hombres y mujeres con un alto compromiso social, líderes, progresistas, solidarios capaces de aplicar su conocimiento técnico e informal en las labores y actividades que desarrollen.
- Facilitar al docente las herramientas físicas y pedagógicas para fortalecer al estudiante en su proceso de enseñanza – aprendizaje desarrollando prácticas y experiencias laborales.

Perfil del estudiante

El perfil del educando de la Ceomega es el siguiente:

Auto controlado, de gran iniciativa, decidido, gestor o emprendedor, razonador, investigador, lógico-interprete, atento, persona de formación continua, capaz de trabajar en equipo, excelente comunicador, flexible, ser humano de excelentes cualidades, comprometido con sus congéneres, ético.

Perfil del docente

El docente de la Ceomega es un profesional con amplia experiencia en los campos de su enseñanza. Con formación pedagógica, gran comunicador y mediador. El docente es humanista e invita permanentemente a procesos de investigación, reflexión y desarrollos transpersonales, es un evaluador objetivo, comprometido con la Misión y el Proyecto Educativo de la corporación educativa omega.

Organización institucional

Junta de socias. Constituido por sus tres propietarias

Directora. Persona que representa legal, administrativamente a la institución. Es quien lidera el proyecto. Se ha establecido que la directora es nombrada o confirmada cada 3 años.

Consejo académico: compuesto por un representante de los propietarios, un docente, un estudiante, un egresado y un miembro de la comunidad.

Coordinadores de departamento:

A. académico: persona de apoyo, debe ser un profesional docente y tendrá a cargo la dirección académica de la institución.

B. financiero. Integrado Por el contador y asistente contable.

C. comercial. Equipo humano de asesores dirigidos directamente por la dirección general. Se encarga de general un plan de mercadeo y de su ejecución.

D. bienestar social. Está dirigido actualmente por una egresada quien se encarga de mejorar el clima estudiantil, promocionar planes de consulta, talleres de crecimiento humano. Esta persona es la única que actualmente realiza las funciones del departamento de gestión humana.

E. tics (Aun no está en marcha, es muy incipiente)

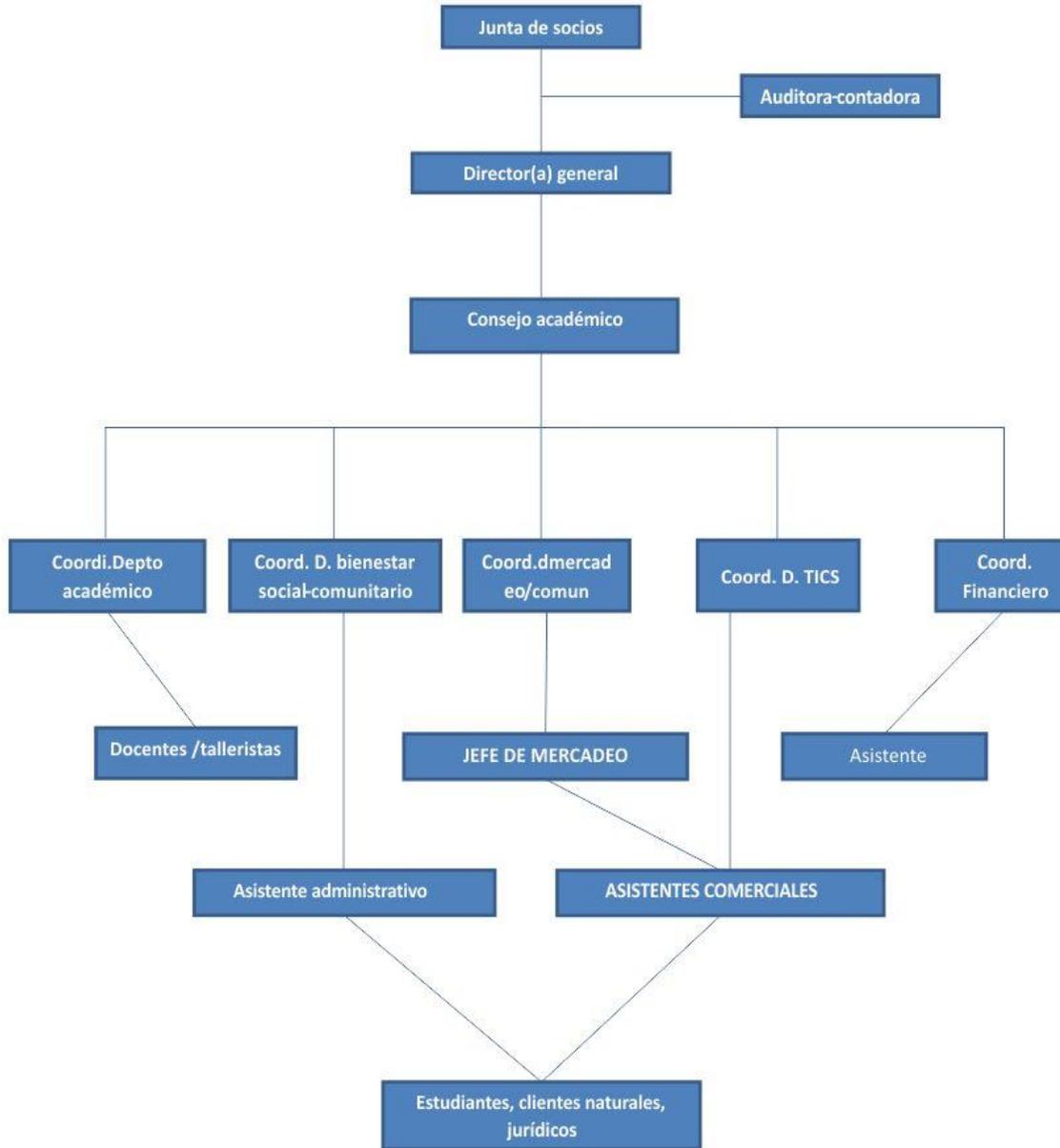
F. cuerpo de docente: personal calificado contratado a fin de cumplir con la Visión y Misión institucional. Son 7 /8 docentes permanentes. Algunos llegan en forma transitoria como invitados.

G. personal auxiliar administrativo y comercial. Asistentes en lo administrativo y de mercadeo. Son tres (3) actualmente.

H. personal servicios generales. Es una (1) persona

I. Estudiantes/ clientes: grupo de educandos, objeto de la Misión y Visión institucional. En promedio son 90 estudiantes.

Organigrama CEOMEGA



Marco legal en la Ceomega

Conforme el PEI y conversación sostenida con la directora la Ceomega se rige por la siguiente normatividad.

- Ley 115 de 1994: Ley General de Educación.
- Decreto 1860 de 1994: Aspectos generales y pedagógicos de la educación. Clasificación Nacional de Ocupaciones 1996: Una Herramienta para la gestión de empleo y formación.
- Decreto 933 de 2003: Reglamentación del contrato de aprendizaje y otras disposiciones.
- Ley 1064 de 2006: Apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- Decreto 2020 de 2006: Creación del sistema de calidad de la formación para el trabajo.
- proyecto educativo institucional p.e.i
- Decreto 2888 de 2007: Por el cual se reglamenta la creación, organización y fundamentación de las Instituciones que ofrezcan el servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano, antes denominado educación no formal, se establece los requisitos básicos para el funcionamiento de los programas y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 3756 de 2009: Modifica el Artículo 4 del Decreto 2020 de 2006.
- Decreto 4904 de 2009: Reglamenta la educación para el trabajo y el desarrollo humano.
- Decreto 367 de 2009: Ampliación del plazo para ajustar los programas.

- Circular 21 de 2010: Orientación para la obtención de la licencia de funcionamiento y el registro de los programas de educación para el trabajo.
- Cámara de Comercio de Santiago de Cali: Certificado de Existencia y Representación Legal
- Resoluciones internas proferidas por Las Secretarías de educación Municipal y Secretaría de salud Pública Municipal. S.S.PM.

Formación integral

La Ceomega ofrece educación técnica laboral dentro de un concepto de integralidad , para lo cual aplica los propósitos de la educación técnica como son preparar individuos para el uso instrumental o manual de conocimientos aplicados a una disciplina y la adquisición de valores sociales de todos sus educandos. En este sentido, la educación integral e innovadora se convierte en la clave de la pedagogía contemporánea practicada en la Ceomega.

Investigación

La Ceomega practica la investigación considerada como la creación de nuevos conocimientos en la medida que dentro de sus cursos o programas los educandos se comprometen al desarrollo práctico y teórico de temas vinculados con sus estudios. Estos desarrollos son supervisados y evaluados por personal docente de la institución. Si bien es cierto, la investigación en Colombia no es muy amplia, el desarrollo de nuevas estrategias como el uso de las llamadas tics o tecnologías de la información y comunicación facilitan nuevos abordajes temáticos y la exploración de nuevos conceptos. Desde este punto, la Ceomega tiene un semillero de investigación.

Educación continuada

La Ceomega, en su propósito de formación integral, propende y estimula educación informal por medio de diplomados, cursos prácticos, seminarios de actualización y talleres, también lo logra a través de las prácticas laborales que hacen parte de los planes de estudio de los diferentes programas de estudio. Se nota en la Ceomega que pese a tener educación informal, ésta tiene la rigurosidad de la formación formal.

Espíritu Emprendedor Empresarial

La Ceomega inserta un área de estudio denominada emprendimiento, o a través de seminarios cuyo objetivo primordial, según el PEI (S.F.) de la Ceomega “, es el fortalecimiento de las iniciativas de los estudiantes, docentes y egresados de la institución para la creación de empresa y la generación de empleo”

Los recursos

La CEOMEGA tiene un compromiso permanente con la adquisición, adecuación y actualización del talento humano, contenidos pedagógicos, recursos físicos (aulas de clase con ventilación, iluminación y silletería acorde a clases), técnicos/tecnológicos (equipos de sistemas, TV. video beam, retroproyector, tv, DVD, cámara, equipo de sonido, otros) y financieros que posibiliten el servicio de una educación de calidad para todos sus beneficiarios.

Humanos:

La Ceomega cuenta con personal docente; profesional, pedagogos que son la clave del gran servicio que ofrece la corporación, ellos dan la seguridad de la oferta académica que anualmente presenta la institución para sus potenciales clientes.

Físicos

La institución cuenta con una infraestructura, inmueble ubicado en la avenida 2 norte No 3-99 barrio Centenario- Cali, específicamente cuenta con una recepción, dos áreas administrativas (director y coordinador), 5 aulas de clase, una biblioteca, 2 consultorios, 2 baños.

Del bienestar estudiantil

La corporación cuenta con un programa de apoyo al estudiante en orientación integral familiar y personal, programa de bienestar social constituido por acompañamiento psicológico, medico, asesoría jurídica y administrativa y programas lúdicos y de turismo denominado introspectivo o formativo. Así mismo, ofrece programas de educación complementaria o continua conforme las necesidades del entorno. Contará en unos meses con una oficina promotora del empleo y la auto sostenibilidad del estudiante. También, se encuentra entre sus proyectos, prestar en convenio, servicios integrales de odontología, fisioterapia y fonoaudiología.

De los programas técnicos

La Ceomega, presenta a la comunidad educativa sus programas técnicos laborales y académicos en:

- Atención integral a la primera infancia. (Formación Técnico Laboral por competencias)
- Orientación familiar sistémica (formación académica).

