

UNIVERSIDAD DE LA SABANA

Caracterización del Clima Organizacional en Instituciones de Educación Infantil Privadas y Públicas

Herramienta Importante en el Desarrollo del Sector Educativo

Marisela Martinez Hernandez

Oscar Ricardo Rodríguez Castro

2011

UNIVERSIDAD DE LA SABANA

Caracterización del Clima Organizacional
en Instituciones de Educación Infantil
Privadas y Públicas

Herramienta Importante en el Desarrollo
del Sector Educativo

Marisela Martínez Hernández
Oscar Ricardo Rodríguez Castro
2011

Asesores: Javier Bermúdez y Alexandra
Pedraza

Trabajo de grado para optar por el título de
Licenciatura en Pedagogía Infantil ²
Universidad de la Sabana.

Tabla de Contenido

1. INTRODUCCIÓN	5
1.1 Justificación.....	6
1.2 Problema.....	7
1.3 Objetivos	9
2. MARCO TEORICO	10
2.1 Marco legal.....	10
2.1.1 <i>Contexto internacional</i>	10
2.1.2 <i>Contexto nacional</i>	11
2.2 Marco conceptual.....	18
2.2.1 <i>Las organizaciones educativas</i>	22
2.2.2 <i>Clima organizacional</i>	31
2.2.3 <i>Clima organizacional y conceptos relacionados</i>	¡Error! Marcador no definido.
2.3 Investigaciones relacionadas.....	36
3. METDOLOGÍA	41
3.1 Tipo de investigación	41
3.1.1 <i>Validación del instrumento</i>	42
3.1.2 <i>Muestra</i>	42
3.2 Procedimiento	43
3.3 Intrumento	44
4. RESULTADOS	51
4.1 Caracterización demográfica	51
4.2 Resultados generales	52
4.3 Resultados especificos	58

5. CONCLUSIONES	64
5.1 Conclusiones generales.....	66
5.2 Conclusiones por institución	¡Error! Marcador no definido.
6. RECOMENDACIONES.....	68
7. ANEXOS	72
8. REFERENCIAS	69

RESUMEN

El presente trabajo de investigación hizo una descripción de ambientes educativos por medio de un instrumento que fue validado por medio de juicio de expertos. Se retomó un instrumento elaborado por Ibarra, A. y Díaz, C; el instrumento se sometió a una serie de ajustes para su aplicación en campo real. El instrumento se aplicó a 22 profesores de instituciones públicas y privadas para conocer su percepción acerca del clima en cada una de sus instituciones. Tuvo un enfoque cualitativo-cuantitativo para la recolección y análisis de datos. Los resultados obtenidos dieron un panorama general de la validez y confiabilidad del instrumento y se establecieron una serie de recomendaciones y conclusiones para mejorar el instrumento y el clima en las instituciones.

Palabras clave: clima organizacional, clima organizacional en instituciones educativas, evaluación de instituciones educativas, ambiente educativo, instrumento de validación.

ABSTRACT

This research made a description of educational environments through an instrument that was validated by expert opinion. It returned an instrument developed by Ibarra, A. and Diaz, C, the instrument underwent a series of adjustments to be applied in actual field. The instrument was applied to 22 teachers from public and private institutions to know their perception about the climate in each of its institutions. Had a qualitative-quantitative approach to data collection and data analysis. The results gave an overview of the validity and reliability of the instrument and established a series of conclusions and recommendations to improve the instrument and the climate in institutions.

Keywords: organizational climate, organizational climate in educational institutions, evaluation of educational institutions, educational environment, instrument validation.

1. INTRODUCCIÓN

1.1 *Justificación*

El clima organizacional es una característica importante en el sector educativo ya que con este podemos identificar diferentes variables positivas o negativas que pueden afectar el desempeño académico de los estudiantes. Reconocemos que el ambiente en el cual se desarrollan los niños debe ser apropiado para brindarle la posibilidad de tener experiencias significativas que lo lleven a un real aprendizaje, y el clima es un elemento clave que nos permitirá observar que tan apropiado es ese ambiente en diferentes contextos. Por medio del actual trabajo, buscamos poder emitir juicios acerca de lo positivo y lo negativo de cada ambiente y la manera en que podemos mejorar las áreas que lo necesiten y continuar trabajando para mantener los que ya se lograron en pro de dar una educación de calidad en instituciones tanto públicas como privadas.

Este estudio nace de la necesidad de describir el clima organizacional en instituciones educativas infantiles del sector privado y público con el objetivo de conocer cómo los profesores perciben la institución donde laboran, para ello se utilizó y adaptó un instrumento de medición de clima organizacional elaborado por estudiantes de la Especialización en Gerencia Educativa de la Universidad de La Sabana. Además después de un chequeo bibliográfico, se observó que no existían un número importante de estudios e investigaciones acerca del clima en instituciones educativas, lo cual nos da un amplio campo para estudiar e investigar en un tema de gran importancia en la actualidad y que afecta nuestra labor como docentes.

El clima organizacional se compone de aspectos tales como la remuneración económica, la relación con los compañeros, la relación con los directivos (jefes), el ambiente de trabajo, entre otros. Si estos factores son manejados de la forma más adecuada permitirán una mejor interrelación entre directivos y profesores, así como entre los propios compañeros de trabajo, lo cual redundará en beneficio de los estudiantes en tanto ellos perciben el

ambiente que se vive al interior de la institución. De esta manera se puede decir que el clima organizacional es un factor que influye en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Para la medición del clima organizacional se conto con un instrumento cuantitativo; por medio del cual se obtendrá la descripción de diferentes características del clima organizacional que se genera en las instituciones educativas infantiles del sector privado y público, y las relaciones entre las mismas. Para la elaboración definitiva del instrumento se decidió realizar validación por juicio de expertos. El instrumento definitivo da cuenta de la descripción del clima organizacional y caracteriza los diferentes factores que lo componen.

Siendo el propósito realizar una investigación descriptiva donde se pretende caracterizar el clima organizacional en instituciones de educación infantil haciendo un contraste entre sectores privados y públicos, se observaran las características de los ambientes en contextos reales con la aplicación del instrumento validado por expertos.

Se considera interesante abordar este tema ya que luego de un rastreo bibliográfico no se encontraron investigaciones semejantes que permitieran evidenciar una evaluación del clima organizacional en instituciones de educación inicial de carácter público y privado.

Estudios como estos son importantes en el marco de la pedagogía infantil, ya que no solamente nos permite reflexionar acerca de cual es la percepción del maestro frente a su labor docente, su percepción frente a la manera en que se relaciona y los tipos de relaciones que se generan en el ambito educativo en el cual se mueve, si no que ademas ahonda en temas como las relaciones con los directivos y el apoyo que encuentra en ellos, tambien temas como los recursos que tienen a su disposición y como esto afecta su labor docente, los cuales son temas que no son nuevos para los maestros pero en muchos casos no se han tenido en cuenta o no se les ha dado el valor que tienen.

1.2 Problema

Hay diferentes factores que pueden afectar el adecuado desarrollo de una institución educativa dentro de ellos podemos encontrar la percepción frente al ambiente de trabajo, frente a las relaciones con directivos y con los compañeros de trabajo.

Así mismo, con el desarrollo de las prácticas educativas en diversos escenarios se ha evidenciado que uno de los factores que más incide en el hecho educativo es el clima organizacional, en tanto afecta la comunicación y las relaciones que se dan al interior de la institución. Las inconsistencias en las relaciones entre los propios profesores puede generar un inadecuado clima organizacional, que puede llevar a que los profesores presenten un bajo compromiso frente a su labor docente y en esta medida se puede ver afectado el proceso de enseñanza aprendizaje; es decir, los estudiantes se pueden ver perturbados en su proceso de aprendizaje pues perciben el ambiente negativo de su institución.

Los estudiantes son receptores de las diferentes actitudes o sentimientos presentes en los profesores, esto es especialmente evidente en el caso de la educación infantil el maestro es el modelo ó figura a seguir teniendo en cuenta que durante sus primeros años de vida los niños mantienen una relación más afectiva con sus profesores, de acuerdo con el artículo "Importancia del preescolar en el desarrollo del niño de la UNICEF (2004) "en los primeros años de vida el impacto afectivo es mayor"... Teniendo presente la importancia que reviste esta temática para las instituciones educativas de primera infancia se plantea la siguiente pregunta problema a la que se espera dar respuesta con la presente investigación.

¿Cómo se caracteriza el clima organizacional en las instituciones educativas que atienden educación inicial en los sectores privados y públicas?

1.3 Objetivos

Objetivo General

Describir la percepción que tienen los profesores de 5 jardines infantiles del sector público y privado acerca del clima organizacional de su institución.

Objetivos Específicos

Realizar un rastreo bibliográfico que permita obtener información sobre el clima organizacional en instituciones educativas.

Adaptar un instrumento de medición para el clima organizacional de acuerdo con las particularidades de las instituciones educativas de preescolar.

2. MARCO TEORICO

2.1 Marco legal

En Colombia existen diferentes leyes, decretos, legislaciones, etc. desarrollados con base a convenciones internacionales y la constitucion política nacional que buscan regular el servicio y la calidad de las instituciones educativas en todo el país, con el fin de ofrecer una educacion cualificada y en pro de un desarrollo intelectual, cultural y social, que sea de vital importancia en años futuros en pro del desarrollo del país.

Por el contexto tratado en el presente trabajo de investigación se identifica y selecciona los marcos legales y políticas vigentes a la primera infancia y la educación inicial, en los cuales se reconocen la corresponsabilidad del estado, la sociedad, la familia y adicionalmente las instituciones educativas frente a la garantía de los derechos fundamentales de los niños y las niñas; ya que al ser cumplidos estos marcos legales se garantizaria dentro de la institución un ambiente adecuado para el correcto desarrollo de cada niño y niña.

2.1.1 Contexto internacional

En la Convención America sobre Derechos Humanos, “pacto de San José de Costa Rica” Artículo 19 (adoptado por Colombia mediante Ley 16 de 1972), establece que: “todo niño tiene derecho a las medidas de protección que su condición de menor requieren por parte de su familia, de la sociedad y del estado.”

Según la Convención Internacional sobre Los Derechos del Niño, aprobada por Colombia mediante la Ley 12 de 1991, numeral 3 del Artículo 3: “el estado colombiano se compromete a asegurar que las instituciones, servicios y establecimientos encargados del cuidado o la protección de los niños cumplan las normas establecidas por las autoridades competentes, especialmente en materia de seguridad, sanidad, número y competencia de su personal, así como en relación con la existencia de una supervisión adecuada.” Esto es lo que nos garantiza una educación de calidad y un servicio que busque dar ambientes propicios para el buen desarrollo de los educandos.

La opinión consultiva 17 de 2002 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos indica que la conformidad con la normativa contemporánea del derecho internacional de los derechos humanos, en la cual se enmarca el artículo 19 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, los niños son titulares de derechos y no solo objeto de protección; y además que: “Para la atención a los niños, el estado debe valerse de instituciones que dispongan de personal adecuado, instalaciones suficientes medios idóneos y experiencia probada en este genero de tareas”

2.2.2 Contexto nacional

La Constitución Política de Colombia, en su artículo señala que 44. “Son derechos fundamentales de los niños: la vida y la integridad física, la salud y la seguridad, su nombre y su nacionalidad, tener una familia y no ser separados de ella, el cuidado y el amor, la educación y la cultura, la recreación y la libre expresión de su opinión. Serán protegidos contra toda forma de abandono, violencia física o moral, secuestro, venta, abuso sexual, explotación laboral o económica y trabajos riesgosos. Gozarán también de los demás derechos consagrados en la constitución, en las leyes y en los tratados internacionales ratificados por Colombia”. De aquí se da inicio a la creación de distintas políticas de protección y consecución de decretos y demas que busquen hacer cumplir los derechos de los niños.

En las diferentes instituciones educativas de educación inicial se deben seguir una serie de normas que permitirán el funcionamiento adecuado para prestar el servicio de educación a la primera infancia, dentro de estos reglamentos se pueden encontrar temas como protocolos de seguridad, alimentación, infraestructura, ubicación, manejo de los ambientes de trabajo y demás por esto es importante mencionar la diferente normatividad vigente; ya que de aquí se enmarcarán algunos de los items que harán parte del instrumento de medición del clima organizacional en instituciones educativas del presente trabajo investigativo.

Decreto 057 de 2009, artículo 3; SUJETOS DE CONTROL. “son sujetos de control las personas naturales y jurídicas, públicas y privadas, que presten el

servicio de atención integral y educación formal en el Distrito Capital a niñas y niños entre los (0) y menores de (6) años de edad”. Lo cual nos demuestra que la responsabilidad frente a la niñez colombiana es una responsabilidad compartida entre todos los agentes que afecten directa o indirectamente su desarrollo y todos estos agentes, deben ser activos en pro de garantizar y respetar a los niños y niñas sus derechos y deberes.

Decreto 057 de 2009, artículo 29: La educación inicial “es un derecho impostergable de la primera infancia, dirigido a garantizar el desarrollo del ser humano a través del cuidado calificado y potenciamiento del desarrollo de los niños y las niñas desde su gestación y menores de 6 años. Se concibe como un proceso continuo, permanente e intencionado de interacciones y relaciones sociales de calidad oportunas y pertinentes dirigidas a reconocer las características, particularidades y potencialidades de cada niño y niñas, mediante la creación de ambientes enriquecidos y la implementación de procesos pedagógicos específicos y diferenciales a este ciclo vital. Esta puede proporcionarse con ámbitos familiares e institucionales y en todo caso será corresponsables la familia la sociedad y el estado”.

