IDENTIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL COLEGIO “EL MUNDO DE DANI”, QUE PERMITA LA OPTIMIZACIÓN DEL RENDIMIENTO ACADÉMICO

ADRIANA JULIETH ARIAS MARTINEZ



UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
BUENAVENTURA
2015

IDENTIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL COLEGIO “EL MUNDO DE DANI”, QUE PERMITA LA OPTIMIZACIÓN DEL RENDIMIENTO ACADÉMICO

ADRIANA JULIETH ARIAS MARTINEZ

Trabajo de grado en la modalidad de monografía como requisito para obtener el título Administradora de Empresas

DIRECTOR

GILBERTO MORALES PINTO

Administrador de Empresas

Especialista en Desarrollo Humano y Organizacional

UNIVERSIDAD DEL VALLE

FACULTAD CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN

PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

BUENAVENTURA

2015

DEDICATORIA

Primero que todo gracias a Dios por ser mi guía, por darme fuerzas, fortaleza, paciencia y mostrarme el camino por el cual pude avanzar en mis estudios y así culminar con esta etapa en mi vida.

A mi madre Irina Martínez, mi abuela Mercedes Encizo por apoyarme siempre en mis estudios, por inculcarme valores y enseñarme el respeto hacia los demás y principalmente a mí misma, ellas han depositado a lo largo de mi vida su confianza, respeto y amor lo cual demuestra el inmenso amor que tengo hacia ellas.

A mis familiares, mi tía Luz Adriana Encizo por no dudar de mí, por colaborarme en la universidad económicamente y con sus experiencias a lo largo de los años; a mi novio, Romario Devia quien falleció, por acompañarme en los momentos más difíciles de mi carrera y vida, por sus experiencias y dedicación hacia mí.

¡Gracias!

AGRADECIMIENTOS

Mi agradecimiento está dirigido hacia el Director del Trabajo de Grado y amigo, Gilberto Morales Pinto, ya que gracias a él logre salir adelante y a quien debo el éxito de este proyecto.

A mis profesores de la Universidad del Valle Sede Pacífico ya que compartieron sus experiencias y sabidurías en el transcurso de mi vida estudiantil.

A mis amigos y compañeros; con quienes compartí mis éxitos y fracasos, además de compartir confianza, tiempo y momentos inolvidables en esta etapa como estudiante dentro y fuera de la universidad.

Finalmente agradezco a la Universidad del Valle la cual me abrió sus puertas y me permitió la preparación de mi futuro y educación así como la formación de la persona que soy hoy.

NOTA DE ACEPTACIÓN

Aprobado por el Comité de Grado en cumplimiento de los requisitos exigidos por la Universidad del Valle, para optar al Título profesional Administradora de Empresas.

_____

Director
Gilberto Morales Pinto
Administrador de Empresas
Especialista en Desarrollo Humano y Organizacional

_____

Jurado

Buenaventura, Junio 2015

TABLA DE CONTENIDOS

Páginas

INTRODUCCIÓN…….....15

1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA……..17

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA……20

1.2 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA……...21

1.3 JUSTIFICACIÓN…….21

2 OBJETIVOS……..23

2.1 OBJETIVO GENERAL……...23

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS…….23

3 MARCOS DE REFERENCIA……24

3.1 MARCO CONTEXTUAL……..……..24

3.1.1 Distrito Especial de Buenaventura: Área Educación……24

3.1.2 Descripción del Colegio “El Mundo de Dani”……..26

3.1.2.1 Misión……26

3.1.2.2 Visión……..……..……27

3.1.2.3 Principios ……27

3.1.2.4 Historia……..28

3.1.2.5 Organigrama……29

3.2 MARCO TEÓRICO…….30

3.2.1 Modelo planteado por Henry Fayol…….…….30

3.2.2 Modelo Idalberto Chiavenato ……34

3.3 MARCO CONCEPTUAL……36

3.3.1 Cultura..…….36

3.3.2 Disciplina…..……37

3.3.3 Percepción……...39

3.3.4 Talento Humano……...40

3.4 MARCO LEGAL……..41

4 ASPECTOS METODOLÓGICOS……..……..47
4.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN…….…..47
4.2 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN……48
4.3 FUENTES Y TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN……..……48
4.3.1 Fuentes primarias…….……48
4.3.2 Fuentes secundarias……49
4.3.3 Población……49
4.4 TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN……..……..49
4.4.1 Técnicas estadísticas……..49
4.4.2 Presentación de la información……50

5 PLAN DE ANÁLISIS Y PROCESAMIENTO DE DATOS…….……51
5.1 CUESTIONARIO DIRIGIDO AL GRUPO COLEGIADO DE LA ORGANIZACIÓN……..……..…….51
5.1.1 ¿Cuál es su nivel educativo?.....51
5.1.2 Su contrato con el colegio es de término …….52
5.1.3 La organización utiliza alguna de estas herramientas …….54 para conocer los
5.1.4 ¿De acuerdo a su nivel educativo, ……..56 está usted en el puesto correcto?
5.1.5 Cuenta la organización educativa con……57 un programa estructurado que identifique claramente la función que debe realizar en su puesto de trabajo.
5.1.6 ¿Considera que la organización realiza ……58 capacitaciones a sus colaboradores?
5.1.7 Realiza la organización revisiones de control educativo…….59

5.1.8 Considera que existe en la organización...……61
educativa un organigrama
5.1.9 ¿Utiliza la organización educativa la…….……..63
evaluación del desempeño?
5.1.10 ¿Existen formatos para controlar la……64
puntualidad en la organización?
5.1.11 ¿Existen conflictos que perjudiquen……..…66
su trabajo en la organización?
5.1.12 ¿La organización constituye para usted……..…….68
una fuente de armonía y unión del personal?
5.1.13 ¿Existe en la organización herramientas……..…….69
y medios necesarios para la realización de su trabajo?
5.1.14 ¿Cuenta la organización con un manual……..…….70
que identifique claramente las funciones de cada colaborador?
5.1.15 ¿Existe alguna persona que se encargue……..71
de los procesos de calidad?

5.2 CUESTIONARIO DIRIGIDO AL GRUPO DOCENTE DE LA ORGANIZACIÓN……72

5.2.1 ¿Cuál es su nivel educativo?.....72
5.2.2 ¿Su contrato con el colegio es de término…..? ……74
5.2.3 ¿Recibió capacitación antes de ingresar a trabajar?.....75
5.2.4 ¿En la organización se le practicó alguna……..76
prueba para medir sus conocimientos?
5.2.5 ¿Conoce usted la visión, misión,……77
principios y filosofía de la organización?
5.2.6 ¿Cree usted que está en el puesto que le…….78
corresponde de acuerdo a su nivel educativo?
5.2.7 ¿Tiene usted autoridad en cada una de sus clases?.....79
5.2.8 La jerarquía en la que trabaja corresponde ....…….80
5.2.9 ¿Puede realizar procesos extracurriculares……81
que faciliten el desempeño de los estudiantes?
5.2.10 La autoridad de los entes directivos con usted es……...…..83

5.2.11 ¿Está de acuerdo con el plan de trabajo que le enseña a los estudiantes?……84
5.2.12 ¿Cómo califica su relación con los demás profesores?.....85
5.2.13 ¿Cómo califica su relación con los directivos de la organización?……87
5.2.14 Califique la permanencia de los directivos en el colegio……..89
5.2.15 ¿Existe control en su plan de trabajo y enseñanza a los estudiantes por parte de los directivos?……91

6 CONCLUSIONES ……..……..92

7 RECOMENDACIONES……97

BIBLIOGRAFÍA……...…100

REFERENCIAS DOCUMENTALES PARA FUENTES DE INFORMACIÓN ELECTRÓNICAS……..……...101

ANEXOS…….……...102

LISTA DE TABLAS

Páginas

Tabla 1 Buenaventura. Instituciones educativas según…….18
puntajes obtenidos en las pruebas saber ICFES 2012

Tabla 2 ¿Cuál es su nivel educativo?.....51

Tabla 3 Su contrato con el colegio es de término……...52

Tabla 4 La organización utiliza alguna de estas……..54
herramientas para conocer los problemas de la organización

Tabla 5 ¿De acuerdo a su nivel educativo, ……56
está usted en el puesto correcto?

Tabla 6 Cuenta la organización educativa……..57
con un programa estructurado que identifique claramente la función que debe realizar en su puesto de trabajo.

Tabla 7 ¿Considera que la organización ……...58
realiza capacitaciones a sus colaboradores?

Tabla 8 Realiza la organización revisiones…….59
de control educativo

Tabla 9 Considera que existe en la organización…….61
educativa un organigrama

Tabla 10 ¿Utiliza la organización educativa la……63
evaluación del desempeño?

Tabla 11 ¿Existen formatos para controlar la…….64
puntualidad en la organización?

Tabla 12 ¿Existen conflictos que perjudiquen ……..66
su trabajo en la organización?

Tabla 13 ¿La organización constituye para usted…….68
una fuente de armonía y unión del personal?

Tabla 14 ¿Existe en la organización herramientas……69
y medios necesarios para la realización de su trabajo?

Tabla 15 ¿Cuenta la organización con un manual…….70 que identifique claramente las funciones de cada colaborador?

Tabla 16 ¿Existe alguna persona que se……..71 encargue de los procesos de calidad?

Tabla 17 ¿Cuál es su nivel educativo? 72

Tabla 18 ¿Su contrato con el colegio es de término…..?.....74

Tabla 19 ¿Recibió capacitación antes de ingresar a trabajar?.....75

Tabla 20 ¿En la organización se le practicó……76 alguna prueba para medir sus conocimientos?

Tabla 21 ¿Conoce usted la visión, misión, principios……..77 y filosofía de la organización?

Tabla 22 ¿Cree usted que está en el puesto ……..78 que le corresponde de acuerdo a su nivel educativo?

Tabla 23 ¿Tiene usted autoridad en cada una de sus clases? 79

Tabla 24 La jerarquía en la que trabaja corresponde a……80

Tabla 25 ¿Puede realizar procesos extracurriculares…….81 que faciliten el desempeño de los estudiantes?

Tabla 26 La autoridad de los entes directivos con usted es……..83

Tabla 27 ¿Está de acuerdo con el plan de trabajo…….84 que le enseña a los estudiantes?

Tabla 28 ¿Cómo califica su relación con los demás profesores?.....85

Tabla 29 ¿Cómo califica su relación con los directivos…….87 de la organización?

Tabla 30 Califique la permanencia de los directivos en el colegio…….....89

Tabla 31 ¿Existe control en su plan de trabajo y……...91 enseñanza a los estudiantes por parte de los directivos?

FIGURAS

Páginas

Figura 1 ¿Cuál es su nivel educativo?.....51

Figura 2 Su contrato con el colegio es de término……52

Figura 3 La organización utiliza alguna de estas…….54 herramientas para conocer los

Figura 4 ¿De acuerdo a su nivel educativo, ……..56 está usted en el puesto correcto?

Figura 5 Cuenta la organización educativa…….57 con un programa estructurado que identifique claramente la función que debe realizar en su puesto de trabajo.

Figura 6 ¿Considera que la organización ……...58 realiza capacitaciones a sus colaboradores?

Figura 7 Realiza la organización revisiones……..59 de control educativo

Figura 8 Considera que existe en la organización……..61 educativa un organigrama

Figura 9 ¿Utiliza la organización educativa la…….63 evaluación del desempeño?

Figura 10 ¿Existen formatos para controlar la……..64 puntualidad en la organización?

Figura 11 ¿Existen conflictos que perjudiquen ……..66 su trabajo en la organización?

Figura 12 ¿La organización constituye para usted……..68 una fuente de armonía y unión del personal?

Figura 13 ¿Existe en la organización herramientas…….69 y medios necesarios para la realización de su trabajo?

Figura 14 ¿Cuenta la organización con un manual…….70 que identifique claramente las funciones de cada colaborador?

Figura 15 ¿Existe alguna persona que se encargue de los procesos de calidad? ……71

Figura 16 ¿Cuál es su nivel educativo?.....72

Figura 17 ¿Su contrato con el colegio es de término…..?.....74

Figura 18 ¿Recibió capacitación antes de ingresar a trabajar?.....75

Figura 19¿En la organización se le practicó alguna prueba para medir sus conocimientos?……...76

Figura 20 ¿Conoce usted la visión, misión, principios y filosofía de la organización?…….……77

Figura 21 ¿Cree usted que está en el puesto que le corresponde de acuerdo a su nivel educativo? ……78

Figura 22 ¿Tiene usted autoridad en cada una de sus clases?.....79

Figura 23 La jerarquía en la que trabaja corresponde a…….……80

Figura 24 ¿Puede realizar procesos extracurriculares que faciliten el desempeño de los estudiantes?……81

Figura 25 La autoridad de los entes directivos con usted es…….83

Figura 26 ¿Está de acuerdo con el plan de trabajo que le enseña a los estudiantes?……...84

Figura 27 ¿Cómo califica su relación con los demás profesores?.....85

Figura 28 ¿Cómo califica su relación con los directivos de la organización?……87

Figura 29 Califique la permanencia de los directivos en el colegio…….89

Figura 30 ¿Existe control en su plan de trabajo y enseñanza a los estudiantes por parte de los directivos?…….91

ANEXOS

Páginas

Anexo 1. CUESTIONARIO DIRIGIDO AL……102
GRUPO COLEGIADO DE LA ORGANIZACIÓN

Anexo 2. CUESTIONARIO DIRIGIDO AL……104
GRUPO DOCENTE DE LA ORGANIZACIÓN

INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano en las organizaciones es la función que permite la colaboración eficaz de las personas para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales. Nombres como departamento de personal, relaciones industriales, recursos humanos, desarrollo de talentos, capital humano. Cada uno de ellos refleja una manera de tratar a las personas.

Esta investigación se realiza para identificar el Talento Humano en el Colegio “El Mundo de Dani” que permita la optimización del rendimiento académico, la cual es de carácter privado no oficial y cuenta con educación básica primaria y secundaria.

Se podrá observar la participación del talento humano frente a la disponibilidad de control y tiempo de sus actividades diarias, el seguimiento a cada colaborador de acuerdo al plan anual trazado, el control y direccionamiento que dispone la organización para obtener un rendimiento efectivo en cada puesto de trabajo, limitando la creatividad de sus docentes y trabajadores para establecer diferentes propuestas que les permitan crecer en conocimiento y transmitirlos de manera adecuada.

El objetivo es analizar cuáles son las posibles causas del bajo rendimiento académico en el colegio en referencia, teniendo en cuenta los principios de la administración como: La división del trabajo, la autoridad, la disciplina, la unidad de mando, la unidad de dirección, la subordinación del interés particular al interés general, la remuneración del personal, la centralización, la jerarquía, la fórmula del orden social es idéntica, la equidad, la iniciativa, la unión. Y los elementos básicos de administración que son la previsión, la organización, el mando, la coordinación y el control.

Para esto, la investigación tiene una estructura básica, donde se menciona los siguientes aspectos:

Marco de Referencias entre las que se destacan: El Marco de Antecedentes la cual permite conocer la experiencia y la situación actual del personal. Marco Teórico que

sirve para analizar la importancia que se le da al talento humano y su participación correcta en el puesto de trabajo. El Marco Legal constituido por las Leyes, Decretos y Normas articuladas entre sí para avalar la importancia que tienen las personas que viven en Colombia.

La descripción del problema que se debe al actual bajo rendimiento académico que presenta el Colegio, debido una de sus causas al bajo desempeño de sus estudiantes y a su vez de la calidad de los docentes por posible desmotivación y baja relación con el personal directivo.

Se proyectan unos objetivos que permiten identificar y analizar cuáles son las posibles causas del actual rendimiento académico del colegio y a su vez conocer el fin de la investigación, así mismo se describe la manera por la cual se llevará a cabo la recopilación de información pertinente a la investigación.

Se crea la metodología utilizada para la investigación, así como las actividades que se llevan a cabo durante el proceso de elaboración y finalización de la investigación, además se consideran los recursos necesarios para desarrollar el debido seguimiento.

Además se presentará los posibles resultados esperados después del seguimiento y finalmente los recursos necesarios como: Financiero, humano y físicos.

El desarrollo de esta investigación provocará beneficios relacionados con la capacidad de realizar un trabajo más para todos los miembros, ayuda a mejorar los niveles de productividad y la mejor educación.

Finalmente la importancia de realizar esta investigación está, en que una vez realizado, en el Colegio “El Mundo de Dani”, pueda dar una mejor dirección y control en los temas a enseñar a los estudiantes que la conforman, esto ayudará a que cada colaborador tenga idea hacia dónde quiere ir y se comprometa a cumplir los objetivos señalados.

1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

El Colegio “El Mundo de Dani” ubicado en el barrio Bolívar del Distrito Especial de Buenaventura, fue fundado en el año 1993, debido a la carencia de un jardín infantil que satisficiera las necesidades de la población en edad preescolar y de básica primaria, con Licencia de Funcionamiento y Resolución para preescolar No. 1580 Agosto de 1994 y para primaria No. 1279, Mayo 25 de 1994.

De acuerdo al boletín estadístico de 2012, el Colegio “El Mundo de Dani” de Buenaventura ocupó entre los colegios privados, el puesto 221, según la evaluación de las pruebas saber, con un promedio de 37,81375.
El rendimiento académico en las pruebas saber 11 de 2012, corresponde al -5,583209764. Este puntaje es muy bajo para un colegio de carácter privado, lo que amerita un análisis del nivel educativo de los estudiantes y la formación que les brinda la organización, para posibilitar soluciones al respecto.

En los años 2004-2006 se atendió el llamado de la Alcaldía Municipal en cabeza de la Secretaria de Educación para acogerse al programa de Cobertura del Gobierno Nacional lo cual permitió brindar más cupos a la comunidad estudiantil.

Pero, en el 2005, para la población de edad 15 años la tasa de analfabetismo de Buenaventura, era de 9,2% casi el doble de la del Valle del Cauca y superior a la del conjunto del país. Al comparar entre zona rural (resto) y zona urbana (cabeceras) se coloca de presente la fuerte desigualdad: En la zona rural del Distrito, 20,5% de la población mayor de 15 años no sabía leer.[1]

El acceso a la educación se mide inicialmente por la matrícula de los niños y niñas en los establecimientos educativos. En el caso de Buenaventura, la evolución de la matrícula permite ver dificultades grandes en el propio registro de información.

[1]Tomado: http://www.fedesarrollo.org.co/wp-content/uploads/2011/08/Hacia-un-desarrollo-integral-de-la-ciudad-de-Buenaventura-y-su-%C3%A1rea-de-influencia-Informe-final-2013.pdf Consultado el 16/09/2014 hora: 7:17p.m.

Puede decirse que hay un corte en la evolución que parece estar más relacionada con problemas de indebido reporte de matriculados. De manera que no es posible tener una información confiable que permita saber si los bonaerenses tienen acceso a la educación en la magnitud necesaria para lograr coberturas universales.

De hecho, si se analiza la serie de información de matrículas se observa como la matrícula total para 2011, después de las auditorías que encontraron los graves problemas de registros, se reduce casi a la existente en el 2004. Aunque el ajuste parece haberse producido en 2011, las cifras de matrícula del 2012 continuaban bajando, y la Alcaldía no tenía una clara explicación a este fenómeno.