Programas de formación continuada

La corporación extiende sus programas a formación continua en áreas de la salud, como los diplomados en salud holística y terapias alternativas, Psicología Sistémica- Transgeneracional, psicología transpersonal, PNL, pedagogía sistémica, taller en danza contemporánea, orientación familiar para profesionales distintos a la salud, conciliación, coaching, salud ocupacional y otros que se desarrollan en la modalidad de diplomados, seminarios, talleres o cursos.

Capítulo IV

Diseño metodológico

El diseño metodológico planteado para esta investigación propone un desarrollo concreto, con procedimientos de las ciencias sociales tendientes a resolver la pregunta planteada en la investigación acerca del clima organizacional en las instituciones educativas, específicamente en la corporación educativa omega o Ceomega. Por ello, en forma puntual se expresa lo siguiente:

Tipo de Investigación. Es una investigación explorativa y descriptiva de las características del universo investigado (corporación educativa omega), se trata de identificar las conductas y situaciones que envuelven el clima laboral de la Corporación. Este ejercicio llevara a comprender como el sentir de cada miembro de la organización afecta el desarrollo empresarial y a partir de él, se puede diseñar una serie de estrategias o plan de acción para mejorar el ambiente laboral de la institución educativa.

Esta modalidad de investigación permite conocer las características del universo investigado, aplicar un instrumento de medición como es la encuesta, contrastarlo o estudiarlo paralelamente con la entrevista y documentos entregados por la dirección. Adicionalmente la observación, cuestionarios, entrevistas, informes y documentos aportan información veraz que puede se interpretada para dar respuesta a la propuesta de crear un plan de mejoramiento integral.

Universo: La totalidad de empleados de la corporación educativa omega está compuesta por 9 docentes y 5 administrativos. Actualmente, cuenta con un promedio 100 estudiantes.

Población: esta investigación toma la totalidad de los empleados de la Ceomega, docentes, directores y administrativos (jefe financiera, coordinadora académica, asistentes administrativos)

Muestra: Dado que el número de individuos que laboran en la organización son relativamente pocos, se dejara como muestra: 6 docentes, 5 administrativos y 10 estudiantes.

Métodos de Investigación: El desarrollo de investigación se hará a partir de los métodos mixtos de investigación. Las ciencias humanas como la psicología encuentran un gran aporte en esta fusión de los métodos tradicionales cualitativo y cuantitativo, en razón que el ser humano es de naturaleza variable y no tan predecible así que será fundamental trabajar con métodos más flexibles y menos rigurosos.

Fuentes y Técnicas de Recolección de Información: Entre las fuentes de investigación científica que se tendrá como básica para el desarrollo de este estudio, está la encuesta o cuestionario aplicado a todos los participantes, lo que facilitara el reconocimiento de las actitudes y opiniones del talento humano de la empresa con relación a su clima actual.

Otras fuentes de investigación a desarrollar son la entrevista semiestructurada aplicada a la directora de la corporación, señora Leidy Moreno, desarrollo de la matriz D.O.F.A, obtención de información bibliográfica sobre clima organizacional y gestión del talento humano, además, de legislación educativa, documentos como videos y fotografías.

Desarrollo de las técnicas para recolectar información.

A continuación se presenta las fuentes de información recolectadas a lo largo del ejercicio académico, teniendo en cuenta que se realizó las siguientes técnicas:

1. Entrevista a la directora de la corporación educativa omega (anexo)

2. Estudio de factores externos e internos , teniendo como fuentes lo declarado por la directora y documentos institucionales
3. Matriz DOFA entregada por la institución y actualizada por la dirección.
4. Cuestionario aplicado a docentes, directivos y estudiantes.

1. Entrevista (anexo 2)

Tipo: semiestructurada

Aplicada a directora de la Ceomega, señora Leidy Moreno

Fecha: mayo 19 de 2016

Conclusiones:

La gestión o administración del talento humano en la Ceomega se ha dado en forma intuitiva más no organizada o planificada. Desde las directivas existe interés por el mejoramiento permanente en todos los procesos administrativos y humanos. No obstante, no existe procesos sobre clima laboral y gestión humana reglamentados dentro de áreas como:

- Vinculación del personal
- Capacitación y formación regulada formalmente. Solo se generan capacitaciones esporádicas y espontaneas , especialmente para publico externo
- La evaluación del personal se hace cada seis meses o en forma ocasional, pero solo al personal docente.

- Los mecanismos de compensación y promoción del personal tampoco están diseñados y de forma esporádica se otorga bonificaciones. Reconocimientos públicos se realizan en actividades específicas, como el día de la Ceomega, el día del maestro, del estudiante, en fin de año.

Se considera que el clima organizacional es positivo dado que las directivas manejan un liderazgo participativo, democrático, dentro de lineamientos de cordialidad y mediación. Adicionalmente, porque se labora con un sentido de servicio social- formativo. No obstante, el diagnóstico, convoca a generar estrategias de mejoramiento del clima organizacional dentro de un proceso participativo y creativo.

2. Factores de impacto externos e internos en la corporación Educativa Omega.

Factor interno

1. La corporación educativa omega es la única escuela formalizada en el sur occidente colombiano que ofrece programas académicos en orientación familiar con enfoque sistémico-Transgeneracional, terapias alternativas y programas de vanguardia en descodificación biológica de la enfermedad. Con ello, omega impacta ostensiblemente en la región y en los modelos cognitivos clásicos vigentes.
2. La Ceomega, de forma gradual, está adquiriendo mayor estructura como escuela de crecimiento y desarrollo humano. Ya cuenta con doce años de existencia.

Factor externo.

1. Existe gran demanda de la comunidad educativa respecto de la oferta académica ofrecida por la institución.

2. Hay exigencia del medio para adelantar, actualizar y ampliar la cobertura educativa, mejorando estándares de calidad.

3. la Ceomega deberá hacer innovaciones dentro de su estructura, programas enmarcados en la nueva ley de educación terciaria que entra a funcionar en el segundo semestre del 2016.

3. *Matriz D.O.F.A*

La Institución frente a la competencia y nuevas exigencias.

OPORTUNIDAD	AMENAZA
<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollos globales que fomentan la educación con perspectiva holística. • Nuevas propuestas administrativas y capacitación para el personal directivo • Buen nombre institucional • nuevos socios y generación de alianzas estratégicas • Aprovechamiento de las tics. • Vínculos con el sector gubernamental 	<ul style="list-style-type: none"> • Competidores con grandes recursos financieros • Legislación en materia de terapias alternativa es muy escasa. • cambio de políticas en el sector educativo, sin las respectivas comunicaciones
FORTALEZA	DEBILIDAD
<ul style="list-style-type: none"> • Formación novedosa y exclusiva • 12 años de experiencia. • Mejoramiento continuo por el equipo directivo 	<ul style="list-style-type: none"> • Crecimiento económico paulatino. • No se cuenta con estructuras administrativas claras, por ejemplo por departamentos.

<ul style="list-style-type: none"> • Actitud de emprendimiento • Buenas relaciones interpersonales. • talento humano satisfecho • buena ubicación geográfica • excelentes precios y promociones. • resoluciones de apoyo 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de un programa de gestión de calidad. • Manuales de procedimiento. • Espacios pequeños para los requerimientos y expectativas • material didáctico escaso
--	--

D.O.F.A. Aplicada al talento Humano de LA CEOMEGA

FORTALEZA	DEBILIDAD
<ul style="list-style-type: none"> - durante el último año se ha dado gestión y planeación de las actividades - Interés de las directivas por implementar un departamento de gestión humana. - Buzón de sugerencias interno. - Campaña de apropiación de valores - Inicio estudio de clima organizacional 	<ul style="list-style-type: none"> - Fallas en la comunicación interna - Formación del personal escaso. - Evaluación del personal y plan de reconocimientos y estímulos. - Inducción y reinducción del personal
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> - Calidad de las relaciones internas - Formación continua y apoyo externo (Sena) y plan propio. 	<ul style="list-style-type: none"> - Problemas de intercomunicación y rivalidad entre departamentos - Presupuesto asignado.

<ul style="list-style-type: none"> - Actualización del manual de funciones y documentos institucionales. - Próximos cursos en gestión de las organizaciones 	<ul style="list-style-type: none"> - Nueva legislación educativa suprime programas.
---	--

4. Instrumento de medición de clima organizacional: encuesta o cuestionario. (anexo 1)

Esta investigación ha seleccionado como instrumento de medición del clima organizacional en la corporación educativa omega, la encuesta de ítems en formato de escala de Likert. Para lo cual se ha adoptado las dimensiones planteadas en anterior investigación realizada por Gómez Rada (2004). Dicho instrumento fue escogido dado que contempla tres dimensiones vinculadas directamente con lo educativo como: Relaciones institucionales, proceso educativo y procesos organizacionales. No obstante, nos separamos de dicha investigación por la modalidad formativa de las instituciones, el número de encuestados, los perfiles de los encuestados (directivos, docentes y estudiantes). Los resultados fueron satisfactorios para medir el clima de la institución educativa seleccionada y con ella, se tuvo la oportunidad de generar una serie de estrategias que se insertan en un capítulo posterior denominado plan de mejoramiento del clima organizacional de la institución en trabajo actualmente.

En relación con el aspecto procedimental de esta investigación, es necesario indicar que para evaluar (psicometría) el clima organizacional de la corporación Educativa Omega se aplicó un cuestionario descriptivos de la percepción del ambiente interno educativo en relación con las tres dimensiones descritas en la investigación referida por Gómez Rada (2004):

- Relaciones institucionales

- Proceso educativo y
- Procesos organizacionales

Tipo de investigación : explorativa- descriptiva basada en encuesta con escala de Likert..

Muestra propuesta para la aplicación del cuestionario.

- Estudiantes: 10
- Docentes: 6
- Administrativos: 5

Conceptualización acerca de las dimensiones con sus variables, estudiadas y aplicadas en el instrumento de diagnóstico de clima organizacional.

1. dimensión de relaciones institucionales:

Esta dimensión hace referencia a las interacciones o relaciones que se presentan dentro de una institución educativa, es decir, desde la alta gerencia representada por el rector(a) y sus docentes, por éstos y la comunidad educativa en general como estudiantes, personal administrativo, comunidad, padres de familia entre otros.

Igualmente las variables a desarrollar dentro de esta dimensión de las relaciones institucionales son:

- Respeto: *hace* alusión a la actitud que los miembros de la escuela tienen y ofrecen a sus compañeros y consiste en una valoración, admiración, relación de igualdad necesaria para la convivencia en la escuela.
- Confianza: logro obtenido por la comunidad educativa consistente en la garantía que todas las personas obran con buena fe, de forma ética y honesta.

- Oportunidades de Expresión: la Ceomega ofrece espacios y momentos para la libre opinión y la promoción de los conocimientos y la cultura. Para esta institución la comunicación asertiva y efectiva son parte de sus pilares.
- Identidad Institucional: este es un principio básico en la Ceomega, porque hace parte de los principios del enfoque sistémico y comprende el sentimiento y sensación de estar incluidos en la organización, hacer parte de ella y tener clara la posibilidad de participar directamente en los procesos y tomas de decisiones.
- Flexibilidad Institucional: hace referencia a una disponibilidad de la Ceomega consiste en propiciar el pluralismo y la incorporación de nuevos conocimientos, valores en el marco del respeto y la flexibilidad de los saberes.
- Apoyo Social: consiste en el conocimiento y seguridad que los miembros de la comunidad educativa se relacionan en un ámbito de fraternidad que les permite esperar un acompañamiento o recepción de ayuda por parte de los otros..

