



MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO

FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD

ESCUELA DE ESTUDIOS EN PSICOLOGÍA, TALENTO HUMANO Y SOCIEDAD

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA VIRTUAL

GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA

LÍNEA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES

TRABAJO DE GRADO

PERCEPCIÓN DE LOS COLABORADORES DE LA INSTITUCIÓN LICEO Y

PREESCOLAR TOMMY'S, SOBRE LA GESTIÓN DEL CAMBIO

PRESENTA:

YEIMY CAROLINA AHUMADA PINEDA COD.1611023227

SINDY VANESSA ESCOBAR ORDOÑEZ COD.1711024406

CAROL SABRINA GOMEZ OÑATE COD. 1611024484

NATALIA ANDREA AGUIRRE COD.1521026129

YULI ROJAS MENDEZ COD. 161102437

SUPERVISOR:

CLAUDIA JOHANNA SERRANO RODRÍGUEZ. MGS.

BOGOTÁ, AGOSTO - DICIEMBRE DE 2019.

Tabla de Contenidos	2
Resumen.	3
Introducción.	3
Planteamiento del problema	5
Pregunta de investigación.	5
Objetivo general.	5
Objetivos específicos.	5
Justificación.	6
Marco de Referencia.	7
Metodología.	12
Resultados.	14
Análisis de resultados.	15
Discusiones.	16
Conclusiones.	17
Limitaciones.	18
Recomendaciones.	19
Referencias bibliográfica	20

Resumen

La presente investigación tiene como finalidad identificar cual es la percepción de los colaboradores de la institución Liceo y Preescolar Tommy's, sobre la gestión del cambio, la población que se tomo fue de 6 colaboradores entre hombres y mujeres que llevan más de dos años trabajando en la institución, la metodología utilizada diseño narrativo, la técnicas de recolección es la entrevista en profundidad que demostrara la pertinencia de esta investigación, se realizó una revisión documental sobre el tema, los resultados de esta investigación fueron alentadoras, ya que se demostró que 5 de 6 personas entrevistadas están de acuerdo y con disposición de ayudar en la gestión de cambio en la institución educativa..

Palabras calve: cambio organizacional, pedagogía, estrategias, percepción, gestión de cambio.

Introducción.

En el mundo organizacional el cambio es un tema central, que por naturaleza influye en las necesidades externas e internas de la organización, además permite que se origine cambios dinámicos y abiertos permitiendo mayor competitividad ante otras organizaciones.

La vida de una organización estará permeada por largos períodos de transformaciones incrementales puntuados por cortos períodos de fuertes transformaciones. En los períodos de cambio evolucionario, la organización busca, a través de transformaciones leves e incrementales, alcanzar congruencia. La congruencia es la consistencia interna entre estrategia, estructura, cultura, gente y procesos que permiten alinear la organización sobre una misma dirección. Estos extensos períodos son alterados por momentos cortos de cambio revolucionario, instigados por las cambiantes condiciones en el ambiente, ciclos de productos, entre otros (Hinings & Slack, 2004 citado por Joaquín Romero, 2013, p.41)

Todos los cambios conllevan a incertidumbre, dudas, conflictos y expectativas a futuro, puesto que las organizaciones están compuestas por personas(todas diferentes y con formas de

ver, pensar y actuar, tanto en cultura, religión, creencias y valores) sin embargo la complejidad de las organizaciones modernas buscan potenciar las habilidades de los colaboradores como en conocimientos, capacidades, interacciones y actitudes logrando así un ambiente de bienestar para todos (Revista Colombiana de Psicología, 2002). Así mismo, dentro de las organizaciones al generar cambios positivos y que estos sean prolongados mejoran el desempeño administrativo, laboral y social. Hoy en día, las organizaciones están expuestas a nuevos esquemas de funcionamiento, ya que cada día exige más conocimiento para estar a la vanguardia ante otras organizaciones, por eso el cambio debe estar ejecutándose desde el más alto puesto de jerarquía (presidente, director, gerente, etc.), hasta el más bajo puesto de jerarquía (porteros, aseadoras, conserjes, operarios, etc.).

Los cambios en las organizaciones cumplen también con el papel de tamiz, saber quiénes pueden con lo planteado para mejorar el funcionamiento de la empresa y quienes realmente no lo están. El cambio organizacional se ve en el día a día como método para mejoramiento continuo, así mismo las personas pasan gran parte de su vida trabajando en las organizaciones para alcanzar sus objetivos personales o profesionales y a su vez las organizaciones dependen de las personas para operar y alcanzar el éxito.

Planteamiento del problema

El Liceo Tommy's fundado en 1.988, año tras año se ha ido ampliando la primaria, posteriormente el bachillerato y la media. Como respuesta a una serie de necesidades creadas por la misma comunidad. Abrió sus puertas a 65 educandos del grado preescolar en febrero de 1.988 el cual año tras año se ha ido incrementando los cupos. (Liceo y Preescolar Tommy's, s.f)

Después de varios años de funcionamiento la institución Liceo y Preescolar Tommy's ubicado en el sector de la Estancia en la localidad de Ciudad Bolívar, ha mantenido una estructura organizacional que hasta el momento ha generado que la comunidad educativa fluctúe y no se

evidencie sentido de pertenencia, por lo cual se hace necesario conocer las fases de desarrollo del plan de mejoramiento del proceso de gestión del cambio.

Pregunta

¿Cuál es la percepción de los colaboradores de la institución Liceo y Preescolar Tommy's, sobre la gestión del cambio?

Objetivo General

Identificar cual es la percepción de los colaboradores de la institución Liceo y Preescolar Tommy's, sobre la gestión del cambio.

Objetivos específicos

1. Indagar sobre el proceso de gestión del cambio en la institución educativa.
2. Establecer la necesidad de gestión del cambio que actualmente tiene la Institución educativa.
3. Describir la información que los colaboradores de la institución Liceo y Preescolar Tommy's, tienen sobre la gestión del cambio.

Justificación.

La importancia del desarrollo e implementación de nuevas estrategias y metodologías en las instituciones educativas son progresivas, puesto que la educación y sus parámetros son cambiantes y han evolucionado con el paso de los años, hay que recordar que en el año 1945 en Colombia la población estudiantil era tan solo de 680 mil estudiantes en primaria los cuales abandonaban la escuela tras pasar el primer año escolar, desde aquí se dieron las primeras necesidades de cambio, las cuales no han cesado, la búsqueda del bienestar de las familias ha sido el principal motor para los cambios generados dentro y fuera de las instituciones, la excelencia es una necesidad de logro para cada individuo y varia por consecuencia del entorno.

A inicio, en las instituciones eran materias básicas como matemáticas, español un poco de historia y geografía y se enfatizaba en la enseñanza de las labores propias del género y de los oficios familiares, que por esa época era la agricultura; la evolución muestra que ahora las instituciones abarcan más temas y materias en las que los niños se ven sometidos a fuertes presiones académicas, por eso es importante el generar y desarrollar estrategias por parte del cuerpo de docentes, padres de familia y núcleo escolar, pues éstos siempre deben estar en pro del progreso y el bienestar de los estudiantes.

Esta investigación busca identificar cual es la percepción de los colaboradores de la institución Liceo y Preescolar Tommy's, sobre la gestión del cambio y además establecer la necesidad de gestión del cambio que actualmente tiene la Institución educativa para que así mismo, la institución logre estar a la vanguardia generando un cambio de crecimiento hacia los estudiantes, padres de familia y docentes, generando lineamientos para un mejor futuro, creando desarrollo y conocimiento y a la vez manteniéndose innovadores y receptivos a los cambios.

Marco de Referencia.