En el país la medición de la calidad de la educación se realiza a través de las pruebas del saber e Ifces en los grados 5º, 7º y 9º. En Buenaventura estos exámenes no son muy excelentes lo cual en las pruebas saber ICFES 2012, el Valle del Cauca ocupó el 5º puesto, después de Atlántico, La Guajira, Bogotá y Cundinamarca. En el departamento, Buenaventura ocupa el penúltimo lugar. Solamente Obando tiene peores resultados[2]

Tabla 1.

Buenaventura. Instituciones educativas según puntajes obtenidos en las Pruebas Saber ICFES 2012

	Oficial		No Oficial		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
Muy superior	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Superior	1	2,3%	2	4,0%	3	3,2%
Alto	5	11,4%	7	14,0%	12	12,8%
Medio	7	15,9%	10	20,0%	17	18,1%
Bajo	7	15,9%	11	22,0%	18	19,1%
Inferior	23	52,3%	20	40,0%	43	45,7%
Muy inferior	1	2,3%	0	0,0%	1	1,1%
Total	44	100,0%	50	100,0%	94	100,0%

Fuente: Con base en SED de Buenaventura, Boletín Estadístico 2010
No incluye instituciones educativas que presentaron menos de seis estudiantes

Fuente: Tomado: [2] http://www.fedesarrollo.org.co/wpcontent/uploads/2011/08/Haciaundesarrollointegralaciudadde-Buenaventura-y-su-%C3%A1rea-de-influencia-Informe-final-2013.pdfnsultado: 16/09/2014 hora: 7:29 p.m.**pie de página 2**

[2]Tomado: http://www.fedesarrollo.org.co/wpcontent/uploads/2011/08/Haciaundesarrollointegralaciudadde-Buenaventura-y-su-%C3%A1rea-de-influencia-Informe-final-2013.pdfnsultado: 16/09/2014 hora: 7:29 p.m.

En Buenaventura la tasa de analfabetismo es del 9.2%, cifra que casi duplica el registro de la zona rural del municipio (20.5%). El promedio nacional fue de 8.4%, en el 2005. Los años promedio de escolaridad registrados en la población de 15 a 24 años, según cifras del Censo 2005, son 8,3 años.

En cuanto al nivel educativo máximo, cerca del 35.5% ha completado primaria básica, el 30.8% ha alcanzado secundaria, el 6.4% el nivel normalista, tecnólogo y profesional, y el 0.5% algún estudio de postgrado. Casi el 10% de la población no ha alcanzado ningún nivel educativo.

En 2012, 46.8% de las instituciones educativas (oficiales y no oficiales) que presentaron las pruebas Saber o ICFES 11, quedaron en la categoría de muy inferior o inferior. 19.1%, quedaron en la categoría de bajo; 18.1% quedaron en medio; y 12.8% quedaron en categoría de alto. En el nivel superior quedó el 32% de las instituciones educativas. No se registraron instituciones en el nivel "muy superior", pero hubo avances con respecto del 2010.

Para los bonaerenses que tienen educación técnica o profesional se observa que la oferta educativa es poco relevante para la realidad del municipio. De acuerdo a la Agenda de Competitividad de Buenaventura (2012), 75% de las personas inscritas en educación superior en las universidades del Valle y del Pacífico adelantan estudios de Contaduría y Administración de Empresas, Tecnología en Sistemas, Tecnología Informática y Trabajo Social. El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) cuenta con un Centro Náutico Pesquero; sin embargo, la falta de recursos hace que el centro no esté tan ligado a las actividades productivas.[3]

[3] **Tomado: http://www.fedesarrollo.org.co/wp-content/uploads/2011/08/Hacia-un-desarrollo-integral-de-la-ciudad-de-Buenaventura-y-su-%C3%A1rea-de-influencia-Informe-final-2013.pdf Consultado: 25/09/2014 hora: 9:27 p.m.**

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Buenaventura busca orientar la prestación del servicio educativo construyendo coberturas con calidad y eficiencia mediante distintas estrategias y atención a la población, aplicando diferentes procesos y alineamientos con personal idóneo y calificado para optimizar los recursos teniendo en cuenta los requisitos de la comunidad educativa en busca del mejoramiento continuo. Algunas empresas en la actualidad crean sistemas que permitan mayor gestión en el talento humano, hasta llegar a personas específicas la cual poseen un talento definido con el propósito de lograr las metas y objetivos de la organización.

Las personas pueden ser vistas como socios de la empresa, la cual son proveedores de conocimiento, habilidades, capacidades, y sobre toda la inteligencia. Por esto se debe analizar qué tan importante es para la organización el saber de cada persona que conforma el talento humano y si se le da la mayor participación para continuar con sus conocimientos, así como la remuneración justa por su puesto de trabajo, vacaciones, permisos y ayudar que permitan el desarrollo de su intelecto y profesionalismo.

Con este trabajo académico se observó con mayor claridad cuál es la participación del talento humano frente a la disponibilidad de tiempo y control de sus actividades y si están sujetos a un plan de trabajo y direccionamiento de la organización que constituye para obtener un rendimiento efectivo en cada puesto de trabajo y limitando la creatividad de sus trabajadores para establecer diferentes propuestas que les permitan crecer conocimiento y transmitirlos de manera apropiada.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿A qué se debe el actual rendimiento académico que presenta el Colegio "El Mundo de Dani"?

1.3 JUSTIFICACIÓN

Este proyecto es de vital importancia, porque el talento humano de una organización permite conocer los procesos de gestión de la misma, observando su desempeño al aportar resultados valiosos financieros y aporta al conocimiento, las habilidades y las actitudes de las personas.

El aspecto de más importancia para la justificación de esta investigación es el desempeño del talento humano, cómo puede mejorar la efectividad de las áreas de trabajo y conocer las expectativas que tienen los colaboradores frente a la organización.

Actualmente en el Colegio citado trabajan personas con experiencia en el puesto de trabajo asignado, pero a su vez se debe analizar cada labor y el pensamiento del talento humano sobre la importancia que sienten por parte de la Institución. Se debe resaltar la formación académica para obtener una mayor categorización por medio de los resultados obtenidos en el análisis del talento humano que conforma la institución y ofrecer mayor beneficio en la parte académica a la comunidad. Lo anterior permite una respuesta favorable en el colegio frente a las pruebas del saber 11, y así sus egresados pueden entrar a una Universidad de carácter pública o privada para su formación universitaria y profesional.

Es importante analizar la conformidad del talento humano, ya que ésto genera mayor fluidez y rendimiento a la hora de impartir conocimiento y/o ayuda a los estudiantes que la conforman, así mismo la realidad y la práctica que establecerán la gestión como factor decisivo para las diferentes actividades que allí se realizan.

Este Trabajo de Grado es una asignatura requerida por el pensum académico, la cual, se debe cursar como requisito para aprobar y obtener el grado como Administradora de Empresas.

2 OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Analizar cuáles son las posibles causas del actual rendimiento académico del colegio “El Mundo de Dani”

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar el desempeño y valor del talento humano de la organización

- Analizar la gestión del talento humano , en cuanto a la importancia que tiene el trabajo que realiza

- Establecer estrategias que permitan un mejor rendimiento tanto del desempeño del talento humano como de su jornada laboral.

3 MARCOS DE REFERENCIA

Los Marcos de Referencia son, la fundamentación teórica que soporta el estudio a realizar. Es el que hace referencia al problema para ubicarlo dentro de una óptima razón y dentro de un momento específico. Parte de la observación propia de los hechos, del conjunto de experiencias profesionales y de los antecedentes teóricos e históricos.[4]

3.1 MARCO CONTEXTUAL

3.1.1 Distrito Especial de Buenaventura: Área Educación

Buenaventura (Valle del Cauca) le apuesta a la calidad de la educación y este propósito quedó plasmado el 4 de Abril del 2014 con la visita de la Ministra de Educación, María Fernanda Campo, quién en un encuentro liderado por el Presidente de la República, Juan Manuel Santos, se reunió con las autoridades locales para comprometerse a gestionar en este Distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso y Ecoturístico, una formación acorde a la gran apuesta educativa del país.

El Compromiso de Gestión por una Educación de Calidad fue firmado por la Ministra de Educación con la Alcaldía de Buenaventura y con su ejecución se fortalecerán las acciones que permitan consolidar una educación de calidad en la ciudad, entre ellas el Programa para Transformación de la Calidad Educativa 'Todos a Aprender', la gran apuesta del Gobierno Nacional.

"Con este compromiso nos proponemos con Buenaventura disminuir en un 25% los niveles de desempeño insuficiente y mínimo de los estudiantes de grado 5º de esta ciudad en las áreas de lenguaje y matemáticas en las Pruebas Saber 2014 con respecto a las pruebas presentadas en el 2009", señaló la Ministra. A este

[4] Fuente: tomado: http://www.oocities.org/mx/acadentorno/mpmi3.pdf Consultado 06/10/2014 hora: 7:50 p.m.

compromiso se le hará un seguimiento permanente por parte de la Alcaldía de Buenaventura, a través de la Secretaría de Educación Municipal, y el Ministerio de Educación Nacional, a través de la Gerencia del Programa 'Todos a Aprender'. "Con este compromiso se garantiza que los establecimientos educativos bonaverenses apropien y desarrollen el Programa, el cual ha focalizado en Buenaventura a 25 de sus 41 instituciones educativas", aseguró la Ministra.

Beneficiando a 14.600 estudiantes de Buenaventura (lo que representa una cobertura del 67% del total de la matrícula oficial de los grados transición y básica primaria), el Programa "Todos a Aprender" ha entregado de manera gratuita a estudiantes, 107.000 textos de matemáticas y lenguaje y otros 1900 libros guía y cuadernos de trabajo a docentes. Asimismo, se asignó a un formador y a 19 Docentes Tutores para formar y acompañar a 560 docentes del Distrito.

Igualmente, en el compromiso se propone desde el Plan Nacional de Lectura y Escritura (PNLE) 'Leer es mi Cuento', entregar 16 Colecciones Semilla Inclusivas que contienen materiales para atender niños con necesidades educativas especiales y 39 colecciones de 'Secretos para Contar', dirigida al trabajo de lectura con familias; asimismo, fortalecer el proceso de formación de los 148 docentes que trabajan el PNLE. Estas colecciones se suman a las 91 Colecciones Semilla entregadas desde el 2012 en la ciudad.[5]

En cuanto a educación superior, se pretende dinamizar las actividades para el desarrollo de la Educación Superior, la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano pertinentes y de calidad, con el fin de fortalecer las apuestas de regionalización y planeación estipuladas en los planes de desarrollo departamental y municipal.

El compromiso también apunta a solidificar las estrategias de financiación de los estudiantes de educación superior a través de la suscripción de alianzas, nuevos fondos con el ICETEX y otras entidades de financiamiento, para promover las

[5] Fuente: http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/w3-article-340022.html Consultado: 06/03/15 hora: 7:47 a.m.

iniciativas que desde el Ministerio de Educación se adelantan, en beneficio de jóvenes con dificultades socioeconómicas. Igualmente, fortalecerá los dos Centros Regionales de Educación Superior (CERES) existentes en la ciudad y brindará apoyo a las Instituciones de Educación Superior operadoras, vinculando actores que aporten para el desarrollo del ejercicio académico.

"Estableceremos alianzas entre las instituciones de educación superior públicas con presencia en el Distrito, que permitan gestionar recursos para fortalecer estrategias de regionalización y que aporten a la inclusión, la disminución de las diferencias, la diversificación de la oferta y la pertinencia de los programas", señaló la Ministra, quien agregó que se apoyarán estrategias para la inserción de un programa de orientación vocacional y proyecto de vida en las instituciones educativas, que contribuyan con la permanencia y graduación de los jóvenes.[6]

3.1.2 Descripción del Colegio "El Mundo de Dani"

"El Colegio El Mundo de Dani, es una organización de carácter privado, que ofrece a la comunidad bonaerense un servicio Educativo, basado en principios éticos y en valores morales, espirituales y corporales que hacen de sus egresados personas integras capaz de interactuar en cualquier entorno de manera armónica."

3.1.2.1 Misión

"Enseñar, instruir, impartir conocimiento basado en una formación holística de niños, infantes y jóvenes adolescentes bajo las directrices emanadas del Ministerio de Educación Nacional (MEN).

[6] Fuente: http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/w3-article-340022.html Consultado: 06/03/15 hora: 7:50 a.m.

Esta formación responde a las necesidades e intereses de los educandos, padres de familia y comunidad en general.

Los egresados serán capaces de desempeñarse en su entorno con destreza y eficiencia, enfrentando los retos del futuro.

Contribuimos así a la formación integral del educando, transformándolo en un individuo reflexivo, analítico cultivador de la capacidad de crear e investigar.”

3.1.2.2 Visión

“En los próximos cinco años 2012-2017, visualizamos al COLEGIO EL MUNDO DE DANI como una institución de alta calidad educativa que será reconocida por formar integralmente ciudadanos honrados, con espíritu solidario, con capacidad de esfuerzo, amantes de la vida, la convivencia, la igualdad, el conocimiento y la libertad, capaces de participar en la construcción de una sociedad justa, democrática y pacífica.

Todo esto dentro del marco de los valores cristianos como la fe, la fraternidad, la justicia, el compromiso y el servicio; a través de una labor participativa y comunitaria. Pretendemos orientar al estudiante hacia las metas de una sólida formación técnica, humanitaria. Este es nuestro mayor objetivo, así estaremos construyendo a la formación integral del educando.”

3.1.2.3 “Principios

- Formar hombres y mujeres con capacidad de crear.
- Dinamizar el proceso de autonomía y democracia para cada uno de los miembros de la institución.

- Realizar actividades permanentes que permitan la sensibilización de cada uno de los miembros de la comunidad educativa de sus compromisos, responsabilidades y participación en el crecimiento de la institución y la proyección de esta comunidad".

3.1.2.4 Historia

"El Mundo de Dani fue creado el día 7 de septiembre de 1992 siendo propietaria y Directora la señora ALBA DORIS YEPES GUZMAN debido a la falta de Centros Educativos alrededor de nuestro Barrio Bolívar carrera. 66D No. 25-36 Comuna 10.

La cual se vio en la necesidad de fundar un Jardín Infantil para los niños en edad preescolar que habitan en este barrio y en los barrios aledaños a él. Debido a una gran oportunidad que le brindo la vida logró cumplir un periodo pertinente en una gran empresa y hacerse merecedora a una pensión de jubilación.

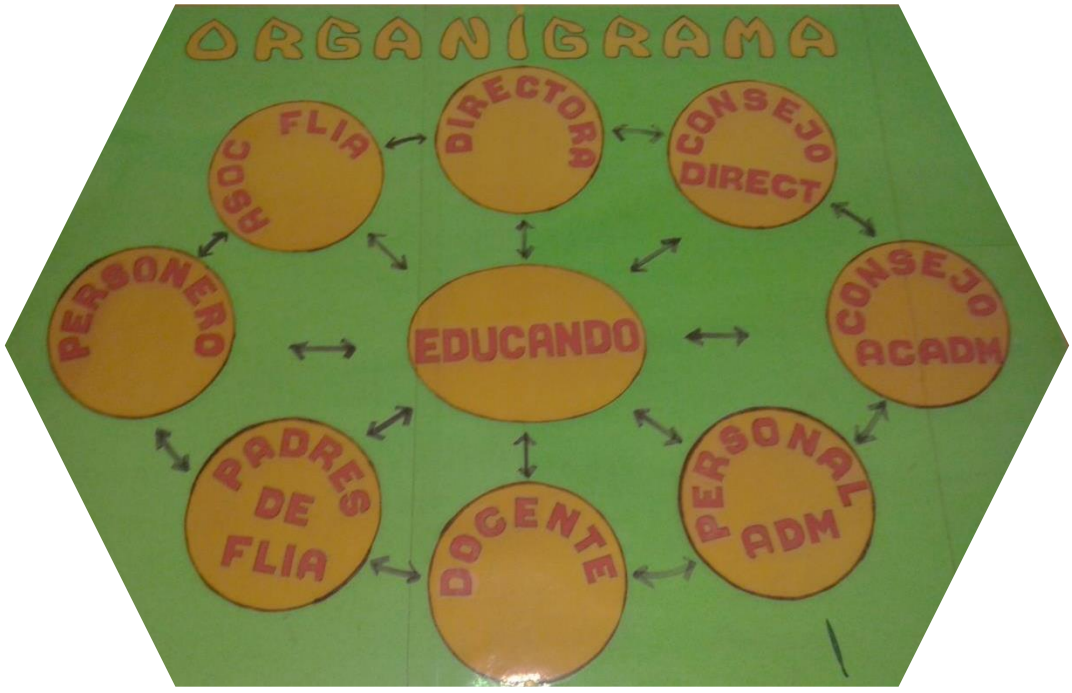
Muy inquieta por el futuro de sus hijos y aprovechando que gracias a Dios había logrado terminar la carrera de Licenciatura en Preescolar. Decidió consultar a una señora de mucha calidad humana y con mucha experiencia en el campo Educativo quien no dudo en ningún momento en asesorarla y prestarle toda la colaboración, ya que tanto ella como sus hijas están involucradas en esta labor.

Así fue como en el mes de Marzo de 1992 me reuní con doña MARIA ANGELA GONZALEZ y una de sus hijas a quienes les explique mi idea pues yo contaba con la carrera, planta física propia y los deseos de sacar provecho a mis estudios.

El nombre lo escogió porque tiene una niña que se llama Daniela y la acostumbra a llamar Dani. El jardín infantil será mixto, católico aunque contrario a cualquier práctica, discriminatoria de características ya sea religioso y/o económico. Se iniciaron clases el día 7 de Diciembre de 1992. En esta fecha se contaba solo con 5 niños matriculados y con una maestra quien es Normalista y quien siempre la ha ayudado y la ha apoyado con la idea del jardín.

Entre el 2004-2006 se atendió al llamado de la Alcaldía Municipal en cabeza de la Secretaria de Educación para acogerse al programa de Cobertura del Gobierno Nacional lo cual ha permitido brindar más cupos a la comunidad estudiantil. Durante el año 2006 se presentó proyecto para aprobación de la Media Vocacional logrando su aceptación correspondiente al año lectivo 2006-2007. Se sigue trabajando con el fin de brindar cada día una educación de calidad y eficiencia a la comunidad educativa que apoya la labor ofreciendo una planta física acorde al servicio que se presta contratando talento humano acorde a las exigencias del Proyecto Educativo Institucional (PEI), dotando la organización de material didáctico con miras a las exigencias del nuevo milenio."[7]

3.1.2.5 Organigrama



Fuente: Colegio "El Mundo de Dani"

[7] Colegio "El Mundo de Dani". Manual de Convivencia. Fascículo de 8 páginas. 2014

3.2 MARCO TEÓRICO

3.2.1 Modelo planteado por Henry Fayol

La función administrativa solo tiene por órgano y por instrumento al cuerpo social, solo obra sobre el personal (Talento Humano). Mientras que las otras funciones colocan la materia prima y las máquinas.