Ley 1098 de 2006 artículo 10: corresponsabilidad “para los efectos de este código se entiende por corresponsabilidad la concurrencia de actores y acciones conducentes a garantizar el ejercicio de los derechos de los niños, las niñas y los jóvenes. La familia la sociedad y el estado son corresponsables en su atención y protección” .

Desde el nacimiento, durante su desarrollo y hasta su juventud el estado, la familia y la sociedad deben trabajar de la mano, buscando respetar y hacer efectivos los derechos de los niños, niñas y jóvenes y creando ambientes propicios para el buen desarrollo de los mismos, reconociendo que el ambiente afecta directa e indirectamente el desarrollo de los niños.

Ley 1098 de 2006, artículo 29: derecho integral en la primera infancia, “es la etapa del ciclo vital en la que se establecen las bases para el desarrollo cognitivo, emocional y social del ser humano. Comprende la franja poblacional que va de los (0) a los (6) años de edad. Desde la primera infancia, los niños y las niñas son sujetos titulares de los derechos reconocidos en los tratados

internacionales, en la Constitución Política y en este código. Son derechos impostergables de la primera infancia, la atención en salud y nutrición, el esquema completo de vacunación, la protección contra los peligros físicos y la educación inicial. En el primer mes de vida deberá garantizarse el registro civil de todos los niños y niñas”.

Ley 1098 de 2006 artículo 38: Obligaciones de la familia la sociedad y el estado. “Además de los señalado en la Constitución Política y en otras disposiciones legales serán obligaciones de la familia, y el estado en sus niveles nacional, departamental, distrital y municipal y el conjunto de disposiciones que contempla el siguiente código”.

La ley 1098 de 2006 artículo 39: Obligaciones de la Familia. “la familia tendrá la obligación de promover la igualdad de derechos, el afecto, la solidaridad y el respeto recíproco entre todos sus integrantes. Cualquier forma de violencia en la familia se considera destructiva de su armonía y unidad y debe ser sancionada”.

La ley 1098 artículo 40: de 2006 Obligaciones de la Sociedad. “En cumplimiento de los principios de corresponsabilidad y solidaridad, las organizaciones de la sociedad civil, las asociaciones, las empresas, el comercio organizado, los gremios económicos y demás personas jurídicas, así como las personas naturales, tienen la obligación y la responsabilidad de tomar parte activa en el logro de la vigencia efectiva de los derechos y garantías de los niños, las niñas y los adolescentes.

La ley 1098 artículo 41: de 2006 Obligaciones del Estado. “El estado es el contexto institucional en el desarrollo de los niños, las niñas y los adolescentes. En cumplimiento de sus funciones en los niveles nacional, departamental, distrital y municipal deberá: 1. Garantizar el ejercicio de todos los derechos de de los niños, las niñas y los adolescentes. 2. Asegurar las condiciones para el ejercicio de los derechos y prevenir su amenaza o afectación a través del diseño y la ejecución de políticas públicas sobre infancia y adolescencia. 3. Garantizar la asignación de los recursos necesarios para el cumplimiento de las políticas públicas de niñez y adolescencia, en los niveles nacional, departamental, distrital y municipal para asegurar la prevalencia de sus

derechos. 4. asegurar la protección y el efectivo restablecimiento de los derechos que han sido vulnerados. 5. Promover la convivencia pacífica en el orden familiar y social”.

Además de la corresponsabilidad también tenemos que observar las relaciones que se dan en cada contexto, ya que estas hacen parte del ambiente en que el niño se desarrolla y el buen manejo de las mismas ofrece capacidades al niño y niña para que en un futuro el pueda crear y manejar sus propias relaciones. Una de las relaciones más frecuentes y que afectan en gran medida al los niños y niñas son las que se se dan en el ambiente escolar, por ello el artículo 42 de la ley 1098 de 2006 habla de las obligaciones de las instituciones educativas respecto a las relaciones entre la comunidad educativa.

La ley 1098 artículo 42 de 2006: “Obligaciones especiales de las instituciones educativas. Para cumplir con su misión las instituciones educativas tendrán entre las siguientes obligaciones (...) “1. Brindar una educación pertinente y de calidad. 2. abrir espacios de participación y comunicación con los padres de familia para el seguimiento del proceso educativo y propiciar la democracia en las relaciones dentro de la comunidad educativa”.

Documentos COMPES 109 de 2007. Política Pública Nacional de Primera Infancia: Colombia por la primera infancia. Línea estratégica 6: mejorar la calidad de atención integral... principio de corresponsabilidad e integridad. “..., la corresponsabilidad como principio constitucional, significa que tanto el estado como la familia y la sociedad tienen un papel diferente de responsabilidad para garantizar los derechos de los niños y de las niñas. El papel de cada uno es igualmente importante, en la construcción de las condiciones para el ejercicio de los derechos a través de la formulación e implementación de políticas públicas que garanticen la vida para la infancia y la familia.

Acuerdo 138 de 2004 por medio del cual se regula el funcionamiento de los establecimientos públicos y privados que prestan el servicio de educación inicial. Artículo 1: las instituciones públicas y privadas que presten el servicio de

educación inicial a los niños y las niñas de (0) a menores de (6) en la ciudad de Bogotá, requerirán licencia de funcionamiento, que se les concederá previo al cumplimiento de los requisitos establecidos en el presente acuerdo”.

Acuerdo 138 de 2004 artículo 3: la expedición de la licencia de funcionamiento de que trata el artículo 1ª del presente acuerdo, exigirá que se reúnan las condiciones relacionadas con niveles de atención ubicación infraestructura, proceso pedagógico, proceso nutricional, recurso humano, seguridad y salubridad, que se indican a continuación (...) 7. Recurso humano: (...) b. los jardines infantiles adoptaran las medidas necesarias que garanticen la idoneidad de las personas que se vinculen en actividades administrativas y pedagógicas, cocina, celaduría y otros, las cuales deberán observar respeto por el buen trato y la dignidad de las niñas y niños.

Instrumento único de verificación – educación inicial. Resolución 325 de 2009. Estándar del talento humano: (...) 4.3.1.3 cuenta con procesos documentado e implementado con respecto a: 4.1.3.1 capacitación y formación orientadas al mejoramiento de la atención de los niños y las niñas. 4.3.1.3.2 evaluación del desempeño del talento humano.

Proyecto de acuerdo 237 de 2004. "Por medio del cual se establece el permiso de funcionamiento para establecimientos públicos y privados que atienden niños de tres meses a 6 años en Bogotá, D.C y se dictan normas para la atención, cuidado y preparación para el ingreso a la educación formal."(pág 1)

Proyecto de acuerdo 237 de 2004. PARAGRAFO 2: Los Jardines que tengan nivel de atención materno deberán contar con un espacio exclusivo y adecuado para la atención de los niños.

Según el acuerdo 237 de 2004 las instituciones que ofrecen educación a la primera infancia deben contar con los siguientes aspectos. Primero; la ubicación: Los Jardines Infantiles deberán observar lo ordenado por el POT, en especial lo contenido en el artículo 9 y la reglamentación de la UPZ correspondiente. Se prohíbe la ubicación de jardines infantiles sobre vías arteriales de alto tránsito vehicular. Si el inmueble en el que funcionará el Jardín Infantil no cuenta con un parque interior adecuado para la recreación de los

niños, este deberá estar ubicado a máximo 500 metros de un parque o zona verde.

Como segundo aspecto se toma la infraestructura: Además de las normas contenidas por el INCOTEC en: NSR - 98, NTC 4595 Y NTC 9596 y de lo contemplado en la Ley 400 de 1997 y de los decretos 33 de 1998 y 34 de 1999, los Jardines Infantiles deberán cumplir con las siguientes especificaciones: 1. Dos metros cuadrados construidos por niño atendido. 2. Edificación que cuente con patio interior. 3. Adecuación de escaleras con pasamanos y protección acceso. 4. Mínimo una unidad sanitaria por cada 10 niños. 5. Mínimo una unidad sanitaria para los adultos. 6. Un aula pedagógica por cada 10 niños. 7. La cocina o área de preparación de alimentos debe estar alejada de los salones de actividades. 8. Si tiene gas deberá contar con el certificado de gas natural, adecuada ventilación e iluminación. 9. No se permitirá el uso de cocinol. 10. Las pipetas de gas deberán ubicarse en lugares alejados de las aulas pedagógicas. 11. Si la edificación es de dos pisos, los niños de párvulos, prejardín y jardín deberán ubicarse en el primer piso. También se debe tener en cuenta que si el inmueble cuenta con terraza, en ningún caso este podrá ser habilitada como zona de recreo o actividades de los niños de párvulos, prejardín y jardín.

Como tercer aspecto se contempla el modelo pedagógico: Se entenderá como modelo pedagógico el conjunto de actividades que deberán garantizar la atención, el cuidado, la estimulación y preparación para el adecuado ingreso del niño a la educación formal. El modelo pedagógico será producto de la construcción colectiva y deberá tener como líneas de acción pedagógica las siguientes: a. El buen trato y el respeto a los derechos de los niños, b. Los deberes, formación cívica y ciudadana, c. Familia, entorno y ciudad, d. Juego, arte y música, e. Preparación para la vida escolar.

Como cuarto aspecto se evidencia la atención nutricional: Todos los Jardines Infantiles deberán garantizar un adecuado nivel nutricional mediante el suministro de complementación alimentaria. Deberán adelantar vigilancia nutricional y promoverá buenos hábitos alimenticios, los suplementos

nutricionales y hábitos de vida saludable. En todos los casos las minutas las definirá el DABS.

Como quinto aspecto para integrar en las instituciones educativas se toma en cuenta la seguridad Industrial: Es el conjunto de actividades y recursos destinados a la protección de la integridad física de los niños y demás integrantes del Jardín Infantil. El Jardín Infantil deberá contar como mínimo con los siguientes aspectos en cuanto a la Prevención y Atención de Emergencias: a. Salidas: Los Jardines Infantiles de uno (1) a cien (100) personas (incluidos niños, personal docente, administrativo, de servicios generales y demás personas que ingresen permanentemente o de manera esporádica a las instalaciones del Jardín Infantil, deberán tener como mínimo dos (2) salidas, b. Señalización. Todos los espacios o ambientes pedagógicos del Jardín Infantil deben estar debidamente señalizados con material reflectivo, al igual que deben estar claramente establecidos y señalizados los recorridos de evacuación, c. Dotación de emergencias. Cada aula o ambiente pedagógico del Jardín Infantil deberá contar con un extintor con capacidad para atender cualquier tipo de incendio o conflagración, d. Simulacros. El Jardín Infantil deberá realizar simulacros cada tres (3) meses, en los cuales participarán todos los miembros de la comunidad del Jardín Infantil (incluyendo a los visitantes esporádicos que se encuentren en el Jardín en el momento del simulacro). De dichos eventos se dejará un registro, donde se detallará cada una de las acciones y tiempo de evacuación, el cual servirá para su retroalimentación y mejoramiento continuo.

Como ultimo aspecto a trabajar se encuentra el manejo de personal: En todos los Jardines Infantiles privados se deberá vincular por contrato de trabajo a todas las personas que laboren en la institución, con los salarios y la seguridad social determinados por la Ley y de acuerdo a su grado de formación profesional. a. Se tendrá como mínimo por cada 15 niños un profesional en preescolar, psicopedagogía o psicología, b. La (s) personas que laboren en actividades de apoyo administrativo y pedagógico, cocina, celaduría y otros, deberán tener experiencia y acreditación de idoneidad para atender niños, c. Todo Jardín Infantil contará como mínimo con una auxiliar de enfermería, d.

Todo el personal deberá estar uniformado, e. La (s) personas que laboren en la cocina deben estar con los elementos básicos: tapabocas y protector para el pelo.

Que el artículo 6º del Decreto 1860 de 1994, en armonía con los artículos 17 y 18 de la Ley 115 de 1994, estableció tres (3) grados en el nivel de la educación preescolar, correspondiendo el tercero al grado obligatorio que se ofrecerá a los niños de cinco años de edad, y que el preescolar constituye uno de los niveles de la educación formal, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 11 de la Ley 115 de 1994.

La legislación actual en Colombia apunta a ofrecer a los niños, niñas y a la juventud unos ambientes propicios para su buen desarrollo, nos da las herramientas para garantizar los derechos y hacer que las instituciones y los diferentes agentes que se ven involucrados en su desarrollo trabajen en ofrecer educación de calidad no solo a nivel académico, si no que además a nivel de infraestructura y de propiciar ambientes adecuados que afecten de manera positiva el desarrollo de los niños.

2.2 Marco conceptual

A continuación se presenta un avance de la construcción teórica hecha en la Especialización en Gerencia Educativa “Exploración de Items y Dimensiones para la Evaluación del Clima Escolar en Ambientes de Educación Inicial” y el complemento y mejoramiento del mismo y haciendo aportes considerables en el marco legal internacional y nacional, esto buscando dar continuidad a la línea de trabajo acerca del clima en educación que se viene dando en maestría y especializaciones, también en trabajos de pregrado .