Marco conceptual

El termino cambio organizacional empieza a salir a la luz con la crítica de Beckhard (1969) que lo define como la planificación, que implica todos los niveles jerárquicos que rompe el confort de la organización, de modo que éstas puedan adaptarse mejor a nuevas tecnologías, mercados, desafíos, y al aturdidor ritmo de los propios cambios (Unid, s.f,p.2). Según (Iazzati, 2013) define gestión de cambio como el cambio en cualquiera de los elementos de una organización, estrategia, estructura de sistemas, etc. Otra manera de definirlo es como un enfoque

diseñado para gestionar los cambios en relación a las personas y a la organización con el objetivo de obtener los resultados comerciales deseados y de ayudar a la administración, los empleados y las partes interesadas en el cambio de su entorno laboral. Así mismo, el ser humano genera ideas, conocimientos y aprendizajes basándose en su perspectiva de ver la realidad a través de experiencias vividas por medio de sus sentidos, puede generar ideas erróneas tanto como verdaderas, dependiendo además del contexto y el tiempo, según (MELGAREJO, 1994)

La percepción debe ser entendida como relativa a la situación histórico-social pues tiene ubicación espacial y temporal, depende de las circunstancias cambiantes y de la adquisición de experiencias novedosas que incorporen otros elementos a las estructuras perceptuales previas, modificándolas y adecuándolas a las condiciones. (p.50)

De tal modo hay que resaltar que la pedagogía es una ciencia que estudia la educación y la enseñanza; esto incluye la planificación, evaluación y ejecución de los contenidos necesarios para cada etapa de la vida, etapas que el individuo percibe y canaliza por su experiencia. A través de la pedagogía se utiliza métodos que sirven para transmitir de forma correcta el conocimiento, y lograr a largo plazo la adquisición de competencias por parte del receptor. (rodriguez, 2015). Hoy en día el concepto de estrategia (guía en operaciones de guerra) es utilizada como una herramienta de ayuda dentro de las organizaciones que hace referencia a la planificación de tácticas correctas para alcanzar un resultado esperado. (Nalebuff, 2010)

Marco teórico

La definición de cambio organizacional hace referencia a las múltiples reformas aplicadas a una organización, con el fin de adaptarse y actualizarse a las exigencias de los mercados y de esa manera estar a la vanguardia. Estas pueden ser reformas desde la raíz o pequeñas adaptaciones de los procesos internos. Generalmente están impulsadas por la alta gerencia, (Cardenes, 2014) que

es el ente encargado de generar los modelos de gestión del cambio dentro de su entidad, y de impulsar la buena adaptación de los involucrados con el proceso. Hacia los años 80 el término evoluciona cada vez más, donde el conocimiento, la ciencia y tecnología está en pro de las organizaciones.

Sin embargo, el trabajo constante y cambiante dio nuevas formas de impulsar las organizaciones con ayuda de los trabajadores, como la implementación de equipos de trabajo, motivación, manejo de conflictos, iniciativas y estrategias para el mejoramiento del desempeño administrativo y laboral. En el año 2000 las organizaciones pasan por un cambio de globalización, que exigen más estar a la vanguardia ante otras organizaciones según (Álvarez, 2000,p.1) las nuevas formas de organización flexibles, demuestran ser más eficientes que los modelos administrativos tradicionales. Esto indica que las organizaciones tienden a la grandeza de la expansión del mercado apuntando a las nuevas exigencias de la sociedad.

Sin embargo, en las instituciones educativas se ha mantenido los procesos desde sus inicios y ahora no están dando resultados, por tal motivo es indispensable que las escuelas cambien sus modelos educativos, con los que están siendo tendencia en la actualidad para continuar en funcionamiento. Es cierto que los cambios pueden presentar incertidumbres, dudas e inquietudes hacia el futuro, pero se debe tener en cuenta que los cambios buscan siempre una mejoría en todos los campos de aplicación, los directivos toman en cuenta la posibilidad de la aparición de resistencia ante los cambios futuros, por tal razón las organizaciones dependen del nivel de compromiso que tengan sus colaboradores durante los procesos de adaptación. además como lo manifiesta Hornsten y Burke la obligatoriedad de formular diagnóstico situacionales y estudiar los cambios de comportamiento entre personas y grupos; principalmente los que se refieren a: comunicación, planeación de la organización y toma de decisiones (Ambriz, 2009. p.246), ayuda a establecer y fortalecer las organizaciones apuntando hacia un mismo objetivo.

Por consiguiente, el cambio organizacional que debe hacer la institución educativa TOMMY'S debe tener en consideración a sus empleados y debatir con ellos sus cambios y sus estrategias y decidir cuáles son los factores que requieren un cambio y cuales solo necesitan ajustes. El compromiso con la institución está relacionado con el compromiso que siente por el lugar de trabajo, esto es crucial en estos procesos, pues de este depende que los trabajadores decidan quedarse dentro de la organización y hacer de ella un mejor visión de la que ya poseen.

En el ámbito educativo, los nuevos líderes deben ser capaces de gestionar oportuna y adecuadamente el cambio que las instituciones requieren, no sólo para adaptarse a las nuevas condiciones sociales, sino que además puedan participar activamente en la promoción de una sociedad más justa (Burns, 1978; 2003). De esta forma, el liderazgo transformacional tiene un papel importante en las instituciones educativas, que tienen el reto de reformarse para responder a las necesidades sociales. (Alatorre, 2013,p.1)

La educación como organización administrativa debe ir evolucionando con el paso del tiempo, los modelos educativos no pueden ser estáticos, puesto que los tiempos, la sociedad, la cultura, el avance tecnológico y los diferentes esquemas de educación que surgen cada día con las disciplinas educativas hacen necesario el replanteamiento de los estándares de enseñanza y esto conlleva a los cambios operacionales que surgen con el paso del tiempo. El liderazgo dentro de las instituciones está basado en modelos educativos de los años 80 y 90 pero que con el paso agigantado de la tecnología nuevos pensamientos educacionales ya no son útiles para la época en la que estamos, por lo cual los cambios en las instituciones educativas deben ser constantes y frecuentes, pues el ritmo de vida y las necesidades varían según la época.

El liderazgo educativo exige cualidades y características que hacen posible una sociedad más humana, donde los actores del proceso educativo generen una dinámica de proyección y, de valores y de principios éticos que se enmarquen en el desarrollo de la

persona, y cuyo proyecto de vida lo lleve a interrogarse sobre el papel que desempeñará en la sociedad. (Revista EAN, s.f, p.115)

Es necesario que el liceo preescolar Tommy's haga un cambio organizacional, es indispensable que los trabajadores se comprometan con los nuevos lineamientos y parámetros que buscan el bienestar de todos los que están implicados como docentes, cuerpo directivo, estudiantes y la comunidad para así mejorar la calidad de vida en la sociedad.

Marco Empírico

Santiago de Chile (Orlando, 2008) realizó una investigación en el Colegio Institución Teresiana, el objetivo fue investigar algunas variables del comportamiento organizacional entre estas; la motivación, el liderazgo, la comunicación, etc... aplico algunas técnicas de recolección de datos como entrevistas e informantes claves, aplicadas a once grupos representativos de la institución educativa, en conclusión le fue posible constatar que en el proceso de selección de profesores constituyen ejes fundamentales en construcción de un modelo propio de calidad de la institución educativa. (Mailyn, 2008) realizó un trabajo de grado en el instituto Técnico Industrial de Zipaquirá, donde utilizo la matriz de Vester como herramienta para saber el problema más apremiante de la institución, aplicó entrevistas a 8 directivos de la institución, su principal objetivo fue generar importancia en el colegio frente a procesos pedagógicos, planeación escolar y servicio al cliente el resultado fue bueno ya que tanto los directivos como alumnos estuvieron comprometidos en el cambio en pro del Instituto. (Heidi, 2017) realizó un proyecto en el cual su principal objetivo fue la implementación de un modelo de gestión para el cambio organizacional de en la Universidad EAN, utilizo variables como; resistencia al cambio, liderazgo y cambio organizacional, aplico encuestas y revisión bibliográfica detallada con el propósito de identificar barreras frente al cambio organizacional en la institución destaco los hallazgos más importantes para así implementar un modelo de gestión de cambio. (Ospina, 2017) realizaron una

investigación cuantitativa con dos variables, la gestión de cambio y el impacto de proyectos de desarrollo con el objetivo de identificar el vínculo entre la gerencia y la gestión del cambio en instituciones educativas trabajando en diez instituciones de la ciudad de Manizales con instrumentos de recolección de datos para luego tabularlos, con lo resultados obtenidos y en conclusión la gerencia educativa apporto a los procesos de innovación para el desarrollo y la sostenibilidad de proyectos educativos. (Marquez, 2017) realizaron un trabajo de investigación acerca del proceso de cambio organizacional en una escuela de primaria del estado de sonora en San Luis Potosí, con enfoque cualitativo su objetivo fue identificar respuestas al cambio organizacional y educacional el objeto de estudio fueron los docentes y directivos de educación primaria les realizaron encuestas, entrevistas estandarizadas y notas de campo en resultados los participantes expresaron malestar por incorporar nueva estructura organizacional pero mostraron su mejor disposición al cambio. (Flores, 2018) realizo una investigación de tipo cualitativo con diseño no experimental con corte transversal, donde su principal objetivo fue establecer la relación que existe entre cambio organizacional y desarrollo organizacional en primaria y secundaria de la I.E Brígida Silva de Ochoa chorrillos- Perú, la muestra fueron 86 servidores de la institución los instrumentos aplicados fueron Rho de Spearman el cual le determino una correlación positiva entre las variables, a un mejor nivel de cambio organizacional es mejor desarrollo organizacional.