En el conjunto de operaciones administrativas de una empresa, se señala lo llamado Doctrina Administrativa. En organizaciones como la Iglesia católica, el ejército, entre otros se propone una forma "universal" de manejar la empresa industrial, que en su forma de unidad productiva moderna puede abarcar hasta las instituciones del Estado y como pare fundamental social de este organismo está la educación, siendo motor de desarrollo, innovación. Conciliación entre las personas que pertenecen al grupo denominado la comunidad.

Desde sus inicios de dicha doctrina y en el caso de los "principios administrativos" no se ha hecho ninguna formulación sustancial, han identificado un número diferente de elementos, se ha reagrupado algunos de los cinco elementos fayolistas o desglosándolos con más detalles. Pero más allá de esto no ha habido mayor avance que intuya mejoras a su planteamiento.[8]

De acuerdo con Henry Fayol que menciona "sin principios se está en la oscuridad, en el caos; sin experiencia y sin medida se permanece muy perplejo, incluso con los mejores principios" (Fayol, 1961: 182). Son 14 los principios tratados y de la cual se hacen referencia a los más pertinentes a las organizaciones educativas:

División del trabajo: Es de orden natural, tiene por finalidad producir más y mejor con el mismo esfuerzo. Permite reducir el número de objetos sobre los cuales deben aplicarse la atención y el esfuerzo. Se reconoce que es el mejor medio de obtener el máximo provecho de los individuos y de las colectividades. No se aplica solamente a las tareas técnicas sino a todos los trabajos, sin excepción, que ponen

[8] DÁVILA, Carlos. Teorías Organizacionales y Administración.(2001) Segunda edición. Editorial McGraw Hill Interamericana, S.A. Bogotá. P .21 - 23

en movimiento un número más o menos grande de personas y que exigen de estas varias clases de capacidad. La división del trabajo tiene límites que la experiencia y el sentido de la medida enseñan a no fracasar.

Autoridad y responsabilidad: Consiste en el derecho de mandar en el poder de hacerse obedecer. No se concibe sin la responsabilidad, es decir, sin una sanción que acompaña al ejercicio del poder. En cualquier lugar donde se ejerza una autoridad, nace una responsabilidad.

Disciplina: Consiste esencialmente en la obediencia, la asiduidad, la actividad, la presencia y los signos exteriores de respeto realizados conforme a las convenciones establecidas por las empresas y sus agentes. Así mismo en el orden de los factores que influyen en la disciplina es necesario colocar al lado del mando, a los convenios; conviene que sean claros y en satisfacción ambas partes en todo lo que sea posible.

Unidad de mando: Es de una necesidad general y permanente y cuya influencia sobre la marcha de los negocios es por lo menos igual, a la de cualquier otro principio, la cual si es violada, la autoridad se reciente, la disciplina se compromete, el orden se perturba y la estabilidad se altera. En todas las asociaciones humanas, en la industria, en el comercio, en el ejército, en la familia, en el Estado, la dualidad de mando es una fuente perpetua de conflictos, a veces muy graves, que reclaman particularmente la atención de los jefes de todas las categorías.

Unidad de dirección: Se crea mediante una buena constitución del cuerpo social; la unidad de mando depende del funcionamiento del personal. La unidad de mando no puede existir sin la unidad de dirección.

Subordinación del interés particular al general: Recuerda que el interés de la empresa no debe prevalecer del interés de un grupo de agentes; el interés de la familia debe primar ante el de uno de sus miembros y el interés del Estado debe preceder al de un ciudadano.

Remuneración del personal: Constituye el precio del servicio prestado. Debe ser equitativa y, en todo lo que sea posible, dar satisfacción a la vez al personal y a la empresa, al empleador y al empleado. Su justicia, su carácter de recompensa del esfuerzo; su carácter de razonabilidad.

Centralización: Es un hecho de orden natural; consiste en que todo organismo, animal o social, las sensaciones convergen hacia el cerebro o la dirección y en qué de ésta o aquel parten las ordenes que ponen en movimiento todas las partes del organismo. Esta se trata únicamente de hallar el límite favorable a la empresa.

Cadena escalar o Jerarquía: Está constituida por la serie de jefes que van desde la autoridad superior a los agentes inferiores.

Fórmula del Orden Social es idéntica: Un lugar para cada persona y cada persona en su lugar. Por esto el orden debe tener por resultado evitar las pérdidas de materiales y de tiempo.

Equidad: Exige en su aplicación muy buen sentido, mucha experiencia y mucha bondad. En la estabilidad del personal un agente necesita tiempo para iniciarse en una función nueva y llegar a desempeñarlas bien, admitiendo que esté dotado de las aptitudes necesarias.

Iniciativa del personal: Una de las más vivas satisfacciones que puede experimentar el hombre, es concebir un plan y asegurar un buen éxito; es también uno de los más poderosos estimulantes de la actividad humana.

Unidad del personal o espíritu de cooperación: La armonía y unión del personal de una empresa constituye una gran fuerza para ellos. En consecuencia es indispensable a realizar los esfuerzos tendientes a establecerlas.

En los Elementos de la Administración se encuentran:

Previsión: Se conoce como Planeación. Su definición menciona a la vez calcular el porvenir y prepararlo: prever ya es obrar (Fayol, 1961: 183). Es calcular el porvenir y

prepararlo; lo llama “programa de acción”, su importancia es que no reduce el ámbito de empresa y lo amplia a otros horizontes y de otros sectores como el educativo..

Organización: Consiste en dotar a la empresa de los elementos necesarios para su funcionamiento, tales como, materias primas, herramientas y útiles, capitales, personal (Fayol, 1961: 198)Es el elemento al que más espacio dedica, puede dividirlo en el “organismo material” y el “organismo social”. Este último dedica su atención en la forma como se ramifican las diversas unidades componentes y qué número de niveles jerárquicos está asociado a este crecimiento, son los tópicos tratados. Desde su analogía biológica, es más enfático en su planteamiento constituyendo lo llamado por él “enfoque anatómico”.

Mando y/o Dirección: Consiste en obtener el mayor provecho posible de los agentes que forma la empresa. Prosigue una definición misma que menciona: “Una vez constituido el cuerpo social se trata de hacerlo funcionar: tal es la misión de la dirección…, para cada jefe, la dirección consiste, en sacar el mejor partido posible de los agentes que componen su unidad en interés de la empresa (Fayol, 1961: 251). Al hablar de los intereses de los patronos es muy distinto del de los jefes a nivel colectivo, concretamente los supervisores, el cuál está en una difícil posición entre dos fuerzas que les exigen lealtad (“estar en la mitad”) o en “sándwich”.

Coordinación: Es establecer la armonía entre todos los actos de una empresa de tal manera facilitar su funcionamiento y procurar el buen éxito; Se menciona “en suma dar a las cosas y a los hechos las proporciones que convienen, adaptar los medios al objeto” (Fayol, 1961: 259). Es el elemento clave del proceso administrativo, establece los “agentes de enlace”, en los que establece la coordinación.

Control: Consiste en verificar si todo se realiza conforme al programa adoptado, a las órdenes impartidas y a los principios admitidos. “Consiste en comprobar si todo

ocurre conforme al programa adoptado, a las órdenes dadas y a los principios admitidos. Tiene por objeto señalar las faltas y los errores a fin de que se pueda reparar y evitar su repetición (Fayol, 1961:263). Se aplica a todas las operaciones de la empresa, sin embargo el volumen y la complejidad de las funciones de control implica a recurrir a "verificadores o inspectores". [9]

3.2.2 Modelo Idalberto Chiavenato

La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes.

En los tiempos actuales las organizaciones están ampliando su visión y actuación estratégica. Todo proceso productivo se realiza con la participación conjunta de diversos socios, cada uno de los cuales contribuye con algún recurso. Las alianzas estratégicas constituyen medios a través de los cuales la organización obtiene nuevos socios para fortalecer y consolidar sus negocios y ampliar sus fronteras.

Las personas pueden ser vistas como socias de las organizaciones. Como tales, son proveedoras de conocimientos, habilidades, capacidades y, sobre todo, del más importante aporte a las organizaciones: La inteligencia, que permite tomar decisiones racionales e imprime significado y rumbo a los objetivos generales. Las organizaciones exitosas descubrieron ésto y tratan a sus miembros como socios del negocio y no como simples empleados.

Cuando una organización está orientada hacia las personas, su filosofía general y su cultura organizacional se reflejan en ese enfoque. La gestión del talento humano

[9] DÁVILA, Carlos. Teorías Organizacionales y Administración.(2001) Segunda edición. Editorial McGraw Hill Interamericana, S.A. Bogotá. P .23 - 34

en las organizaciones es la función que permite la colaboración eficaz de las personas para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales.

El concepto de Recursos humanos ve a las personas como recursos productivos o sencillamente agentes pasivos. Dicha área abarca todos los procesos de gestión de personas que hoy se conoce, pero en el sentido administrativo parte del principio de que las personas deben ser planeadas y administradas en la organización por un órgano central del Talento humano. Con la llegada del tercer milenio , la globalización de la economía y la fuerte competencia mundial se nota la tendencia en las organizaciones exitosas a no administrar personas ni recursos humanos, sino a administrar con las personas , a quienes se les ve como agentes activos y proactivos, dotados no solo de habilidades manuales. Físicas o artesanales, sino también de inteligencia, creatividad y habilidades intelectuales.

Las personas no son recursos que la organización consume y utiliza y que producen costos; por el contrario, ellas constituyen un factor de competitividad, de la misma forma que el mercado y la tecnología.

Con este nuevo concepto se destacan tres aspectos fundamentales:

a. Las personas como seres humanos profundamente diferentes entre si, dotados de personalidad propia, con una historia particular y diferenciada, poseedora de habilidad y conocimiento, destrezas y capacidades indispensables para administrar de manera adecuada los recursos organizacionales.

b. Las personas no como recursos (humanos) organizacionales, sino como elementos impulsores, capaces de dotarla de la inteligencia, el talento y el aprendizaje indispensable para estimular la renovación y la competitividad constantes en un mundo lleno de cambios y desafíos.

c. Las personas como socios de la organización, capaces de llevarla a la excelencia y al éxito. En calidad de socios de la organización, las personas invierten esfuerzos,

dedicación, responsabilidad, compromiso, entre otros., para obtener ciertas ganancias, ya sean salarios, incentivos, crecimiento profesional, carrera, etc. [10]

3.3 MARCO CONCEPTUAL

3. 3. 1 Cultura

La cultura es una abstracción, es una construcción teórica a partir del comportamiento de los individuos de un grupo. Por tanto el conocimiento de la cultura de un grupo va a provenir de la observación de los miembros de ese grupo que van a poder concretar en patrones específicos de comportamiento.

La cultura decide, qué tipo de individuo humano necesita o desea, y amolda consecuentemente la sustancia humana con vistas a la reproducción de su organización y estilo característico. Toda cultura tiene necesariamente que ser conservadora: Su obra es acumulativa y siempre se erige sobre fundamentos ya existentes, heredados. Ninguna generación nueva parte de cero, sino que recibe de las generaciones anteriores todo lo que requiere para reproducirse a su vez.

La vida de los estudiantes en una institución educativa está conformada por la familia, que es el entorno primordial de cualquier persona que junto al sistema educativo proporciona la adquisición y desarrollo de capacidades, conocimientos y destrezas que permiten a los niños y jóvenes integrarse al máximo en el grupo social y cultural al que pertenecen.[11]

Todos los adolescentes aprenden si se les ofrece el entorno adecuado, se le anima y se le dan oportunidades de aprendizaje emocionantes y esperanzadoras. La vida familiar, escolar y laboral debe girar en torno a él, para que el estudiante tenga las mismas responsabilidades que los demás miembros del grupo en el cual se

[10] CHIAVENATO, Idalberto. Gestión del Talento Humano. Editorial Mc Graw Hill, Bogotá, 2003. P. 6

[11] Tomado: http://www.monografias.com/trabajos93/concientizacion-importancia-estudios-jovenes-bachillerato/concientizacion-importancia-estudios-jovenes-bachillerato.shtml#ixzz3GL0BLp7y Consultado: 16/10/14 hora: 2:35 p.m.

desenvuelve, obviamente respetando su ritmo de aprendizaje, pero exigiéndole las tareas y los comportamientos adecuados.

La cultura universitaria es la adopción de un determinado estilo de vida de acorde con los reglamentos que rigen a la universidad puesto que en ella no solo se transmite información sino que se adquieren valores, destrezas, actitudes, contribuyendo así a la formación de profesionales aptos para el servicio a la sociedad.[12]

La cultura organizacional es un conjunto de presunciones básicas, inventado, descubierto o desarrollado por un grupo cuando hay un intento de solucionar problemas externos o de integración interna y que funcionaran suficientemente bien para que sean considerados válidos y trasmitidos a los nuevos empleados como la forma correcta de percibir, pensar y sentir en relación a estos problemas. [13]

Las estrategias deben ser tomadas en cuenta por la organización con el propósito de poder evaluar y reconocer los valores culturales que son necesarios para la organización, y así promoverlos y reforzarlos mediante un plan de acción, lo cual permite, que la organización no pierda viabilidad, ni vigencia, en sus procesos de comunicación que son como un elemento clave para el cambio de cultura y la creación y fortalecimiento de los valores culturales necesarios para apoyar la estrategia organizacional, y enfrentar a un proceso de globalización y competitividad. [14]

[12] Tomado: http://psicologiacultural.org/Pdfs/Tenorio/Capitulos/Cultura%20e%20infancia.pdf Consultado: 16/10/14 hora: 2:30 p.m.

[13] Tomado: http://www.monografias.com/trabajos93/concientizacion-importancia-estudios-jovenes-bachillerato/concientizacion-importancia-estudios-jovenes-bachillerato.shtml#ixzz3GL0BLp7y Consultado: 16/10/14 hora: 2:35 p.m

[14] Tomado: http://es.slideshare.net/kmendozacarrillo/autores-que-hablan-sobre-el-concepto-de-gestion-del-talento-humano Consultado: 16/10/14 hora: 2:20 p.m

3.3.2 Disciplina

La disciplina está representada como un conjunto de conductas que los estudiantes hacen o dejan de hacer, poniéndose fuera o dentro del marco establecido. No se la concibe como un proceso formativo en el que los educadores pueden realizar acciones para que la disciplina y la convivencia se construyan paulatinamente.

La disciplina y convivencia son procesos de naturaleza diferente. Actualmente se ha tendido a reemplazar disciplina por convivencia, (más que nada en los manuales de convivencia, ex manuales de disciplina o reglamentos disciplinarios), sin profundizar respecto a las diferencias entre los dos conceptos.

Cuando se habla de disciplina, se está refiriendo al cumplimiento del rol que cada uno de los actores tienen en el contexto de una comunidad organizada. Cada actor, en el marco de su adhesión a los objetivos de la comunidad, tiene responsabilidades que cumplir y dar cuenta frente a los demás. [15]

La disciplina escolar se entiende su valor no como un fin sino como un medio imprescindible para facilitar los procesos de socialización y enseñanza-aprendizaje en el ámbito escolar. Concebida como estrategia global de actuación en el centro, y alejada de asociaciones nefastas a manuales y reglamentos, legitimará su necesidad la pretensión de alcanzar la socialización y la formación integral del individuo a través del respeto a sí mismo y a los demás.

Tanto en su diseño como aplicación debe poseer un carácter positivo, dinámico, inductivo, contextual y subsidiario del logro de los fines educativos, para lo cual habrá de basar el establecimiento, la asunción y la integración personal de las normas por la vía dialógica de la negociación y el consenso democráticos. [16]

[15]tomado:http://www.mineduc.cl/usuarios/convivencia_escolar/doc/201103040108480.ValorasUCLa_Disciplina_y_la_Convivencia_como_Procesos_Formativos.pdf Consultado: 07/10/14 hora: 11:50 a.m.

[16]tomado:http://www.mineduc.cl/usuarios/convivencia_escolar/doc/201103040108480.ValorasUCLa_Disciplina_y_la_Convivencia_como_Procesos_Formativos.pdf Consultado: 07/10/14 hora: 11:50 a.m.

Entre sus actuaciones susceptibles de intervención en el marco concreto del aula debe proporcionar parámetros generales de conducta estándar que permitan el conocimiento de límites para toda la comunidad así como los procedimientos para regular su incumplimiento, ayudar a luchar contra la exclusión en lugar de aumentar su riesgo y animar a manifestar los valores pro-sociales y democráticos de sus miembros.

Este plan de conducta "se lo tienen que construir los demás" y en esta construcción interviene la disciplina de manera significativa, y esto porque, la educación comprende la disciplina y la instrucción y además, porque solo por la educación, el hombre puede llegar a ser hombre por lo tanto, "no es, sino lo que la educación le hace ser". [17]

3. 3. 3 Percepción

La noción de percepción deriva del término latino perceptivo y describe tanto a la acción como a la consecuencia de percibir (es decir, de tener la capacidad para recibir mediante los sentidos las imágenes, impresiones o sensaciones externas, o comprender y conocer algo). La percepción puede hacer mención también a un determinado conocimiento, a una idea o a la sensación interior que surge a raíz de una impresión material derivada de nuestros sentidos.[18]

La percepción se puede considerar como la capacidad de los organismos para obtener información sobre su ambiente a partir de los efectos que los estímulos producen sobre los sistemas sensoriales, lo cual les permite interaccionar adecuadamente con su ambiente.[19]

[17] Fuente: Tomado: https://sites.google.com/site/escritossobreeducacion/historia-de-la-disciplina-escolar Consultado: 16/10/14 hora: 3:00 p.m.
[18] Tomado: http://www.revistaakademeia.cl/?p=541 Consultado: 16/10/14 hora: 2:55 p.m.
[19] Tomado: http://www.uovirtual.com.mx/moodle/lecturas/comcon/7.pdf Consultado: 16/10/14 hora: 1:55 p.m.

Para la psicología moderna, la interacción con el entorno no sería posible en ausencia de un flujo informativo constante, al que se denomina percepción. La percepción puede definirse como el conjunto de procesos y actividades relacionados con la estimulación que alcanza a los sentidos, mediante los cuales se obtiene información respecto al hábitat, a las acciones que se efectúen en él y a los propios estados internos. [20]

Percepción en las organizaciones: Es el proceso cognitivo por medio del cual un individuo da significado a su medio ambiente. Debido a que cada persona le da su propio significado a los estímulos, individuos diferentes verán la misma cosa en formas diferentes.

La forma como un trabajador ve una situación proporciona un entendimiento del comportamiento mucho más importante y valioso que la situación por sí misma.

Ya que la percepción se refiere a la adquisición de conocimiento específico acerca de objetos o acontecimientos en cualquier momento ocurre en el momento en el que se activan los sentidos.