2. dimensión del proceso educativo:

Hace referencia a todos los elementos estructurales necesarios para producir el proceso de enseñanza- aprendizaje como los procesos académicos, logísticos y técnicos, además, de la percepción que tienen docentes como estudiantes de su uso, efectividad y eficacia, ellos son:

- Estrategias de aprendizaje eficaces: con el ánimo de hacer partícipe a los estudiantes en el proceso de enseñanza –aprendizaje se debe construir una serie de estrategias pedagógicas y metodológicas adecuadas a dicho fin, así mismo establecer metas de aprendizaje claras en ambientes educativos propicios..

- Programa de evaluación académica flexible: la Ceomega contempla unos criterios de evaluación para su personal basados en la individualidad del ser humano y en la comprensión que se trata de educación para adultos; por tanto, las dinámicas evaluativas son flexibles, individualizadas y progresivas al ritmo académico de cada estudiante..
- Plan de estudio contextualizado: Los programas académicos son escogidos mediante un proceso de investigación de mercadeo acerca de las necesidades de las personas, realizados dentro de los formatos y requerimientos de la secretaria de educación , fundados en los enfoques de competencias y dentro de metodologías tallerísticas que posibilitan la experiencia o vivencia de sus participantes.
- Formación integral: consiste en el enfoque sistémico y holístico de la Ceomega que reconoce en el individuo sus dimensiones o aspectos físicos, intelectuales, sociales y estéticos, como partes necesarias en su proceso formativo.
- Apoyo institucional al aprendizaje: se trata del compromiso personal y profesional de todos los miembros encargados de la ejecución del proceso formativo , tales como su rector, jefe de núcleo, docentes, administrativos.
- Reglas determinadas cooperativamente: este ítem hace referencia al propósito de lograr la participación efectiva de todos los miembros de la comunidad educativa en la toma de decisiones de todos los actos misionales y procesales de la corporación
- Ambiente físico educativo: consiste en la necesidad de tener espacios amplios acordes a las necesidades académicas de la población estudiantil..

- **Infraestructura técnica y material:** Este ítem se relaciona con la existencia de equipos como video been, televisores, pc, cámaras fotográficas y los materiales didácticos para prestar un buen servicio educativo.
- **Sistema logístico efectivo:** hace referencia al sistema logístico representado en las llamadas tics como soporte efectivo para el trabajo administrativo y académico.
- **Investigación y desarrollo permanente de conocimientos:** hace referencia al compromiso formal para promocionar las actividades investigativas dentro de la institución.

3. Dimensión de procesos organizacionales:

Esta dimensión hace referencia a unos procesos globales de la institución como empresa u organización y a los niveles de participación que recibe para el logro de fines misionales.. Los factores o variables a tener en cuenta son:

- **Proceso de toma de decisiones participativo:** hace referencia a los niveles de participación que existen en la institución y a la toma efectiva de decisiones colectivas que son privilegiadas sobre las individuales.
- **Planeación eficiente y proactiva:** hace referencia al proceso mismo de planeación de metas, objetivos y estrategias ajustadas a la misión corporativa y que realmente respondan a las necesidades de los estudiantes y en general de la comunidad..
- **Solución de problemas en equipo:** hace referencia al compromiso institucional de detectar situaciones conflictivas y lograr implementar estrategias de concertación o mediación efectivas para su resolución. Lo anterior mediante el apoyo claro de sus docentes, estudiantes y comunidad en general

- Manejo apropiado de conflictos: hace parte del sentimiento de seguridad que tienen los miembros de la comunidad educativa sobre los mecanismos utilizados para la resolución de conflictos en forma justa, oportuna y equitativa.

- Apoyo a la autonomía: hace referencia a la promoción por parte de la institución hacia las iniciativas y emprendimientos que tienen los miembros de la comunidad educativa.

Comunicación abierta: es un propósito institucional lograr transmitir en forma oportuna, veraz la información requerida y necesaria a todos los miembros de la corporación.

- Formación y desarrollo permanente de competencias: Hace referencia a la política educativa clara y concretar de trabajar sobre el modelo de competencias laborales, académicas , ciudadanas dentro de la organización que contribuyan al crecimiento de la institución como entidad en mejora constante..

- Liderazgo apoyador y facilitativo: propósito de la organización tendiente a la consecución de un liderazgo participativo por parte del rector y directivos. .apoyo permanente a la población y promoción de nuevos liderazgos.

- Equidad de recompensas: un propósito institucional consistente en ofrecer a los miembros docentes y administrativos de la institución una serie de incentivos, recompensas y reconocimientos a los empleados destacados por su desempeño dentro de la organización.

En cuanto a la estructura de la encuesta, las dimensiones presentadas anteriormente con sus respectivos ítems son presentadas en afirmaciones a fin que los sujetos encuestados expresen su grado de acuerdo o desacuerdo en un formato de escala tipo Likert con cinco grados o

alternativas de respuesta en donde 5 es Totalmente de acuerdo, 4- de acuerdo, 3- ni de acuerdo - ni en desacuerdo, 2- en desacuerdo, 1- totalmente en desacuerdo). .

Así mismo, la investigación contó con unas fases o momentos que se describen a continuación:

1. Etapa: determinación de las pruebas, teniendo en cuenta revisión teórica.
2. Etapa: con el visto bueno de la docente evaluadora, se procede a la aplicación del instrumento en la población objetivo.
3. Etapa: análisis de la información recolectada (tabulada) y presentación de diagramas porcentuales de la información.

Estos resultados permitieron de una manera científica y clara, la adopción por parte del equipo de investigadoras de una propuesta integral para el fortalecimiento del clima organizacional en la institución educativa escogida para este proyecto.

Capítulo V.

Resultados del cuestionario.

Tabulación de respuestas

Dimensión: relaciones institucionales.

Aplicado a estudiantes. Cada ítem fue calificado por los 10 estudiantes. Las calificaciones oscilaron en una escala de 1 a 5, en donde uno es “no está de acuerdo” y 5 es “está completamente de acuerdo”. Se presentó como novedad para esta dimensión la situación de no contestó (NC)

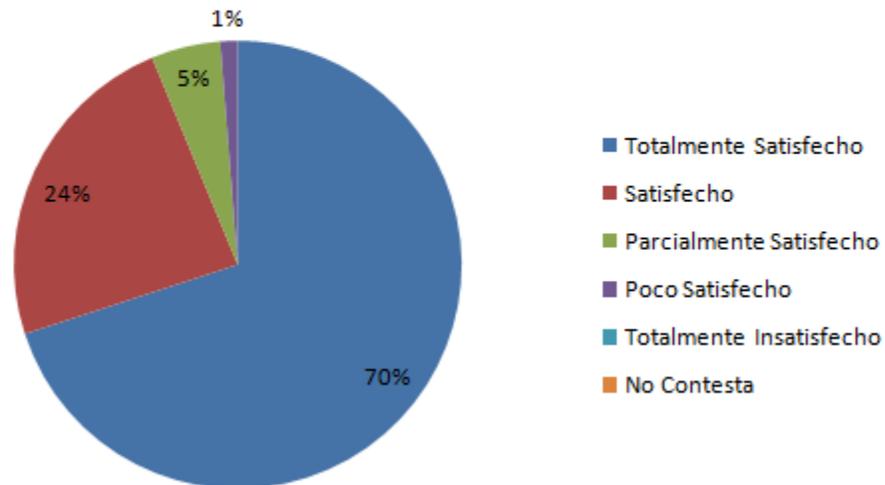
DIMENSION DE RELACIONES INSTITUCIONALES-						
puntuación dada por ESTUDIANTES						
No de estudiantes: 10						
valor de cada ITEMS	5	4	3	2	1	NC
Las relaciones personales en la Ceomega están caracterizadas por el respeto a las opiniones y los aportes de los otros.	7	3				
Los docentes generan confianza por su forma ética y honesta de comportarse	6	3		1		
El personal administrativo genera confianza por su forma ética y honesta de comportarse	8	2				
Los estudiantes generan confianza por su forma ética y honesta de comportarse.	5	2	3			
La Ceomega facilita espacios abiertos a la opinión y aporte de sus miembros.	8	2				

Las personas se sienten parte de la institución, porque les agrada venir a ella.	9	1				
• la Ceomega fomenta la diversidad y el pluralismo de conocimientos, valores y nuevos desarrollos en busca de la excelencia académica y humanística	7	3				
• En la Ceomega existe seguridad de apoyo y acompañamiento hacia las personas, porque son consideradas importantes entre sí.	6	3	1			
totales	57	18	4	1		

- NC. No contesta.

Figura No.1. Dimensiones de las relaciones institucionales por estudiantes. De elaboración propia.

DIMENSION DE LAS RELACIONES INSTITUCIONALES. ESTUDIANTES



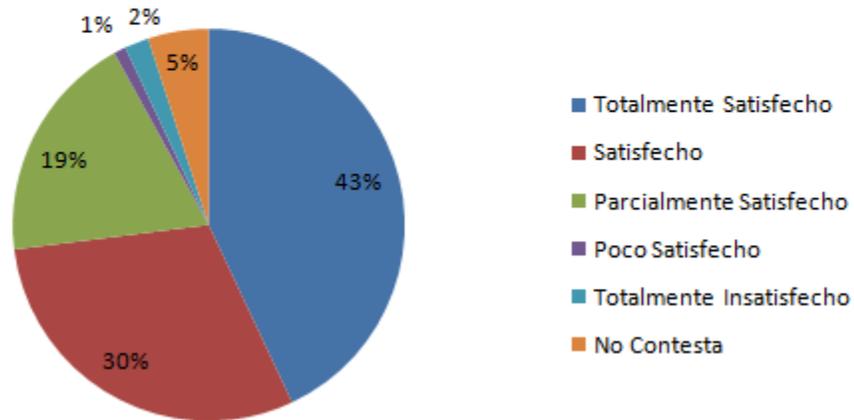
Dimensión: Procesos educativos

DIMENSION DEL PROCESO EDUCATIVO-						
Aplicado a ESTUDIANTES.						
Valor ITEMS	5	4	3	2	1	NC
Las metodologías, pedagogía y técnicas didácticas son conocidas y aplicadas por todos los estamentos o niveles de la institución,. (conteste según su rol)	4	4	2			
En la institución hay claridad del sistema de evaluación aplicado. (conteste según su rol)	6	4				
Los contenidos de cada programa educativo son claros.	5	4	1			
La formación en la Ceomega es integral porque reconoce que el individuo es la sumatoria de los aspectos físicos, intelectuales, sociales y estéticos.	7	1	2			
Hay compromiso de quienes laboran o dirigen la institución.	6	3	1			
existe participación de toda la comunidad educativa en la creación de normas y procedimientos Institucionales .	2	3	3			2
los espacios ofrecidos por la Ceomega cubren las necesidades de la población estudiantil y los fines del proceso educativo.	3	4	3			
Existe suficiente recurso físico como equipos y materiales educativos para apoyar el proceso educativo.	3	3	3		1	
Hay un organigrama y dispositivo de gestión eficaz en todas las áreas de la institución.	4	2	2	1	1	

la ceomega promueve la investigación en todos los procesos formativos.	3	2	2			3
totales	43	30	19	1	2	5

Figura No 2. Dimensión del proceso educativo por estudiantes. Elaboración propia.