Metodología

Es una investigación cualitativa con un diseño narrativo que según (Ero Del Canto, 2012,p.191) “Emerge esencialmente de la persona y de su testimonio sea oral o escrito, que son comprendidos a través de dispositivos como la memoria, la identidad y la sociabilidad por lo cual siempre estará presente la intersubjetividad” donde se busca describir y analizar todas las dimensiones psicológicas y contextuales de ser humano, en esta investigación se pretende

identificar cual es la percepción de los colaboradores de la institución Liceo y Preescolar Tommy's, sobre la gestión de cambio, realizadas a personas que trabajen dentro de la institución, con el fin de obtener una visión más detallada sobre la percepción sobre la gestión de cambio en la institución.

Muestra

La población de estudio fueron personas que trabajen en la institución Liceo y Preescolar Tommy's ubicado en el sector de la Estancia en la localidad de Ciudad Bolívar, se tomaron 6 colaboradores tanto hombres como mujeres que lleven trabajado aproximadamente más de dos años en la institución.

Instrumentos

Se utilizará como técnica de recolección de datos la entrevista en profundidad, que tal como lo indica Taylor y Bogdan (1987) el investigador busca la comprensión de las personas (informantes o entrevistados) con respecto a un tema específico, a través de experiencias o percepciones sobre un tema en general; el entrevistador se sumergirá en un escenario, basándose en una conversación normal para conseguir un rapport adecuado y así poder tomar nota de las conductas observadas sin que el informante se sienta intimidado, además de lograr experimentar esa realidad tal como el informante la percibe. La entrevista en profundidad se elaboró con la finalidad de identificar y describir cual es la percepción de los colaboradores de la institución Liceo y Preescolar Tommy's, sobre la gestión del cambio el cual será grabada en audio para garantizar el contenido y respuestas del informante por otro lado, la entrevista contará con 5 preguntas que servirá de guía para la recopilación de información requerida para esta investigación.

Estrategia de análisis

El desarrollo de esta investigación se establecerá por medio de una serie de fases, las cuáles se describen a continuación:

Fase 1: Se construirá la entrevista en profundidad: Para establecer las preguntas que ayudaran a guiar la entrevista, se tuvo en cuenta la información recopilada en los antecedentes de este tema a investigar y se ha seleccionado cuatro preguntas que servirán a direccionar esta entrevista. 1 ¿Usted que entiende por gestión de cambio?, 2 ¿Tiene conocimiento si la institución ha implementado la gestión de cambio?, 3 ¿Considera que la institución Liceo y Preescolar Tommy´s necesita un cambio organizacional y por qué?, 4 ¿Estaría dispuesto ser un agente de cambio para la institución Liceo y Preescolar Tommy´s? y 5 Para que haya una gestión de cambio en la institución Liceo y Preescolar Tommy´s es porque han surgido algunas necesidades que deben suplirse ¿qué necesidades atraviesa la institución Liceo y Preescolar Tommy´s?

Fase 2: Aplicación de la entrevista: Se visitará la institución Liceo y Preescolar Tommy´s ubicado en el sector de la Estancia en la localidad de Ciudad Bolívar, donde se buscarán 6 colaboradores tanto hombres como mujeres que lleven trabajado aproximadamente más de dos años en la institución que quieran participar voluntariamente en esta entrevista.

Fase 3: Análisis de la información: Según con los relatos contados por los colaboradores, cada entrevistador deberá registrar en una bitácora los detalles o sucesos que ocurrieron en la entrevista de igual manera se transcribirá la entrevista del colaborador para analizar las respuestas obtenidas. Luego se extraerá las categorías que puedan surgir de la información recolectada, también se realizará una matriz que permita establecer la vinculación de dichas

categorías para así lograr tener una información más detallada que permita hacer un análisis exhaustivo y completo de la investigación.

Resultados

Categorías y Códigos

Categoría 1	Gestión de Cambio: No sabe (GCNS) / Cambio Organizacional (GCCO)
Categoría 2	Proceso de Gestión: Revisión de calidad (PGRC) / Alianza (PGAL) / No Sabe (PGNS)
Categoría 3	Agente de Cambio: Si (AGS) / No (AGN)
Categoría 4	Necesidades: Comunicación (NCM) / Nivel Académico (NNA)
Categoría 5	Cambio Organizacional: Si (COS) / No (CON)

Tabla 1: Muestra de matriz para establecer vinculación entre categorías

Percepción de los colaboradores de la Institución Liceo y Preescolar Tommy's, sobre la gestión del cambio.

Entrevista/ Categoría	1	2	3	4	5	6
Gestión de Cambio	GCCO	GCCO	GCCO	GCNS	GCCO	GCCO
Proceso de Gestión	PGRC	PGRC	PGAL	PGNS	PGRC	PGRC
Agente de	AGS	AGS	AGS	AGN	AGS	AGS

Cambio						
Necesidades	NNA	NNA	NCM	NCM	NCM	NNA
Cambio	COS	COS	COS	CON	COS	COS
Organizacional						

(Ver resultados de la entrevista en Anexos)

Análisis de los resultados

Dando respuesta a la pregunta problema ¿Cuál es la percepción de los colaboradores de la institución Liceo y Preescolar Tommy´s, sobre la gestión del cambio? Se puede determinar que, de las seis personas entrevistadas, cinco tiene una percepción de compromiso tanto con la institución como para su crecimiento personal y profesional, pues considera que es necesario que dentro de la institución educativa se genere con mayor fuerza una gestión de cambio organizacional, ya que solo la institución cumple con los requisitos establecidos por la ley, sin embargo son pocas las estrategias de mejora implementadas para brindar un mejor servicio a la comunidad educativa, esto generando deserción de estudiantes e insatisfacción por los clientes (padres de familia), además de un clima laboral desfavorable para los colaboradores del plantel.

2: COS: “sí, porque los estudiantes no permanecen como tal en la institución, si no que desertan y no culminan el ciclo en el colegio” 3: NCM: “tener un cambio y una mejor comunicación dentro y fuera de la institución para que realmente la gente se sienta conforme con lo que se le está brindando en la institución” 4: AGN: “pues la verdad no en esta institución, siento que ya culminé un ciclo en este colegio y estoy buscando otras oportunidades”

Además, teniendo en cuenta en el resultado obtenido en las entrevistas en profundidad y de acuerdo con el objetivo específico el cual pretendía establecer la necesidad de gestión del cambio que actualmente tiene la Institución educativa, se pudo evidenciar que la institución tiene falencias en la comunicación asertiva dentro y fuera de la institución, que se genera desde la parte administrativa, donde la información fluctúa y llega ser errónea o poco entendible para los colaboradores y estudiantes, esto generando confusiones a la hora de ejecutar una orden.