La percepción involucra conocimiento, por eso incluye la interpretación de objetos, símbolos y personas a la luz de experiencias pertinentes. En otras palabras involucra recibir un estímulo, su organización, interpretación, para que se genere una influencia en el comportamiento. Cada individuo selecciona diferentes causas que influencian su percepción de las personas, objetos y símbolos. [21]

3.3.4. Talento Humano

La definición de talento, según la Real Academia Española de la Lengua (RAE), se refiere a la persona inteligente o apta para determinada ocupación; inteligente, en el sentido que entiende y comprende, y que tiene la capacidad de resolver problemas dado que posee las habilidades, destrezas y experiencia necesaria para ello; apta,

[20] Fuente: tomado: http://definicion.de/percepcion/ Consultado: 08/10/14 hora: 12:24 p.m.
[21] Fuente: tomado: http://www4.ujaen.es/~mrgarcia/Tema1PAM.pdf Consultado: 16/10/14 hora: 1:50 p.m.

en el sentido que puede operar competentemente en una determinada actividad debido a su capacidad y disposición para el buen desempeño de la ocupación.

El Talento humano y su gestión en las organizaciones es algo contingente y situacional, depende de aspectos como la cultura de cada empresa, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes.

El Talento humano son las personas, que interactúan en las múltiples organizaciones y en todo proceso productivo con participación en conjunto. Dicho talento puede interactuar como socio, capitalista, colaborador, proveedor de materias primas, clientes, consumidores, vendedores, y como válido de todo ese interactuar esperan un retorno por su inversión.

Los socios como parte especial de ese talento, son los inversores que consiguen integrar todos los recursos ofrecidos y apalancan sus resultados para un retorno mayor que las contribuciones realizadas. Esta simetría está sustituyéndose por una visión sistémica e integral de todos los socios del negocio, ya que todos son indispensables, para el éxito de la empresa. El socio más íntimo de la organización es el empleado que está dentro de ella y le da vida y dinamismo. [22]

3. 4 MARCO LEGAL

La Constitución Política de Colombia, dispone:

"ARTÍCULO 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas."

[22] CHIAVENATO, Idalberto. Gestión del Talento Humano (2004). Editorial McGraw- Hill Interamericana S. A. Bogotá. P. 6-7

“**Código Sustantivo del trabajo**: Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 "Sobre Código Sustantivo del Trabajo", publicado en el Diario Oficial No 27.407 del 9 de septiembre de 1950, en virtud del Estado de Sitio promulgado por el Decreto Extraordinario No 3518 de 1949. Dispone:

ARTÍCULO 5o. Definición de trabajo. El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.

ARTÍCULO 6o. Trabajo ocasional. Trabajo ocasional, accidental o transitorio, es el de corta duración y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del empleador.

ARTÍCULO 7o. Obligatoriedad del trabajo. El trabajo es socialmente obligatorio.

ARTÍCULO 8o. Libertad de trabajo. Nadie puede impedir el trabajo a los demás, ni que se dediquen a la profesión, industria o comercio que les plazca, siendo lícito su ejercicio, sino mediante resolución de autoridad competente encaminada a tutelar los derechos de los trabajadores o de la sociedad, en los casos que se prevean en la ley.

ARTÍCULO 9o. Protección al trabajo. El trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Nacional y las leyes. Los funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones.

ARTÍCULO 10. Igualdad de los trabajadores. Modificado por el art. 2, Ley 1496 de 2011. Todos los trabajadores son iguales ante la ley, tienen las mismas protección y garantías, y, en consecuencia, queda abolida toda distinción jurídica entre los

trabajadores por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, salvo las excepciones establecidas por la Ley."

La Ley 115 de 1994 (Ley General de Educación), de conformidad con el artículo 67 de la Constitución Política, define y desarrolla la organización y la prestación de la educación formal en sus niveles de preescolar, básica (primaria y secundaria) y media, no formal e informal.

De conformidad con lo establecido en la Ley 115 de 1994, la educación media constituye la culminación, consolidación y avance en el logro de los niveles anteriores y comprende dos grados, el décimo 10 y el undécimo 11 .

Tiene como fin la comprensión de las ideas y los valores universales y la preparación para el ingreso del educando a la Educación Superior y al trabajo. [23]

Además, la Ley 115 de 1994, por la cual se expide la Ley General de Educación; El Congreso de Colombia expide en el Artículo 11º.- *niveles de la educación formal*. La educación formal a que se refiere la presente ley, se organizará en tres (3) niveles:

- El preescolar que comprenderá mínimo un grado obligatorio;
- La educación básica con una duración de nueve (9) grados que se desarrollará en dos ciclos: la educación básica primaria de cinco (5) grados y la educación básica secundaria de cuatro (4) grados, y
- La educación media con una duración de dos (2) grados.

La educación formal en sus distintos niveles, tiene por objeto desarrollar en el educando conocimientos, habilidades, aptitudes y valores mediante los cuales las personas puedan fundamentar su desarrollo en forma permanente.

La educación superior, por su parte, es reglamentada por la Ley 30 de 1992 que define el carácter y autonomía de las Instituciones de Educación Superior -IES-, el

[23] Fuente: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-127847_archivo_pdf_Media_2.unknown Consultado: 05/03/15 hora: 8:23 a.m.

objeto de los programas académicos y los procedimientos de fomento, inspección y vigilancia de la enseñanza.

“Artículo 1° La Educación Superior es un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral, se realiza con posterioridad a la educación media o secundaria y tiene por objeto el pleno desarrollo de los alumnos y su formación académica o profesional.

Artículo 2° La Educación Superior es un servicio público cultural, inherente a la finalidad social del Estado.

Artículo 3° El Estado, de conformidad con la Constitución Política de Colombia y con la presente Ley, garantiza la autonomía universitaria y vela por la calidad del servicio educativo a través del ejercicio de la suprema inspección y vigilancia de la Educación Superior.

Artículo 4° La Educación Superior, sin perjuicio de los fines específicos de cada campo del saber, despertará en los educandos un espíritu reflexivo, orientado al logro de la autonomía personal, en un marco de libertad de pensamiento y de pluralismo ideológico que tenga en cuenta la universalidad de los saberes y la particularidad de las formas culturales existentes en el país. Por ello, la Educación Superior se desarrollará en un marco de libertades de enseñanza, de aprendizaje, de investigación y de cátedra.

Artículo 5° La Educación Superior será accesible a quienes demuestren poseer las capacidades requeridas y cumplan con las condiciones académicas exigidas en cada caso”.[24]

Estas dos leyes indican los principios constitucionales sobre el derecho a la educación que tiene toda persona, por su parte, las condiciones de calidad que debe tener la educación se establecen mediante el **Decreto 2566 de 2003 y la Ley 1188 de 2008**.

[24] Fuente: http://www.cna.gov.co/1741/articles-186370_ley_3092.pdf Consultado: 05/03/15 hora: 9:06 a.m.

El Decreto 2566 de 2003 reglamentó las condiciones de calidad y demás requisitos para el ofrecimiento y desarrollo de programas académicos de educación superior, norma que fue derogada con la Ley 1188 de 2008 que estableció de forma obligatoria las condiciones de calidad para obtener el registro calificado de un programa académico, para lo cual las Instituciones de Educación Superior, además de demostrar el cumplimiento de condiciones de calidad de los programas, deben demostrar ciertas condiciones de calidad de carácter institucional.

Esta normatividad se complementa con la **Ley 749 de 2002** que organiza el servicio público de la educación superior en las modalidades de formación técnica profesional y tecnológica, amplía la definición de las instituciones técnicas y tecnológicas, hace énfasis en lo que respecta a los ciclos propedéuticos de formación, establece la posibilidad de transferencia de los estudiantes y de articulación con la media técnica.[25]

La **Ley 1450 de 2011** (Ley del Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014 Prosperidad para todos), determina en su artículo 10 que los planes de desarrollo de las entidades territoriales deben estar armonizados y articulados en materia educativa con el Plan Nacional Decenal de Educación 2006-2016 y con el Plan Sectorial 2010-2014: "Artículo 10: ARMONIZACIÓN DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2010-2014 CON El PLAN NACIONAL DECENAL DE EDUCACIÓN 2006-2016.

En cumplimiento de lo ordenado por la Ley General de Educación (Ley 115 de 1994), la política educativa del gobierno nacional contenida en el presente Plan Nacional de Desarrollo deberá armonizarse con los propósitos y lineamientos del Plan Nacional Decenal de Educación 2006-2016. Con el fin de fortalecer la planeación educativa en las regiones, los departamentos, distritos y municipios articularán y armonizarán sus Planes de Desarrollo en materia educativa con lo dispuesto en el Plan Decenal de Educación 2006-2016 y en el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014."

[25] Fuente: tomado: http://www.mineducacion.gov.co/1621/w3-article-184681.html Consultado: 08/10/14 hora: 12:31 p.m.

Bajo esta consideración, el Ministerio de Educación Nacional expidió la Directiva Ministerial No. 001 de 2012 dirigida a gobernadores y alcaldes que se posesionaron el 1 de enero de 2012, y sus respectivos secretarios de educación, en la que se emitieron lineamientos para asegurar la referida articulación.

La circular planteaba que "Para dar cumplimiento al mandato expuesto, se hace necesario que en los procesos de formulación de los Planes de Desarrollo Territorial, las gobernaciones y alcaldías tengan como referentes, además de las necesidades educativas concretas y puntuales de la región, el Plan Nacional Decenal de Educación 2006-2016, el Plan Sectorial 2010-2014 del Ministerio de Educación Nacional y el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014", y a continuación presentaba un resumen de los principales lineamientos del Plan Decenal que deberían ser considerados en la planeación de la entidades territoriales certificadas para asegurar la referida articulación.[26]

[26] Fuente: tomado: http://www.plandecenal.edu.co/html/1726/articles-315087_recurso_19.pdf Consultado: 08/10/14 hora: 1:57 p.m.

4 ASPECTOS METODOLÓGICOS

4.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El método de investigación utilizada es de tipo descriptivo la cual tiene como finalidad describir el estado, las características, factores y procedimientos presente en fenómenos y hechos que ocurren en forma natural, sin explicar las relaciones que se identifiquen. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables.

En este tipo de investigación se pueden hacer los siguientes tipos de análisis:

1. Caracterizar globalmente el objeto de estudio, se utiliza para ello tablas y figuras estadísticas, medidas estadísticas tales como, distribuciones de frecuencia, medidas de tendencia central, de dispersión y correlación.
2. Describir el contexto en el cual se presentan ciertos fenómenos. Se ubica el lugar donde se da el fenómeno y luego se señalan las principales características económicas, demográficas, sociales, entre otras, del contexto.
3. presentan ciertos fenómenos. Se ubica el lugar donde se da el fenómeno y luego se señalan las principales características económicas, demográficas, sociales, entre otras, del contexto.
4. Cuantificar la magnitud del fenómeno. En ocasiones la determinación de una variable puede construir el objetivo central de un estudio.
5. Identificar las diferencias que existen entre dos o más grupos de una población objeto de estudio.
6. Describir las partes, categorías o clases que componen el objeto de estudio. Es la tarea por definición de la descripción.
7. Describir el desarrollo o evolución del objeto de estudio.
8. Describir las relaciones del objeto de estudio con otros objetos. Tal objetivo consiste en buscar asociaciones o correlaciones entre variables.

9. Se analiza minuciosamente los resultados con el ánimo de contribuir a la solución de una problemática[27].

4.2 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

La función de la investigación cualitativa-cuantitativa es la de describir o la de generar una teoría a partir de los datos obtenidos. Los investigadores desarrollan conceptos, intelecciones y comprensiones, partiendo de pautas de los datos, y no recogiendo datos para evaluar modelos, hipótesis o teorías preconcebidas.

Este tipo de investigación es de índole interpretativa y las personas participan activamente durante todo el proceso con el propósito de participar en la "transformar de la realidad".

Se utilizará el tipo de investigación Teoría Fundada; la cual su objetivo es generar una teoría a partir de los datos recogidos sobre las interacciones que se dan en pequeños grupos de personas, en contextos naturales.[28]

4.3 FUENTES Y TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

4.3.1 Fuentes primarias

Se realizará el método de entrevista para la recolección de información, la cual permitirá el desarrollo y la finalidad de la investigación, para esto se tendrá comunicación con el talento humano de la organización, ya que el investigador tendrá una participación directa con los diferentes grupos administrativos que se van a analizar, así se obtendrán las causas por la cual se impide la mayor aportación propia de la formación académica hacia los estudiantes y la calidad de la institución.

[27] Tomado: LERMA GONZÁLEZ, Héctor Daniel. Metodología de la investigación: Propuesta, anteproyecto y proyecto. Ediciones Ecoe. Bogotá. 2004 P- 63; 83.
[28] Ibid., p. 83.

4.3.2 Fuentes secundarias

Serán obtenidas de la investigación que se realice dentro de la organización mediante fundamentos teóricos que pueda suministrar la Institución, así como información de libros y textos, enciclopedias entre otros, que permitan mayor conceptualización de la investigación.

4.3.3 Población

Debido al grupo de personas que van a participar en la encuesta se considera a todos los colaboradores que integran el Colegio “El Mundo de Dani”, porque la organización requiere de la participación incluyente que participen de sus conocimientos en los diferentes campos que interactúan.

Actualmente el grupo de colaboradores es el siguiente:

- Directivos: 4 (compuesto por: 1 Directora, 1 Secretaria, 1 Coordinador Académico y 1 Coordinador de Disciplina)
- Docentes: 26 (compuesto por: 13 en Bachillerato, 8 en Primaria, 5 en Kinder)
- Servicios varios: 7 (compuesto Por: 1 Psicóloga, 1 Trabajadora Social, 2 Conductores, 2 Aseo general, 1 Cafetería)

4.4 TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

4.4.1 Técnicas estadísticas: Las técnicas a utilizar son las encuestas, las cuales permiten conocer con claridad las percepciones del personal Directivo, Docentes y Personal de base del Colegio “El Mundo de Dani” radicado en Buenaventura Distrito Especial. Se llevará un registro de datos y verificaciones que se estandariza por medio de programa Microsoft Excel 2010.

Se realizarán dos encuestas las cuales una de ellas está dirigida a todo el cuerpo que conforma la organización, la otra va dirigida al cuerpo educativo de la organización, estos cuestionarios de 15 preguntas cada uno buscara aclarar los principios y elementos de administración de Henry Fayol que se presentan en el Colegio.

4.4.2 Presentación de la información: La información obtenida será por medio de tablas y figuras, ya que permite facilitar la interpretación y análisis de cada uno de los elementos del Colegio.

5 PLAN DE ANÁLISIS Y PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

5.1 CUESTIONARIO DIRIGIDO AL GRUPO COLEGIADO DE LA ORGANIZACIÓN

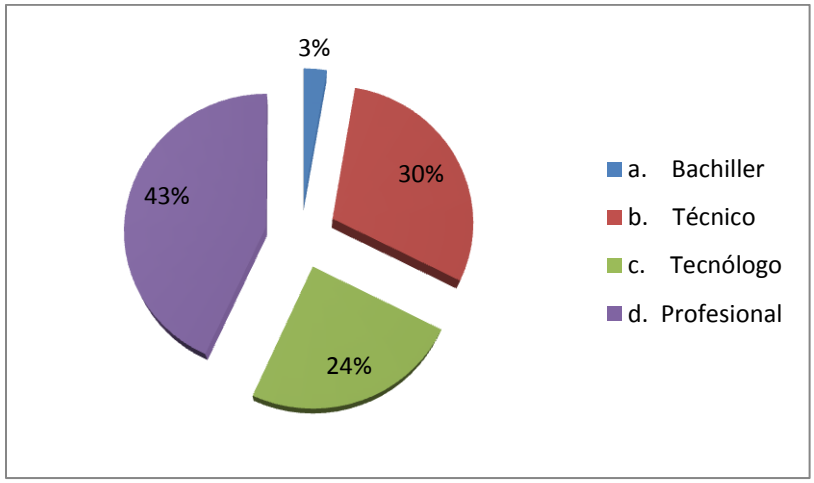
5.1.1 ¿Cuál es su nivel educativo?

Tabla 2.

Característica	Número	%
a. Bachiller	1	3%
b. Técnico	11	30%
c. Tecnólogo	9	24%
d. Profesional	16	43%
Total Encuestados	37	100%

Fuente: Adriana Julieth Arias Martínez

Figura 1.



Fuente: Adriana Julieth Arias Martínez

Análisis.

Al comparar la organización frente a otras organizaciones educativas y/o instituciones, se observa que el nivel profesional es muy importante para ésta, ya que así puede tener una posición alta de profesionalización de acuerdo a los

integrantes que la conforman, logrando un gran posicionamiento en el sector educativo del Distrito de Buenaventura. En la organización se presenta una persona en nivel educativo bachillerato, esta acude a la oportunidad que le brinda la organización por ser egresado de la misma y poder continuar sus labores y preparación.

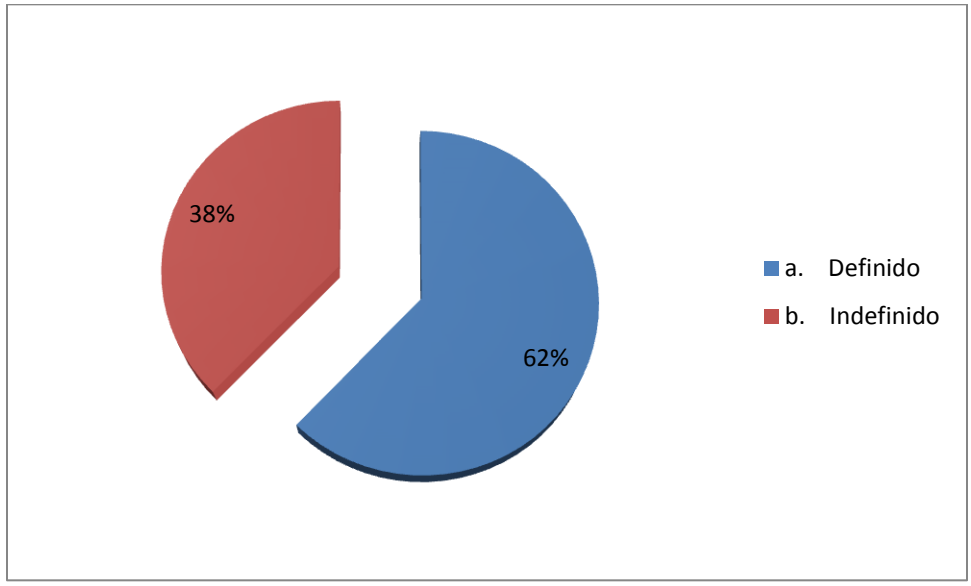
5.1.2 Su contrato con el colegio es de término

Tabla 3.

Característica	Número	%
a. Definido	23	62%
b. Indefinido	14	38%
Total Encuestados	37	100%

Fuente: Adriana Julieth Arias Martínez

Figura 2.



Fuente: Adriana Julieth Arias Martínez

Análisis.

La organización cuenta con parámetros definidos que permiten la permanencia de los integrantes que la conforman, garantizando fidelidad y compromiso en el trabajo.

La organización debe implementar más contratos que permitan seguridad y eficacia en el personal que la conforma, logrando óptimos resultados y evitar la rotación del personal. Los contratos indefinidos (27%) corresponden a los entes directivos y de administración ya que la organización trata de evitar la rotación del personal, representan un alto riesgo e impiden las estrategias planteadas en los años escolares.