DIMENSION DEL PROCESO EDUCATIVO. ESTUDIANTES



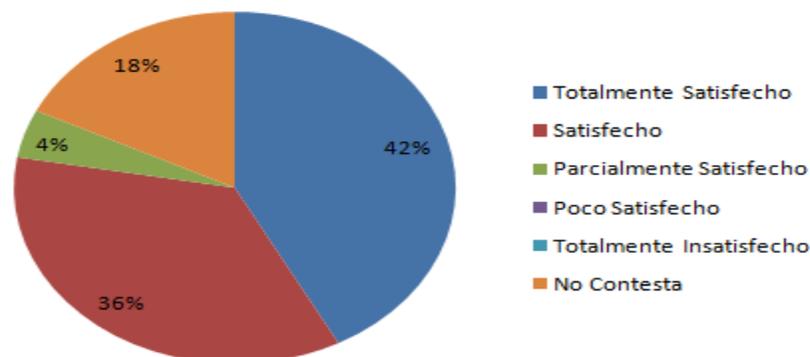
Dimensión: procesos organizacionales.

DIMENSION DE PROCESOS ORGANIZACIONALES-						
Aplicada a ESTUDIANTES						
Valor ITEMS	5	4	3	2	1	NC
En la Ceomega todos los miembros de la comunidad educativa participan activamente en las decisiones institucionales	3	3	1			3
Existe un PEI, p ajustado a las necesidades de la	3	5				2

población educativa.						
La Ceomega promueve la solución de problemas mediante la conformación de equipos mediadores.	4	3	1			2
La institución se resuelve lo conflictos de manera efectiva.	6	3	1			
La Institución apoya la libertad e iniciativa de los miembros para el desarrollo de las Actividades académicas.	4	4				2
La Ceomega trasmite de manera oportuna y veraz la información requerida por la comunidad educativa.	6	3				1
la Ceomega promueve el desarrollo de competencias que contribuyen a la excelencia académica y humanística de la población educativa.	3	4				3
la dirección de la Ceomega promueve un liderazgo participativo y flexible	5	3				2
Existen incentivos y recompensas adecuados a la formación y competencias profesionales de sus trabajadores	4	5				1
totales	38	33	3			16

Figura No 3. Dimensión de procesos organizacionales. Por estudiantes. Elaboración propia.

DIMENSION DE PROCESOS ORGANIZACIONALES. ESTUDIANTES



Tabulación de respuestas de docentes.*Dimensión: relaciones institucionales*

DIMENSION DE RELACIONES INSTITUCIONALES.						
Aplicada a DOCENTES						
No docentes: 6						
Valor ITEMS	5	4	3	2	1	NC
Las relaciones personales en la Ceomega están caracterizadas por el respeto a las opiniones y los aportes de los otros.	5	1				
Los docentes generan confianza por su forma ética y honesta de comportarse	5	1				
El personal administrativo genera confianza por su forma ética y honesta de comportarse	6					
Los estudiantes generan confianza por su forma ética y honesta de comportarse.	5	1				
La Ceomega facilita espacios abiertos a la opinión y aporte de sus miembros.	6					
Las personas se sienten parte de la institución, porque les agrada venir a ella.	6					
• la Ceomega fomenta la diversidad y el pluralismo de conocimientos, valores y nuevos desarrollos en busca de la excelencia académica y humanística	6					
• En la Ceomega existe seguridad de apoyo y acompañamiento hacia las personas, porque son consideradas importantes entre sí.	6					
totales	45	3				

Figura No 4 Dimensión de las relaciones institucionales por profesores. Elaboración propia.



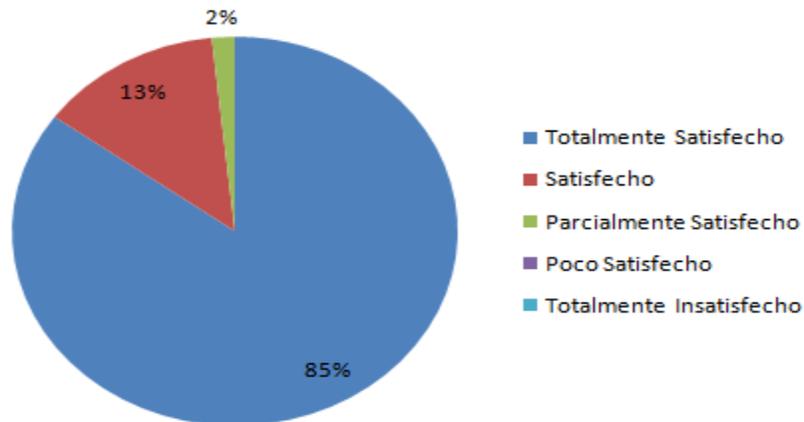
Dimensión: procesos educativos

DIMENSION DEL PROCESO EDUCATIVO.						
Aplicado a docentes.						
ITEMS	5	4	3	2	1	NC
Las metodologías, pedagogía y técnicas didácticas son conocidas y aplicadas por todos los estamentos o niveles de la institución,. (conteste según su rol)	6					
En la institución hay claridad del sistema de evaluación aplicado. (conteste según su rol)	6					
Los contenidos de cada programa educativo son claros.	5	1				
La formación en la Ceomega es integral porque reconoce que el individuo es la sumatoria de los aspectos físicos, intelectuales, sociales y estéticos.	6					
Hay compromiso de quienes laboran o dirigen la institución.	6					
Existe participación de toda la comunidad educativa en la creación de normas y procedimientos Institucionales .	4	2				
los espacios ofrecidos por la Ceomega cubren las necesidades de la población estudiantil y los fines	4	1	1			

del proceso educativo.						
Existe suficiente recurso físico como equipos y materiales educativos para apoyar el proceso educativo.	5	1				
Hay un organigrama y dispositivo de gestión eficaz en todas las áreas de la institución.	5	1				
La Ceomega promueve la investigación en todos los procesos formativos.	4	2				
totales	51	8	1			

Figura No 5. Dimensión del proceso educativo por profesores. Elaboración propia.

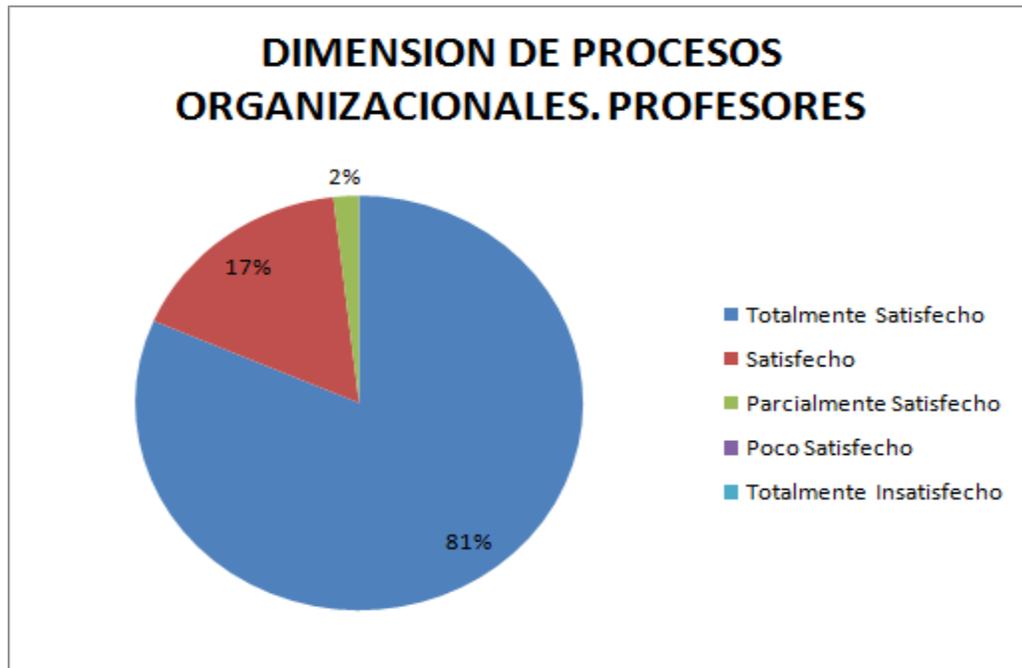
DIMENSION DEL PROCESO EDUCATIVO. PROFESORES



Dimensión: procesos organizacionales

DIMENSION DE PROCESOS ORGANIZACIONALES						
Aplicado a docentes.						
ITEMS	5	4	3	2	1	
En la Ceomega todos los miembros de la comunidad educativa participan activamente en las decisiones institucionales	4	1	1			
Existe un PEI, p ajustado a las necesidades de la población educativa.	4	2				
La Ceomega promueve la solución de problemas mediante la conformación de equipos mediadores.	4	2				
La institución se resuelve lo conflictos de manera efectiva.	6					
La Institución apoya la libertad e iniciativa de los miembros para el desarrollo de las Actividades académicas.	5	1				
La Ceomega trasmite de manera oportuna y veraz la información requerida por la comunidad educativa.	6					
la Ceomega promueve el desarrollo de competencias que contribuyen a la excelencia académica y humanística de la población educativa.	5	1				
la dirección de la Ceomega promueve un liderazgo participativo y flexible	5	1				
Existen incentivos y recompensas adecuados a la formación y competencias profesionales de sus trabajadores	5	1				
totales	44	9	1			

Figura No 6. Dimensión de procesos organizacionales por profesores. Elaboración propia.

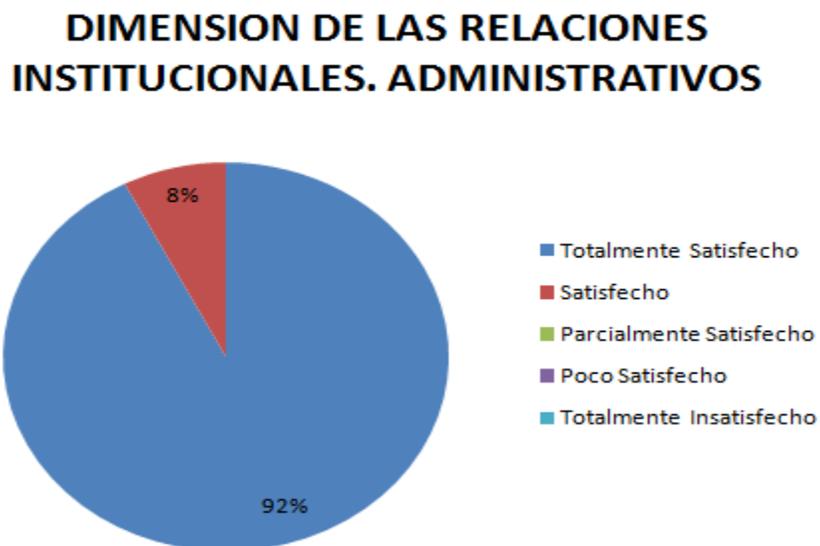


Dimensión: relaciones institucionales.