3: NCM: “tener un cambio y una mejor comunicación dentro y fuera de la institución para que realmente la gente se sienta conforme con lo que se le está brindando en la institución”

4: NCM: “considero que solamente es la comunicación asertiva que debe haber en la empresa, como consolidar los diferentes puntos de vista para que haya un mejor canal de comunicación y la receptividad”

Discusión

Investigando en libros y artículos científicos acerca de la gestión de cambio en comunidades educativas, encontramos que la educación ha estado en una constante evolución, pudimos observar como algunas instituciones les cuesta más entrar en los nuevos cambios que a otras.

La investigación que realizamos en la institución Liceo y Preescolar Tommy´s ,se pudo evidenciar algunas falencias, como que se su estructura organizacional se mantiene aún muy tradicional, por tal razón es necesaria una gestión de cambio, teniendo en cuenta la opinión de las personas que trabajan allí, de cómo perciben ellos una gestión de cambio y si están dispuestos a ser parte de ella, con el fin de estar a la altura de los nuevos retos educativos, que cada día nos presenta la innovación del cambio constante.

Pudimos analizar que Colombia ha estado sumergida en una zona de confort, con las mismas líneas de educadores, las mismas materias básicas, el pensamiento tradicional frente a la enseñanza.

El cambio es interesante en este ámbito, para que los estudiantes avancen y aprendan de manera diferente, no es posible que mientras que la tecnología avanza sin parar, las instituciones de nuestro país se mantengan en lo mismo de décadas anteriores. Sin embargo comprendimos que por más que existan ideas innovadoras, no se podrá restar importancia a la base fundamental de un verdadero cambio en una organización, y con esto nos referimos al recurso más importante de una compañía, como lo es el recurso humano, que jamás podrá ser reemplazado por máquinas sin importar el pasar de los años; el trabajo en equipo, la motivación, la capacitación, la comunicación asertiva y la disposición tanto de los directivos como de cada uno de los colaboradores, son aspectos fundamentales en toda organización que quiera estar a la vanguardia de la innovación y en constante crecimiento, de esta manera posesionarse como una de las mejores, no solo por brindar calidad a sus clientes, sino un ambiente laboral favorable y ameno para sus colaboradores.

Conclusiones

Dentro del análisis expuesto podemos concluir que en las últimas décadas las organizaciones han venido cambiando a pasos agigantados, debido a las nuevas tendencias que marcan el paso, una de ellas es la tecnología, es una de las que más aportes ha hecho a la gestión del cambio sin embargo, como hemos podido ver el recurso humano, la motivación, el trabajo en equipo, la comunicación asertiva y la disposición de los colaboradores, no dejan de ser elementos indispensables en el crecimiento de una compañía.

Se pudo evidenciar que los colaboradores del Liceo Preescolar Tommys tenían conocimiento sobre gestión del cambio, están dispuestos a ser parte del el, son conscientes que son piezas fundamentales en este camino hacia la excelencia, con el fin de garantizar su propio bienestar y crecimiento de la comunidad a quien se les presta el servicio.

Concluimos que es importante trabajar articuladamente en los procesos de gestión educativa y gestión administrativa para lograr el propósito, mientras que la gestión del cambio encuentra su sustento en la administración, es por ello que ambas gestiones pueden trabajar de manera mancomunada para fortalecer las transformaciones de las organizaciones socio-educativas.

Como en todo proceso de cambio hay personal que no está dispuesto a salir de su zona de confort, sin embargo, es el precio que tiene la gestión del cambio, la cual en el camino mostrará el equipo idóneo para seguir creciendo como Institución.

Limitaciones

Durante el desarrollo de nuestra investigación nos enfrentamos a algunas dificultades al realizar las entrevistas, ya que los docentes estaban al principio apáticos a participar en la grabación, pues temían no responder bien a lo que se les iba a preguntar, aparte de que tenían poco tiempo, pues la investigación concordó con la finalización de actividades de la institución y el tiempo apremiaba.

Otra de las limitaciones presentadas por parte del grupo, fue un poco de incertidumbre por la actitud que pudieran presentar los directivos, frente a la indagación sobre que tanto conocen sobre la gestión del cambio en su institución, llegando a no ser efectivas las respuestas, y que el mensaje que les estuviésemos dando no fuera claro y bien interpretado, por consiguiente, la investigación se inclinaría a un plano emocional y poco objetivo.

Recomendaciones

Una vez concluida esta investigación podemos sugerir:

Que es importante que las instituciones educativas tengan dentro de sus gestiones un área encargada de mantener al personal capacitado en la importancia sobre la gestión del cambio en el crecimiento no solo de la institución sino del personal que labora allí.

Sería útil fortalecer el área de recursos humanos dentro de las instituciones educativas, con el fin de mejorar el desempeño de los colaboradores ya que, por ser una empresa dedicada a estudiantes y padres de familia, se pierde el interés por el empleado, lo que genera desinterés por los mismos de ser parte del crecimiento de la institución y buscar nuevos horizontes, lo que conlleva a no tener estabilidad laboral lo que podría afectar tanto al colaborador como a la institución.

Analizar con mayor detenimiento, qué herramientas o estrategias, pueden utilizar los directivos de las instituciones educativas, para no se estancuen, si no que se encuentren en un verdadero cambio continuo, ya que es usual que los avances y las mejoras se queden en el papel y no vayan a la práctica.

Hacer campañas de comunicación asertiva dentro y fuera de la institución orientadas a difundir información sobre los nuevos cambios de gestión que se pueden implementar en las instituciones educativas para mejorar y estar a la vanguardia ante otras instituciones.

Referencias

- Alatorre, A. V. (2013). *INTERDEPENDENCIA ENTRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, CULTURA, ORGANIZACIONAL Y CAMBIO EDUCATIVO: UNA REFLEXIÓN*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/551/55125665006.pdf>
- Álvarez, A. B. (2000). *Cambio organizacional y cambio en los paradigmas de la administración*. Obtenido de <https://revistaiztapalapa.izt.uam.mx/index.php/izt/article/view/568/721>

- Ambriz, G. S. (2009). *EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL: UNA ESTRATEGIA DE CAMBIO PARA LAS INSTITUCIONES DOCUMENTALES*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/635/63511932013.pdf>
- Cardenes, J. f. (2014). *gestion del cambio, accion empresarial* . editorial empresarial .
- Ero Del Canto. (04 de ABRIL de 2012). *INVESTIGACION Y METODOS CUALITATIVOS:UN ABORDAJE TEORICO DESDE UN NUEVO PARADIGMA*. Obtenido de PORTAL DE REVISTAS ELECTRONICAS : <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n40/art09.pdf>
- Flores, A. M. (2018). *Cambio organizacional y desarrollo organizacional en la institucion educativa Brigida Silva de Ochoa Chorrillos*. Obtenido de Escuela de Prospgrados, Universidad Cesar Vallejo: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/23134/Miguel_FJ..pdf
- Heidi, P. R. (2017). *Propuesta para la implementación de un modelo de gestión de cambio organizacional en la Universidad EAN*. Obtenido de Universidad EAN: <https://repository.ean.edu.co/handle/10882/9004>
- Joaquín Romero, S. M. (2013). *Sobre el cambio organizacional. Una revisión bibliográfica*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/818/81828692004.pdf>
- lazzati, s. (2013). *la toma de desiciones* . buenos aires, argentina: granica.
- Liceo y Preescolar Tommy´s. (s.f). *Liceo tommy´s*. Obtenido de <http://liceotommys.edu.co/es/liceo-y-preescolar-tommys/#>
- Mailyn, C. P. (2008). *La función de la comunicación organizacional en la pedagogía : un asunto que va más allá de los medios escolares*. Obtenido de Pontificia Universidad Javeriana: <https://javeriana.edu.co/biblos/tesis/comunicacion/tesis138.pdf>
- Marquez, V. (2017). *experiencia del cambio organizacional impuestos y propuestos: el caso de una escuela que se incorporo al programa de escuelas de tiempo completo*. Obtenido de Congreso nacional de investigacion educativa: <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/1600.pdf>
- MELGAREJO, L. M. (1994). *Sobre el concepto de percepción*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/747/74711353004.pdf>
- Nalebuff, A. K. (2010). *el arte de la estrategia* . barcelona, españa : Antoni Bosch.
- Orlando, G. C. (2008). *Universidad Alberto Hurtado Jesuita Chile*. Obtenido de Colegio Institucion Teresiana un modelo de calidad educativa: <http://repositorio.uahurtado.cl/bitstream/handle/11242/5428/MGDEGalaz.pdf>
- Ospina, B. (2017). *la gerencia educativa y la gestion de cambio* . Obtenido de Universidad Catolica de Manizales: <http://revistas.unilibre.edu.co/index.php/dialogos/article/download/1429/1063/>
- R.Bogdan, S. T. (1987). *Introduccion a los metodos cualitativos de investigacion la busqueda de significados*. (Paidos, Ed.) Barcelona.
- Revista EAN. (s.f). *Liderazgo educativo en el siglo XXI,desde la perspectiva del emprendimiento sostenible*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n81/n81a06.pdf>
- rodriguez, v. (2015). *teoria general de la educacion* . trillas .
- Unid. (s.f). *Desarrollo Organizacional*. Obtenido de <http://brd.unid.edu.mx/recursos/derecho%20admvo/Bloque06/VIII.5%20DESARROLLO%20ORGANIZACIONAL.pdf>