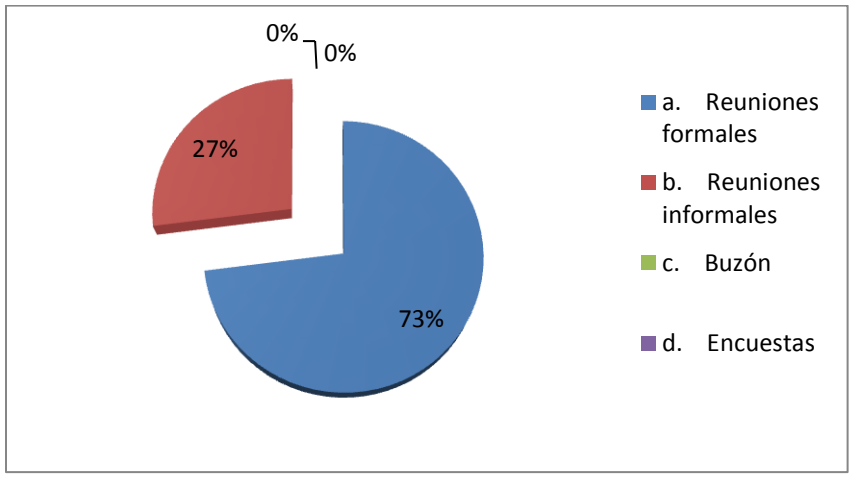
5.1.3 La organización utiliza alguna de estas herramientas para conocer los problemas de la organización

Tabla 4.

Características	Número	%
a. Reuniones formales	27	73%
b. Reuniones informales	10	27%
c. Buzón	0	0%
d. Encuestas	0	0%
Total Encuestados	37	100%

Fuente: Adriana Julieth Arias Martínez

Figura 3.



Fuente: Adriana Julieth Arias Martínez

Análisis.

Las herramientas de información de una organización son muy importantes, ya que por medio de éstas pueden interactuar los directivos con todo el personal, la organización cuenta con un sistema de reuniones formales que permiten la claridad y confiabilidad de cada uno de los problemas o avances que se realice en la misma.

Teniendo en cuenta este resultado la organización debe implementar más reuniones que faciliten la comunicación no solo con el directivo de la organización sino con todo el personal ya que su organigrama es circular.

Las reuniones informales en la organización se presentan cuando existen casos a resolver inmediatamente con estudiantes, profesores o los trabajadores, además permite la rápida atención de los directivos.

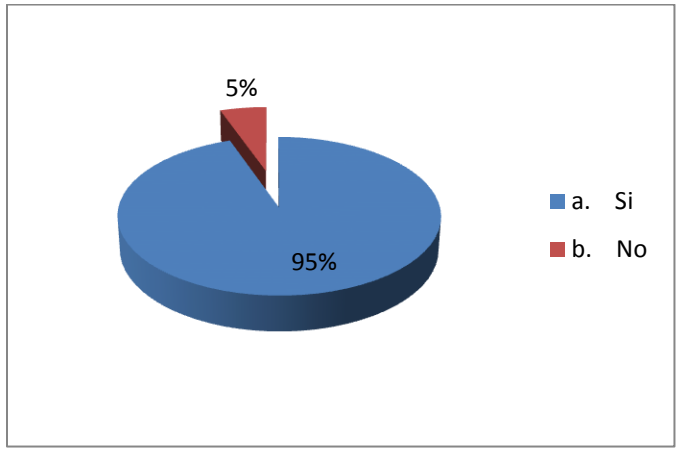
5.1.4 ¿De acuerdo a su nivel educativo, está usted en el puesto correcto?

Tabla 5.

Característica	Número	%
a. Si	35	95%
b. No	2	5%
Total Encuestados	37	100%

Fuente: Adriana Julieth Arias Martínez

Figura 4.



Fuente: Adriana Julieth Arias Martínez

Análisis

Es importante que los 2 integrantes de la organización estén en el puesto correcto de acuerdo a sus estudios, ya que permite mayor efectividad y eficacia en el puesto de trabajo asignado. Estos cargos corresponden al de aseadores de la organización, la cual los trabajadores tienen un nivel técnico y tecnológico cada uno, no están en el puesto correcto ya que no aplicaron para los puestos de docentes y cargos administrativos por las habilidades para ejercer los cargos.

La organización debería revaluar el 5% de los integrantes que están en el lugar incorrecto con respecto a las habilidades y estudios de cada uno para poder que se

cumplan los objetivos de la organización totalmente y puedan realizar el trabajo asignado eficientemente.

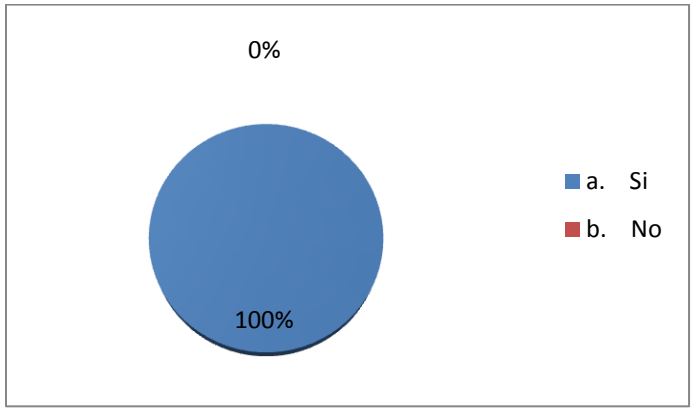
5.1.5 Cuenta la organización educativa con un programa estructurado que identifique claramente la función que debe realizar en su puesto de trabajo.

Tabla 6.

Característica	Número	%
a. Si	37	100%
b. No	0	0%
Total Encuestados	37	100%

Fuente: Adriana Julieth Arias Martínez

Figura 5.



Fuente: Adriana Julieth Arias Martínez

Análisis

Es importante que los miembros de la organización estén de acuerdo con el programa que se les otorga, para poder realizar sus funciones. Es un programa estructurado y detallado lo cual permite que los objetivos de la organización sean

cumplidos en el tiempo pactado y cumplidos a cabalidad, llevando orden en las tareas asignadas.

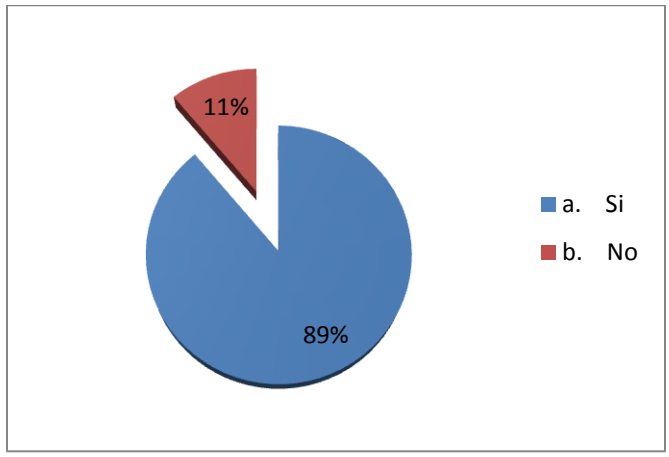
5.1.6 ¿Considera que la organización realiza capacitaciones a sus colaboradores?

Tabla 7.

Característica	Número	%
a. Si	33	89%
b. No	4	11%
Total Encuestados	37	100%

Fuente: Adriana Julieth Arias Martínez

Figura 6



Fuente: Adriana Julieth Arias Martínez

Análisis

La organización debe implementar estudios y capacitaciones que permitan mayor conocimiento con el personal que los rodea, en el sector educativo se debe realizar cursos continuos en cada área asignada por los directivos, que le permitan a sus integrantes mejor conocimiento en cada área especial de su saber, así como el constante seguimiento de las diferentes capacitaciones sobre cada puesto de trabajo para llegar al cumplimiento total de los objetivos de la organización.

Las personas que no realizan capacitaciones, son aquellas que llevan más de 4 años de experiencia en la organización, cuando ingresaron ya habían realizado los estudios previos para los cargos a los cuales aspiraban.

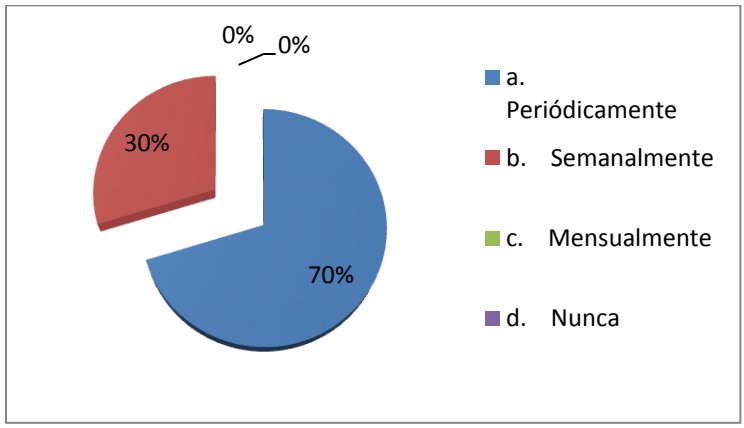
5.1.7 Realiza la organización revisiones de control educativo

Tabla 8.

Característica	Número	%
a. Periódicamente	26	70%
b. Semanalmente	11	30%
c. Mensualmente	0	0%
d. Nunca	0	0%
Total Encuestados	37	100%

Fuente: Adriana Julieth Arias Martínez

Figura 7.



Fuente: Adriana Julieth Arias Martínez

Análisis

Las revisiones de control en una organización, en especial una educativa, son importantes porque permiten el mejoramiento continuo de las actividades realizadas por todo el personal del plantel, además ésta presenta periódicamente (diario)

revisiones, la cual debe seguir realizándose para mantener equilibrio y estabilidad tanto por parte de los directivos como los trabajadores y colaboradores, de esta forma, poder contribuir al progreso de los estudiantes y la comunidad que los rodea.

Las revisiones de control semanalmente (cada viernes) corresponden el 30%, todas las semanas hay una sesión con los directivos y coordinadores de la organización en esta, se verifican el cumplimiento de las metas planteadas al inicio escolar, actividades planeadas y el comportamiento de los estudiantes en el aula de clases, esto se lleva a cabo por medio de una carpeta dentro de cada salón en la cual cada profesor debe anotar lo que realice con los estudiantes.

Realizar una revisión de control es útil para que la organización detecte a aquellos colaboradores que se destacan por su eficiencia y pueda realizar campañas de sucesión exitosas con las capacidades profesionales comprobadas.

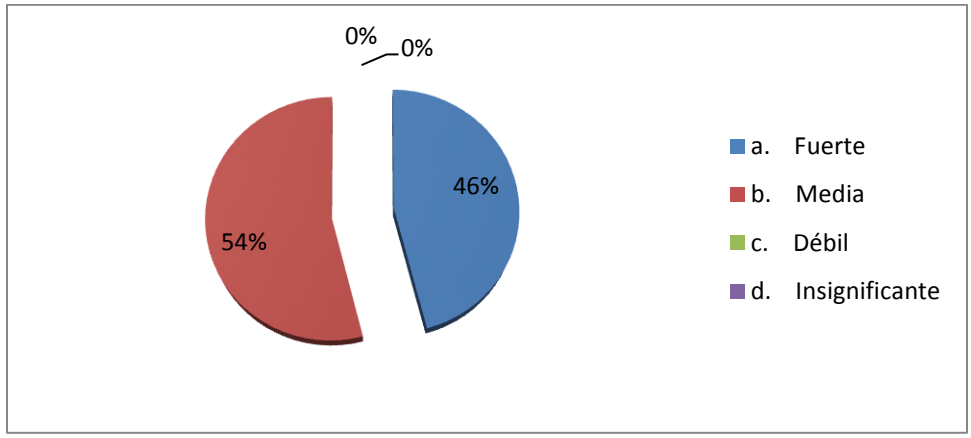
5.1.8 Considera que existe en la organización educativa un organigrama

Tabla 9.

Característica	Número	%
a. Fuerte	17	46%
b. Media	20	54%
c. Débil	0	0%
d. Insignificante	0	0%
Total Encuestados	37	100%

Fuente: Adriana Julieth Arias Martínez

Figura 8.



Fuente: Adriana Julieth Arias Martínez

Análisis

El organigrama debe representar no solo la jerarquía de la organización sino, la comunicación que hay entre todos los miembros de la organización. La organización presenta un organigrama circular que les permite comunicación con todo el talento humano que los rodea pero, en ocasiones este organigrama no se hace valer ya que los directivos delegan sus funciones a otros cuando deberían estar permanentes en la organización, esta delegación de responsabilidades se miran en

los convenios de colaboración interprofesional en los cuales se especifican con precisión la naturaleza exacta de esta delegación de funciones, por parte de los directivos hacia los administradores o coordinadores, cuando los directivos se encuentran por fuera de la organización o incluso de la ciudad. Todas las personas vinculadas directamente con la misión deben conocer las tareas delegadas y a quién se ha delegado, los resultados deben ser revisados y evaluados periódicamente.

La organización debe mostrarle al talento humano el significado del organigrama circular y evitar la falta de comunicación entre los mismos, ya que esto produce errores, disgustos y malos entendidos al momento de tomar decisiones rápidas.

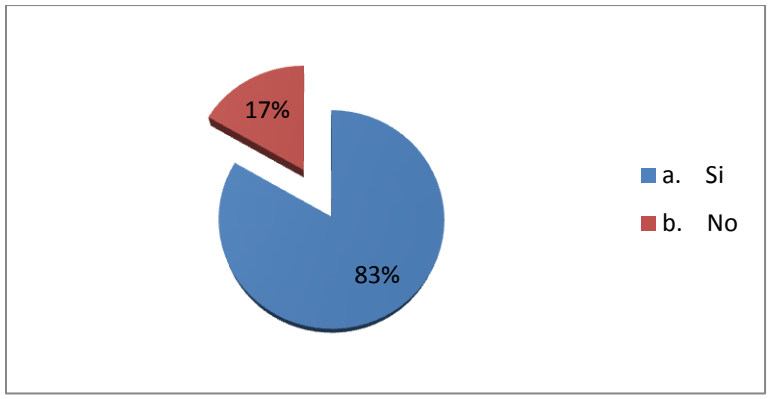
5.1.9 ¿Utiliza la organización educativa la evaluación del desempeño?

Tabla 10.

Característica	Número	%
a. Siempre	33	83%
b. De vez en cuando	4	17%
c. Nunca	0	0%
Total Encuestados	37	100%

Fuente: Adriana Julieth Arias Martínez

Figura 9.



Fuente: Adriana Julieth Arias Martínez

Análisis

La evaluación del desempeño determina la contribución del desempeño individual de cada trabajador para poder tomar decisiones que conlleven a recompensas, además, es el proceso en el cual se puede identificar el progreso del trabajador esencial en toda organización, por esto se deben realizar para efectuar los objetivos y la planeación que estima la organización al final de cada año lectivo.

La organización debe implementar para todo el personal incluidos directivos evaluaciones que permitan conocer el rendimiento de cada trabajador y así poder

llevar a cabo la culminación total de los objetivos anuales. Las 4 personas que aplicaron el “de vez en cuando” corresponde a los colaboradores de servicios varios (psicóloga, 2 aseadores, conductor) ya que las evaluaciones no han sido constantes porque las funciones que realizan son controladas y precisas y esto evita la supervisión constante.

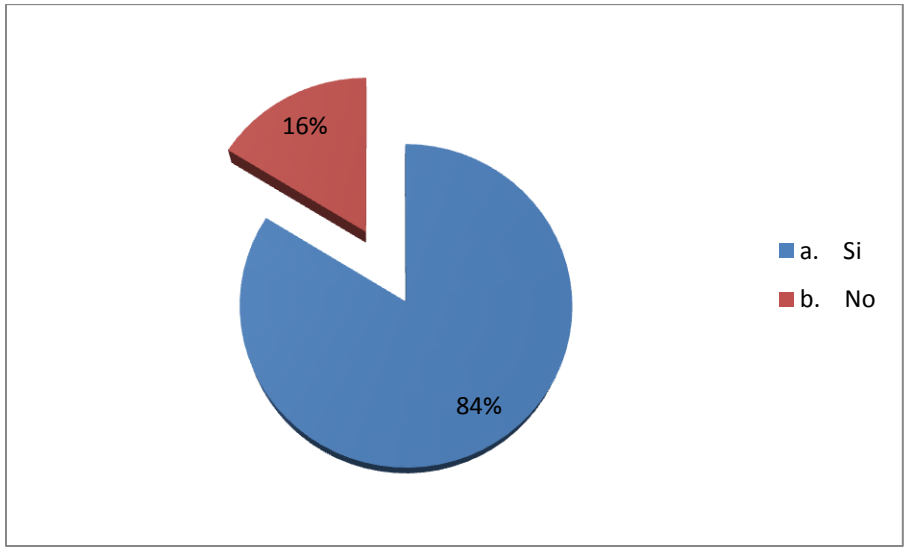
5.1.10 ¿Existen formatos para controlar la puntualidad en la organización?

Tabla 11.

Característica	Número	%
a. Si	31	84%
b. No	6	16%
Total Encuestados	37	100%

Fuente: Adriana Julieth Arias Martínez

Figura 10.



Fuente: Adriana Julieth Arias Martínez

Análisis

La puntualidad en la organización es un factor importante, esta permite que los trabajadores sean responsables y asistan a todos sus deberes laborales, pero no se están realizando estos formatos en su totalidad, ya que no se le aplica a todo el personal y esto genera desconfianza y poca credibilidad por parte de los trabajadores hacia los directivos que no están aplicando la puntualidad en la organización.

La organización debe realizar estos controles en su totalidad y a todo el personal permitiendo seguridad y responsabilidad en la jornada de trabajo para llevar a cabalidad los objetivos planteados por los directivos.

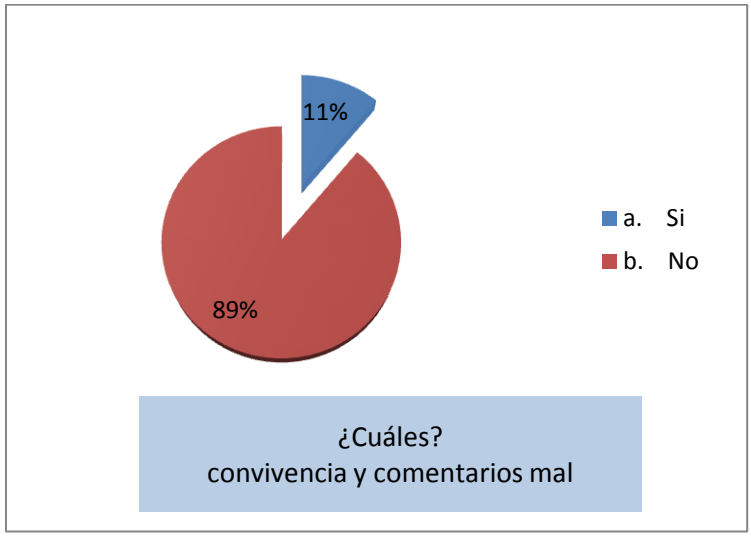
5.1.11 ¿Existen conflictos que perjudiquen su trabajo en la organización?