DIMENSION DE RELACIONES INSTITUCIONALES						
Aplicado a cinco (5) administrativos						
ITEMS	5	4	3	2	1	NC
Las relaciones personales en la Ceomega están caracterizadas por el respeto a las opiniones y los aportes de los otros.	5					
Los docentes generan confianza por su forma ética y honesta de comportarse	4	1				
El personal administrativo genera confianza por su forma ética y honesta de comportarse	5					
Los estudiantes generan confianza por su forma ética y honesta de comportarse.	4	1				

La Ceomega facilita espacios abiertos a la opinión y aporte de sus miembros.	5					
Las personas se sienten parte de la institución, porque les agrada venir a ella.	5					
• la Ceomega fomenta la diversidad y el pluralismo de conocimientos, valores y nuevos desarrollos en busca de la excelencia académica y humanística	5					
• En la Ceomega existe seguridad de apoyo y acompañamiento hacia las personas, porque son consideradas importantes entre sí.	4	1				
totales	22	1	1			

Figura No 7 dimensión de relaciones institucionales. Elaboración Propia.

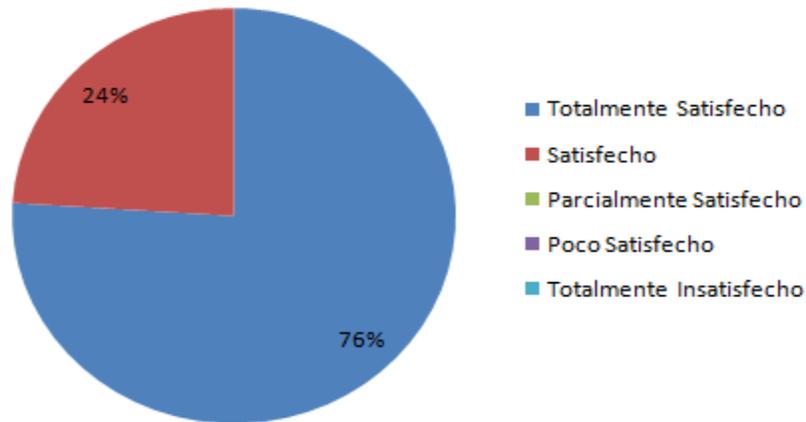


Dimensión de procesos educativos

DIMENSION DEL PROCESO EDUCATIVO-						
Aplicado a administrativos						
ITEMS	5	4	3	2	1	NC
Las metodologías, pedagogía y técnicas didácticas son conocidas y aplicadas por todos los estamentos o niveles de la institución,. (conteste según su rol)	5					
En la institución hay claridad del sistema de evaluación aplicado. (conteste según su rol)	4	1				
Los contenidos de cada programa educativo son claros.	4	1				
La formación en la Ceomega es integral porque reconoce que el individuo es la sumatoria de los aspectos físicos, intelectuales, sociales y estéticos.	5					
Hay compromiso de quienes laboran o dirigen la institución.	4	1				
existe participación de toda la comunidad educativa en la creación de normas y procedimientos Institucionales .	3	2				
los espacios ofrecidos por la Ceomega cubren las necesidades de la población estudiantil y los fines del proceso educativo.	3	2				
Existe suficiente recurso físico como equipos y materiales educativos para apoyar el proceso educativo.	3	2				
Hay un organigrama y dispositivo de gestión eficaz en todas las áreas de la institución.	4	1				
La Ceomega promueve la investigación en todos los procesos formativos.	3	2				
totales	26	4				

Figura No 8. Dimensión del proceso educativo por administrativos.

DIMENSION DEL PROCESO EDUCATIVO. ADMINISTRATIVOS



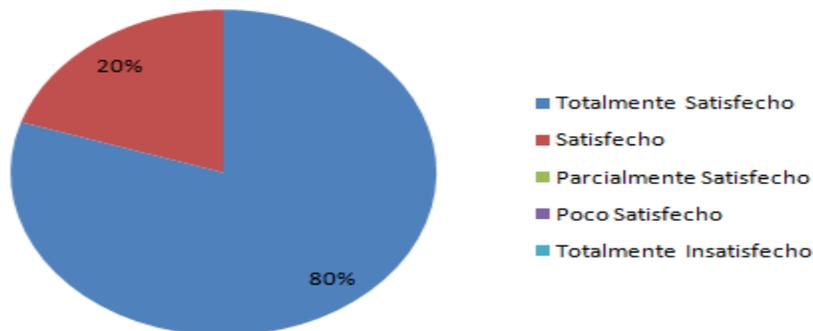
Dimensión: procesos organizacionales

DIMENSION DE PROCESOS ORGANIZACIONALES						
Aplicado a administrativos.						
ITEMS	5	4	3	2	1	
En la Ceomega todos los miembros de la comunidad educativa participan activamente en las decisiones institucionales	3	2				
Existe un PEI, p ajustado a las necesidades de la población educativa.	3	2				
La Ceomega promueve la solución de problemas mediante la conformación de equipos mediadores.	3	2				
La institución se resuelve lo conflictos de manera	5					

efectiva.						
La Institución apoya la libertad e iniciativa de los miembros para el desarrollo de las Actividades académicas.	5					
La Ceomega trasmite de manera oportuna y veraz la información requerida por la comunidad educativa.	4	1				
la Ceomega promueve el desarrollo de competencias que contribuyen a la excelencia académica y humanística de la población educativa.	4	1				
la dirección de la Ceomega promueve un liderazgo participativo y flexible	4	1				
Existen incentivos y recompensas adecuados a la formación y competencias profesionales de sus trabajadores	5					
totales	24	3				

Figura No 9. Dimensión de procesos organizacionales por administrativos. Elaboración propia.

DIMENSION DE PROCESOS ORGANIZACIONALES. ADMINISTRATIVOS



Capítulo VI

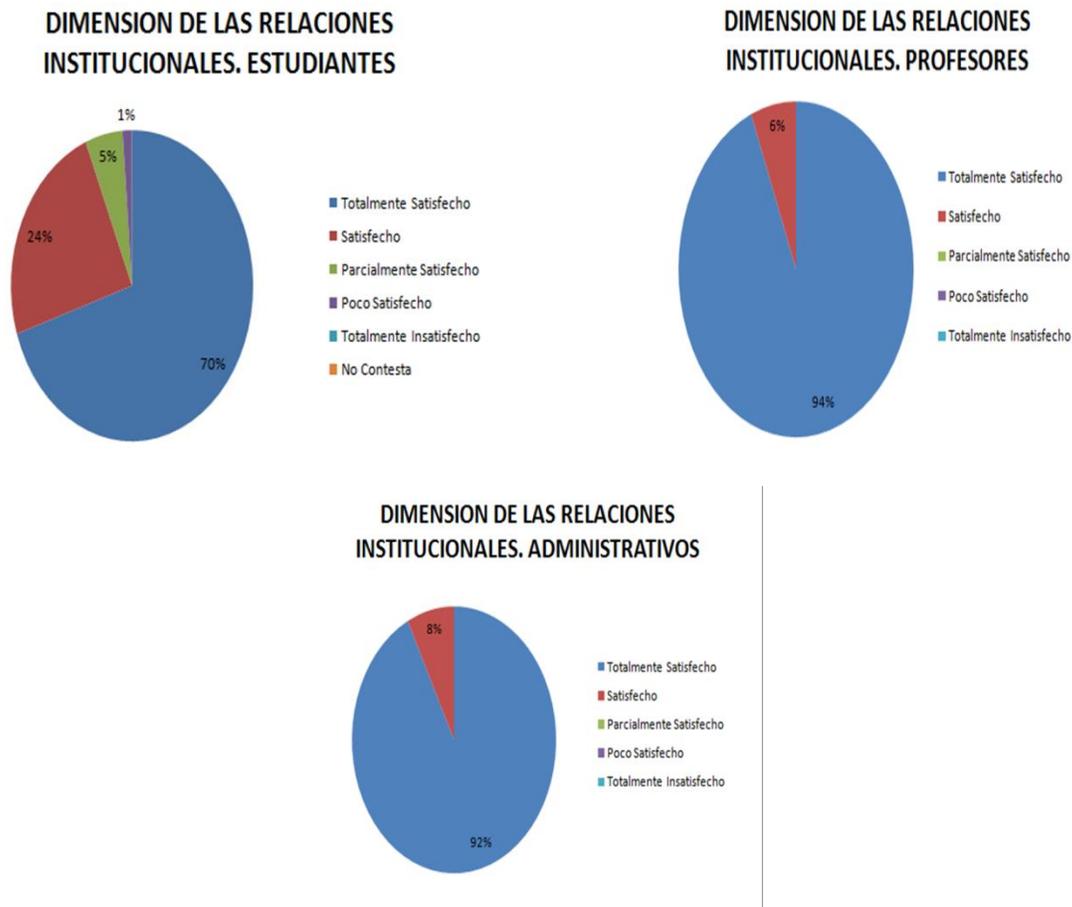
Análisis de resultados y discusión

Conforme las tabulaciones presentadas anteriormente se puede presentar una serie de resultados por cada instrumento utilizado, para lo cual se tendrá en cuenta la encuesta o cuestionario aplicado a administrativos, docentes y estudiantes, la entrevista a la directora de la Ceomega, el desarrollo de la matriz D.O.F.A, información obtenida en el PEI o proyecto educativo institucional y documentos generales que hablan sobre las políticas y filosofías institucionales.

Encuesta.

En cuanto a la *dimensión de relaciones institucionales* que es la primera variable estudiada, hallamos que administrativos, profesores y estudiantes de la corporación educativa omega, se relaciona con la institución en forma muy favorable. El sentimiento general es favorable entre los participantes de la encuesta, dado que docentes y administrativos son vistos con confianza por su labor ética y responsable de comportarse. Existe un alto sentido de pertenencia por la naturaleza humanista de la institución, por su pluralismo de ideas y conceptos. No obstante, si se observa en la graficas siguientes, un 24% de la población estudiantil se encuentra satisfecho y un 5% parcialmente satisfecho, respecto de las relaciones que se tienen con la institución, (docentes y administrativos), así como presentar cierto desconocimiento y relación con otros compañeros de la misma clase. Lo que indica la necesidad de crear nuevos vínculos entre estudiantes.

Figura No 10 integrado. De elaboración propia.



La *dimensión del proceso educativo* está relacionada con los procesos propios de toda organización educativa como son el establecimiento de planes, programas académicos idóneos, coherentes, entre las políticas institucionales, fundamentos pedagógicos y diseños curriculares. Para ello se considera que debe existir claridad en las técnicas pedagógicas, metas, criterios de evaluación, metodologías, recursos físicos, técnicos, materiales didácticos. Así mismo, claridad de la existencia misma de la organización con una jerarquía reconocida por la población

educativa. Conforme el porcentaje arrojado de las tabulaciones y que se presenta a continuación, se encontró:

Para los docentes la pedagogía, metas de aprendizaje, criterios de evaluación son claros y apropiados a la modalidad educativa y características de la población estudiantil. No obstante, se requiere fortalecer en algunas técnicas pedagógicas y ambientes de aprendizaje como las tics.

Los contenidos de los programas educativos son relativamente claros en lo conceptual y metodológico para toda la población educativa.

En cuanto al compromiso de la alta gerencia, directivos y docentes sobre su apoyo en el proceso de formación no es visto del todo bien por la población estudiantil, dado que en esta se observa una mínima cantidad con cierta insatisfacción.

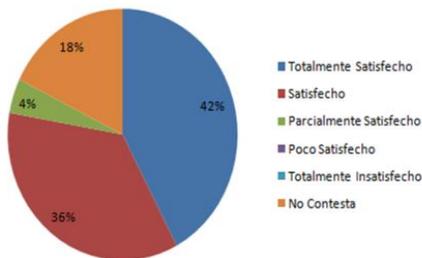
Sin embargo tanto los docentes, directivos como estudiantes consideran que en omega la formación es integral u holística.