Anexos

Entrevista 1

Entrevistador: Buenas tardes profesora gracias por aceptar participar en esta entrevista, me podría decir cuál es su nombre en que área se desempeña, y cuántos años lleva en la institución.

Profesor: Buenos días mi nombre es Giovanny Villamil soy licenciado en ciencias sociales y llevo en el liceo Tommy's 9 años.

Entrevistador: Gracias profe Giovanny por participar en esta entrevista

Entrevistador: ¿Usted que entiende por gestión de cambio?

Profesor: son todas las modificaciones que desarrolla la institución a nivel de todos los planes y todos los entes para hacer una mejora de todo lo que es los proyectos institucionales y planes de área, planes de aula etc...

Entrevistador: ¿tiene conocimiento si la institución ha implementado la gestión de cambio?

Profesor: sí, claro la institución está siendo revisada por la secretaria de educación, por tal razón están en continuos cambios en los procesos que lo ameritan.

Entrevistador: ¿Considera que la institución Liceo Preescolar Tommys necesita un cambio organizacional, Y por qué?

Profesor: en este momento si, el mayor énfasis lo pondría yo para tener más estudiantes, hacer como una mejor proyección, pues a nivel de la difusión de publicidad y de la organización del colegio, para tener más estudiantes de los que tenemos y adecuarlos a todo lo que son las políticas nacionales.

Entrevistador: ¿Estaría dispuesto a ser un agente de cambio para la institución Liceo Preescolar Tommys?

Profesor: sí, claro, porque de todas maneras estas experiencias me sirven a mí también me enriquecen a mí y enriquecen a la institución, de todas maneras, somos un participante de la comunidad educativa.

Entrevistador: ¿Para que haya una gestión de cambio en la institución Liceo Preescolar Tommys es porque han surgido algunas necesidades que deben suplirse, que necesidades atraviesa la institución Liceo Preescolar Tommys?

Profesor: Bueno, pues como lo ratifico para una mejor competitividad, para que haya más estudiantes, subir el nivel académico para que eso nos proyecte dentro de la comunidad, y pues a nivel pedagógico considero que llevamos una buena pauta, pero pues siempre tenemos o tendemos a mejorar entonces por eso el colegio se preocupa por hacer planes de mejora continuamente.

Entrevistador: Muchas gracias profe Giovanni por su colaboración.

Profesor: con mucho gusto.

Entrevista 2

Entrevistador: Buenas tardes Coordinadora, gracias por aceptar participar en esta entrevista, me podría decir cuál es su nombre, en qué área se desempeña, y cuántos años lleva en la institución

Coordinadora: Buenos días mi nombre es Lida Janeth Mancipe coordinadora académica del liceo preescolar Tommy's, llevo trabajando 5 años en la Institución.

Entrevistador: Lida, vas a participar en una entrevista para nuestra investigación de practica 2 sobre cambio organizacional.

¿Usted que entiende por cambio organizacional?

Coordinadora: yo entiendo como gestión del cambio, cuando una empresa o una institución quieren cambiar ciertos aspectos o ciertas áreas de la organización para que generen un cambio en las necesidades que presenta la compañía.

Entrevistador: ¿tiene conocimiento si la institución ha implementado la gestión de cambio?

Coordinadora: Si, la institución se encuentra vigilada tanto por la secretaria de educación, el ministerio de educación y la ISO, esto hace que la institución este en una continua gestión de cambio, sin embargo somos conscientes que hay áreas que deben ser reestructuradas para que la institución tenga mejores resultados.

Entrevistador: ¿considera que la institución del liceo preescolar Tommy's necesita un cambio organizacional y por qué?

Coordinadora: sí, porque los estudiantes no permanecen como tal en la institución, si no que desertan y no culminan el ciclo en el colegio y esto afecta el crecimiento de nuestra institución.

Entrevistador: estaría dispuesto a ser un agente de cambio para la institución liceo preescolar Tommy's.

Coordinadora: si, es necesario, si estaría dispuesta a ser una agente de cambio, es bueno ser parte del crecimiento de una institución.

Entrevistador: ¿para que haya una gestión de cambio en la institución liceo preescolar Tommy's es porque han surgido algunas necesidades que deben supliesen, ¿qué necesidades atraviesan la institución liceo preescolar Tommy's?

Coordinadora: Como tener más conocimiento sobre el énfasis y aumentar el manejo de la lengua extranjera.

Entrevistador Gracias profesora Nandi por su colaboración.

Coordinadora: con mucho gusto.

Entrevista 3

Entrevistador: Buenas tardes profesora gracias por aceptar participar en esta entrevista, me podría decir cuál es su nombre en que área se desempeña, y cuántos años lleva en la institución.

Mi nombre es Carolina Moreno Orientadora del colegio liceo preescolar Tommys, llevo 5 años laborando en la institución.

Entrevistador: ¿qué entiende por gestión de cambio?

Orientadora: serian varias dependencias o modificaciones en una estructura organizacional para que el funcionamiento sea diferente y realmente se pueda brindar una satisfacción al cliente o a las personas que están recibiendo un servicio.

Entrevistador: ¿tiene conocimiento si la institución ha implementado la gestión de cambio?

Orientadora: pues creo que las alianzas que tienen el colegio con el Sena y otras Instituciones hacen parte de esa gestión de cambio e innovación.

Entrevistador: ¿considera que el liceo preescolar Tommys necesita un cambio organizacional y por qué?

Orientadora: si, considero que necesita un cambio, pienso que debería ver una coherencia entre los directivos gerencia y rectoría porque en ocasiones no se imparte bien las decisiones que son completamente diferentes y eso hace que la organización tenga una desestabilización y que eso se vea reflejado en el servicio que se está presentando a la comunidad.

Entrevistador ¿estaría dispuesto hacer una Agente de cambio para el liceo preescolar Tommys?

Orientadora: si estaría dispuesta hacer una Agente de cambio siempre y cuando se puedan entrar en una coherencia o estén de acuerdo los directivos o dando una misma directriz

Entrevistador: ¿Para que haya una gestión de cambio en la institución liceo preescolar Tommys es porque han surgido unas necesidades que beben deben suplirse ¿qué necesidades atraviesa el liceo preescolar Tommys?

Orientadora: en este momento es indispensable tener en cuenta Las competencias que tenemos a nuestro alrededor, no somos la única institución educativa privada que se encuentra en la comunidad y desde allí parte la necesidad de tener un cambio y una mejor comunicación dentro y

fuera de la institución para que realmente la gente se sienta conforme con lo que se le está brindando en la institución, desde ese momento siento que es una necesidad indispensable asumir el cambio frecuente y todas las cosas de cambio de la institución.

Entrevistador: Gracias Orientadora Carolina Por el tiempo y colaboración.

Orientadora: Con mucho gusto.

Entrevista 4

Entrevistador: Buenas tardes profesora gracias por aceptar participar en esta entrevista, me podría decir cuál es su nombre en que área se desempeña.

Buenos días mi nombre es Nandi Pineda soy la profe de artes.

Entrevistador: ¿cuantos años llevas en la institución?

Profesora: 4 años.