Para llegar al concepto elegido como eje para este trabajo investigativo, del *Clima Organizacional en Instituciones de Educación Infantil*, es necesario primero reconocer conceptos muy importantes para argumentar las razones para la escogencia del tema y la diferencia de conceptos como clima escolar y clima de aula, los cuales están involucrados con la investigación actual pero no dan respuesta a las necesidades propias del proyecto.

Podemos decir que entendemos el clima escolar de acuerdo con Rodríguez (2004) como “el conjunto de características psicosociales de un centro educativo, determinado por todos aquellos factores estructurales personales y funcionales... que en un proceso dinámico confieren un estilo a la institución que afectan los distintos productos educativos” (p. 22); pero también recordamos lo dicho por Vasco (2002) el cual recuerda que hacia el año 1972 nace el concepto de clima escolar, como una adaptación de la evaluación de clima organizacional. Y nace como mejora, pues en general lo que persigue una evaluación de clima organizacional es medir la calidad de la percepción de las relaciones entre los miembros de la organización y en el sentimiento hacia la compañía para la que se labora; mientras que en las instituciones educativas el clima escolar se valora por la calidad de las relaciones de sus miembros y los sentimientos de aceptación y rechazo de los demás.

También traemos a consideración el clima de aula, como lo muestra Pereira (2010), quien señala a Vásquez (1996), Van Mannen (1998) Campos, Brenes, García y Rojas (1990), León, Hernández, Ruiz y Zuñiga (2002), entre otros, quienes enfatizan en las relaciones interpersonales entre alumnos y alumnas, y entre estudiantes con sus profesores y profesoras. Los planteamientos hacen referencia no solo al impacto del carácter positivo que tienen las dinámicas relacionadas en el clima de clase, sino también hay quienes reportan interacciones negativas que tienen una clara repercusión en la conformación de un clima de aula inadecuado, con el consecuente impacto en el desarrollo del estudiantado.

Con esta cita queda claro que el clima de aula se concentra en las relaciones del alumno con su profesor(a) y con sus pares, y dentro de nuestra investigación esto es importante pero concentramos nuestra mirada más desde la perspectiva de la percepción del maestro en entornos educativos, por esta razón es que el concepto de clima organizacional, es por el cual nos movemos.

La evaluación del clima organizacional en las instituciones prestadoras del servicio educativo de educación inicial son importantes dado que es en los jardines infantiles donde se vive la primera experiencia educativa, por ser estos, la primera institución a la que los infantes asisten fuera del contexto y la

dinámica familiar. Algunos niños y niñas lo hacen desde sus primeras semanas de nacimiento, de ahí la importancia de proveerles de ambientes sanos y seguros, es decir, a los espacios físicos, también y principalmente a contextos seguros afectivos, sociales y cognitivamente.

Una de las razones por las cuales los niños y las niñas asisten al jardín infantil, tiene que ver con los cambios socio- familiares de nuestra época como la reducción del número de miembros en las familias, la inclusión de las mujeres al mercado laboral, el diseño y espacio o concepto de las nuevas viviendas entre otros, que han llevado a que los padres visualicen el jardín infantil como un espacio saludable o al que deben asistir los niños y las niñas para enriquecer sus experiencias, ampliar sus interacciones con adultos diferentes a los miembros familiares y potenciar su desarrollo, independiente de que sus padres estén vinculados laboralmente fuera del hogar.

De este modo el aporte de la UNICEF (2004) nos muestra que:

“Se ha comprobado que la autoconfianza, la seguridad, la capacidad de compartir y amar, e incluso las habilidades intelectuales y sociales, tienen sus raíces en las experiencias vividas durante la primera infancia en el seno familiar.

El desarrollo psicosocial es un proceso de cambio ordenado y por etapas, en que se logran, en interacción con el medio, niveles cada vez más complejos de movimientos y acciones, de pensamiento, de lenguaje, de emociones y sentimientos, y de relaciones con los demás. En este proceso, el niño o la niña va formando una visión del mundo, de la sociedad y de sí mismo, al tiempo que adquiere herramientas intelectuales y prácticas para adaptarse al medio en que le toca vivir y también construye su personalidad sobre las bases del amor propio y de la confianza en si mismo”(pág 5).

La meta que se busca lograr en el desarrollo de niños y niñas es el despliegue máximo de sus capacidades y potencialidades, para que en el futuro pueda tener un conocimiento crítico de la realidad y una participación activa en la sociedad. El desarrollo psicosocial influirá significativamente en las

oportunidades educativas laborales y sociales que el niño o niña puede tener en el futuro.

El niño y la niña necesitan establecer un vínculo afectivo, esto es, una relación de cariño, cálida y cercana, con los padres o las personas que lo cuidan. Esta relación es necesaria para desarrollar la seguridad y confianza básicas para sentirse querido. Las relaciones afectivas son recíprocas, la calidad de la relación afectiva adulto/a-niño/a depende de la capacidad de la persona adulta para responder al niño o niña de las características de ésta.

Considerando lo anterior y teniendo en cuenta el rol que los ambientes dedicados a la educación inicial juegan en la actualidad se considera importante para las personas dedicadas a todo lo referente a procesos educativos de instituciones de educación inicial poder garantizar que los niños y las niñas están en los ambientes favorables para su adecuado desarrollo, en los espacios escolares un indicador de que la institución tiene esta característica es el clima escolar. El interés de este trabajo fue identificar algunos ítems que permitirían acercarse a la evaluación de clima escolar en ambiente de educación inicial, teniendo en cuenta que el clima escolar es según Rodríguez (2004) “es conjunto de características psicosociales de un centro educativo, determinado por todos aquellos factores estructurales personales y funcionales... que en un proceso dinámico confieren un estilo a la institución que afectan los distintos productos educativos” (p.22)

El presente trabajo no pretende presentar una herramienta terminada, pero sí una prueba validada por juicio de expertos y aplicada a una muestra para explorar la robustez y organización de los ítems y así dar los últimos aportes al instrumento con el fin de darle la mayor confiabilidad posible.

A continuación se encontrará una descripción del contexto que da sentido al presente trabajo, las razones por las cuales este ejercicio se torna relevante en el contexto de la pedagogía. Con el cual dentro del marco conceptual que guió las decisiones para identificar las categorías, ítems y organización del instrumento de medición del clima organizacional; así mismo los análisis realizados y la reflexión sobre dichos resultados que se evidenciarán luego de la aplicación del instrumento.

2.2.1 las organizaciones educativas

Cuervo, (1993) nos habla de que cuando las organizaciones son triunfantes tienden a crecer o como mínimo a sobrevivir; el crecimiento exige una mayor complejidad en el uso y manejo de los recursos necesarios para ejecutar las operaciones porque aumenta el capital, incrementa la tecnología, genera la capacidad de intensificar la aplicación de conocimientos; además como lo muestra Lengnick-Hall (1993) “provoca ampliación en el número de personas que laboran y nace la necesidad de intensificar la aplicación de conocimientos, habilidades y destrezas indispensables para garantizar que los diversos recursos de la organización se utilicen con funcionalidad, eficiencia y eficacia” (p. 347)

Los actuales y acelerados cambios sociales, económicos y políticos alrededor del mundo han obligado a los gerentes, incluyendo los educativos, a prepararse para entender y dirigir las nuevas dinámicas de las organizaciones y para que comprendan la conducta emitida por el talento humano tanto a nivel grupal como individual.

Para los integrantes de la comunidad educativa de hoy no es un secreto que se toma bastante tiempo incorporar, facultar y desarrollar el personal necesario para la conformación de grupos de trabajo competitivos; estos han comenzado a considerar al talento humano como su activo mas relevante; al igual que su asertiva administración como una de las actividades mas complejas y sensibles teniendo en cuenta el sentido y la misión de las instituciones educativas.

Actualmente es conocido para los estrategas que el contexto en el que se desenvuelven sus organizaciones afecta la productividad de la misma, ya que la productividad de una organización de ve comprometida con el “comportamiento” de su equipo de trabajo que depende de las relaciones que se establecen al interior de las mismas.

Por lo anterior, es importante anotar que crear ambientes de trabajo agradables es algo vital, ya que proporciona armonía en la rutina diaria, la cual es necesaria en la creación de climas organizacionales sanos y favorables ya que como lo dice Velásquez (2003) “si una organización no cuenta con un

clima favorable, se vera en desventaja con otras que si lo cuentan, puesto que proporcionarán una mayor calidad en sus productos o servicios” (p. 96). Lo anterior se torna particularmente necesario si consideramos que el desarrollo de un adecuado clima organizacional permite a los integrantes de cualquier organización, conductas maduras comprometidas y responsables; que solo se logran en la interacción con el otro, en un contexto de aprendizaje social.

De lo anterior, surge la necesidad de crear estrategias que permitan evaluar las variables que inciden con más fuerza al interior de las organizaciones y como una de las muchas respuestas que surgen de ello, nace la necesidad de efectuar mediciones de clima, donde básicamente se busque medir las relaciones entre:

- La gerencia y los colaboradores
- Los padres
- Los colaboradores y el intangible

Sin embargo algunas organizaciones como las instituciones educativas tienen connotaciones muy especiales ya que trabajan con un propósito social y donde el principal “insumo de trabajo” es la persona, lo que le inyecta a la organización educativa un matriz especial pues son los encargados de formar el futuro de nuestra nación y el mundo entero.

Por lo anterior nace la necesidad de hablar en términos de medición de clima escolar donde Garran (2004) entiende como el “conjunto de características psicosociales de un centro educativo, determinado por todos aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución que, integrados en un proceso dinámico específico confieren un peculiar estilo o tono a la institución, condicionante, a su vez, de los distintos productos educativos”. Adicionalmente es importante contemplar que según Gobierno Vasco (2002) “el clima escolar se valora por la calidad de las relaciones entre sus miembros y los sentimientos de aceptación y de rechazo de los demás”.

Por lo anterior, se puede deducir que las relaciones que se derivan del ejercicio en el ámbito educativo son mucho más complejas y sensibles que las

contempladas en las organizacionales pues se permiten medir las relaciones entre:

- Directivos y educadores
- Educadores y educandos
- Padres
- Educadores y el intangible

En cuanto a las instituciones de educación inicial, puede llegar a ser compleja la evaluación del clima escolar; por la dificultad para medir las relaciones entre educadores y educando. Es difícil lograr que los niños y las niñas que se encuentran en la edad de la primera infancia puedan proporcionar información para determinar, los diversos aspectos a evaluar en las relaciones que establecen con sus educadores y /o cuidadores como: la atención recibida, los sentimientos, el trato brindado hacia ellos entre otros, mas teniendo en cuenta por lo general el 70% de la población de un jardín infantil son los niños y las niñas entre los 12 meses y los 3 años, que no han desarrollado un lenguaje o lo están desarrollando.

Si bien es cierto que sus padres en algún momento podrían aportar información relacionada con lo que observan en sus pequeños, esta información solo se traduce en meras ideas, percepciones interpretaciones, que seguramente estarían influidas por sus expectativas como padres frente al plantel educativo, además al no estar constantemente dentro de la institución las relaciones que ellos directamente entablan con los docentes no hace parte del clima escolar. Por lo anterior no serían una fuente confiable de información para evaluar clima escolar, pues no tendrían las suficientes herramientas para valorar el constructo de las relaciones interpersonales: educador-educando.

Dada la panorámica anterior, surgió la necesidad de construir una herramienta que permita evaluar el clima escolar en ambientes de educación inicial, que prestan sus servicios a niños y niñas en la primera infancia.

Por lo anterior, en el siguiente trabajo se habla del termino: medición del clima organizacional en instituciones de educación inicial y preescolar, de carácter público y privado mostrando la influencia que ejerce el clima organizacional dentro de la institución educativa.

Hasta la década de los años 90, en los países de América latina se consideraba que las organizaciones eran valiosas según el tipo de activos tangibles que poseían, pero con el proceso de apertura económica suscitada con el gobierno del Doctor Cesar Gaviria y el proceso de globalización al que nos introdujo; los países industrializados nos enseñaron que la organización de hoy es valiosa por sus recursos intangibles entre ellos el talento humano que es el generador del valor en los intangibles, al ser el gestor y gestionante de estos recursos.

Como lo ilustra el doctor Pedro Amaya en el Simposio “Colombia un país por construir” Bogotá (2007), actualmente Colombia presenta una inestabilidad económica muy seria que ha repercutido en la población, reflejándose en los índices de pobreza, acceso a la educación, desempleo, entre otros; a un precio alto para quienes habitamos en el país, en donde desafortunadamente todavía no se vislumbra con claridad programas económicos convincentes; debido a la situación política que hemos venido enfrentando en los últimos años.

Por otra parte, Colombia experimenta una serie de conflictos internos y esta sujeta a las presiones causadas por dos grandes fenómenos de la época actual: la globalización y la sociedad del conocimiento. Estos dos grandes fenómenos, ha puesto de manifiesto la necesidad de ampliar y mejorar constantemente el capital humano, para potenciar las ventajas comparativas de las organizaciones modernas: la gestión del talento humano.