Tabla 12.

Característica	Número	%
a. Si	4	11%
b. No	33	89%
Total Encuestados	37	100%

Fuente: Adriana Julieth Arias Martínez

Figura 11.



Fuente: Adriana Julieth Arias Martínez

Análisis

En todas las organizaciones se observan diferentes opiniones, a partir de esto se establece que todos los seres humanos son diferentes, y es entonces el surgir de conflictos en las organizaciones. El conflicto puede conducirse como una fuerza positiva o negativa, lo que debe realizar la organización es el modo no de desaparecerla sino eliminar lo que este el 11% (4 colaboradores) de la organización están presentando conflictos pero, ¿será que los demás no dicen la verdad por no comprometer su trabajo?, estos conflictos están afectando el esfuerzo de la

organización en el cumplimiento de sus objetivos por lo tanto el problema no parece radicar en el conflicto, sino en la forma de manejarlo y tomar decisiones.

Los conflictos pueden afectar la convivencia en la organización, además se puede llegar a una confrontación que perjudique el alcance de los objetivos organizacionales. Algunos factores que se presentan son la convivencia que evita armonía y los comentarios mal intencionados que impiden la fluidez en la comunicación entre los trabajadores.

La organización debe implementar métodos que permitan mayor comunicación, para excluir comentarios y confrontaciones, buscar la manera de unir al talento humano y fortalecer la convivencia en el puesto de trabajo.

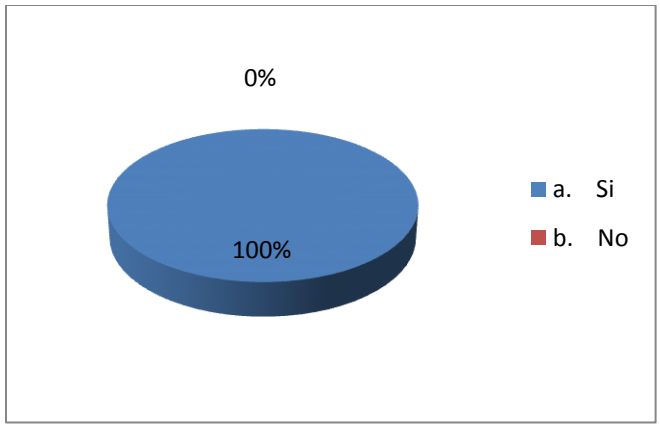
5.1.12 ¿La organización constituye para usted una fuente de armonía y unión del personal?

Tabla 13.

Característica	Número	%
a. Si	37	100%
b. No	0	0%
Total Encuestados	37	100%

Fuente: Adriana Julieth Arias Martínez

Figura 12.



Fuente: Adriana Julieth Arias Martínez

Análisis

La fuente de armonía significa equilibrio entre las distintas partes de la organización, si en las organizaciones se promueve la motivación, se va a sentir un lugar en el cual los trabajadores puedan desempeñar sus labores y generar ideas creativas diariamente.

La organización debe ser responsable de definir y garantizar un adecuado clima organizacional positivo, promover la unión del personal constituye una gran fuerza

para la misma, es indispensable promoverlos porque ayudan a la convivencia y permanencia del talento humano en la organización satisfactoriamente.

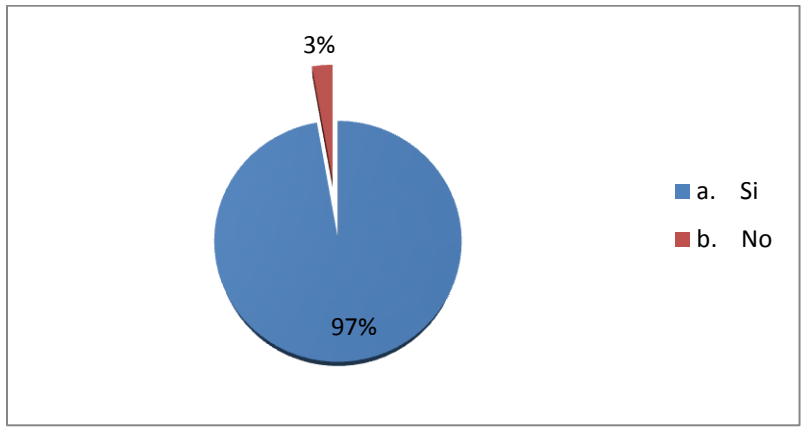
5.1.13 ¿Existe en la organización herramientas y medios necesarios para la realización de su trabajo?

Tabla 14.

Característica	Número	%
a. Si	36	97%
b. No	1	3%
Total Encuestados	37	100%

Fuente: Adriana Julieth Arias Martínez

Figura 13.



Fuente: Adriana Julieth Arias Martínez

Análisis

Es importante que la organización le facilite las herramientas y los medios de trabajo a todo el personal que labora en dicha organización, para la culminación de los objetivos y planes pactados para la finalización del año lectivo. Estas herramientas corresponden al plan académico, lista de estudiantes, productos para la limpieza del

colegio, una biblioteca en la cual se puedan encontrar todos los ejes temáticos, un lugar donde se puedan encontrar los implementos de aseo, computadores actualizados para facilitar la información de los estudiantes y un lugar más amplio para la sala de espera en secretaria y matriculas. Se deben implementar planes extracurriculares y/o actividades que permitan objetivos específicos y culminación exitosa.

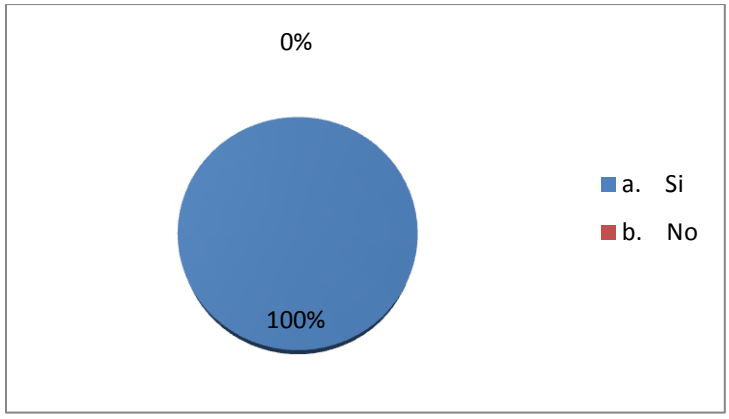
5.1.14 ¿Cuenta la organización con un manual que identifique claramente las funciones de cada colaborador?

Tabla 15.

Característica	Número	%
a. Si	37	100%
b. No	0	0%
Total Encuestados	37	100%

Fuente: Adriana Julieth Arias Martínez

Figura 14.



Fuente: Adriana Julieth Arias Martínez

Análisis

Respondieron que la organización si cuenta con un manual que identifique claramente las funciones de cada colaborador, esto quiere decir que se presenta un plan estructurado que permite mayor fluidez en la jornada laboral. Este manual

contiene fechas de inicio y finalización de clases, fechas de entregas de notas, actividades programadas, programación de reuniones y las actividades programadas para cada trabajador.

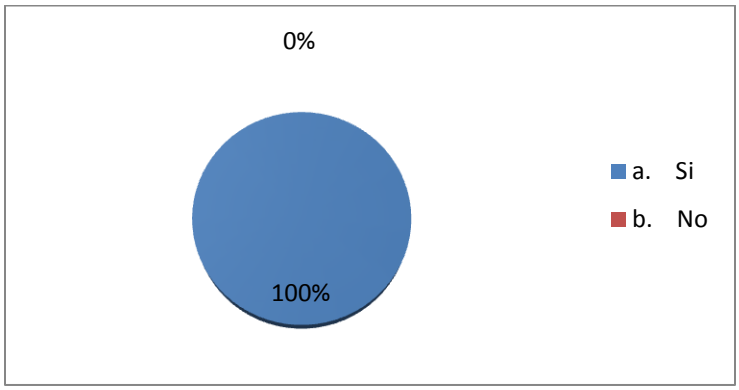
5.1.15 ¿Existe alguna persona que se encargue de los procesos de calidad?

Tabla 16.

Característica	Número	%
a. Si	37	100%
b. No	0	0%
Total Encuestados	37	100%

Fuente: Adriana Julieth Arias Martínez

Figura 15.



Fuente: Adriana Julieth Arias Martínez

Análisis

Se considera que existe una persona que se encarga de los procesos de calidad en la organización lo cual es de gran importancia que este factor este presente y se cumpla en su totalidad. Los procesos de calidad que maneja la organización son: revisiones de contratos, control y supervisión de recursos, capacitaciones, evaluaciones de desempeño, inspección del plan académico y actividades

extracurriculares, documentación en regla y revisión de los sistemas de seguridad para los estudiantes.

5.2 CUESTIONARIO DIRIGIDO AL GRUPO DOCENTE DE LA ORGANIZACIÓN

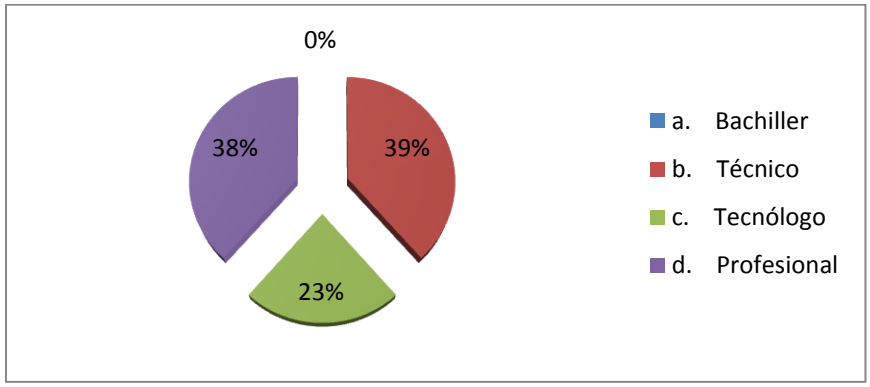
5.2.1 ¿Cuál es su nivel educativo?

Tabla 17.

Característica	Número	%
a. Bachiller	0	0%
b. Técnico	10	39%
c. Tecnólogo	6	23%
d. Profesional	10	38%
Total Encuestados	26	100%

Fuente: Adriana Julieth Arias Martínez

Figura 16.



Fuente: Adriana Julieth Arias Martínez

Análisis.

Al observar la organización frente a otras organizaciones educativas y/o instituciones, se obtuvo un porcentaje bajo a nivel profesional de los integrantes de la misma, teniendo en cuenta la posición media de la organización en Buenaventura

que es de carácter privado en comparación con otras, carece de integrantes profesionales y con menor experiencia en el sector educativo.

En la organización se presenta un 39% (10 personas) en el nivel técnico y un 23% (6 personas) tecnológico, la cual corresponden a docentes de básica primaria y preescolar, los requisitos para estos niveles son, bachilleres pedagógicos, licenciados en ciencias de la educación o personal escalafonado; para los niveles de bachillerato deben ser licenciados en ciencias de la educación con experiencia en este nivel. Los docentes de la organización no cumplen con estos mínimos requisitos. La organización debe buscar la manera de que sus docentes puedan terminar sus estudios o diplomados que certifiquen su calidad para ejercer el cargo.

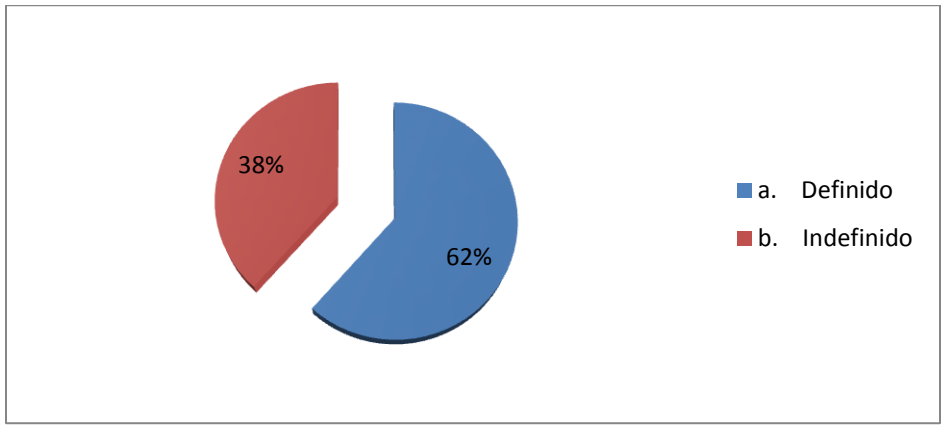
5.2.2 ¿Su contrato con el colegio es de término?

Tabla 18.

Característica	Número	%
a. Definido	16	62%
b. Indefinido	10	38%
Total Encuestados	26	100%

Fuente: Adriana Julieth Arias Martínez

Figura 17.



Fuente: Adriana Julieth Arias Martínez

Análisis.

Los contratos permiten la permanencia de los integrantes que la conforman, que especifique los alcances laborales, detallando lo más posible las obligaciones garantizando fidelidad, seguridad y responsabilidad en el trabajo.

Se deben implementar más contratos de carácter indefinido que permitan seguridad y eficacia en el personal que la conforma, de tal forma que conozcan claramente el compromiso de relación con la organización, logrando óptimos resultados y evitar la rotación del personal. También se manifestó que existe una persona que no tiene contrato firmado.

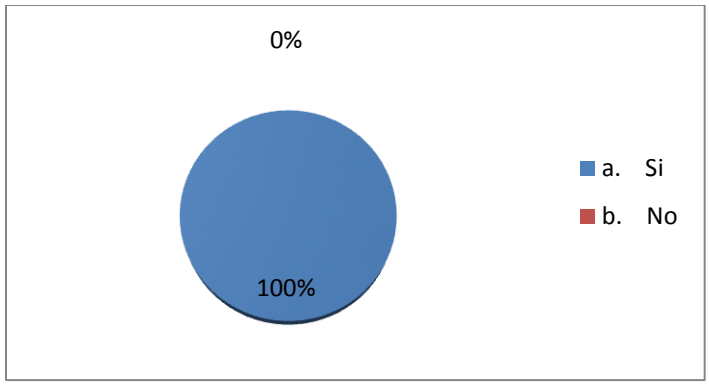
5.2.3 ¿Recibió capacitación antes de ingresar a trabajar?

Tabla 19.

Característica	Número	%
a. Si	26	100%
b. No	0	0%
Total Encuestados	26	100%

Fuente: Adriana Julieth Arias Martínez

Figura 18.



Fuente: Adriana Julieth Arias Martínez

Análisis

Los docentes de la organización recibieron capacitaciones al ingresar a la organización y esto les permitió conocer los estándares, parámetros, objetivos y obligaciones de cada labor a realizar en la organización para la culminación puntual de cada uno. Estas capacitaciones ayudan a prevenir riesgos de trabajo, eleva la moral de los trabajadores, crea una mejor imagen de la organización frente a la comunidad y estudiantes, mejora la relación de trabajo, proporciona informaciones que permiten adquirir mayor nivel y experiencia e incrementa la productividad y la comunicación dentro de la organización.

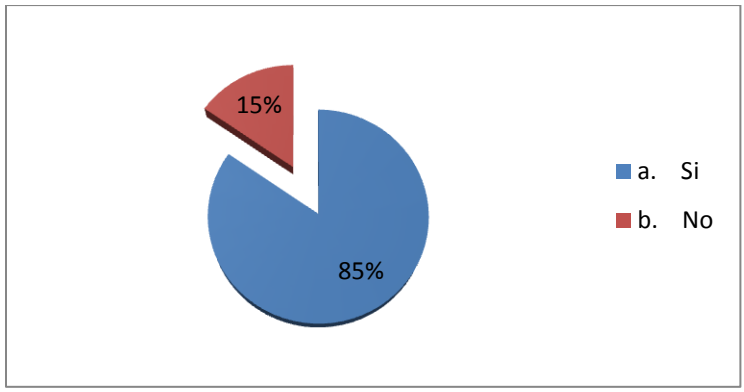
5.2.4 ¿En la organización se le practicó alguna prueba para medir sus conocimientos?

Tabla 20.

Característica	Número	%
a. Si	22	85%
b. No	4	15%
Total Encuestados	26	100%

Fuente: Adriana Julieth Arias Martínez

Figura 19.



Fuente: Adriana Julieth Arias Martínez

Análisis

Las pruebas para medir el conocimiento de los docentes les permite a los directivos identificar las falencias que tienen con respecto a temas específicos que brinda la organización a los estudiantes y distinguir el nivel de experiencia que le permitan al estudiante comprender fácilmente los temas. Por lo cual se deben realizar inducciones y capacitaciones continuas sobre temas que se tengan dificultad en su enseñanza, sistemas modernos de pedagogía, entre otros.

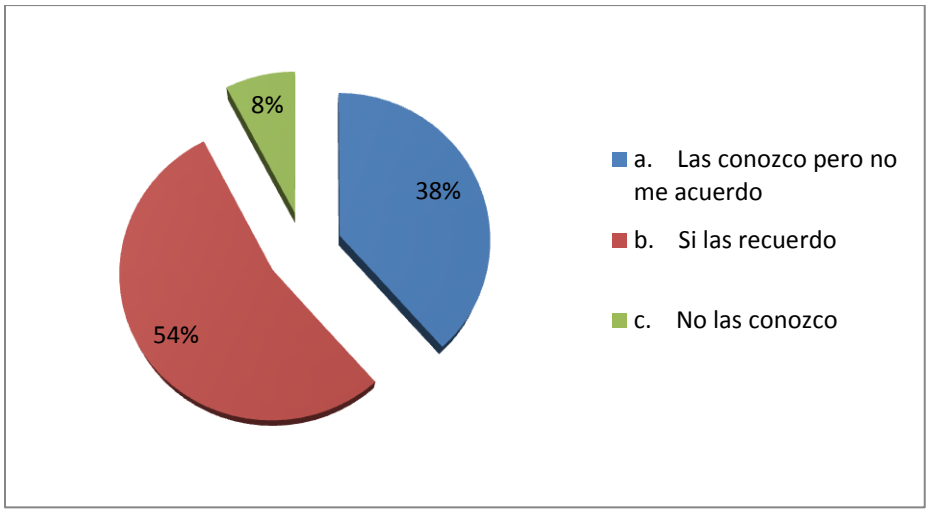
5.2.5 ¿Conoce usted la visión, misión, principios y filosofía de la organización?

Tabla 21.

Característica	Número	%
a. Las conozco pero no me acuerdo	10	38%
b. Si las recuerdo	14	54%
c. No las conozco	2	8%
Total Encuestados	26	100%

Fuente: Adriana Julieth Arias Martínez

Figura 20.



Fuente: Adriana Julieth Arias Martínez

Análisis

Es importante recordar la visión, misión, principios y filosofía de la organización en la cual se está trabajando porque significa el compromiso y conocimiento de la razón por la cual funciona la organización, se deben identificar para poder lograr el cumplimiento de los objetivos y crecimiento en el nivel educativo.

La organización debe darle más importancia a estos conceptos ya que por medio de ellos se conoce el sentido de pertenencia y el deber de los trabajadores.