Entrevistador: Nandi vas a participar en una entrevista para nuestra investigación de practica 2 sobre cambio organizacional, ¿Usted que entiende por gestión de cambio?

Profesora: yo entiendo como gestión del cambio, cuando debemos entregar proyectos al colegio que hacemos con los estudiantes, creo.

Entrevistador: ¿tiene conocimiento si la institución ha implementado la gestión de cambio?

Profesora: mmm la verdad no lo tengo muy claro, yo creo que sí.

Entrevistador: ¿considera que la institución del liceo preescolar Tommys necesita un cambio organizacional y por qué?

Profesora: frente a la organización como tal considero que no, lo que necesita de pronto es una reforma a las prácticas de buenas comunicación y frente a eso si surgen varios puntos de vista pero en cuanto a la organización general no.

Entrevistador: estaría dispuesto a ser un agente de cambio para la institución liceo preescolar Tommy's.

Profesora: pues la verdad no en esta institución, siento que ya culminé un ciclo en este colegio y estoy buscando otras oportunidades.

Entrevistador: ¿para que haya una gestión de cambio en la institución liceo preescolar Tommy's es porque han surgido algunas necesidades que deben supliesen, ¿qué necesidades atraviesan la institución liceo preescolar Tommy's?

Profesora reitero, considero que solamente es la comunicación asertiva que debe haber en la empresa, como consolidar los diferentes puntos de vista para que haya un mejor canal de comunicación y la receptividad a lo que se quiere sea mejor a lo que actualmente hay.

Entrevistador Gracias profesora Nandi por su colaboración.

Profesora: con mucho gusto.

Entrevista 5

Entrevistador: Buenas tardes profesora gracias por aceptar participar en esta entrevista, me podría decir cuál es su nombre en que área se desempeña, y cuántos años lleva en la institución.

Profesora: Buenas tardes mi nombre es Camila Cangrejo soy docente de primaria trabajo desde hace cuatro años en el Liceo y Preescolar Tommys

Entrevistador: ¿qué entiende por gestión de cambio?

Profesora: Entiendo por gestión de cambio, cuando una organización se dispone a mejorar los procesos internos de su empresa, con el fin de mejorar su estado actual.

Entrevistador: ¿tiene conocimiento si la institución ha implementado la gestión de cambio?

Profesora: Si, el colegio esta con auditorias de calidad que le exigen, hacer mejoras en lo que están fallando.

Entrevistador: ¿considera que el liceo preescolar Tommys necesita un cambio organizacional y por qué?

Profesora: Definitivamente si, la institución tiene una gran estructura física la cual se está desperdiciando, ya que hay pocos estudiantes para explotar su capacidad junto con otras áreas que necesitan ser reformadas.

Entrevistador ¿estaría dispuesto hacer una Agente de cambio para el liceo preescolar Tommys?

Profesora: Si claro, considero que es muy importante ser parte del cambio en una organización, ya que me permite crecer en mi área profesional y como persona, me saca de mi zona de confort, los cambios traen crecimiento personal.

Entrevistador: ¿Para que haya una gestión de cambio en la institución liceo preescolar Tommys es porque han surgido unas necesidades que deben suplirse ¿qué necesidades atraviesa el liceo preescolar Tommys?

Profesora: Considero que una de las necesidades principales del Liceo Preescolar Tommy's es mejorar sus canales de comunicación en el área administrativa, ya que es una de las falencias más notorias, teniendo esta mejora será más sencillo establecer planes de mejora en cuento a los servicios que prestan a sus clientes.

Entrevista 6

Entrevistador: Buenas tardes profesora gracias por aceptar participar en esta entrevista, me podría decir cuál es su nombre en que área se desempeña, y cuántos años lleva en la institución.

Profesora: Buenas tardes mi nombre es Mayra Colmenares soy docente de Artes, trabajo desde hace cuatro años en el Liceo y Preescolar Tommys.

Entrevistador: ¿qué entiende por gestión de cambio?

Profesor: Entiendo que son las actividades que se deben proponer para para un cambio, dependiendo de las necesidades de la institución, que hayan surgido en cierto momento.

Entrevistador: ¿tiene conocimiento si la institución ha implementado la gestión de cambio?

Profesora: Si, la institución nos capacita con nuevas estrategias pedagógicas y de gestión empresarial que es el énfasis del colegio, creo que hace parte de gestión de cambio.

Entrevistador: ¿considera que el liceo preescolar Tommys necesita un cambio organizacional y por qué?

Profesora: si en algunos aspectos de la organización si considero que debe tener algunos cambios, ya que en algunas situaciones se improvisa y pues cuando uno trabaja con estudiantes, yo creo que no se debe permitir el mínimo grado de improvisación.

Entrevistador ¿estaría dispuesto hacer una Agente de cambio para el liceo preescolar Tommys?

Profesora: claro, si estaría dispuesta.

Entrevistador: ¿Para que haya una gestión de cambio en la institución liceo preescolar Tommys es porque han surgido unas necesidades que deben suplirse ¿qué necesidades atraviesa el liceo preescolar Tommys?

Profesora: una de las grandes necesidades es el aporte al bilingüismo, es necesario que se intensifique las horas de inglés, que se hagan actividades extracurriculares, que los docentes sean bilingües o que sean capacitados en esta área, ya sea de manera particular o por medio de la institución, que también y no menos importante que incentiven las artes, danzas músicas esto trae crecimiento en las instituciones.

Resultados de las entrevistas

1: GCCO: “las modificaciones que desarrolla la institución a nivel de todos los planes y todos los entes para hacer una mejora”

1: PGRC: “claro la institución está siendo revisada por la secretaria de educación”

1: AGS: “claro, porque de todas maneras estas experiencias me sirven a mí también me enriquecen a mí y enriquecen a la institución”

1: NNA: “subir el nivel académico para que eso nos proyecte dentro de la comunidad, y pues a nivel pedagógico”

1: COS: “si, el mayor énfasis lo pondría yo para tener más estudiantes, hacer como una mejor proyección, pues a nivel de la difusión de publicidad y de la organización del colegio”

2: GCCO: “cambiar ciertos aspectos o ciertas áreas de la organización para que generen un cambio en las necesidades que presenta la compañía”

2: PGRC: “la institución se encuentra vigilada tanto por la secretaria de educación, el ministerio de educación y la ISO”

2: AGS: “si estaría dispuesta a ser una agente de cambio, es bueno ser parte del crecimiento de una institución”

2: NNA: “tener más conocimiento sobre el énfasis y aumentar el manejo de la lengua extranjera”

2: COS: “sí, porque los estudiantes no permanecen como tal en la institución, si no que desertan y no culminan el ciclo en el colegio”

3: GCCO: “varias dependencias o modificaciones en una estructura organizacional para que el funcionamiento sea diferente y realmente se pueda brindar una satisfacción”

3: PGAL: “alianzas que tienen el colegio con el Sena y otras Instituciones”

3: AGS: “si, siempre y cuando se puedan entrar en una coherencia o estén de acuerdo los directivos o dando una misma directriz”

3: NCM: “tener un cambio y una mejor comunicación dentro y fuera de la institución para que realmente la gente se sienta conforme con lo que se le está brindando en la institución”

3: COS: “si, debería ver una coherencia entre los directivos gerencia y rectoría porque en ocasiones no se imparte bien las decisiones que son completamente diferentes y eso hace que la organización tenga una desestabilización y que eso se vea reflejado en el servicio”

4: GCNS: “yo entiendo como gestión del cambio, cuando debemos entregar proyectos al colegio que hacemos con los estudiantes, creo”

4: PGNS: “mmm la verdad no lo tengo muy claro

4: AGN: “pues la verdad no en esta institución, siento que ya culminé un ciclo en este colegio y estoy buscando otras oportunidades”

4: NCM: “considero que solamente es la comunicación asertiva que debe haber en la empresa, como consolidar los diferentes puntos de vista para que haya un mejor canal de comunicación y la receptividad”

4: CON “frente a la organización como tal considero que no, lo que necesita de pronto es una reforma a las prácticas de buenas comunicación y frente a eso si surgen varios puntos de vista pero en cuanto a la organización general no”