Es así, como la gestión del talento humano toma cada vez más fuerza dentro del sector económico de la educación; ya que “la educación es la organización más grande e importante del país. Emplea a centenares de miles de personas, en miles de sedes en todos los rincones de nuestra geografía, para prestar el más noble y trascendental de los servicios a millones de niños y jóvenes colombianos.” Por lo anterior, la organización educativa debe entonces, esforzarse en gestionar organizaciones encaminadas a desarrollar ventajas competitivas desde el talento humano, capaces de aprender y, con ello, expandir sus posibilidades de crecimiento; es decir, que no basta con adaptarse y sobrevivir, lo cual es importante y necesario; sino como lo nombraron en el World Congress on Intellectual Capital and Innovation,

Hamilton, Canadá, 1998 y 1999 que hay que “integrar el aprendizaje adaptativo, a uno generativo, en otras palabras, desarrollar la posibilidad de crear e innovar en procesos que únicamente pueden generar las personas.”

Es fácil palpar que la institución educativa en nuestro país aún no se encuentra bien preparada para el futuro y para dar inicio a esas posibilidades de crear e innovar, y esto es posible visualizarlo a través de los procesos de operación y en la falta de desarrollo de nuevos servicios, pero sobre todo en la falta de atención y valoración al recurso humano, quien es el corazón, la inteligencia y el alma de las instituciones educativas. Es así como según Chiavenato (2007) el recurso humano dentro de una organización es única fuerza activa ; pues es el quien toca todas las áreas organizacionales.

Cuervo (1993) Las personas componen el principal activo de las organizaciones; durante muchos años existió la creencia generalizada de que la barrera para el desarrollo de las organizaciones era el capital monetario, sin embargo la incapacidad de una organización para mantener un buen clima organizacional y una estabilidad laboral son los principales obstáculos para el desarrollo sostenible y crecimiento organizacional(p. 150); prueba de ello esta en que no ha existido un proyecto basado en buenas ideas, buena planificación estratégica y ejecutado con un alto grado de motivación que se haya interrumpido por falta de liquidez, pero en cambio si organizaciones cuyo desarrollo se freno total o parcialmente porque no lograron sostener su recurso humano en niveles eficientes y/o motivados. De hay la necesidad de que las organizaciones sean mas consientes y estén mas atentas de los colabores.

Como lo dicen las Naciones Unidas, en su omisión económica para america latina y el caribe (2001), las organizaciones exitosas perciben que solo pueden crecer, prosperar y mantener su continuidad si son capaces de optimizar el retorno sobre las inversiones de tofos los socios en especial de los colaboradores, ya que como lo dice Llano (2010), Las personas pueden aumentar o disminuir las fortalezas y debilidades de una organización dependiendo de la manera como se les trate. Por lo anterior este trabajo de grado pretendió crear un instrumento que mida clima escolar en instituciones de educación inicial, para que los gestionantes comprendan que el enfoque

humano es la razón de ser de la organización con particularidad la educativa.
(p.28)

Es fácil palpar que las organizaciones educativas se han dedicado más al trabajo de tangibles y evidencias físicas que recreen la labor que a diario desempeñamos en ellas, y mucho del tiempo se invierte en las actividades cotidianas que demandan los estudiantes, pero el reto tal vez más complejo que se vive a diario en las instituciones educativas no se ha tratado a fondo: la administración del talento humano.

Estudios han demostrado que tal vez la ventaja competitiva más duradera a través del tiempo está en el talento humano, pues a través de él, podemos hacer realidad la visión y la misión de todas y cada una de las organizaciones y es en este punto donde sin duda generar un clima laboral apropiado que permita el arraigo de una cultura organizacional inteligente y saludable es un reto complejo en la actualidad en el campo educativo. Lo anterior es confirmado por una investigación realizada por el DANE en la cual señala que; mientras en el pasado una persona permanecía en su trabajo 30 años de su vida y se sentía plenamente orgullosa de pertenecer a ella, hoy esa misma persona puede pasar por 7 empleadores distintos en busca de nuevos retos y mejores condiciones; y en muchos casos, como en la mayoría de nuestras instituciones educativas, el cambio se da cada año escolar.

Expuesto lo anterior, es fácil entender por qué conocer el clima de una organización es relevante, ya que este afecta de manera positiva o negativa, el comportamiento del personal que labora en las organizaciones y este a su vez como lo ilustra Valle (1995) "... potencia aspectos como el de la eficacia, diferenciación, innovación y adaptación...", sobra recalcar que las organizaciones educativas, son organizaciones especiales ya que se caracterizan por ser centros donde se imparte la información y esta a su vez de manera implícita conlleva a relaciones sociales de alto impacto donde los educandos (especialmente los menores de 6 años) que reciben, captan e imitan las conductas de sus educadores. (p. 74.)

Lo anterior, invita a reflexionar acerca de la importancia de la evaluación del clima de los centros de educación inicial; donde es fundamental que este

sea un clima organizacional adecuado, no solo por la importancia de su incidencia en factores de eficacia y eficiencia administrativa, si no por la incidencia que esta pueda tener en la formación integral de los infantes, tema de gran impacto social por que es en este tipo de organizaciones donde crece el futuro de las naciones.

Según el DANE (2008) Con la medición del clima organizacional en instituciones de educación inicial se pretende obtener los siguientes enunciados:

Importancia social: mientras el personal que labora en los centros dedicados a la enseñanza y la formación de la primera infancia se encuentre motivado y satisfecho se garantizará que los niños convivan en ambientes social y afectivamente sanos.

Importancia de bienestar al talento humano: mientras se ayude a valorar el reconocimiento del educador en la primera infancia dentro de la escala social, estos (los educadores de la primera infancia en el país) se sentirán más comprometidos con su formación para entregar a los infantes mejores condiciones de desarrollo.

Importancia para los infantes: se recibirá aun con mayor satisfacción, conocimientos con más pertinencia, precisión y tal vez con nuevas y revolucionarias metodologías que facilitaran el desarrollo de sus procesos evolutivos y madurativos.

Importancia a la institución educativa como ventaja o estrategia: como se ha mencionado en líneas anteriores el talento humano es la ventaja diferenciadora de un mercado tan saturado como lo es la educación inicial y preescolar en Bogotá con más de 6000 centros de esta naturaleza.

Es esencial que los educadores dedicados a la administración y dirección de instituciones educativas enfocadas a la educación inicial y preescolar cuenten con herramientas que permitan crecimiento en el que hacer educativo y gerencial. Es prioritario iniciar gestiones directivas que permitan generar conocimiento, tomar decisiones asertivas y mejorar la condición o calidad de vida de todos los miembros que componen la comunidad educativa.

Uno de los problemas que frecuentemente se nos presenta en el sector educativo es la inestabilidad laboral, este aspecto genera consecuencias negativas para cualquier organización educativa, ya que a la postre este problema se agudiza cuando resulta extremadamente difícil cubrir las vacantes sobre todo si se trata de cargos poco atractivos y con una baja remuneración.

Lo anterior en muchos casos conlleva a realizar selecciones de personal incorrectas eligiendo personas no idóneas para ocupar dichos cargos, pues no existen muchas opciones y esto provoca que pasado cierto tiempo esa persona cambie nuevamente de organización. Esta decisión puede ser motivada por la institución que descubre que el trabajador seleccionado no es el apto para el cargo o puede ser por solicitud de la propia persona que decide marcharse porque ha encontrado un empleo que le permite satisfacer en mayor medida sus expectativas.

Otra de las causas que puede generar la rotación del personal en las organizaciones es la insatisfacción laboral sobre todo si la persona insatisfecha constituye un recurso humano altamente demandado, estableciéndose una competencia entre oferta y demanda donde es el colaborador quien tomara la decisión final y donde la satisfacción juega un importante papel en dicha elección.

Según Chiavenato (2007) los siguientes son los costos asociados a los índices de rotación personal: (tabla 1)

Tabla 1. Costos asociados a índices de rotación

Costos de reclutamiento	Costos de selección	Costos de entrenamiento	Costos de desvinculación
Procesamiento de la solicitud del empleado	Entrevistas de selección	Programa de integración	Pago de salarios y cancelación de derechos laborales (vacaciones proporcionales, prima de salarios, primas de servicios,
Publicidad	Aplicación y calificación de pruebas de conocimiento	orientación	
Visitas a instituciones educativas		Costos directos de capacitación	

			indemnizaciones,etc.)
Atención a los candidatos	Aplicación y calificación del test		Pago de beneficios sociales
Tiempo de los reclutadores	Tiempo de los seleccionadores	Tiempo de los instructores	Entrevista de desvinculación
Investigaciones de mercado	Verificación de las referencias	Baja productividad durante la capacitación	Costos de outplacement
Formularios y el costo del procesamiento	Exámenes médicos y de laboratorio		Cargo vacante hasta la sustitución

Al anterior cuadro se le debe agregar el costo de disconformidad del cliente externo y el impacto para el proceso de aprendizaje y de seguimiento de los avances por parte de los infantes en el cambio de personal.

Otro de los componentes es la satisfacción de la persona, según Robbins (1990) la satisfacción es la diferencia de la cantidad de recompensas que reciben los trabajadores y la cantidad que piensan que deben recibir, es más una actitud que un comportamiento. Entre los factores más importantes que hacen que un trabajador se sienta satisfecho se encuentran: trabajos interesantes, recompensas justas y equitativas, condiciones laborales adecuadas y buenos compañeros de trabajo.

Una de las maneras mas frecuentes de manifestarse la insatisfacción consiste en el abandono de la organización que se comienza con la búsqueda de otro empleo y que culmina con la renuncia cuando aparece lo que el trabajador esta buscando. Ligado a la satisfacción está la motivación, la motivación puede definirse como la voluntad por alcanzar las metas de la organización condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal.

Lo anterior evidencia el impacto de la satisfacción y motivación laboral en el rendimiento laboral y en el sentido de compromiso frente a la organización.

2.2.2 Clima organizacional

El concepto de clima ha venido evolucionando a través del tiempo. En un primer momento en el año de 1938, surge la primera definición planteada por Kurt Lewin, producto de un experimento realizado con niños entre 10 y 11 años, cuyo objetivo era describir cómo afectan los estilos de liderazgo el comportamiento individual, para Lewin el concepto de clima se fundamenta en efectos contextuales para luego explicar un comportamiento individual; la relación causal existente entre lo macro, representado por la organización y su entorno, lo micro, representado por el individuo.

La aportación de Kurt Lewin de acuerdo con Beltrán y Bueno (1995), fueron sus aportes a la escuela de la Gestalt y el desarrollo de la teoría del campo de la ciencias social, donde afirma que el grupo es un todo, no es la suma de individualidades que lo forman, sino una totalidad dinámica; que existe dependencia reciproca o interdependencia entre sus miembros, es decir aquello que posee el grupo en conjunto, es su carácter distintivo (p.38).

Para kurt Lewin citado por Salvador (2009) lo grupal está por encima de lo individual, en este sentido interesa el estudio de las interacciones existentes y los sistemas de comunicación derivados (p. 38).

Por otra parte Lewin (1973) afirma que la conducta es una función de la persona y de su ambiente, la persona y el ambiente son interdependientes, la persona percibe su ambiente de manera diferenciada, dependiendo de sus condiciones de desarrollo, de su personalidad y de su conocimiento. Un ambiente psicológico inestable provoca inestabilidad en el individuo, Los factores ambientales, (físicos y no físicos), personales (necesidades, motivaciones) en interacción constituyen el espacio vital o espacio psicológico.

La siguiente etapa con respecto al concepto de Clima se da en los años sesenta y parte de los setenta, donde la noción de clima se extiende a otro tipo de organizaciones no productivas como bancos, escuelas, agencias de desempleo, administración de gobierno, agencias de desempleo y hospitales, época en la cual Tagiuri & Litwin (1968, citados por Méndez 2004) definen clima como una propiedad relativamente perdurable del entorno interno de una

organización que es experimentado por los miembros, influencia su comportamiento y se puede describir a través de la organización.

Littwin y Stringer (1968, citados por Méndez, 2004), conceptualizaron el clima como las percepciones que los individuos compartían sobre los efectos que la estructura y el sistema de sanciones de la organización tenían sobre su motivación. Encuentran que el clima organizacional es el resultado de los efectos subjetivos, percibidos del sistema formal, el sistema informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actividades, creencias, valores y motivaciones de las personas que trabajan en una organización dada (p. 32).

Hellriegel & Slocum (1974, citados por Méndez, 2004) define el clima como el conjunto de atributos que pueden ser percibidos sobre una organización particular o sobre sus subsistemas y que pueden ser inducidos por la forma en que la organización y sus subsistemas tratan con sus miembros y su entorno.

En los planteamientos de los autores se evidencia el interés y la necesidad de atender la relación causa-efecto existente entre individuo y organización; donde las percepciones y el entorno dan cuenta de lo que es el clima organizacional. Por otro lado las percepciones y los efectos que produce el entorno, son de carácter individual, cada uno asimila e interioriza lo que llega a los sentidos de manera particular.

Uno de los enfoque más importantes de esta época fue la propuesta por Rensis Likert cuyo objetivo era identificar sistemas de organización, uno de cuyos componentes es el clima, lo cual se hizo identificando las percepciones de los miembros de la organización con respecto a ocho dimensiones relativas a la estructura (escala, tecnología y roles) procesos administrativos (dirección, control, sanciones) y a las comunicaciones entre posiciones jerárquicas, de las cuales resultarían cuatro tipos de clima: autoritario explotador, autoritario paternalista, consultivo y de participación en grupos. (Méndez, 2004)

En Colombia se ha trabajado con el modelo inspirado en la teoría Rensis Likert, se considera que el clima organizacional es producto de los estilos de dirección y que esta relacionado con las variables objetivos, procesos de liderazgo, comunicaciones, toma de decisiones, control, relaciones

interpersonales, motivación capacitación y entrenamiento. La relación de esas ocho variables permiten obtener el perfil de la organización, inferir el clima e identificar fortalezas y debilidades (Citado por Méndez, p. 56).