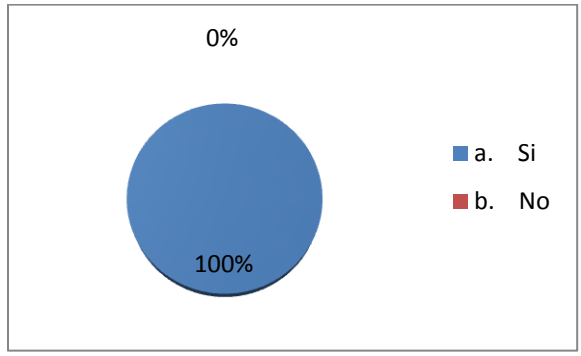
5.2.6 ¿Cree usted que está en el puesto que le corresponde de acuerdo a su nivel educativo?

Tabla 22.

Característica	Número	%
a. Si	26	100%
b. No	0	0%
Total Encuestados	26	100%

Fuente: Adriana Julieth Arias Martínez

Figura 21.



Fuente: Adriana Julieth Arias Martínez

Análisis

En este punto se ve que la división del trabajo es efectiva la cual genera mayor productividad, se adquiere mayor habilidad, satisface las necesidades, y traen consigo estabilidad laboral.

Con la división del trabajo el talento humano de la organización adquiere mayor habilidad en la terminación de cada trabajo, no pierde tiempo en realizar una actividad y otra, consigue facilidad para descubrir y realizar el plan de trabajo rápido e ingenioso y mejora el ánimo.

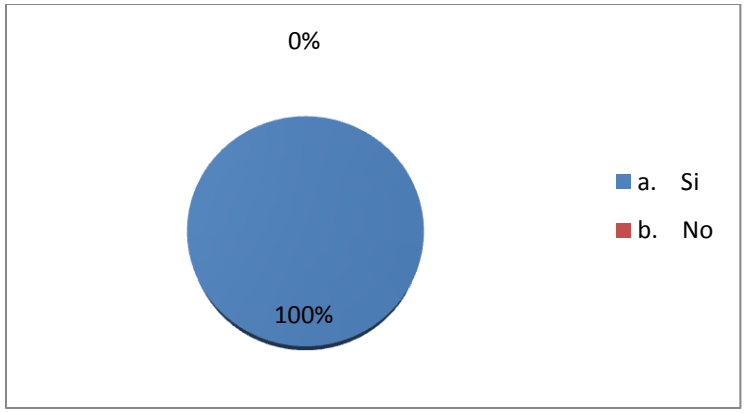
5.2.7 ¿Tiene usted autoridad en cada una de sus clases?

Tabla 23.

Característica	Número	%
a. Siempre	26	100%
b. Nunca	0	0%
Total Encuestados	26	100%

Fuente: Adriana Julieth Arias Martínez

Figura 22.



Fuente: Adriana Julieth Arias Martínez

Análisis

Los docentes tienen autoridad en cada una de sus clases, esto les permite mayor fluidez y culminación exitosa y puntual de las actividades planteadas por la organización. El docente debe tener una actitud de liderazgo, que consiste en desarrollar un plan que anime a los estudiantes, por medio de la exploración de mundos académicos, al comunicarse con lo que consideran antiguo. Además, debe mantenerse abierto ante sus estudiantes, no solo de habla y escucha sino, también la capacidad de aprender de los estudiantes que permitan mayor participación y mejor comportamiento dentro y fuera del aula de clases.

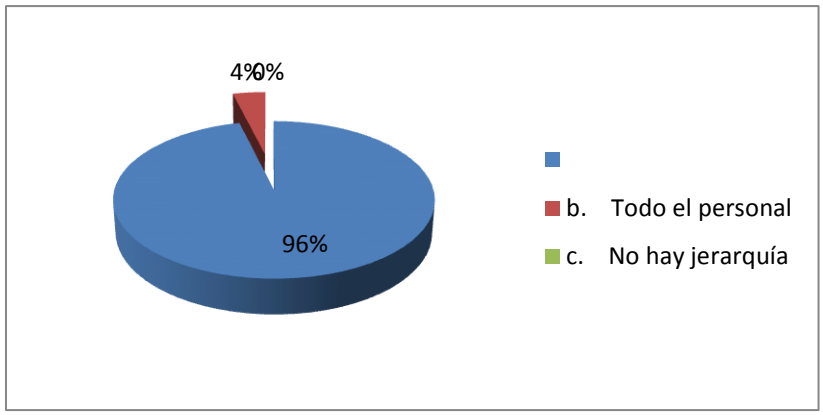
5.2.8 La jerarquía en la que trabaja corresponde a

Tabla 24.

Característica	Número	%
a. Solo directivos	25	96%
b. Todo el personal	1	4%
c. No hay jerarquía	0	0%
Total Encuestados	26	100%

Fuente: Adriana Julieth Arias Martínez

Figura 23.



Fuente: Adriana Julieth Arias Martínez

Análisis

La jerarquía en una organización permite identificar quien está al mando y cuál es el líder. Los directivos conllevan la responsabilidad de las decisiones tomadas pero también deben fomentar el liderazgo para tener equilibrio en la responsabilidad de las funciones. La razón por la cual el docente menciona que la jerarquía pertenece a todo el personal es porque pertenece a un cargo de coordinador académico y coordinador disciplinario y la jerarquía a la que pertenece está relacionada con el organigrama de la organización, de allí parte que la jerarquía está relacionada por todo el personal.

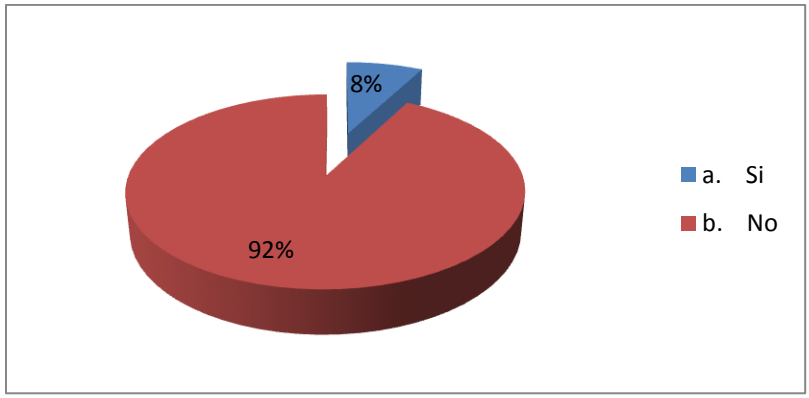
5.2.9 ¿Puede realizar procesos extracurriculares que faciliten el desempeño de los estudiantes?

Tabla 25.

Característica	Número	%
a. Si	2	8%
b. No	24	92%
Total Encuestados	26	100%

Fuente: Adriana Julieth Arias Martínez

Figura 24.



Fuente: Adriana Julieth Arias Martínez

Análisis

Las actividades extracurriculares deben estar autorizadas por los Directivos de la organización, los docentes no pueden realizar salidas sin el permiso tanto de los padres de los estudiantes y el de los Directivos. Pero el 8% de los docentes pueden realizar actividades extracurriculares y esto se debe a la oportunidad de mostrarles

a los estudiantes diferentes empresas como la Sociedad Portuaria Regional de Buenaventura y poderles enseñar cómo se manejan los procesos de exportación e importación que son importantes en Buenaventura. Las materias que comprenden estas actividades son comercio internacional y emprendimiento.

Estas actividades les permiten a los estudiantes convivencia con el plantel educativo, es importante relacionarse con todos y los docentes buscan no solo dictar clases sino enseñar el valor de la convivencia y la culminación de los ejes temáticos de manera que puedan entender con ejemplos de lo que es la vida sin educación.

Se deben implementar actividades que involucren tanto a la organización como a los padres de familia, ya que los estudiantes pasan la mayoría del tiempo en la organización y necesitan recreación supervisada y controlada que les permita una mejor convivencia con todos los grados matriculados.

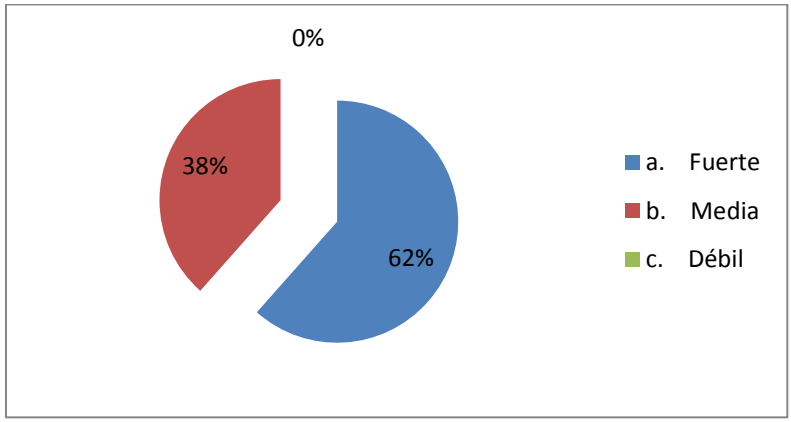
5.2.10 La autoridad de los entes directivos con usted es

Tabla 26.

Característica	Número	%
a. Fuerte	16	62%
b. Media	10	38%
c. Débil	0	0%
Total Encuestados	26	100%

Fuente: Adriana Julieth Arias Martínez

Figura 25.



Fuente: Adriana Julieth Arias Martínez

Análisis

La autoridad debe manifestarse con una fuerte responsabilidad y permitir el orden en las funciones y cumplimientos de los ejes temáticos planteados en el inicio del año, por esto los directivos deben tener autoridad fuerte para llevar a cabo una culminación exitosa. El carácter medio de la autoridad en la organización debe mejorarse para lograr establecer fundamentos que armonicen a los integrantes que

la conforman y no permitir diversos enfoques para lograr un mayor contacto y comunicación de los docentes con los directivos.

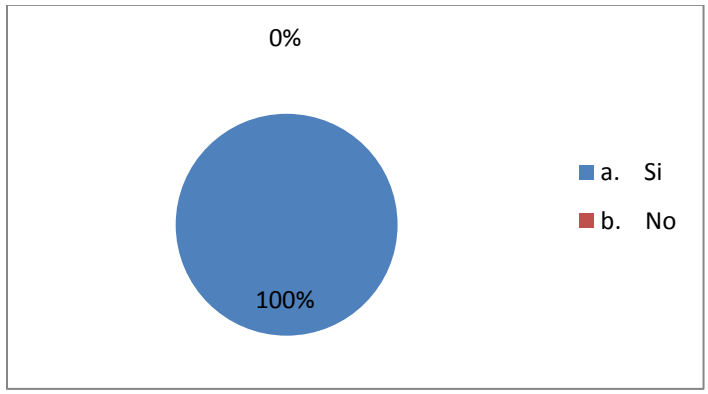
5.2.11 ¿Está de acuerdo con el plan de trabajo que le enseña a los estudiantes?

Tabla 27.

Característica	Número	%
a. Si	26	100%
b. No	0	0%
Total Encuestados	26	100%

Fuente: Adriana Julieth Arias Martínez

Figura 26.



Fuente: Adriana Julieth Arias Martínez

Análisis

Los docentes están de acuerdo con el plan de trabajo que les enseñan a los estudiantes, es de vital importancia que se sientan satisfechos con los temas que les presentan a los estudiantes, ya que les permite más sentido de pertenencia y mayor responsabilidad al momento de explicar y enseñar un tema específico. Este plan de trabajo es elaborado por los Directivos, ellos les presentan a los docentes la temática y la bibliografía, los docentes deben acatar el plan desarrollado al inicio del

año escolar y llevarlo a su culminación, la cual permite mayor comprensión y orden en los estudiantes y así un progreso en cada culminación y seguimiento de los años lectivos.

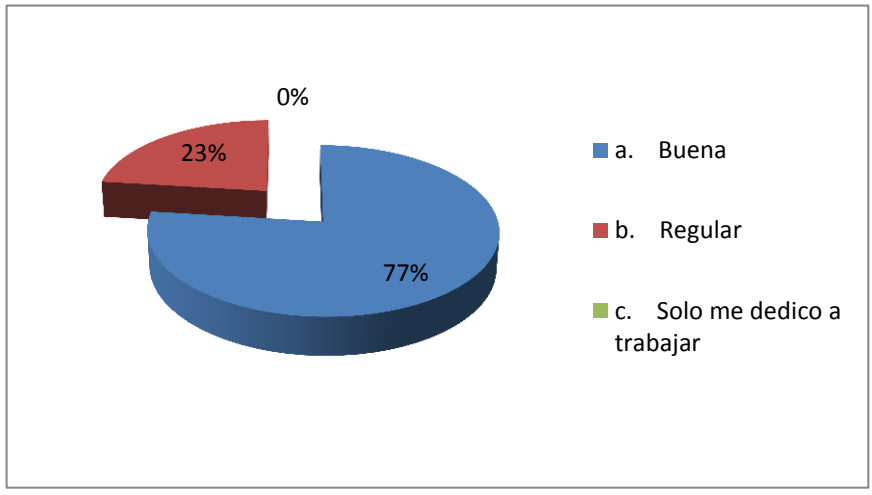
5.2.12 ¿Cómo califica su relación con los demás profesores?

Tabla 28.

Característica	Número	%
a. Buena	20	77%
b. Regular	6	23%
c. Solo me dedico a trabajar	0	0%
Total Encuestados	26	100%

Fuente: Adriana Julieth Arias Martínez

Figura 27.



Fuente: Adriana Julieth Arias Martínez

Análisis

Mantener buena relación con los compañeros de trabajo es un factor muy importante, ya que también ayuda a mejorar la satisfacción y armonía en la organización. Se deben crear vínculos con todos para conseguir un ambiente laboral confortable.

Los vínculos que se pueden encontrar en una buena relación son: Conocer a los compañeros de trabajo, valorar las opiniones de los demás, ser amable y saludar, ser agradecido y así se creara un lazo de amistad y se sentirá aprecio, comodidad y será fundamental en el crecimiento de las labores a realizar. Las razones por la cual el 23% de los docentes contesto que es regular la relación con los otros docentes es porque tienen poca participación en la organización y el horario no les permite relacionarse a menudo con sus compañeros de trabajo y esto impide mayor socialización y compañerismo en la jornada laboral.

Por esto la organización debe mantener un buen clima laboral, ya que en ocasiones se puede llegar a abandonar el puesto de trabajo por las inconformidades, realizar actividades de convivencia que permitan la integración de todos.

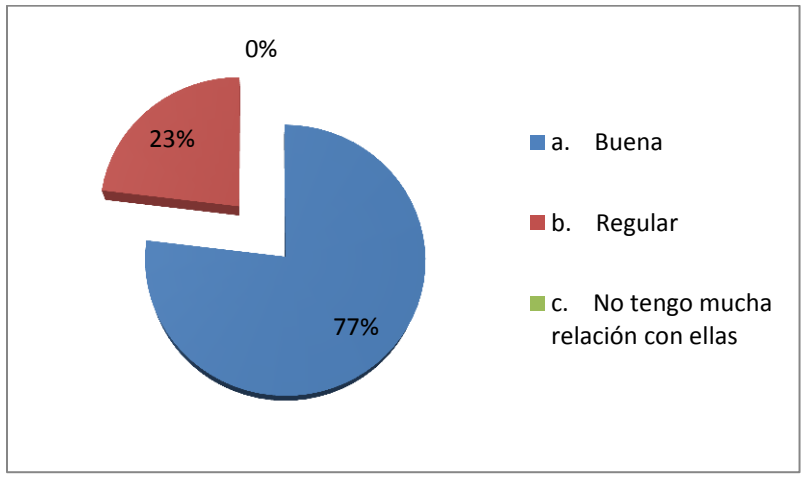
5.2.13 ¿Cómo califica su relación con los directivos de la organización?

Tabla 29.

Característica	Número	%
a. Buena	20	77%
b. Regular	6	23%
c. No tengo mucha relación con ellas	0	0%
Total Encuestados	26	100%

Fuente: Adriana Julieth Arias Martínez

Figura 28.



Fuente: Adriana Julieth Arias Martínez

Análisis

El concepto que tengan los trabajadores sobre sus directivos es importante porque permite mayor comunicación, además de ser fuente de satisfacción y realización personal. Seis (6) docentes califican como regular su relación con los directivos y esto se debe a la diferencia de horario en la que permanecen los docentes. Algunos

docentes solo tienen 2 horas cada 2 días, esto quiere decir que solo pasan su tiempo en la organización en este horario para relacionarse con los estudiantes y ello impide realizar vida social con los directivos, además hay docentes que tienen otros trabajos y/ labores y este cambio de jornada y de horarios les impide la relación con los demás integrantes del cuerpo colegiado del colegio.

La organización debe lograr una conexión positiva con los docentes para tener altos rendimientos, es fundamental que los directivos conozcan a los docentes como parte de la organización más allá de la rutina del trabajo y logren una relación sólida en un ambiente que permita tener altos niveles de desempeño.

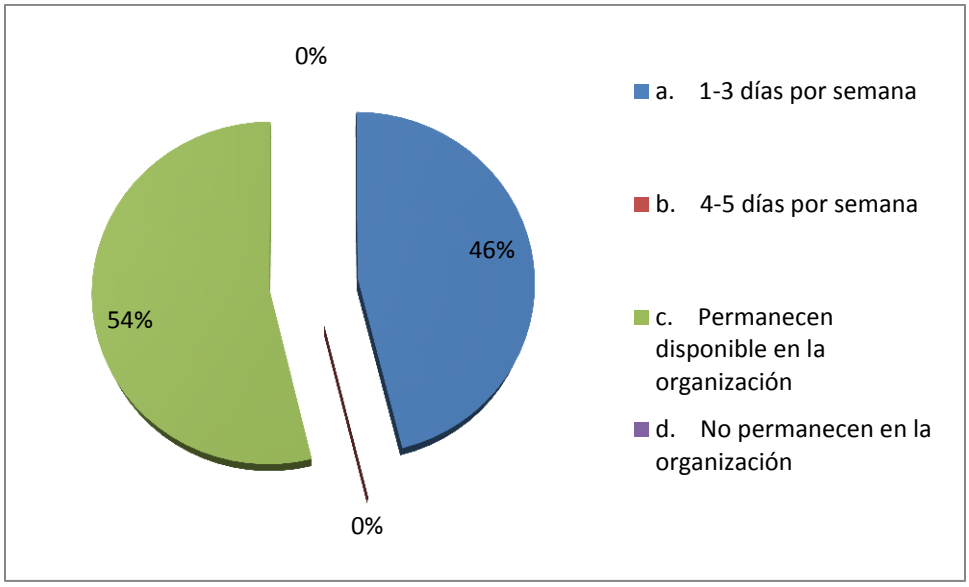
5.2.14 Califique la permanencia de los directivos en el colegio

Tabla 30.

Característica	Número	%
a. 1-3 días por semana	12	46%
b. 4-5 días por semana	0	0%
c. Permanecen disponible en la organización	14	54%
d. No permanecen en la organización	0	0%
Total Encuestados	26	100%

Fuente: Adriana Julieth Arias Martínez

Figura 29.