5: GCCO: “una organización se dispone a mejorar los procesos internos de su empresa, con el fin de mejorar su estado actual”

5: PGRC: “Si, el colegio esta con auditorias de calidad que le exigen, hacer mejoras en lo que están fallando”

5: AGS: “me saca de mi zona de confort, los cambios traen crecimiento personal”

5: NCM: “mejorar sus canales de comunicación en el área administrativa, ya que es una de las falencias más notorias”

5: COS: “institución tiene una gran estructura física la cual se está desperdiciando, ya que hay pocos estudiantes para explotar su capacidad junto con otras áreas que necesitan ser reformadas”

6: GCCO: “son las actividades que se deben proponer para para un cambio, dependiendo de las necesidades de la institución, que hayan surgido en cierto momento”

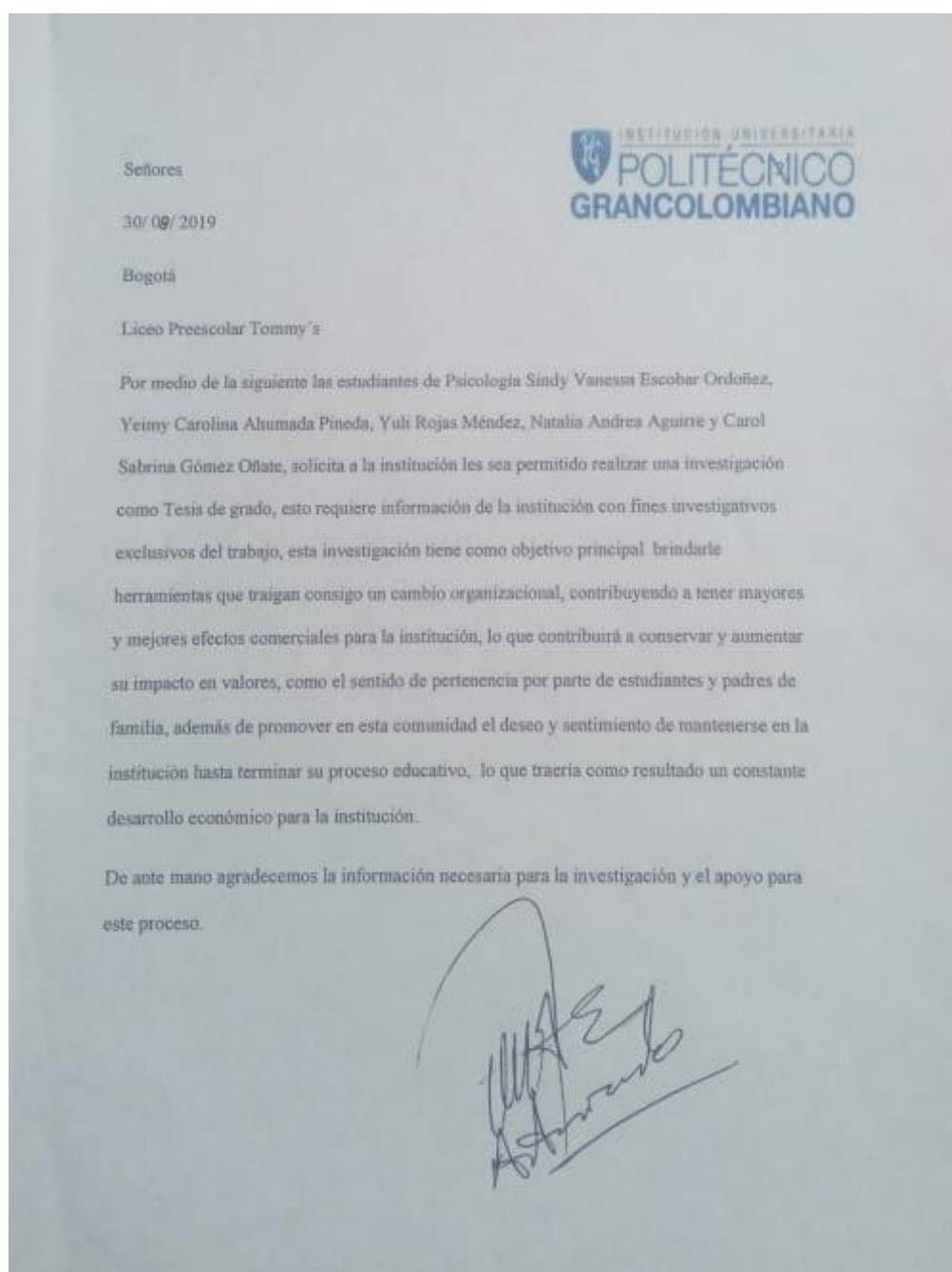
6: PGRC: “Si, la institución nos capacita con nuevas estrategias pedagógicas y de gestión empresarial que es el énfasis del colegio”

6: AGS: “claro, si estaría dispuesta”

6: NNA: “el aporte al bilingüismo, es necesario que se intensifique las horas de inglés, que se hagan actividades extracurriculares, que los docentes sean bilingües o que sean capacitados en esta área”

6: COS: “debe tener algunos cambios, ya que en algunas situaciones se improvisa y pues cuando uno trabaja con estudiantes, yo creo que no se debe permitir el mínimo grado de improvisación”

Permiso de la institución



Consentimientos informados

1

**CONSENTIMIENTO INFORMADO
ACTIVIDAD ACADEMICA**

**INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
POLITÉCNICO
GRANCOLOMBIANO**

FECHA

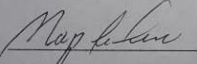
19	11	2019
D	M	A

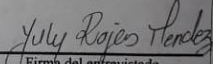
Yo, Mara Calderines identificado(a) con el documento 68293470 de Arauca por voluntad propia doy mi consentimiento para la participación de la entrevista a profundidad que está llevando a cabo los estudiantes de psicología que cursan Noveno semestre de la universidad Politécnico Gran colombiano.

Manifiesto que recibí una explicación clara y completa del objetivo de la entrevista, el propósito de su realización y riesgos del proceso académico. También recibí información sobre la grabación, forma en que se realiza los resultados y tiempo estipulado de su duración así mismo, me han informado que únicamente tendré derecho a solicitar y a que sea entregado los resultados de dicha entrevista.

Doy mi consentimiento para que los resultados sean conocidos por la universidad politécnico Gran colombiano.

Hago constar que me han leído y he entendido en su totalidad este documento, Por lo que en constancia firmo y acepto su contenido.


 Firma del participante


 Firma del entrevistado
Responsable

Aviso legal: según lo señalado en el artículo 2°, numeral 5° de la Ley 1090 de 2006: "Los psicólogos que ejerzan su profesión en Colombia se regirán por los siguientes principios universales. 5. Confidencialidad. Los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos. Revelarán tal información a los demás solo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellas circunstancias particulares en que no hacerlo llevaría a un evidente daño a la persona o a otros. Los psicólogos informarán a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad"

La información contenida en este documento, será para el uso exclusivo de la universidad politécnico grancolombiano, quien será responsable por su custodia y conservación en razón de que contiene información de carácter confidencial o privilegiado. Esta información no podrá ser reproducida total o parcialmente, salvo autorización expresa de la institución.

1

**CONSENTIMIENTO INFORMADO
ACTIVIDAD ACADEMICA**

**INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
POLITÉCNICO
GRANCOLOMBIANO**

FECHA

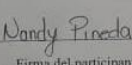
19	11	19
D	M	A

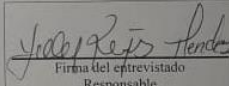
Yo, Nandy Pineda Linao identificado(a) con el documento 1012337215 de Bogotá por voluntad propia doy mi consentimiento para la participación de la entrevista a profundidad que está llevando a cabo los estudiantes de psicología que cursan Noveno semestre de la universidad Politécnico Gran colombiano.

Manifiesto que recibí una explicación clara y completa del objetivo de la entrevista, el propósito de su realización y riesgos del proceso académico. También recibí información sobre la grabación, forma en que se realiza los resultados y tiempo estipulado de su duración así mismo, me han informado que únicamente tendré derecho a solicitar y a que sea entregado los resultados de dicha entrevista.