La tercera etapa en los estudios de clima se inició en los años ochenta y está enmarcada por una fuerte crisis epistemológica y teórica (surgimiento de la cultura organizacional y crítica a las técnicas cuantitativas). Siguiendo a Schein y a Payne, la crítica está basada en el excesivo énfasis que puso la psicología industrial a lo individual al estudiar las organizaciones, la idea de que las percepciones son compartidas, y el desconocimiento práctico de la cultura ya que son elementos importantes a la hora de percibir, pensar y actuar.

Poole 1985, define clima como un conjunto de creencias generalizadas que contribuyen a la coherencia de una cultura y guía su desarrollo.

El clima organizacional en contraste con la cultura organizacional, conlleva los medios ambientes organizacionales, como enraizados en el sistema de valores de la organización, pero tiende a presentar estos medios ambientes sociales en términos relativamente estáticos, describiéndolos en términos de un fijo conjunto de dimensiones.

Litwin & Stringer encuentran que el clima organizacional es el resultado de los efectos subjetivos, percibidos del sistema formal, el sistema informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actividades, creencias, valores, y motivaciones de las personas que trabajan en una organización dada. (Citado por Méndez p. 32)

Mota (1998) señala que en cuanto al clima organizacional, las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral, es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.).

Este enfoque es importante porque reside en el hecho de que el comportamiento de un colaborador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores. Sin embargo, estas percepciones dependen en

buena medida de las actividades, interacciones y de otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la institución; de hay que el clima organizacional refleje la interacción entre características personales y organizacionales.

Por lo anterior se señalan las siguientes características alrededor del tema según Mota (1998):

El clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo: estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente.

El clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral

El clima es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacionales y el comportamiento individual.

Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma institución.

El clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema independiente altamente dinámico.

Los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un clima particular en función de las percepciones de los miembros. Este clima resultante induce determinados comportamientos en los individuos. Estos comportamientos inciden en el desempeño que afecta la organización y por ende en el clima generando un proceso cíclico.

Según Hall (1996) el clima organizacional se define como un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidos directa o indirectamente por los empleados que se supone son una fuerza que influye en la conducta del empleado.

2.2.3 Clima Escolar

Según Vasco (2002) Hacia el año 1972 nace el concepto de clima escolar, como una adaptación de la evaluación de clima organizacional. Y nace como mejora, pues en general lo que persigue una evaluación de clima organizacional es medir la calidad de la percepción de las relaciones entre los

miembros de la organización y en el sentimiento hacia la compañía para la que se labora; mientras que en las instituciones educativas el clima escolar se valora por la calidad de las relaciones de sus miembros y los sentimientos de aceptación y rechazo de los demás.

En palabras de la UNESCO, 2006:

“Los directivos (educativos) líderes se desenvuelven naturalmente en 3 ámbitos de la vida cotidiana de sus centros: 1) en el ámbito de la comunicación para la acción; 2) en los estados de ánimo del personal del centro de los alumnos y la comunidad, madres y demás adultos responsables, y 3) en el diseño, organización y gestión de planes de diversa índole”.

En este contexto según estos autores el clima escolar está relacionado con el segundo gran tipo de tareas que concentran la atención de las personas dedicadas a la educación infantil. El clima escolar atiende, comprende y analiza el impacto de las relaciones entre las personas que conforman la escuela y la percepción de ellas con la misma.

Es ampliamente conocido el impacto del clima escolar en diversos ámbitos, en particular en el desempeño escolar como lo demostró el segundo informe, *estudio regional comparativo y explicativo*, UNESCO 2008, en este estudio el clima escolar estuvo significativamente relacionado con los logros de los estudiantes de 3er y 6to grado.

Varios autores plantean la importancia de distinguir entre clima escolar y clima de aula, entre ellos Rodríguez (2004) quien señala que “el clima escolar es conjunto de características psicosociales de un centro educativo, determinado por todos aquellos factores estructurales personales y funcionales... que en un proceso dinámico confieren un estilo a la institución que afectan los distintos productos educativos” (p.22)

El clima escolar es un constructo amplio, Gutiérrez (2008) propone una definición de clima escolar adecuado entendido como: aquel que en que la dinámica de las relaciones que se establecen entre diversos sectores propicia la comunicación y el trabajo colaborativo; existe cierto nivel de autonomía, el nivel de conflictividad es mínimo, existen canales adecuados de comunicación

reconocimiento y estímulos a los distintos actores por su desempeño. Se da además un alto grado de satisfacción de los distintos agentes con el desempeño general de la escuela, el propio y el del resto de los agentes educativos” (p. 63)

Las definiciones coinciden en que el clima escolar se fundamenta en la percepción que se tiene de las relaciones que construyen la red de relaciones en las cuales se ve inmerso el proceso educativo.

A partir de lo anterior, podemos concluir que el clima escolar atiende, comprende y analiza el impacto de las relaciones entre las personas que conforman la escuela y las percepciones de estas acerca de la institución. Y además hacemos énfasis en 5 aspectos los cuales fueron elegidos para hacer parte de nuestro instrumento:

- Recursos y ambiente de trabajo general.
- Respecto al cargo que se desempeña.
- Relaciones con los compañeros de trabajo.
- El trabajo que desempeña con los niños y niñas de la institución
- Comunicación y relación con directivos y personal administrativo.

2.3 Investigaciones Relacionadas

Clima socio emocional, confianza en las instituciones y percepción de problemas sociales. Un estudio con estudiantes universitarios urbanos argentinos

Esta es una investigación de tipo descriptiva correlacional de diseño no experimental transversal, que tenía como objetivo caracterizar el clima social emocional presente en estudiantes universitarios. Se utilizó un cuestionario el cual fue aplicado a 254 estudiantes universitarios del cordón urbano circundante de la ciudad de Buenos Aires (conurbano bonaerense) y con una edad media de 25.5 años de edad. La muestra correspondió al 39.4% de hombres y 60.6 mujeres, la mayor parte de ellos son solteros (76%), 11% casados y el 9% con parejas de hecho, en su mayoría no tienen hijos y estudian en universidades oficiales. El procedimiento utilizado fue el diseño de un cuestionario auto administrado, integrado por los siguientes parámetros:

escala de clima social emocional, del cual se evaluaron aspectos positivos y negativos; escala de clima emocional, también dividido en aspectos positivos y negativos; También se incluyeron preguntas de la encuesta mundial de valores; y por ultimo, se averiguo sobre los datos sociodemográficos de los individuos participantes.

Se encontró que el clima social negativo se asocia positivamente con la percepción de problemas sociales y negativamente con el clima social positivo y la confianza institucional. En relación con el clima social positivo, éste se asocia con una mayor confianza institucional y a una menor percepción de problemas sociales. Asimismo, la percepción de problemas sociales correlaciona negativamente con la confianza institucional.

Al nivel de las emociones sentidas, las puntuaciones mas altas, las mas frecuentes se registran en las negativas: miedo y ansiedad, tristeza y pasividad, hostilidad y agresión entre la gente. En lo que hace a las emociones y vivencias positivas, las puntuaciones están todas en 3 o por debajo, lo que indica que son las que los sujetos perciben como menos frecuentes en el entorno.

En la percepción de problemas sociales se observó que las medidas en general están entre “bastante” y “mucho” siendo los problemas percibidos de mayor dificultad el conseguir trabajo y la posibilidad de ser agredido o que le cause daño. Esta elevada percepción de problemática social es coherente con la prevalencia del clima social emocional negativo descrito, dada la asociación positiva que existe entre ambos. Pero con relación a la confianza en las instituciones se encontró que es baja, siendo el poder legislativo y los sindicatos los más mal evaluados.

¿En qué medida la observación del concepto y sus dimensiones pueden estar condicionadas por las características particulares de una sociedad?

Esta es una investigación de tipo descriptiva que se realizó en escuelas de México y Uruguay, seleccionando como muestras las escuelas primarias del sector público.

Se inició el proceso de investigación realizando una fundamentación teórica sobre el concepto clima organizacional, lo cual permitió generar las dimensiones e indicadores de análisis, donde se selecciono como dimensión la grupalidad, para medir las percepciones compartidas de los maestros respecto del cuidado, la atención y la responsabilidad colectiva.

La metodología que se empleó para dar respuesta a la pregunta fue una encuesta y base de datos, la cual se aplico simultáneamente en México y Uruguay, con el fin de describir quienes y como se usaban los informes generados por los sistemas de evaluación externa de aprendizajes en educación primaria. Además se realizó una muestra de reactivos, es decir el cuestionario incluye una serie de afirmaciones, sobre las cuales se expresa el encuestado.

Para el análisis de la información primero se resumió la escala de los diferentes reactivos a nivel individual, para luego analizar los índices a nivel grupal.

Finalmente el análisis sobre el Clima Organizacional en México y Uruguay se hizo por separado para cada país; el procedimiento que se realizo fue primero agregar a la escuela cada uno de los indicadores para medir el clima, seleccionando el promedio de la respuesta en cada ítem y luego escalamiento según el modelo Alfa de Cronbach. Este modelo pretendía determinar el grado de correlación entre los reactivos que conforman una dimensión o un cuestionario, en éste proyecto las dimensiones trabajadas fueron la responsabilidad colectiva por el aprendizaje y el grado de cooperación entre los docentes, cada una con sus reactivos específicos es decir con una lista de ítems que dan cuenta de la dimensión.

Esta prueba busca determinar si los ítems involucrados en su conjunto miden una dimensión partiendo de la hipótesis de que si alguno no mide algo en común

El primer factor de Clima que surge en ambos países es la fuerza de los lazos de solidaridad endo-grupales, que forma parte de las dimensiones cultural y grupal motivacional; se extrajo en ambos países un factor para observar el cuidado y la atención focalizada en alumnos en riesgo socio académico, un tercer factor detectado informa con respecto a las expectativas sobre el rendimiento académico.

Los hallazgos de este análisis empírico dieron como resultado; la construcción del concepto de clima organizacional fundamentada en la teoría de Habermas, definiendo que el concepto se refiere al trasfondo de sentidos comparativos, pre-comprensiones que respaldan armónicamente los acuerdos y las acciones individuales o colectivas que emprenden los miembros de una organización (maestros, administrativos y alumnos), donde se considera a la escuela como sistemas sociales simbólicamente integrados.

Validación de un Instrumento para Medir el Clima laboral en Instituciones educativas

Esta es una investigación de tipo mixta, es decir que utiliza técnicas cuantitativas y cualitativas, que se realizó en Mexico y se le aplicó a 70 personas pertenecientes al personal administrativo y Académico de la Institución Educativa Justo Sierra, en Celaya, Guanajuato.

La investigación buscaba validar un instrumento para medir el clima laboral en instituciones educativas creado por el Dr. Ricardo Valenzuela (2005). Este es un instrumento que busca medir el clima laboral de las instituciones y estaba dividido en dos partes, la primera estaba dividida en tres preguntas de respuesta abierta y la segunda parte era un cuestionario de 80 preguntas de respuesta cerrada tipo Likert de cinco puntos donde 1 es la percepción más negativa y 5 la más positiva, estaban agrupadas en 10m escalas o categorías: trabajo personal, supervisión, trabajo en equipo y relaciones con los compañeros de trabajo, administración, comunicación, ambiente físico y cultural, capacitación y desarrollo, promoción y carrera, sueldos, prestaciones y orgullo de pertenencia.

Se encuestó a un total de 70 empleados de la Institución Educativa Justo Sierra, después se les aplicó un re-test a 30 empleados una semana después de la primera aplicación y se entrevistaron además a 10 empleados sobre las características de la encuesta. Se le realizaron tres tipos de análisis estadísticos que fueron, análisis estadístico descriptivo, análisis de los instrumentos e interpretación conceptual.

Ya a manera de conclusión en aspectos generales se observó que la escala laboral hecha por el Dr. Ricardo Valenzuela muestra confiabilidad y validez aceptable, se llegó a ver la necesidad de reconsiderar las subescalas de ambiente físico y trabajo personal, las cuales no tuvieron validez estadística. También se sugiere cambiar las preguntas abiertas del inicio a la parte final y se recomienda redactar de una manera más sencilla y precisa las instrucciones del instrumento.

Diseño, Construcción y Validación de un Instrumento que evalúa el Clima Organizacional en empresas Colombianas desde la teoría de Respuesta al Ítem

Esta es una investigación de tipo tecnológica psicométrica con análisis de datos descriptivos, que se realizó en Colombia y la cual aplicó el instrumento final a 250 personas vinculadas laboralmente con 8 empresas que tenían como requisito para ser parte de la investigación, tener mínimo 20 empleados, una antigüedad de más de 6 meses y cumplir con mínimo de intensidad horaria semanal de 40 horas.