En criterio de estudiantes, la participación en la construcción de las normas no es del todo muy amplia y participativa. Si bien el porcentaje es mínimo, debe tenerse en cuenta por la muestra pequeña que ha participado. Además expresan que el entorno físico, equipos, herramientas y materiales no son del todo suficientes para gestionar una formación de gran calidad educativa. La institución no cuenta, por ejemplo, conforme se pudo documentar y constatar, con patios y aulas espaciosas; además, de la necesidad de materiales de apoyo como pendones, biblioteca, entre otros. Sin embargo, se observa que en cada salón hay un televisor o video beam, computador y parlantes para el uso de los docentes y de sus estudiantes.

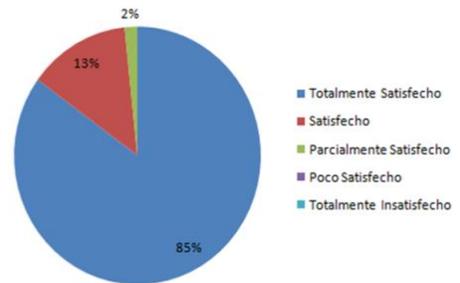
Para los estudiantes, especialmente no es clara la existencia de un sistema de gestión efectivo en todas las áreas de la institución. (organigrama-cargos, funciones), uso de las tics, como tampoco es clara la existencia de políticas institucionales

Figura No 11. Integrado. Elaboración propia.

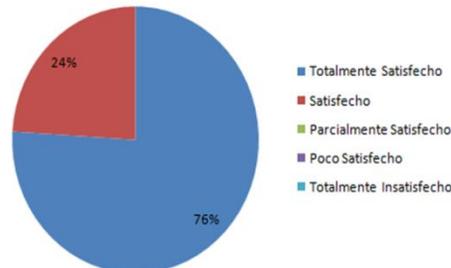
DIMENSION DE PROCESOS ORGANIZACIONALES. ESTUDIANTES



DIMENSION DEL PROCESO EDUCATIVO. PROFESORES



DIMENSION DEL PROCESO EDUCATIVO. ADMINISTRATIVOS



Continuando con la dimensión de *los procesos organizacionales*, se observa poca comunicación entre la institución y sus estudiantes, lo que evidencia por la falta de conocimiento de estos últimos sobre la misión, visión, políticas institucionales, objetivos, plan educativo institucional o P.E.I. Además, son mínimos los procesos participativos de estudiantes y docentes para la toma de decisiones institucionales. Sin embargo, es necesario advertir, que se

observa por la dirección y docentes una intención real de mejoramiento institucional. Por tanto, conforme se documentó, la Ceomega realiza evaluaciones institucionales y de docentes cada seis meses, las cuales son realizadas a los estudiantes,

Los encuestados consideran que no se conforma grupos o equipos interdisciplinarios para la toma de decisiones, ni resolución de conflictos, sin embargo, existe claridad en cuanto a la capacidad institucional para resolver situaciones conflictivas.

No se conoce el PEI tanto por docentes como por estudiantes. Se informa que se entrega al comienzo de toda formación pero este no es socializado.

Para algunos estudiantes no es muy claro el desarrollo o apoyo para las iniciativas y emprendimientos, como tampoco es claro el desarrollo de competencias educativas.

Para docentes y estudiantes es bueno el estilo de dirección porque se observa mediador y de apoyo permanente a los estudiantes.

Para docentes si existen políticas y programas de incentivos y recompensas adecuados a la formación y los desempeños obtenidos. Sin embargo, en cabeza de la misma directora se informa que faltan más estímulos y beneficios tanto para el personal docente como el grupo de estudiantes. Para ella, es necesaria la creación efectiva del departamento de bienestar institucional y gestión del talento Humano.

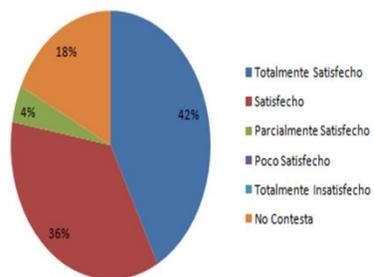
En síntesis, se puede indicar aspectos favorables o positivos que permiten dilucidar un buen desarrollo de la institución como son el liderazgo de las actuales directivas, en especial de su directora; se observa un concepto favorable tanto de docentes como de estudiantes, porque la consideran acogedora o receptiva, mediadora y ejecutiva. Siempre es ecuánime o equitativa en

la toma de decisiones ya que escucha a las partes en conflicto o en asuntos que se deben resolver del orden académico o financiero.

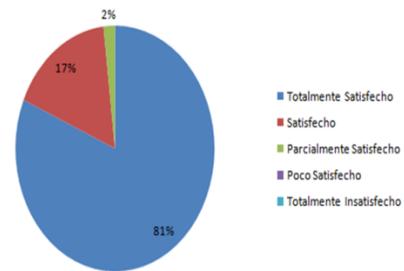
El equipo de docentes se encuentra comprometido con el cumplimiento de sus labores, se observa agradabilidad por la institución, entusiasmo y un ambiente muy favorable entre ellos.

Figura No 12. Integrado. Elaboración propia.

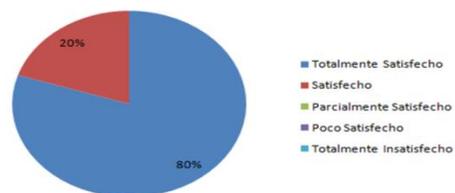
DIMENSION DE PROCESOS ORGANIZACIONALES. ESTUDIANTES



DIMENSION DE PROCESOS ORGANIZACIONALES. PROFESORES



DIMENSION DE PROCESOS ORGANIZACIONALES. ADMINISTRATIVOS



Entrevista

Con relación a la entrevista hecha a la directora y elaboración de la matriz D.O.F.A en apoyo de la dirección y docentes, se han detectado otras situaciones, adicionales a las referidas en las conclusiones entregadas por la dirección en capítulo anterior:

1. Los docentes no entregan a tiempo los procesos de planeación de clases, encontrándose en algunas oportunidades, no concordancia entre lo que se está dictando en clase y el reporte del planeador.
2. Falta de recursos físicos o mejoramiento de los mismos, como mejoramiento de silletería, compra de parlantes, falta pc. Mantenimiento de equipos.
3. No hay programación para formación de los docentes y reuniones evaluativas.
4. El reglamento de docentes habla de estímulos de ascenso, académicos y son muy pocos los otorgados a los docentes.
5. La directora académica tiene muchas ocupaciones que involucran actividades de un jefe de talento humano, un departamento de bienestar estudiantil o social que carece de esos cargos. Por tanto, no hay mucho tiempo para cumplir con todas las labores encomendadas
6. No existen departamentos de bienestar y gestión de talento humano.

Discusión

La discusión que se presenta en esta investigación trata de resolver la inquietud acerca de la importancia o no de mejorar el clima laboral del equipo humano en toda organización, específicamente en el campo de las instituciones educativas. Se hace hincapié especialmente porque en el sector educativo el tema no tiene antecedentes académicos ni experienciales, escasamente, el sector oficial se ha encargado de gestionar el talento humano y el mejoramiento de su ambiente laboral. Este panorama trae consigo una preocupante situación con relación a docentes y empleados del sector educativo privado.

La propuesta académica se enfoca en una experiencia realizada en la corporación educativa omega, institución de formación técnica para el trabajo y el desarrollo humano de la ciudad de Cali; en la cual, además de un diagnóstico de la percepción de los empleados y educandos de esta institución, se realizó un plan de acciones tendientes al mejoramiento del clima organizacional en dicha institución. Lo anterior, redundó en logros adicionales como generar una sensibilización a los entes educativos en pro de la necesidad de fomentar programas, planes o departamentos para la gestión del talento humano.

Por tanto, se hace necesario que los gestores del talento humano reconozcan y motiven a los individuos que laboran o hacen parte del sistema mediante estrategias de bienestar social, cumplimiento de lo ofrecido y de generar una comunicación asertiva permanentemente. Contar con líderes flexibles al cambio, excelentes comunicadores, escuchas, mediadores y concertadores entre los estamentos de la organización, lo cual será clave para generar vínculos honestos y propositivos entre las partes, más tratándose de instituciones educativas en donde el objeto de su labor es el ser humano trabajado por seres humanos.

En el sector educativo, la percepción que los empleados y educandos tengan sobre su institución será fundamental porque ésta determinará el crecimiento y estabilidad de la organización. Por tanto, se debe buscar gestores que desarrollen diagnósticos y fijen planes de acción, con el consentimiento previo de la alta gerencia, para el mejoramiento de su talento humano que redunde en bienestar integral de su personal y altos desarrollos y crecimientos de la organización educativa. Los entes educativos, en donde las personas florecen sus talentos, debe ser cuna de mejoramiento constantes de la calidad del servicio, enfocada en sus distintos clientes.

Capítulo VII

Recomendaciones.

Se recomienda a la Ceomega el desarrollo de un plan estratégico y metodológico que lograr o redunde en el mejoramiento del clima organizacional y por ende, el fortalecimiento institucional. Por tanto, se presenta a continuación una matriz en donde el primer criterio o variable a tratar corresponde a las dimensiones educativas estudiadas (Relaciones institucionales, Proceso educativo y Procesos organizacionales) y frente a cada una, se generó unos objetivos, estrategias e indicadores de logro. Con esta matriz se pretende impulsar las estrategias o acciones necesarias para fortalecer el clima laboral institucional, objetivo de esta investigación.

Se propone que este proceso de mejoramiento y fortalecimiento del clima organizacional se efectúe en un lapso de 6 meses, con reuniones trimestrales entre las autoridades de la Ceomega y el consejo académico integrado por docentes, estudiantes y administrativos para supervisión del proceso mismo y hacer las correcciones y modificaciones necesarias

DI ME NSI ON	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	INDICADORE S	RESPONSAB LES
P R O C E S O S O R G A N I Z A C I O N	<p>diseñar, planificar y verificar el cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional y el Sistema de Gestión de Calidad que garantice la satisfacción de la Comunidad y el logro de los objetivos institucionales.</p> <p>Identificar, definir y adquirir los recursos necesarios para la realización de los procesos directivos,</p>	<p>- Divulgar, revisar y actualizar los documentos institucionales con la participación de todos los estamentos educativos.</p> <p>Específicamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Visión, misión, objetivos institucionales, principios. • Proyecto educativo Institucional o PEI. • Manual de convivencia estudiantil. • Reglamento para docentes. <p>- Generar espacios para la apropiación de valores</p>	<p>Conformación de equipos integrados por representantes de todos los estamentos educativos. y desarrollo de una agenda de reuniones para revisión del estado actual de la institución y propuestas en los temas sugeridos.</p> <p>Implementación de murales y cuadros institucionales con resoluciones, organigrama institucional e información de interés, muro abierto para comunidad educativa.</p> <p>Implementación gradual de un departamento de bienestar</p>	<p>Una reunión mensual durante 6 meses.</p> <p>Un informe final.</p> <p>mural y 3 cuadros</p> <p>nuevo cargo De coordinación.</p>	<p>Dirección general y subcomité integrado por miembros de cada población.</p>