Fuente: Adriana Julieth Arias Martínez

Análisis

El tiempo en que permanecen los directivos en la organización es importante porque este permite mayor relación con los miembros del plantel educativo, en ese tiempo se deben realizar tareas que permitan la solución de problemas en la organización para un mejor desempeño de las actividades requeridas. El 46% de los docentes que calificaron de 1-3 días la permanencia de los directivos coincidieron en la permanencia de ellos en la institución, teniendo en cuenta que no todos trabajan diariamente y los días que permanecen no se encuentran con los directivos por el horario de cada uno.

Los directivos deben permanecer en la organización porque la presencia genera confiabilidad y solución de los problemas rápidamente.

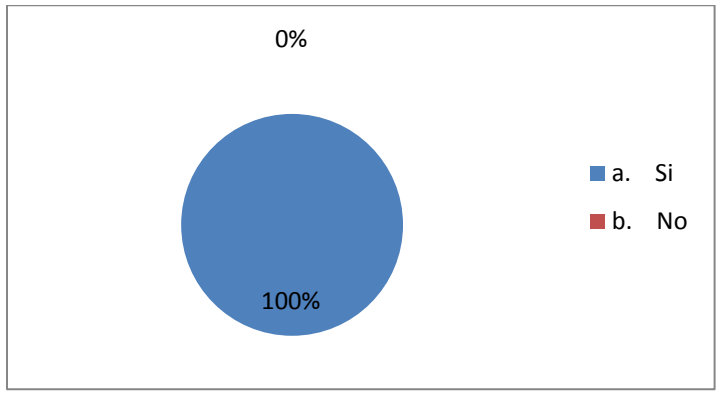
5.2.15 ¿Existe control en su plan de trabajo y enseñanza a los estudiantes por parte de los directivos?

Tabla 31.

Característica	Número	%
a. Si	26	100%
b. No	0	0%
Total Encuestados	26	100%

Fuente: Adriana Julieth Arias Martínez

Figura 30.



Fuente: Adriana Julieth Arias Martínez

Análisis

Existe control en su plan de trabajo y enseñanza a los estudiantes por parte de los directivos. Los docentes de la organización consideran que si existe un control en el plan de trabajo y enseñanza a los estudiantes.

La organización debe velar por el bienestar de los estudiantes, por eso debe tener permanente control de los ejes temáticos, asumidos con responsabilidad, realizar evaluaciones y reuniones donde se observe el desempeño tanto de los docentes como de los estudiantes.

6 CONCLUSIONES

- El talento humano es muy importante para la organización, estos elevan los niveles de comunicación tanto con los estudiantes así como la comunidad.

- Al comparar la organización frente a otras organizaciones educativas y/o instituciones, se pudo observar que el nivel profesional es muy importante para ésta, ya que así puede tener una posición alta de acuerdo a los integrantes que la conforman, logrando cada vez más un gran posicionamiento en el sector educativo.

- La organización cuenta con parámetros definidos que permiten la permanencia de los integrantes que la conforman, garantizando fidelidad y compromiso en el trabajo.

- Las herramientas de información de una organización son muy importantes, ya que por medio de éstas se pueden conectar los directivos con todo el personal, la organización cuenta con un sistema de reuniones formales que permiten la claridad y confiabilidad de cada uno de los problemas o avances que se realice en la misma.

- Es importante que los miembros de la organización estén de acuerdo con el programa que se les entrega, para poder realizar sus funciones, un programa estructurado y detallado permite que los objetivos de la organización sean cumplidos en el tiempo pactado y cumplidos a cabalidad, llevando orden en las tareas asignadas.

- Las revisiones de control en una organización, en especial una educativa, son importantes porque permiten el mejoramiento continuo de las actividades

realizadas por todo el plantel, además esta presenta periódicamente revisiones, la cual debe seguir realizándose para mantener equilibrio y estabilidad tanto por parte de los directivos como los trabajadores y así poder contribuir al progreso de los estudiantes y la comunidad que los rodea.

- El organigrama debe representar no solo la jerarquía de la organización sino, la comunicación que hay entre todos los miembros de la organización. La organización presenta un organigrama circular que les permite comunicación con todo el talento humano que los rodea pero, en ocasiones este organigrama no se hace valer ya que los directivos delegan sus funciones a otros cuando deberían estar permanentes en la organización.

- La evaluación del desempeño es un método el cual, determina la contribución del desempeño individual de cada trabajador para poder tomar decisiones que conllevan a recompensas, además es un proceso en el cual se puede identificar el progreso del trabajador, siendo esencial en toda la organización, por esto se deben realizar para cumplir con los objetivos y la planeación que estime la organización al final de cada año lectivo.

- La puntualidad en la organización es un factor importante, esta permite que los trabajadores sean responsables y asistan a todos sus deberes laborales, pero no se están realizando estos formatos en totalidad, ya que no se les aplica a todo el personal y esto genera desconfianza y poca credibilidad por parte de los trabajadores hacia los directivos que no están aplicando la puntualidad en la organización.

- Los conflictos pueden afectar la convivencia en la organización, además se puede llegar a una confrontación que perjudique el alcance de los objetivos organizacionales. Algunos factores que se presentan son la convivencia que

evita armonía y los comentarios mal intencionados que impiden la fluidez en la comunicación entre los trabajadores.

- Factores como fuente de armonía y unión del personal son muy importantes porque ayudan a la convivencia y permanencia del talento humano en la organización satisfactoriamente.

- Es importante que la organización le facilite las herramientas y los medios de trabajo a todo el personal para la culminación de los objetivos y planes pactados para la finalización del año lectivo

- En la organización se presenta un plan estructurado que permite mayor fluidez en la jornada laboral.

- La organización carece de integrantes profesionales y con menor experiencia en el sector educativo.

- Los contratos permiten la permanencia de los integrantes que la conforman, en la cual deben especificar los alcances laborales, detallando lo más posible las obligaciones garantizando fidelidad, seguridad y responsabilidad en el trabajo.

- Los docentes de la organización recibieron capacitaciones al ingresar a la organización y esto les permitió conocer los estándares, parámetros, objetivos y obligaciones de cada labor a realizar en la organización para la culminación puntual de cada uno.

- Las pruebas para medir el conocimiento de los docentes les permite a los directivos identificar las falencias que tienen con respecto a temas

específicos que brinda la organización a los estudiantes y distinguir el nivel de experiencia que le permitan al estudiante comprender fácilmente los mismos.

- Es importante recordar la visión, misión, principios y filosofía de la organización en la cual se está trabajando porque significa el compromiso y conocimiento de la razón por la cual funciona la organización, se deben identificar para poder lograr el cumplimiento de los objetivos y crecimiento en el nivel educativo.

- La división del trabajo es efectiva, la cual genera mayor productividad, se adquiere mayor habilidad, satisface las necesidades, y traen consigo estabilidad laboral.

- Los docentes tienen autoridad en cada una de sus clases, ésto les permite mayor fluidez, culminación exitosa y puntual de las actividades planteadas por la organización.

- La jerarquía en una organización permite identificar quien está al mando y cuál es el líder. Los directivos conllevan la responsabilidad de las decisiones tomadas pero también deben fomentar el liderazgo para tener equilibrio en la responsabilidad de las funciones.

- Las actividades extracurriculares deben estar autorizadas por los directivos de la organización, los docentes no pueden realizar salidas sin el permiso tanto de los padres de los estudiantes y el de los directivos.

- La autoridad debe manifestarse con una fuerte responsabilidad y permitir el orden en las funciones y cumplimientos de los ejes temáticos planteados en el inicio del año.

- Los docentes están de acuerdo con el plan de trabajo que les enseñan a los estudiantes, es de vital importancia que se sientan satisfechos con los temas que les presentan a los estudiantes, ya que les permite más sentido de pertenencia y mayor responsabilidad al momento de explicar y enseñar un tema específico.

- Mantener buena relación con los compañeros de trabajo es un factor muy importante, ya que también ayuda a mejorar la satisfacción y armonía en la organización. Se deben crear vínculos con todos para conseguir un ambiente laboral confortable.

- El concepto que tengan los trabajadores sobre sus directivos es importante porque permite mayor comunicación además de ser fuente de satisfacción y realización personal.

- El tiempo en que permanecen los directivos en la organización es importante porque este permite mayor relación con los miembros del plantel educativo, en ese tiempo se deben realizar tareas que permitan la solución de problemas en la organización para un mejor desempeño de las actividades requeridas.

- Los docentes de la organización consideran que si existe un control en el plan de trabajo y enseñanza a los estudiantes.

7 RECOMENDACIONES

- La organización debe implementar más contratos que permitan seguridad y eficacia en el personal que la conforma, logrando óptimos resultados y evitar la rotación del personal.

- La organización debe implementar más reuniones que faciliten la comunicación no solo con el directivo de la organización sino con todo el personal ya que su organigrama es circular.

- La organización debería revaluar el 5% (pregunta 4, tabla #5) correspondiente a 2 de los integrantes que están en el lugar incorrecto con respecto a las habilidades y estudios de cada uno para poder que se cumplan los objetivos de la organización totalmente y puedan realizar el trabajo asignado eficientemente.

- La organización debe implementar estudios y capacitaciones que permitan mayor conocimiento con el personal que los rodea, en el sector educativo se debe tener preparación en cada área asignada por los directivos, que le permitan a sus integrantes mejor aprendizaje así como el constante seguimiento de las diferentes capacitaciones a cada puesto de trabajo para llegar al cumplimiento de los objetivos de la organización.

- La organización debe mostrarle al talento humano el significado del organigrama circular y evitar la falta de comunicación entre los mismos, ya que esto produce impotencia al momento de tomar decisiones rápidas.

- La organización debe implementar para todo el personal incluidos directivos, evaluaciones que permitan conocer el rendimiento de cada trabajador y así poder llevar a cabo la culminación total de los objetivos anuales.

- La organización debe realizar estos controles en su totalidad y a todo el personal permitiendo seguridad y responsabilidad en la jornada de trabajo para llevar a cabalidad los objetivos planteados por los directivos.

- La organización debe implementar métodos que permitan mayor comunicación y eviten comentarios y confrontaciones, buscar la manera de unir al talento humano y fortalecer la convivencia en el puesto de trabajo.

- Se deben implementar planes extracurriculares que permitan objetivos específicos y culminación exitosa.

- Se deben implementar más contratos que permitan seguridad y eficacia en el personal que la conforma, de tal forma que conozcan claramente el compromiso de la relación con la organización, logrando óptimos resultados y evitar la rotación del personal.

- La organización debe buscar la manera de que sus docentes puedan terminar sus estudios o diplomados que certifiquen su calidad para ejercer el cargo.

- Se deben realizar inducciones y capacitaciones sobre los temas que se tengan dificultad.

- La organización debe darle más importancia a estos conceptos ya que por medio de ellos se conoce el sentido de pertenencia y el deber de los trabajadores en esta.

- Se deben implementar actividades que involucren tanto a la organización como a los padres de familia, ya que los estudiantes pasan la mayoría del tiempo en la organización y necesitan recreación supervisada y controlada que les permita una mejor convivencia con todos los cursos que existen.

- Los directivos deben tener autoridad fuerte para llevar a cabo una culminación exitosa.

- La organización debe mantener un buen clima laboral, ya que en ocasiones se puede llegar a abandonar el puesto de trabajo por las inconformidades, realizar actividades de convivencia que permitan la integración de todos.

- La organización debe lograr una conexión positiva con los docentes para tener altos rendimientos, es fundamental que los directivos vean a los docentes como parte de la organización más allá de la rutina del trabajo y lograr una relación sólida en un ambiente que permita tener niveles de desempeño maravillosos.

- Los directivos deben permanecer en la organización porque la presencia genera confiabilidad y solución de los problemas rápidamente.

- La organización debe velar por el bienestar de los estudiantes, por eso debe tener permanente control de los ejes temáticos, asumidos con responsabilidad, realizar evaluaciones y reuniones que donde se mire el desempeño tanto de los docentes como de los estudiantes.

BIBLIOGRAFÍA

DAVILA LEON DE GUEVARA, Carlos. Teorías Organizacionales y Administración. Editorial McGraw-Hill Interamericana S. A. Bogotá, 2001.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestión del Talento Humano. Editorial McGraw-Hill Interamericana S. A., Bogotá, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. Quinta edición. Editorial McGraw-Hill Interamericana S. A., Bogotá, 2000.

FAYOL, Henry. Administración Industrial y General. Editorial "El Ateneo", Novena Edición. Buenos Aires, 1973.

LERMA, Héctor Daniel. Metodología de la Investigación: Propuesta, Anteproyecto y Proyecto. Ediciones Ecoe. Bogotá, 2004.

MÉNDEZ, Carlos. Metodología Diseño y Desarrollo del Proceso de Investigación. Tercera edición. Editorial McGraw-Hill. Bogotá. 2002.

REFERENCIAS DOCUMENTALES PARA FUENTES DE INFORMACIÓN ELECTRÓNICAS

http://corladlima.org.pe/2/download/COMPORTAMIENTO%20ORGANIZACIONAL.PDF Consultado: 07/10/14 hora: 11:20 a.m.

http://www.petroperu.com.pe/transparencia/archivos/BOLETINABRIL2008.pdf Consultado: 07/10/14 hora: 10:40 a.m.

http://www.ehowenespanol.com/capacidad-intelectual-info_191951/ Consultado: 07/10/14 hora: 10:45 a.m.

http://www.plandecenal.edu.co/html/1726/articles-315087_recurso_19.pdf Consultado: 08/10/14 hora: 1:57 p.m.

http://www.mineducacion.gov.co/1621/w3-article-184681.html Consultado: 08/10/14 hora: 12:31 p.m.

http://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/DTSER-91.pdf Consultado 08/10/14: hora: 11:12 a.m.

http://www.fedesarrollo.org.co/wp-content/uploads/2011/08/Hacia-un-desarrollo-integral-de-la-ciudad-de-Buenaventura-y-su-%C3%A1rea-de-influencia-Informe-final-2013.pdf Consultado: 16/09/2014 hora: 7:29 p.m.

https://es.scribd.com/doc/152307286/Definicion-de-Cultura-y-Cultura-Universitaria Consultado: 16/10/14 hora: 2:40 p.m.

https://sites.google.com/site/escritossobreeducacion/historia-de-la-disciplina-escolar Consultado: 16/10/14 hora: 3:00 p.m.
http://www.revistaakademeia.cl/?p=541 Consultado: 16/10/14 hora: 2:55 p.m.

ANEXOS

Anexo 1. CUESTIONARIO DIRIGIDO AL GRUPO COLEGIADO DE LA ORGANIZACIÓN

UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE PACÍFICO

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Cordial saludo:

Mi nombre es Adriana Julieth Arias Martínez estudiante en práctica de Trabajo de Grado. Solicito a usted su colaboración con la presente encuesta dando respuesta lo más fiel posible a la realidad que se presenta en el Colegio “El Mundo de Dani”.

Cargo _____ área_____

Permanencia en el colegio_____ sexo____ edad_____

1. ¿Cuál es su nivel educativo?
   a. Bachiller
   b. Técnico
   c. Tecnólogo
   d. Profesional
2. Su contrato con el colegio es de término
   a. Definido
   b. Indefinido
3. La organización utiliza alguna de estas herramientas para conocer los problemas de la organización
   a. Reuniones formales
   b. Reuniones informales
   c. Buzón
   d. Encuestas
4. ¿De acuerdo a su nivel educativo, está usted en el puesto correcto?
   a. Si
   b. No

5. Cuenta la organización educativa con un programa estructurado que identifique claramente la función que debe realizar en su puesto de trabajo.
   a. Si
   b. No
6. ¿Considera que la organización realiza capacitaciones a sus colaboradores?

a. Si
b. No

7. Realiza la organización revisiones de control educativo
   a. Periódicamente
   b. Semanalmente
   c. Mensualmente
   d. Nunca
8. Considera que existe en la organización educativa un organigrama
   a. Fuerte
   b. Media
   c. Débil
   d. Insignificante
9. ¿Utiliza la organización educativa la evaluación del desempeño?
   a. Siempre
   b. De vez en cuando
   c. Nunca
10. ¿Existen formatos para controlar la puntualidad en la organización?
    a. Si
    b. No
11. ¿Existen conflictos que perjudiquen su trabajo en la organización?
    a. Si
    b. No
    c. ¿Cuáles?_____
12. ¿La organización constituye para usted una fuente de armonía y unión del personal?
    a. Si
    b. No
13. ¿Existe en la organización herramientas y medios necesarios para la realización de su trabajo?
    a. Si
    b. No
14. ¿Cuenta la organización con un manual que identifique claramente las funciones de cada colaborador?
    a. Si
    b. No

15. ¿Existe alguna persona que se encargue de los procesos de calidad?
    a. Si
    b. No

Anexo 2. CUESTIONARIO DIRIGIDO AL GRUPO DOCENTE DE LA ORGANIZACIÓN

UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE PACÍFICO

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Cordial saludo:

Mi nombre es Adriana Julieth Arias Martínez estudiante en práctica de Trabajo de Grado. Solicito a ustedes estimados profesores su colaboración con la presente encuesta dando respuesta lo más fiel posible a la realidad que se presenta en el Colegio El Mundo de Dani.

Cargo _____ área_____

Permanencia en el colegio_____ sexo____ edad_____

1. ¿Cuál es su nivel educativo?
   a. Bachiller
   b. Técnico
   c. Tecnólogo
   d. Profesional
2. ¿Su contrato con el colegio es de término…..?
   a. Definido
   b. Indefinido
3. ¿Recibió capacitación antes de ingresar a trabajar?
   a. Si
   b. No
4. ¿En la organización se le practicó alguna prueba para medir sus conocimientos?
   a. Si
   b. No
5. ¿Conoce usted la visión, misión, principios y filosofía de la organización?
   a. Las conozco pero no me acuerdo
   b. Si las recuerdo
   c. No las conozco

6. ¿Cree usted que está en el puesto que le corresponde de acuerdo a su nivel educativo?
    a. Si
    b. No
7. ¿Tiene usted autoridad en cada una de sus clases?
    a. Siempre
    b. Nunca
8. La jerarquía en la que trabaja corresponde a
    a. Solo directivos
    b. Todo el personal
    c. No hay jerarquía
9. ¿Puede realizar procesos extracurriculares que faciliten el desempeño de los estudiantes?
    a. Si
    b. No
10. La autoridad de los entes directivos con usted es
    a. Fuerte
    b. Media
    c. Débil
11. ¿Está de acuerdo con el plan de trabajo que le enseña a los estudiantes?
    a. Si
    b. No
12. ¿Cómo califica su relación con los demás profesores?
    a. Buena
    b. Regular
    c. Solo me dedico a trabajar
13. ¿Cómo califica su relación con los directivos de la organización?
    a. Buena
    b. Regular
    c. No tengo mucha relación con ellas
14. Califique la permanencia de los directivos en el colegio
    a. 1-3 días por semana
    b. 4-5 días por semana
    c. Permanecen disponible en la organización
    d. No permanecen en la organización
15. ¿Existe control en su plan de trabajo y enseñanza a los estudiantes por parte de los directivos?
    a. Si
    b. No