El instrumento llamado IPAO está conformado por 40 ítems los cuales abarcan 6 dimensiones, claridad organizacional, sistema de recompensas e incentivos, toma de decisiones, liderazgo, interacción social y apertura organizacional. Este proyecto contó con unas fases, la primera era el diseño del instrumento piloto, para el cual se tuvo en cuenta la revisión bibliográfica, los datos de una encuesta que se le hizo a un grupo de 100 personas la cual preguntaba acerca de cuáles eran las variables que influían en la percepción

que cada uno tenía de clima, y finalmente se establecieron las dimensiones, ítems y criterios para la aplicación del instrumento.

En la segunda fase se validó el contenido del instrumento por 5 jueces expertos, los cuales evaluaron el instrumento por medio de un formato que contenía variables a evaluar, sus respectivos ítems y criterios a evaluar, esta evaluación tubo una duración de 20 días, al cabo de los cuales de elaboraron correcciones y sugerencias hechas por cada juez.

Luego vino la tercera fase en la cual se conto con una muestra piloto de 30 empleados que cumplieron con los criterios definidos de selección y luego en la fase cuatro se paso a realizar el análisis de los ítems a partir de los resultados arrojados de la fase tres, se afinaron y de esta manera se dió la conformación del instrumento final. En la quinta fase se hizo la aplicación final del instrumento a la muestra seleccionada.

El análisis de los datos se hizo por medio de un software que arrojó datos como un alto índice de confiabilidad del instrumento, un alto grado de heterogeneidad de la muestra, que las puntuaciones en la muestra estan bien distribuidas y un bajo índice de error, todo esto según el modelo RASCH.

Con estas investigaciones, podemos ver la importancia que se le ha dado al clima organizacional, dentro de las instituciones educativas, no solo como un factor de calidad para las instituciones, sino que además como un índice que permite conocer y mejorar aspectos de comunicación y relaciones entre las distintas personas que trabajan dentro de una institución.

3.METODOLOGÍA

3.1 Tipo de investigación

La metodología que se trabajó en este proceso investigativo fue de enfoque mixto, dado que se ve la necesidad de complementar la información recolectada en el estudio. Teniendo en cuenta que los datos son medibles se hace un manejo a través de tablas de frecuencia que facilita la comprensión de

los resultados, adicionalmente se realizo un analisis cualitativo que afianzó los hallazgos cuantitativos. Al mismo tiempo se evidencia que dentro de los diferentes estudios se requiere un trabajo multidisciplinar que proporcione elementos y aproximaciones mas concretas.

La metodologia de investigacion nos proporciona una serie de fortalezas para el desarrollo de esta investigacion como lo son: perspectivas mas amplias y profundas sobre el fenomeno estudiado, una confiabilidad mas amplia del estudio ya que nos permite enfocarnos en las fortalezas de cada tipo de investigacion y no en las debilidades, produccion de resultados mas amplios ya que pueden producir conclusiones desde las diferentes perspectivas que se trabajen, y al mismo tiempo apoyar de una foorma mas eficaz los planteamientos cientificos, tambien podemos optimizar los significados que se lleguen a obtener (Hernandez, 2008)

Se trabajó con enfoque mixto durante la presente investigacion dado que los datos recogidos en la prueba son datos cuantitativos que permitirian realizar una descripcion general y especifica de instituciones que atienden educacion inicial de naturaleza privada y plublica, de alli se realizó un trabajo con los diferentes enfoques cualitativos y cuantitativos que nos permitirian realizar descripciones y obtener resultados mas amplios y acertados.

La investigación realizada hizo una descripción de ambientes educativos por medio de un instrumento de valoración que fue validado por medio de juicio de expertos. De acuerdo con lo anterior, se retomó un instrumento elaborado por Ibarra, A. y Diaz, C. como su trabajo de grado de Maestria en Dirección y gestión de instituciones educativas; el instrumento se sometio una serie de ajustes que facilitarán su aplicación en campo real.

3.1.1 Muestra

La muestra trabajada durante el estudio responde a los criterios de muestreo no probabilístico, ya que no se busca generalizar los resultados a toda la población.

Según el articulo El "Muestreo a conveniencia o intencional" de la Universidad de Atioquia (2010), este metodo busca obtener una

representatividad de la población consultando o midiendo unidades de análisis que pueden ser accesadas con relativa facilidad. Es otro de los muestreos con mayor uso, dado esa particularidad.

3.2 Procedimiento

para dar inicio al presente estudio se realizó un rastreo bibliográfico que nos permitiera enmarcar el clima organizacional en instituciones educativas que brindaran educación a la primera infancia, en los diferentes aspectos como lo son el legal, conceptual y algunas investigaciones relacionadas. Desde allí pudimos partir para plantear los diferentes lineamientos del mismo, además de este rastreo; pudimos evidenciar la necesidad que el instrumento que retomáramos para hacer una descripción del clima organizacional debería estar expuesto a un juicio de expertos que nos permitiera obtener un instrumento con un nivel científico.

A pesar que se seleccionaron a las instituciones participantes por la accesibilidad, se garantizó que dentro de los participantes se contara con instituciones de carácter público y privado.

Finalmente se contó con la participación de dos instituciones privadas y tres públicas. Donde se aplicó el instrumento a veintitres profesores dividiéndose en dieciséis de los cuales pertenecían al sector público y siete del privado. En el diligenciamiento del cuestionario cada profesor tardaba aproximadamente de quince a veinte minutos.

Finalizando la aplicación, se realizó la sistematización de los datos; obteniendo los resultados generales y específicos por cada institución que nos permitió realizar la descripción y caracterización del clima organizacional en instituciones educativas de primera infancia en sectores privados y públicos.

Observando los resultados obtenidos se brindaron una serie de conclusiones y recomendaciones que pueden ser utilizadas en investigaciones y se presentan más adelante.

3.3 Instrumento

A continuación se presenta la versión del instrumento final, tal como fue presentado a los participantes.

HERRAMIENTA PARA MEDIR EL CLIMA ESCOLAR

Actualmente las instituciones educativas se ven en la necesidad de iniciar procesos de calidad que contribuyan al mejoramiento de la educación; un elemento importante es el clima escolar y en este sentido surge este instrumento, queriendo brindar a la institución la oportunidad de reflejar la importancia que tienen los ambientes en el desarrollo de procesos aprendizaje y desempeño laboral de acuerdo con el clima educativo.

Este instrumento ayudará a las instituciones no solo a tener información, sino a tomar acciones sobre los resultados, logrando de esta forma mejorar en los aspectos que muestran debilidades en las diferentes categorías abordadas, para así propender por una educación de mayor calidad para los educandos.

Nombre de la Institución: _____

Sexo: Mujer Hombre

A continuación encontrará 17 afirmaciones sobre el clima institucional. Por favor marque con una equis (X) la casilla correspondiente al número que mejor describa que tan de acuerdo o desacuerdo esta usted con cada una de las afirmaciones.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo.	Totalmente de acuerdo

RECURSOS Y AMBIENTE DE TRABAJO GENERAL						
1	Este jardín es un lugar acogedor para trabajar					

2	Cuentan con los recursos y equipos necesarios para realizar mi trabajo					
3	Todas/os tenemos la posibilidad de recibir un reconocimiento especial por nuestros logros.					
4	A las personas se les paga de forma adecuada por su trabajo					
5	Recibo beneficios especiales, que no son comunes en centros de educación preescolar.					
6	Me gusta la calidad del servicio que presta el jardín para el que trabajo					
7	Las instalaciones contribuyen a que haya un buen ambiente de trabajo.					
8	Se evidencia en la institución un sentimiento de familia o de equipo					
9	En el jardín respetan los horarios de trabajo de tal manera que se dispone del tiempo libre.					
10	El jardín tiene protocolos de seguridad en la alimentación.					
11	El jardín tiene normas de seguridad en la siesta de los niños/as					
12	El jardín establece reglas para garantizar la seguridad en el manejo de juguetes					
13	El jardín tiene protocolos de seguridad en el transporte					
14	El jardín tiene procesos de calidad de aseo y desinfección.					

Las siguientes preguntas indagan acerca del rol de las directivas y personal administrativo del Jardín Infantil. Por favor marque con una equis (X) la afirmación que mejor refleje su opinión utilizando la siguiente escala.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo.	Totalmente de acuerdo

DIRECTIVOS Y PERSONAL ADMINISTRATIVO					
15	Comunica de forma clara sus expectativas				
16	Puedo hacer una pregunta razonable a la dirección y recibir una respuesta clara y directamente				
17	Reconoce el esfuerzo y trabajo adicional en beneficio de las niñas y los niños.				
18	Reconoce mi esfuerzo y trabajo adicional				
19	Hay retroalimentación en la evaluación del desempeño				
20	Comunica y retroalimenta la evaluación que se realiza				
21	La dirección cuenta con una directriz clara de hacia donde debe ir el jardín y como lograr que así sea				
22	Confía en que la gente hace un buen trabajo				
23	Promueve la equidad				
24	Coordina y asigna las cargas laborales con sentido de justicia y equidad				
25	Percibo apoyo en mis decisiones por parte de las directivas				
26	La dirección conduce el jardín de forma competente				
27	Identifican los avances en el desarrollo de los niños y las niñas				
28	Las directivas implementan oportunamente la normatividad exigida				

Con el fin de conocer la relación que usted establece con sus compañeros de trabajo. A continuación se presentan le presentamos 16 afirmaciones. Marque con una (X) la casilla correspondiente al número que mejor describa que tan de acuerdo está usted con la afirmación. Si se equivoca rellene totalmente la casilla y marque con una equis (X) su nueva respuesta.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo.	Totalmente de acuerdo

CON MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO						
29	Puedo contar con su ayuda y apoyo de mis compañeros.					
30	Los docentes hacen su trabajo de manera adecuada y no necesita ser supervisada					
31	Siento que están todos/as aportando a la misma metas “el mismo barco”					
32	Laboramos mas personas, de las que se requieren para desempeñar nuestra actividad.					
33	Hay un ambiente propicio para el trabajo en equipo.					
34	Confío plenamente en la calidad de trabajo de mis compañeros/as					
35	Cuando alguien ingresa a trabajar, se le hace sentir bienvenido					
36	Las personas disfrutan de su trabajo. y les Agrada venir a trabajar.					

37	Las personas se preocupan por los demás compañeros de trabajo.					
38	En el equipo de trabajo nos relacionamos de manera cortés.					
39	Puedo contar con mis compañeras/os de trabajo para despejar dudas profesionales.					
40	Mis compañeras/os de trabajo son receptivos cuando les solicito información.					
41	Para el equipo de trabajo mi opinión es relevante					
42	Mis compañeras/os se interesan por mi bienestar personal					

En las siguientes 13 afirmaciones por favor indique su nivel de acuerdo o desacuerdo. Utilizando la escala que se presenta a continuación.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo.	Totalmente de acuerdo

RESPECTO AL CARGO QUE DESEMPEÑO						
43	Cuando veo lo que logramos con los niños y las niñas me siento orgullosa/o					
44	Entiendo las funciones y responsabilidades de mi cargo					
45	Me siento orgullosa/o al decir que trabajo aquí					
46	Considero que mi desempeño es de alta calidad					
47	Quiero trabajar aquí por mucho tiempo					
48	La formación que poseo es suficiente para las demandas de mi					

	trabajo					
49	Tengo la autonomía para desarrollar las actividades bajo mi responsabilidad					
50	Los lineamientos y políticas del jardín son claros para mi					
51	Planeo con anticipación el tiempo que me va a tomar el desarrollo de mis actividades					
52	Mi participación es importante.					

Encontrará 10 afirmaciones referentes a la calidad de la relación que usted establece con los niños y las niñas del jardín. Marque con una (X) la casilla correspondiente al numero que mejor describa que tan de acuerdo esta usted con la afirmación.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo.	Totalmente de acuerdo

CON RELACION AL TRABAJO QUE DESEMPEÑO CON LOS NIÑOS Y NIÑAS						
53	El tiempo asignado para las rutinas de alimentación es suficiente teniendo en cuenta las expectativas sobre el desarrollo de los niños y niñas					
54	Puedo percibir los cambios en los niños y las niñas en su proceso de aprendizaje					
55	El jardín cuenta con diversos mecanismos para hacer seguimiento y monitoreo a los niños y las niñas.					

56	Hay cumplimiento y respeto en los horarios de los niños/as					
57	En el equipo de trabajo se observa el interés por los objetos personales de los niños y niñas.					
58	Colabora con el acompañamiento de los niños y las niñas en las actividades colectivas					
59	Colabora con la orientación de los niños y las niñas durante las horas de alimentación y descanso					
60	Mantengo una relación de respeto y valoración por los niños y niñas con los que trabajo.					

3.4 Validación del instrumento

Para el proceso de validación del instrumento se utilizó el juicio de expertos quienes hicieron una revisión facial y de contenido con el fin de mejorar la coherencia y pertinencia de los ítems planteados. Según Hernández (2006) el juicio de expertos es un conjunto de opiniones que pueden brindar profesionales expertas en una disciplina, relacionadas al proyecto que se está ejecutando.