I O N A L E S	de prestación del servicio educativo.	<p>institucionales.</p> <ul style="list-style-type: none"> - .propiciar la creación del departamento de bienestar institucional y gestión del talento humano enfocado hacia un clima laboral seguro con estilos de vida saludable para todos los estamentos educativos. - Aumentar el sentido de pertenencia de los docentes y administrativos. - Crear un plan para la administración de los recursos institucionales tales como material didáctico, equipos de práctica, audiovisuales, 	<p>institucional y gestión del talento humano, conforme a los presupuestos institucionales y a la implementación de estas estrategias enunciadas en esta matriz.</p> <p>Reconocimiento de los mejores docentes y estudiantes por cada ciclo académico (4 meses).</p> <p>Implementación de otros estímulos como económicos, invitaciones a spa, cena, estudios.</p> <p>Plan de acción para la gestión</p>	<p>Informe escrito programa de bienestar institucional y G.T.H.</p> <p>Informe de resultados.</p> <p>Presentación del plan de acción para la gestión del recurso educativo institucional.</p>	
---------------------------------	---------------------------------------	--	--	---	--

		<p>biblioteca, infraestructura, mantenimiento y distribución de la planta física.</p> <p>- Evaluar periódicamente el clima organizacional del talento humano en la Ceomega para propiciar mejoras.</p>	<p>del recurso educativo institucional con inventarios, revisión, mantenimiento y compra de productos y materiales físicos. Esta actividad se desarrolla cada tres meses.</p> <p>evaluación semestral para revisar el clima organizacional del T.H.</p>	<p>evaluaciones semestrales con su respectivo análisis.</p>	
DI ME NSI ON		OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	INDICADORES	RESPONSAB LES
P R O C E S O S	<p>Impulsar una cultura de alto desempeño orientada a la excelencia académica y el desarrollo humano.</p>	<p>- Aumentar el rendimiento académico en un 90% de los estudiantes.</p> <p>- Implementar una oficina de quejas dentro del programa de</p>	<p>Plan de formación continua al personal docente, fortaleciendo competencias y mejoramiento personal y profesional.</p> <p>Programa de reconocimiento al personal docente y de apoyo en la Ceomega, como el</p>	<p>Seminarios formativos para docentes cada dos meses.</p> <p>Divulgación en mural de los mejores docentes y</p>	<p>consejo académico</p> <p>dirección General</p> <p>Coordinadora académica.</p>

E D U C A T I V O S	Generar un ambiente laboral positivo con servicios oportunos y de calidad	<p>bienestar institucional para atender integralmente las demandas de los estudiantes y propiciar el mejoramiento del nivel académico.</p> <p>- Propiciar la investigación dentro de la comunidad educativa.</p>	<p>reconocimiento de los mejores estudiantes.</p> <p>Revisión permanente de los contenidos educativos de los distintos programas.</p> <p>Formatos de control académico y asistencial.</p> <p>Programa para incentivar la investigación y actividades académicas. (dentro de bienestar institucional)</p>	<p>estudiantes y obtención de un estímulo financiero, tecnológico, cultural o recreativo.</p> <p>Divulgación del día de la tesina mediante acto solemne y con la participación de educadores.</p> <p>Estimulo promocionar el trabajo de grado como documento de apoyo</p>	
DI		OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	INDICADORES	RESPONSAB

ME NA SI ON					LES
R E L A C I O N E S I N S T I T U	Promover y propiciar un ambiente laboral de relaciones interpersonales sanas y armoniosas	<p>- Propiciar escenarios que permitan la convivencia pacífica por parte de la comunidad educativa, a través de la cultura, el deporte y actividades recreacionales.</p> <p>- generar alianzas estratégicas para mejorar la calidad del servicio estudiantil llevándolos a otras áreas como la salud, el esparcimiento entre otros.</p> <p>- Consolidar grupos de líderes como agentes de cambio al servicio de los fines institucionales</p>	<p>Cronograma de actividades extracurriculares (foros, charlas gratuitas, día de la salud (clases de yoga, tai chi, danza), salida pedagógica. Incluir familias de estamentos educativos.</p> <p>Alianzas con empresas proveedoras como Almaiz, amatista, artemisa, clínica san José, colegio sagrada familia, Himalaya entre otras.</p> <p>equipo de voluntarios o estudiantes en práctica como agentes lideres para el cambio conformado</p>	<p>Un foro mensual.</p> <p>Charlas gratuita todos los lunes.</p> <p>Cada 2 semanas: día la salud.</p> <p>Jornada deportiva y de salud con las empresas al menos una vez cada 2 o 3 meses.</p> <p>Informes de los trabajos</p>	<p>dirección general</p> <p>Coordinador de bienestar institucional y gestión del talento humano.</p> <p>Equipo integrado por miembros de la comunidad educativa.</p>

C I O N A L E S				realizados por los estudiantes y docentes.	
Responsable:			Fecha:		

		PLAN DE CAPACITACION PARA DOCENTES CORPORACION EDUCATIVA OMEGA			VERSION 1 2016		
responsable:				Fecha:			
F. inicio:		F. finalización:		Modalidad: presencial			
frecuencia: un sábado al mes				No de seminarios: 6			
EJE TEMATICO	subtemas	competencia saber	competencia hacer	competencia ser	actividades a desarrollar en clase	Metodología	recursos didácticos y tecnológicos
Institucional	Políticas y pedagogía Ceomega	conocer los lineamientos institucionales	hacer una revisión y aporte a los lineamientos corporativos	sentido de pertenencia e inclusión	En grupos se realizará taller formativo y revisión de documentos.	uso de recursos creativos como lluvia de ideas, causa-efecto	video beam, internet, documentos, material papelería

Fundamentos - filosóficos DH	educación como instrumento para la realización y desarrollo del ser humano.	Reconoce que la dignidad humana se expresa también en la valoración y respeto de la diversidad, identifica los valores más deseables para la convivencia social intercultural.	Fomenta prácticas de convivencia saludable en los espacios escolares.	Es un ser respetuoso del otro y lo otro.	taller sobre derechos Humanos (D.H.)	Socio drama. socialización	video beam, internet, documentos, material papelería
Saberes y competencias pedagógicas y didácticas	Modelos, estrategias, enfoques y estilos pedagógicos. diseño, implementación y evaluación	Conoce, hace comparaciones respecto de temas como pedagogía clásica versus pedagogía contemporánea. Escuela nueva,	Realiza clases creativas, innovadoras y pertinentes. Conformación de un Modelo	practica: Saber conocer". "saber hacer". "saber ser". "saber convivir"	exposición de un invitado, presentación de diapositivas y discusión por grupos	Presentación de resultados por equipo. Uso de herramientas pedagógicas	video beam, internet, documentos, material papelería y otros

	curricular	pedagogía constructivista y significativa de Ausubel.	Curricular.	Aplica con certeza y autoridad el nuevo modelo curricular.		as creativas.	
Fundamento de psicología	dimensión humana estructura de personalidad Comportamientos y emociones. eneagrama Trabajo en grupo.	realiza un acercamiento a las dimensiones del ser humano, a través de la personalidad del eneagrama	Practica e identifica los tipos de personalidad Realiza técnicas de trabajo en grupo.	Mejora su relación con el entorno educativo	Exposición y desarrollo de un taller lúdico.	uso de herramientas pedagógicas	video beam, internet, documentos, material papelería y otros
tecnologías de la información	uso de herramientas tecnológicas: paquete office: Word, power point. Diseños gráficos uso básico de plataforma gnomio	Identifica las características, usos y oportunidades que ofrecen herramientas tecnológicas y	Gestiona sus trabajos e informes escolares mediante el uso de las herramientas	Permanece interesado en desarrollar estas temáticas.	exposiciones y trabajo personal con equipos de informática Ofimática	trabajo individual y revisión grupal	video beam, internet, documentos, material papelería y otros

	(moddle) las redes sociales y su incidencia en la educación.	medios audiovisuales, en los procesos educativos.	tecnológicas adquiridas.				
ESTRATEGIAS PARA LA EVIDENCIA DE APRENDIZAJE							
Evaluación:							
Observaciones sobre grupo							
bibliografía Básica							
Firma quien elabora:		Fecha presentación:					

Capítulo VIII

Conclusiones

La globalización, tecnologías y las exigencias económicas para las empresas demandan de los gerentes o gestores cambios trascendentales en el modo de gestionar su talento humano y específicamente en crear ambientes laborales favorables que estimulen el sentido de pertenencia, inclusión y por ende, se produzca beneficio en la productividad empresarial u organizacional y en los colaboradores de la organización.

La alta gerencia educativa puede lograr el posicionamiento institucional deseado y contribuir en el desarrollo social y económico de un país, la regional mediante el concurso de toda su comunidad educativa. Es decir, generando programas, planes para el mejoramiento de cada estamento educativo y los cuales deben ser visibilizados a través de documentos institucionales que recojan las políticas, principios, objetivos, metas, estrategias de la dirección en acuerdo con la comunidad educativa. Estos propósitos se encuentran especialmente representados en el PEI o Proyecto educativo Institucional, dentro del Plan de mejoramiento y en todos los reglamentos institucionales.

No obstante, para que esto sea todo un éxito es necesario fortalecer la comunicación institucional mediante una cultura organizacional de alto desempeño y sistemas de información realmente efectivos. También se debe propiciar equipos de trabajo multidisciplinario y comprometido con los fines esenciales de la institución.

Los directivos- rectores de colegios y escuelas deben establecer planes de formación y capacitación del recurso humano, donde los docentes desarrollen nuevas estrategias de

enseñanza- aprendizaje y adquieran conocimientos y técnicas de administración, pedagogía y desarrollo humano.

La labor académica propuesta para esta investigación se centró en el estudio o diagnóstico del clima organizacional o ambiente laboral de docentes, administrativos y estudiantes de la corporación educativa omega. El cual fue realizado a través de técnicas investigativas con enfoque mixto de las ciencias sociales. Se utilizó como estrategia la encuesta o cuestionario aplicado a una muestra de participantes representativos de cada estamento poblacional, entrevista con la directora de la institución, revisión de documentos institucional como el PEI y observación directa del trabajo realizado en la Ceomega. Lo anterior, arrojó como resultados la identificación de factores críticos del clima organizacional, revisión y actualización de variables que afectan el desarrollo de la corporación en relación con su entorno competitivo y políticas institucionales, así como el desarrollo de su talento humano y, concluye con la presentación de un plan o matriz con estrategias psicológicas, pedagógicas y administrativas para el fortalecimiento de los ambientes organizacionales que responde a las políticas institucionales y las expectativas y necesidades de la comunidad educativa (empleados y estudiantes de dicha institución).

Las propuestas de mejoramiento de cambio ofrecidas a la Ceomega fueron clasificadas en tres variables: en relación con los procesos organizacionales sugerimos: Revisión, planificación y verificación del cumplimiento institucional PEI, también se propone poner en práctica un sistema de gestión de la calidad en el colegio. Así como identificar, y adquirir recursos necesarios para la prestación del servicio educativo. Todo lo anterior, vinculado a procesos de la alta dirección cuya responsabilidad será fortalecer las políticas de la organización, la comunicación e implementación de las mismas.

En cuanto a los procesos educativos la tarea es impulsar una cultura de excelencia académica y desarrollo humano, caracterizada por la presencia de todos los grupos humanos de la organización será fundamental para generar un ambiente positivo y el desarrollo del sentido de pertenencia e inclusión.