Doy mi consentimiento para que los resultados sean conocidos por la universidad politécnico Gran colombiano.

Hago constar que me han leído y he entendido en su totalidad este documento, Por lo que en constancia firmo y acepto su contenido.


 Firma del participante


 Firma del entrevistado
Responsable

Aviso legal: según lo señalado en el artículo 2°, numeral 5° de la Ley 1090 de 2006: "Los psicólogos que ejerzan su profesión en Colombia se regirán por los siguientes principios universales: 5. Confidencialidad. Los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos. Revelarán tal información a los demás solo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellas circunstancias particulares en que no hacerlo llevaría a un evidente daño a la persona o a otros. Los psicólogos informarán a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad"

La información contenida en este documento, será para el uso exclusivo de la universidad politécnico grancolombiano, quien será responsable por su custodia y conservación en razón de que contiene información de carácter confidencial o privilegiado. Esta información no podrá ser reproducida total o parcialmente, salvo autorización expresa de la institución.

**CONSENTIMIENTO INFORMADO
ACTIVIDAD ACADÉMICA**

FECHA

14	11	19
D	M	A

Yo, Yany Villamil identificado(a) con el documento 512109270 de Paqueta por voluntad propia doy mi consentimiento para la participación de la entrevista a profundidad que está llevando a cabo los estudiantes de psicología que cursan Noveno semestre de la universidad Politécnico Gran colombiano.

Manifiesto que recibí una explicación clara y completa del objetivo de la entrevista, el propósito de su realización y riesgos del proceso académico. También recibí información sobre la grabación, forma en que se realiza los resultados y tiempo estipulado de su duración así mismo, me han informado que únicamente tendré derecho a solicitar y a que sea entregado los resultados de dicha entrevista.

Doy mi consentimiento para que los resultados sean conocidos por la universidad politécnico Gran colombiano.

Hago constar que me han leído y he entendido en su totalidad este documento, Por lo que en constancia firmo y acepto su contenido.

Yany Villamil

Firma del participante

[Firma]

Firma del entrevistado Responsable

Aviso legal: según lo señalado en el artículo 2º, numeral 5º de la Ley 1090 de 2006: "Los psicólogos que ejerzan su profesión en Colombia se registrarán por los siguientes principios universales: 5. Confidencialidad. Los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos. Revelarán tal información a los demás solo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellas circunstancias particulares en que no hacerlo llevaría a un evidente daño a la persona o a otros. Los psicólogos informarán a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad"

La información contenida en este documento, será para el uso exclusivo de la universidad politécnica gran colombiana, quien será responsable por su custodia y conservación en razón de que contiene información de carácter confidencial o privilegiado. Esta información no podrá ser reproducida total o parcialmente, salvo autorización expresa de la institución.

**CONSENTIMIENTO INFORMADO
ACTIVIDAD ACADÉMICA**

FECHA

14	11	19
D	M	A

Yo, Carolina Moreno identificado(a) con el documento 1013055488 de Paqueta por voluntad propia doy mi consentimiento para la participación de la entrevista a profundidad que está llevando a cabo los estudiantes de psicología que cursan Noveno semestre de la universidad Politécnico Gran colombiano.

Manifiesto que recibí una explicación clara y completa del objetivo de la entrevista, el propósito de su realización y riesgos del proceso académico. También recibí información sobre la grabación, forma en que se realiza los resultados y tiempo estipulado de su duración así mismo, me han informado que únicamente tendré derecho a solicitar y a que sea entregado los resultados de dicha entrevista.

Doy mi consentimiento para que los resultados sean conocidos por la universidad politécnico Gran colombiano.

Hago constar que me han leído y he entendido en su totalidad este documento, Por lo que en constancia firmo y acepto su contenido.

Carolina Moreno

Firma del participante

[Firma]

Firma del entrevistado Responsable

Aviso legal: según lo señalado en el artículo 2º, numeral 5º de la Ley 1090 de 2006: "Los psicólogos que ejerzan su profesión en Colombia se registrarán por los siguientes principios universales: 5. Confidencialidad. Los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos. Revelarán tal información a los demás solo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellas circunstancias particulares en que no hacerlo llevaría a un evidente daño a la persona o a otros. Los psicólogos informarán a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad"

La información contenida en este documento, será para el uso exclusivo de la universidad politécnica gran colombiana, quien será responsable por su custodia y conservación en razón de que contiene información de carácter confidencial o privilegiado. Esta información no podrá ser reproducida total o parcialmente, salvo autorización expresa de la institución.

**CONSENTIMIENTO INFORMADO
ACTIVIDAD ACADÉMICA**

FECHA

14	11	19
D	M	A

Yo, Yany Villamil identificado(a) con el documento 11181544 de Paqueta por voluntad propia doy mi consentimiento para la participación de la entrevista a profundidad que está llevando a cabo los estudiantes de psicología que cursan Noveno semestre de la universidad Politécnico Gran colombiano.

Manifiesto que recibí una explicación clara y completa del objetivo de la entrevista, el propósito de su realización y riesgos del proceso académico. También recibí información sobre la grabación, forma en que se realiza los resultados y tiempo estipulado de su duración así mismo, me han informado que únicamente tendré derecho a solicitar y a que sea entregado los resultados de dicha entrevista.

Doy mi consentimiento para que los resultados sean conocidos por la universidad politécnico Gran colombiano.

Hago constar que me han leído y he entendido en su totalidad este documento, Por lo que en constancia firmo y acepto su contenido.

Yany Villamil

Firma del participante

Yany Villamil

Firma del entrevistado Responsable

Aviso legal: según lo señalado en el artículo 2º, numeral 5º de la Ley 1090 de 2006: "Los psicólogos que ejerzan su profesión en Colombia se registrarán por los siguientes principios universales: 5. Confidencialidad. Los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos. Revelarán tal información a los demás solo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellas circunstancias particulares en que no hacerlo llevaría a un evidente daño a la persona o a otros. Los psicólogos informarán a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad"

La información contenida en este documento, será para el uso exclusivo de la universidad politécnica gran colombiana, quien será responsable por su custodia y conservación en razón de que contiene información de carácter confidencial o privilegiado. Esta información no podrá ser reproducida total o parcialmente, salvo autorización expresa de la institución.

**CONSENTIMIENTO INFORMADO
ACTIVIDAD ACADÉMICA**

FECHA

14	11	19
D	M	A

Yo, Carolina Moreno identificado(a) con el documento 1013055488 de Paqueta por voluntad propia doy mi consentimiento para la participación de la entrevista a profundidad que está llevando a cabo los estudiantes de psicología que cursan Noveno semestre de la universidad Politécnico Gran colombiano.

Manifiesto que recibí una explicación clara y completa del objetivo de la entrevista, el propósito de su realización y riesgos del proceso académico. También recibí información sobre la grabación, forma en que se realiza los resultados y tiempo estipulado de su duración así mismo, me han informado que únicamente tendré derecho a solicitar y a que sea entregado los resultados de dicha entrevista.

Doy mi consentimiento para que los resultados sean conocidos por la universidad politécnico Gran colombiano.

Hago constar que me han leído y he entendido en su totalidad este documento, Por lo que en constancia firmo y acepto su contenido.

Carolina Moreno

Firma del participante

[Firma]

Firma del entrevistado Responsable

Aviso legal: según lo señalado en el artículo 2º, numeral 5º de la Ley 1090 de 2006: "Los psicólogos que ejerzan su profesión en Colombia se registrarán por los siguientes principios universales: 5. Confidencialidad. Los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos. Revelarán tal información a los demás solo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellas circunstancias particulares en que no hacerlo llevaría a un evidente daño a la persona o a otros. Los psicólogos informarán a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad"

La información contenida en este documento, será para el uso exclusivo de la universidad politécnica gran colombiana, quien será responsable por su custodia y conservación en razón de que contiene información de carácter confidencial o privilegiado. Esta información no podrá ser reproducida total o parcialmente, salvo autorización expresa de la institución.

Evidencias fotográficos de los entrevistados