Una vez se contó con el concepto emitido por el experto se elaboraron los ajustes y producto de la validación se contó con el instrumento que se presenta más adelante en el apartado 3.3

4. RESULTADOS

4.1 Caracterización demográfica

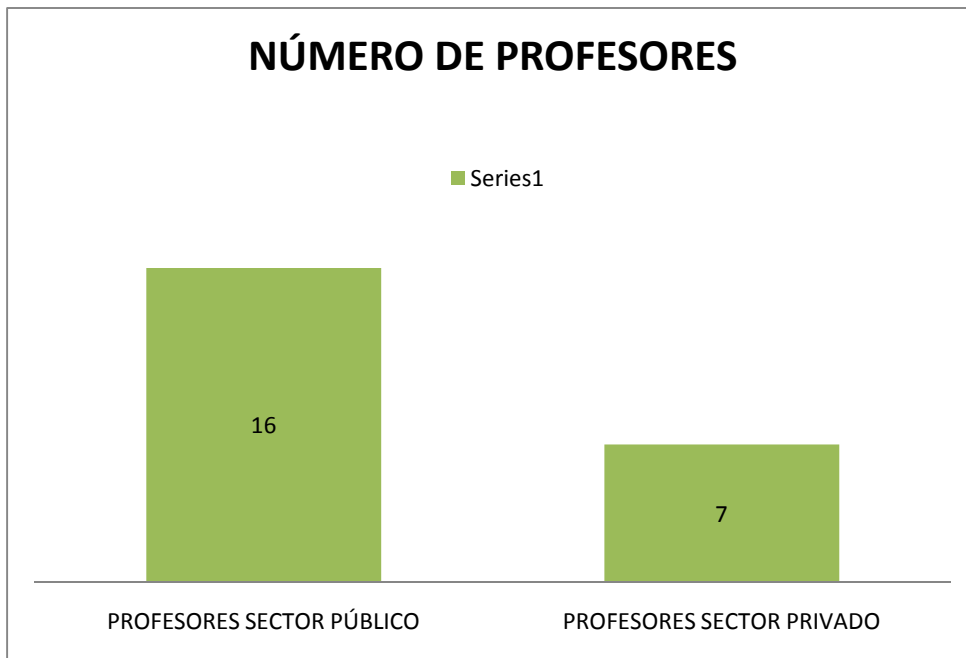
La presente investigación contó con una matriz para la recolección de los datos (ver anexo #1) en ella se encuentran cinco categorías que se evaluaron en las instituciones públicas y privadas a los docentes de los niveles jardín, pre-jardín, transición, y ciclo básico entendiendo este como grado primero y segundo.

Para la caracterización demográfica se plantearon dos preguntas que brindaban información acerca de la institución y el género del participante. Al respecto se encontró lo siguiente.



Grafica # 1

Como se puede observar en la gráfica 1, en los jardines Infantiles tanto privados como públicos es monopolizado por educadores de género femenino; podemos deducir que este fenómeno es influido por la cultura de la sociedad que nos rodea, tal vez por que la sociedad ve la labor de educación inicial como una tarea asociada principalmente al género femenino.



Grafica # 2

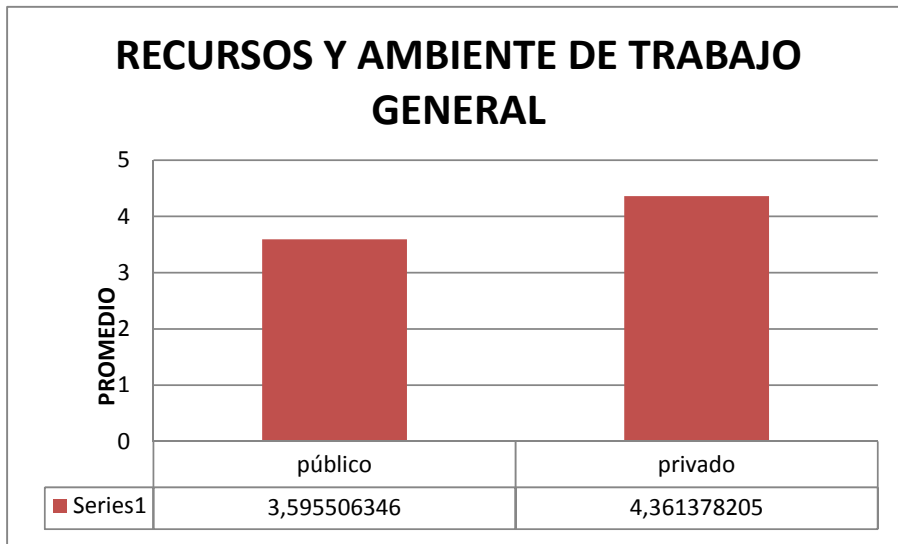
La muestra fue mayoritariamente proveniente del sector público, debido a que los colegios de este sector tuvieron mejor aceptación de la propuesta.

4.2 Resultados generales

Los datos resultantes de la aplicación de la herramienta para la medición del clima organizacional (ver anexo # 1) se sistematizaron por medio de tablas, a continuación se encuentra la descripción de los datos encontrados mostrando un comparativo entre las instituciones del sector privado y público de acuerdo a las categorías presentadas; recursos y ambiente de trabajo general, directivos y personal administrativo, con mis compañeros de trabajo, respecto al cargo que desempeño, con relación al trabajo que desempeñó con los niños y niñas.

La primera categoría alude a Recursos y ambiente de trabajo en general (grafica # 3) la primera donde se enuncian temas sobre la planta física de la institución, materiales a los que se tiene acceso, reconocimientos y beneficios por los logros obtenidos, remuneración, calidad del servicio que se presta,

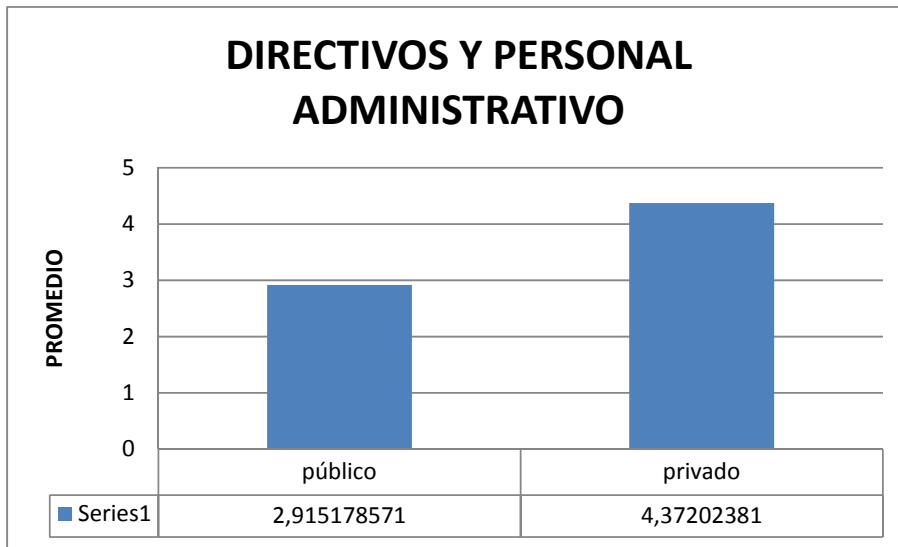
fraternidad dentro de la institución, horarios y protocolos de seguridad en alimentación uso de juguetes, rutas, aseo, entre otros.



Grafica # 3

Recursos y ambiente de trabajo en general

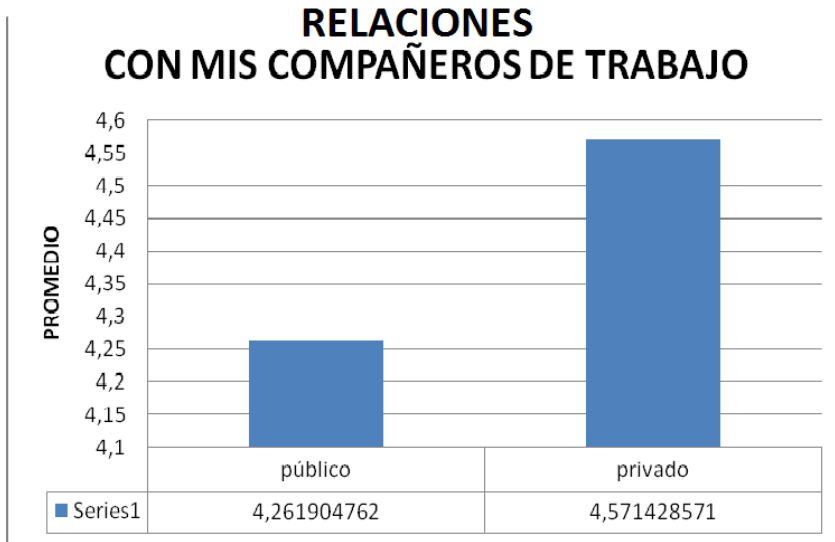
Es aquí donde podemos evidenciar que dentro del clima organizacional es importante tener en cuenta el lugar de trabajo, ya que esto influye en el desarrollo adecuado de las labores a desempeñar. Los datos evidencia una mayor conformidad en cuanto a los recursos y ambiente en las instituciones de naturaleza privada (4,3), que en las públicas (3,5). Estos promedios nos muestran que la población de profesores de las instituciones publicas no se sienten muy conformes y su trabajo se ve afectado por la falta de recursos y ambientes propicios para el aprendizaje, aspecto en el cual los colegios provados demuestran una gran superioridad.



Grafica # 4

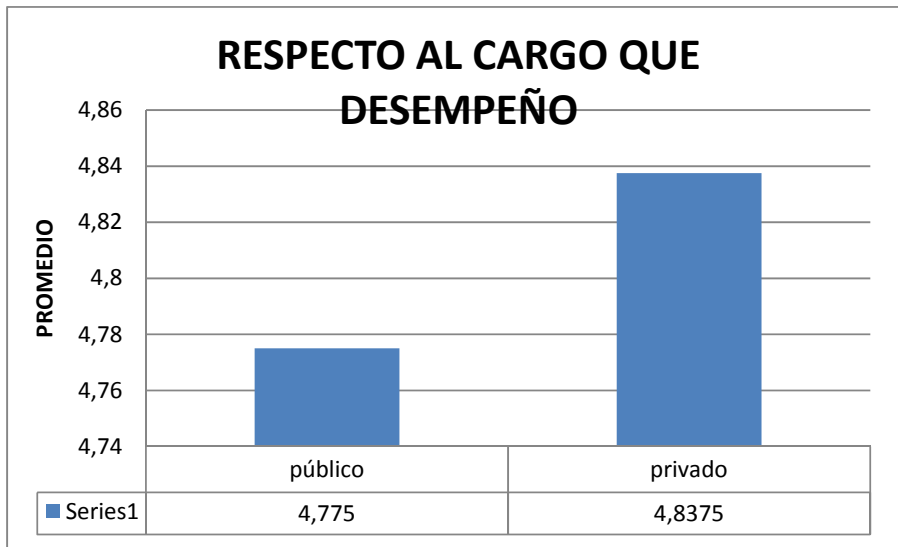
En la segunda categoría, dirigida a indagar por la percepción respecto a directivos y personal administrativo, (grafica # 4) se evalúan características como son la comunicación asertiva entre los directivos y otros cargos, reconocimientos al trabajo y logros obtenidos con los niños retroalimentación sobre evaluación, metas claras, promoción de la equidad, apoyo y conducción competente del jardín, implementación de normas. En esta categoría podemos evidenciar que la diferencia es significativa entre las instituciones públicas (2.9) y las privadas (4,3); obteniendo alrededor del doble del puntaje de las instituciones públicas, esto hace suponer que las instituciones de carácter público no cuentan con un apoyo constante y personalizado con cada uno de sus miembros de trabajo, lo que no sucede con las instituciones privadas.

Además, es importante mencionar que dentro del clima organizacional las relaciones con los directivos y personal administrativo son importantes para obtener una directriz clara de las metas, logros y propósitos de la institución, por esa razón esta categoría es una de las más importantes frente al desarrollo adecuado y producción del trabajo que se busque desarrollar.



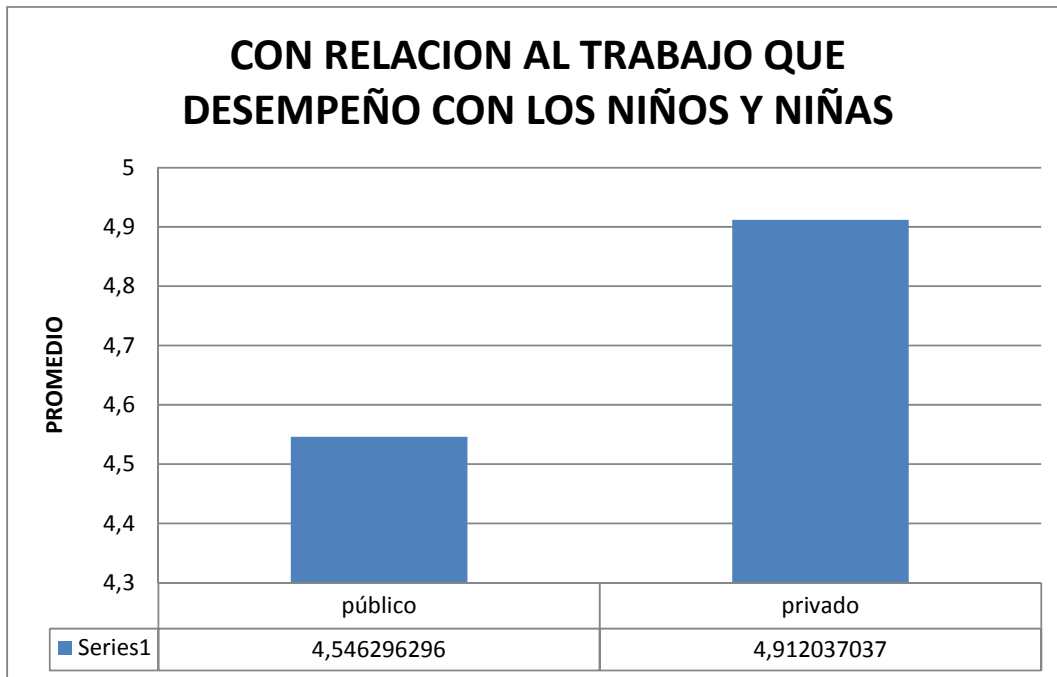
Grafica # 5

Con mis compañeros de trabajo (grafica # 5) es la tercera categoría en la cual se evalúan características como apoyo ente los pares, metas similares, ambiente entre pares, calidad del trabajo, disfrute del trabajo, ayuda para el cumplimiento de las metas, bienestar personal. En la tercera categoría se busca evidenciar las relaciones interpersonales entre pares para aportar a las mismas metas, apoyo hacia el trabajo con los niños, tal como se señala en la gráfica, en las cifras no tienen una diferencia significativa, aunque nuevamente para las instituciones privadas es más alta la puntuación (4,5), y un promedio menor para las instituciones públicas(4,2), al mismo tiempo es muy importante mencionar que las relaciones interpersonales afectan la calidad del trabajo, si hay inconsistencias en el mismo el trabajo puede causar falta de dinamismo en las metas propuestas, y el apoyo de los demás.