Con relación a la dimensión de las relaciones institucionales entre los diferentes estamentos de la organización es necesario propiciar ambientes interpersonales armoniosos que permitan la convivencia fundada en la misión, visión, valores y estrategias culturales, deportivas- recreacionales, de bienestar social implementados para el desarrollo de ambientes armoniosos, claros y motivantes.

De lo anterior, se concluye que toda organización educativa debe tener un enfoque empresarial, es decir, su cliente interno (empleados, docentes) y su cliente externo (estudiantes y proveedores) sientan satisfacción de encontrar una organización interesada en asegurar la calidad del producto y de todos los procesos organizacionales. Una institución, de la cual todos sus miembros tengan una percepción de una organización con un proyecto de vida claro, de mejoramiento continuo y por ende, exitosa.

Referencias

Allport, G.W. (1935). Attitudes, personality and behavior. Stony Stratford, open psychology. Woscester, Clark University Press.

Andrades de vera, L. (2007) clima organizacional y desempeño docente en la unidad educativa Ernesto Flores Fuenmayor y escuela básica Alejandro Fuenmayor, tesis de postgrado. Maracaibo, Venezuela. Recuperado de :
<http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9219-07-01278.pdf>

Blequett, María. (2012). Comportamiento organizacional. Definiciones y variables. Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/comportamiento-organizacional-definiciones-y-variables/>

Chiavenato, A. (2007) Administración del Recurso Humano. 8va.edicion. México. Editorial McGraw-Hill. Tomado de:
http://www.academia.edu/13316058/Administracion_de_recursos_humanos_8va_edicion_-_Idalberto_Chiavenato

Duran, m. (2005): mejores empresas para trabajar: la importancia del clima organizacional en el éxito de las empresas. Periódico virtual de gerencia. Recuperado de:
<http://www.gestiopolis.com/caracteristicas-mejores-empresas-para-trabajar-mept/>

El tiempo (2014). Satisfacción Laboral. Recuperado de:
<http://www.eltiempo.com/economia/sectores/informe-sobre-satisfaccion-laboral-/14674698>

Falcón, Ernesto (2005). Clima organizacional en el aula. Recuperado de:

<http://www.monografias.com/trabajos31/clima-organizacional-aula/clima-organizacional-aula.shtml>

Fernández, Tabaré. (2004 a). De las “escuelas eficaces” a las reformas educativas de “segunda generación”. Estudios Sociológicos, México: El Colegio de México.

Recuperado de : [file:///C:/Users/COORDINADORA/Downloads/572-572-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/COORDINADORA/Downloads/572-572-1-PB%20(1).pdf)

Fernández, T. (2001, 2003^a, 2004). Factores que afectan el aprovechamiento escolar.

México. REICE - Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, Vol. 2, No. 2. Recuperado de:

<http://www.ice.deusto.es/RINACE/reice/vol2n2/Tabare.pdf>

Fidalgo, M. y Pérez, J. (s.f.). NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción.

Recuperado de:

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_394.pdf

García, G. (2007) Clima Organizacional: Hacia un Nuevo Modelo. Recuperado de:

http://www.unicauca.edu.co/porik_an/imagenes_3noanteriores/No.12porikan/articulo6.pdf

Gómez R, C. (2002). Diseño, construcción y validación de un instrumento que evalúa clima organizacional en empresas colombianas, desde la teoría de respuesta al ítem.. Acta colombiana de psicología. 11,2004 pp 97-113. Bogotá universidad Católica de Colombia.

Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/798/79801108.pdf>

Goncálves, A . (s.f.). Dimensiones del clima organizacional. Recuperado en:

<http://www.geocities.ws/janethqr/liderazgo/130.html>

López Rojano. (2009). El capital intelectual. Recuperado de

<http://www.monografias.com/trabajos13/capintel/capintel.shtml>.

Márquez, M. (2002). . Satisfacción laboral. Recuperado de:

<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/satlab.htm>

Martin, M.(2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden, recuperado de:

[file:///C:/Users/COORDINADORA/Downloads/20736-20660-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/COORDINADORA/Downloads/20736-20660-1-PB%20(1).pdf)

Ministerio de educación nacional. (2008). Guía de mejoramiento institucional. De la autoevaluación al plan de mejoramiento. Serie guía No 34. Recuperado de:

http://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-177745_archivo_pdf.pdf.

Moreno, M. (2001). Recursos humanos: La motivación y su influencia en el ámbito

Laboral. Recuperado de: <http://motivacionlaboral.galeon.com/motivacion.htm>

Newstrom, John (2011) "Comportamiento Humano en el Trabajo". 13ª. Ed. México:

McGraw-Hill Interamericana. Tomado de:

<https://es.scribd.com/doc/236909925/Comportamiento-Humano-en-El-Tra-John-W-Newstrom>

Pacheco A. (1994): Análisis comparativo de la aplicación de PPMP en empresas cubanas y mexicanas. Informe final del Proyecto de Investigación. México: Ed. IPN, pág.38.

Recuperado: <http://www.monografias.com/trabajos11/estim/estim.shtml#ixzz4OaBoIH5f>

Palma, S. (2004). Escala Clima Laboral CL – SPC: Manual. Lima. Tomado de:

http://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n

P.E.I. (S.F) Corporación educativa omega. Documento institucional.

Robbins, S y Judge, t. (2009). Comportamiento organizacional. Decimotercera edición.

México: Pearson educación. Recuperado de :

http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/44496870/Comportamiento_Organizacional_13_edicion_-_JPR504.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAJ56TQJRTWSMTNPEA&Expires=1479564192&Signature=cfYot5x1g%2Be8wNBWPmENa4GEAfE%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DComportamiento_Organizacional_13_edicion.pdf

Ramos, D. (2012). El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje. Tesis de pregrado. Fusagasugá. Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD. Recuperado de:

<http://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>

Schwarz. A y Scheppe R (2001). Guía fácil de la PNL. Barcelona ediciones Robinbook s.l

Anexos

Anexo 1. Encuesta.

	<p>CORPORACION EDUCATIVA OMEGA S.A.S INSTRUMENTO DE VERIFICACION DE CLIMA ORGANIZACIONAL</p>	<p>VERSION Mayo 2016</p>
---	---	---

ESTIMADO COLABORADOR.

Con el propósito de encontrar oportunidades de mejoramiento continuo de la institución en lo relacionado con el talento humano y su clima organizacional, nos permitimos someter a su consideración una serie de preguntas, que planteamos a continuación.

fecha de la Prueba:
Factor humano evaluado: comunidad educativa
cargo

CALIFIQUE SEGÚN SU CRITERIO, en donde 5 es Totalmente de acuerdo, 4- de acuerdo, 3- ni de acuerdo - ni en desacuerdo, 2- en desacuerdo, 1- totalmente en desacuerdo. .

DIMENSION DE RELACIONES INSTITUCIONALES-						
valor de cada ITEMS	5	4	3	2	1	NC
Las relaciones personales en la Ceomega están caracterizadas por el respeto a las opiniones y los aportes de los otros.						
Los docentes generan confianza por su forma ética y honesta de comportarse						
El personal administrativo genera confianza por su forma ética y honesta de comportarse						

Los estudiantes generan confianza por su forma ética y honesta de comportarse.						
La Ceomega facilita espacios abiertos a la opinión y aporte de sus miembros.						
Las personas se sienten parte de la institución, porque les agrada venir a ella.						
• la Ceomega fomenta la diversidad y el pluralismo de conocimientos, valores y nuevos desarrollos en busca de la excelencia académica y humanística						
• En la Ceomega existe seguridad de apoyo y acompañamiento hacia las personas, porque son consideradas importantes entre sí.						
totales						

- NC. No contesta.

DIMENSION DEL PROCESO EDUCATIVO-						
Valor ITEMS	5	4	3	2	1	NC
Las metodologías, pedagogía y técnicas didácticas son conocidas y aplicadas por todos los estamentos o niveles de la institución,. (conteste según su rol)						
En la institución hay claridad del sistema de evaluación aplicado. (conteste según su rol)						
Los contenidos de cada programa educativo son claros.						
La formación en la Ceomega es integral porque reconoce que el individuo es la sumatoria de los aspectos físicos, intelectuales, sociales y estéticos.						
Hay compromiso de quienes laboran o dirigen la institución.						
existe participación de toda la comunidad educativa						

en la creación de normas y procedimientos Institucionales .						
los espacios ofrecidos por la Ceomega cubren las necesidades de la población estudiantil y los fines del proceso educativo.						
Existe suficiente recurso físico como equipos y materiales educativos para apoyar el proceso educativo.						
Hay un organigrama y dispositivo de gestión eficaz en todas las áreas de la institución.						
la ceomega promueve la investigación en todos los procesos formativos.						
totales						

DIMENSION DE PROCESOS ORGANIZACIONALES-						
Valor ITEMS	5	4	3	2	1	NC
En la Ceomega todos los miembros de la comunidad educativa participan activamente en las decisiones institucionales						
Existe un PEI, p ajustado a las necesidades de la población educativa.						
La Ceomega promueve la solución de problemas mediante la conformación de equipos mediadores.						
La institución se resuelve lo conflictos de manera efectiva.						
La Institución apoya la libertad e iniciativa de los miembros para el desarrollo de las Actividades académicas.						
La Ceomega trasmite de manera oportuna y veraz la						

información requerida por la comunidad educativa.						
la Ceomega promueve el desarrollo de competencias que contribuyen a la excelencia académica y humanística de la población educativa.						
la dirección de la Ceomega promueve un liderazgo participativo y flexible						
Existen incentivos y recompensas adecuados a la formación y competencias profesionales de sus trabajadores						
totales						

Observaciones:

Los resultados son UNICAMENTE para ser utilizados en este proceso de mejoramiento.

Gracias por su colaboración.

Anexo 2. Entrevista

		CORPORACION EDUCATIVA OMEGA	
Fecha entrevista	AÑO: 2016	MES: Mayo	DIA:19
1. Datos personales del entrevistado			
Nombre y apellidos	Leidy Moreno		Cedula de ciudadanía: 60.350.728
Edad	39	Lugar nacimiento	Villavicencio
Correo electrónico	leidymorenoc@hotmail.com		
Teléfono	6612196	Lugar residencia	Cali
Cargo: directora de la Corporación Educativa Omega.			

2. Entrevista semiestructura.	
Tiempo de la entrevista: 2 horas y 30 minutos.	
1	Buen día. Agradecemos el espacio otorgado. Háblenos sobre la historia de la Ceomega, hace cuánto funciona?
2	Con relación a lo anterior, cuáles han sido esos momentos significativos? De crisis o de éxito para la institución?
3	Que factores externos e internos favorecen o desfavorecen a la institución?
4	Le explicamos la matriz DOFA. Que puede decirnos sobre la Matriz Dofa y futuro de la institución?
5	Háblenos sobre la visión y misión de la institución?
6	Como vinculan Uds. A sus empleados y estudiantes a estas políticas institucionales? Ha existido dificultad en esta labor?
7	Cuenta con una visión y labor de gestionar el talento humano en la institución? Cómo funciona? En caso de existir.

8	Cuál cree Uds. Son los retos que afronta la institución para mejorar el talento humano y llevarlo a un buen clima laboral?
9	El buen clima organizacional o buen ambiente entre docentes, directivos, estudiantes, administrativo es un factor importante para Uds.? En caso positivo, como se interviene en este aspecto.
10	Para finalizar, desea expresar algo más sobre nuestra entrevista. Agradecemos el tiempo ofrecido.