Grafica # 6

Respecto al cargo que desempeña, (grafica # 6) es donde, se evalúan la percepción que se tiene del desempeño en el cargo, funciones, responsabilidad, desempeño, formación, autonomía, planeaciones, es en esta categoría donde los docentes evidencian sus conocimientos, y sensaciones frente a el cargo que desempeña, esta categoría cobra relevancia, ya que permite que el trabajo que se desempeñe tenga una excelente retroalimentación, reconocimiento y demás. al respecto ambos tipos de institución presentan puntuaciones muy cercanas (publicas 4,7 y privadas 4,8), ambas altas lo que permite señalar la importancia que los maestros dan a su desempeño en relación con el clima que se vive en la institución.



Grafica # 7

Finalmente encontramos la categoría relacionada con el trabajo que desempeño con los niños y niñas, (grafica # 7) en esta categoría se asocian ítems como rutinas, calidad del tiempo, disponibilidad, seguimiento y monitoreo, acompañamiento, orientación en hábitos, relaciones con los niños, esta tal vez es la categoría que cobra más relevancia en el desarrollo de un adecuado clima organizacional y más que todo en instituciones de educación inicial, ya que esta categoría evalúa el producto que se obtiene y si el producto es eficiente se manifiesta en el desempeño de la labor. Los resultados en esta categoría no se distancian entre las instituciones privadas y públicas; para las primeras el promedio (4.9) y las públicas (4.5), además en esta categoría ambas instituciones obtuvieron el puntaje más alta que en las anteriores, observando La puntuación más alta en instituciones privadas.

4.3 Resultados específicos

A continuación se presenta la lectura realizada a los resultados para cada participante. Estos datos se entregaran a cada institucion dando cumplimiento al compromiso adquirido.

Institución A

La institución A es del sector público, en esta institución se realizó la aplicación del instrumento a seis profesores del grado transición y primer ciclo de educación inicial (primero y segundo grado); de la jornada de la mañana. La institución cuenta con un promedio general de 4,4 obtenido en los resultados de la aplicación del instrumento que fue realizado a los profesores.

Se puede evidenciar que la institución en la categoría número uno que se refiere a ambientes de trabajo en general, presenta un promedio de 4,3, en esta categoría los profesores contestaron a las preguntas...

AMBIENTES DE TRABAJO	PUNTUACIÓN PROMEDIO
8. La institucion tenía un ambiente familiar	3,66
9. Respeto de horarios de trabajo	2,33
10. Protocolos de seguridad y alimentación	2,33
13. Protocolos de seguridad y transporte	3
14. Protocolos de aseo y desinfección	2

Como se puede observar en la tabla, estos promedios de la institución A dados por los profesores, son los más bajos, es decir que son los puntos en los

cuales esta institucion debe trabajar ya que son los aspectos que mas inconformidad muestran dentro de la institucion. A partir de esta informacion se pueden crear planes de mejoramiento basado en estrategias que atiendan a cada uno de los factores que muestran falencias.

En la segunda categoria se hace enfasis a directivos y personal administrativo el promedio general fue de 4,0, existen algunos ítems en los que la puntuación fue comparativamente más baja el nivel en esta categoria ya que es en estos en los que los puntajes fueron mas bajos; estas preguntas fueron: la 15. Comunicación de forma clara de las expectativas, 18. Reconocimiento de esfuerzo y trabajo adicional, 21. directriz clara del jardin y metas, 23. Promoción de la equidad, 28. Implementación de la normatividad exigida.

La tercera categoria cuenta con una puntuación promedio de 4.5 haciendo referencia a las relaciones con los compañeros de trabajo, este promedio no es bajo, pero si se puede incrementar; el nivel para eso se deben tomar en cuenta algunas preguntas en las que se puntuo mas bajo dentro de esta categoría: 31. Aporte a las mismas metas, 41 mi opinión es relevante.

La cuarta categoria evalua respecto al cargo que desempeña y cuenta con un promedio de 4,8 aquí podemos ver que es la categoria que puntua mas alto dentro de la intitución A. es importante ver que según los resultados los docentes de la institucion se sienten altamente satisfechos con el desarrollo del trabajo que estas desarrollando.

La quinta y ultima categoria tiene un promedio general de 4.4 donde se hace enfasis al trabajo que de desempeña con los niños y niñas, donde llama la atención la pregunta con mas baja puntuación es la 55. Que indaga si la intitución cuenta con mecanismos de seguimiento y monitoreo de los alumnos.

Institución B

La institucion B pertenece al sector privado y se conto con la colaboracion de cuatro profesores de la misma, que se desempeñan en la jornada de la tarde,

en los grados de transición y primer ciclo de educación inicial es decir primero y segundo grado.

En la aplicación del instrumento su clima en general obtuvo un promedio de 4,37; a lo que podemos mencionar que se necesita hacer énfasis en los puntos débiles encontrados. A continuación se hace una descripción por categoría que muestra de manera más detallada en donde se encuentran las debilidades.

La categoría número uno Recursos y ambiente de trabajo en general la institución cuenta con un promedio de 3,6, se evidencia que en las preguntas que puntúan más bajo fueron; 2. Cuenta con los recursos y equipos necesarios para realizar mi trabajo. 4. Remuneración adecuada, 5. Beneficios especiales, 8. Se evidencia sentimiento de equipo, 9. Respeto de horarios de trabajo, y 14. protocolos de aseo y desinfección.

En la segunda categoría, Directivos y personal administrativo encontramos que se tiene un promedio de 3,6, no es un promedio bajo pero requiere de atención para incrementar los puntajes negativos que se encontraron. Como lo son:

DIRECTIVOS Y PERSONAL ADMINISTRATIVO	PUNTUACIÓN PROMEDIO
15. Comunicación de expectativas	3.7
16. Respuestas claras y directas	3.5
17. . Reconocimiento de esfuerzo en beneficio de los niños	3.5
18. . Reconocimiento esfuerzo y de trabajo adicional	3.5
21. Directriz clara	3.5
22. Confianza del trabajo	3.5
24. Cargas laborales, justicia y equidad	3

27. Identifica los avances en los estudiantes	3,33
---	------

Como se puede observar en la tabla, estos promedios de la institución A dados por los profesores, son los más bajos, es decir que son los puntos en los cuales esta institución debe trabajar ya que son los aspectos que mas inconformidad muestran dentro de la institución. A partir de esta información se pueden crear planes de mejoramiento basado en estrategias que atiendan a cada uno de los factores que muestran falencias.

Con mis compañeros de trabajo es la tercera categoría que tiene un promedio de 4,0 se puede ver que aquí los profesores cuentan con relaciones entre pares, pero es posible incrementar este nivel por esta razón se muestran diferentes preguntas en las cuales los puntajes fueron mínimos; con un promedio general de 3,3. Ambiente propicio para el trabajo en equipo, 41. Mi opinión es relevante en el trabajo en equipo.

Respecto al cargo que desempeño cuenta con un promedio de 4,8 que es la cuarta categoría que se evalúa. Se puede ver que los profesores tienen un compromiso con la labor desarrollada a lo que responden en la pregunta 48. Que la información que poseen no es suficiente para desarrollar su trabajo ya que lo que ellos desean incrementar sus niveles de educación para realizar mucho mejor su trabajo.

Con relación al cargo que desempeño con los niños y niñas siendo la quinta categoría que se evaluó hay un promedio de 4.5 al cual se encontraron preguntas con niveles menores a tres.

Institución C

La institución C hace parte del sector público, de la jornada de la mañana en la que se aplicó a seis profesores de los grados transición y primer ciclo de

educación primaria. La institución cuenta con un promedio general de los resultados de la prueba completa de 4.33, a continuación se hará una descripción detallada por categoría.

En la primera categoría recursos y ambiente de trabajo en general tiene un promedio de 3.7 en donde se necesita hacer mas énfasis ya que es la categoría que presenta el promedio mas bajo que se pudo encontrar, las respuestas mas bajas en las siguientes preguntas

RECURSOS Y AMBIENTES DE TRABAJO	PUNTUACIÓN PROMEDIO
2. Cuento con los recursos y equipos para realizar el trabajo	3.5
3. Reconocimiento especial por mi trabajo	3.5
4. Remuneración adecuada	3,66
5. Beneficios especiales no comunes	2,66
9. Respeto de horarios de trabajo	3,83
13. Protocolos de seguridad y transporte	3
14. Procesos de aseo y desinfección	3,66

Como se puede observar en la tabla, estos promedios de la institución A dados por los profesores, son los más bajos, es decir que son los puntos en los cuales esta institución debe trabajar ya que son los aspectos que mas inconformidad muestran dentro de la institución. A partir de esta información se pueden crear planes de mejoramiento basado en estrategias que atiendan a cada uno de los factores que muestran falencias.

Directivos y personal administrativo es la segunda categoría donde se encontro un promedio de 4.0 donde los items mas bajos encontrados fueron;

17. Reconoce el trabajo adicional en beneficio de los niños y niñas, 18.

Reconocen mi esfuerzo y trabajo adicional, 27. Identifican los avances de los estudiantes, 28. Implementación de normatividad.

En la tercera categoría encontramos un promedio de 4.5 con los compañeros de trabajo esta categoría tiene un puntaje bueno aunque podría mejorarse en la búsqueda de estrategias que contribuyan an el mejoramiento de las relaciones entre pares.

Respecto al cargo que desempeño es la cuarta categoría donde se evidencio un promedio de 4.6 donde no se evidenciarón items con puntajes bajos, en este caso se deben buscar estrategias que incrementen este espacio.

Con relación al trabajo que desmpeñó con los niños y niñas, hay un promedio de 4,6 donde no se evidenciaron items con nivel bajo solo se deben buscar estrategias que mejoren la relacion de desempeño de los profesores con los niños y niñas.

Institución D

La institución D es una institución del sector privado, donde fue aplicado el intrumento de medición del clima organizacional a tres profesores, en lo que se pudo evidenciar un promedio general de 4.36 a continuación se presentara una descripción por cada una de las categorías que fueron evaluadas.

En recursos y ambiente de trabajo en general se encontró un promedio de puntuación de 3.8, en lo que podemos evidenciar que tiene un nivel medio, además se pudo notar que en los puntos críticos de esta categoría estuvieron presentes las preguntas 3. Reconocimientos especiales por el trabajo, 4. Remuneración adecuada, 5. Beneficios que no se encuentran en otras instituciones, 9. Horarios de trabajo, y protocolos en la alimentación.

En la segunda categoría se encuentra directivos y personal administrativo, con un promedio de 3.7, debe tenerse en cuenta que se encuentra en un nivel medio y requiere de apoyo en los items que se ven con menor puntaje, 15.

Comunica de forma clara sus expectativas, 18. Reconoce mi esfuerzo y trabajo adicional, 19. Hay retroalimentación de la evaluación de desempeño, 20. Comunica y retroalimenta la evaluación que se realiza.

Con mis compañeros de trabajo es la tercera categoría que se evaluó obteniendo como promedio 4,3 aquí se ve una mejor puntaje evidenciando que las relaciones entre pares son buenas, y el ítem con menor puntaje son; 29. Puedo contar con ayuda y apoyo de mis compañeros.

En la cuarta categoría hace énfasis al cargo que desempeñó tiene un promedio de 4,8, en esta categoría no se encontraron ítems que tuvieran puntajes menores o iguales que tres, por esta razón solo se deben buscar algunas estrategias que permitan mejorar internamente el desempeño en un cargo para obtener el puntaje máximo.

El cargo que desempeña en relación a los niños y niñas es la quinta categoría cuya puntuación promedio es de 4,8 sin evidenciar ítems con puntajes bajos a lo cual se puede encontrar estrategias para el desarrollo efectivo del cargo frente a los estudiantes.

Institucion E

Esta institución pertenece al sector privado y se evaluó a los profesores de pre-jardín Jardín y transición, su promedio general en la prueba evaluada fue de 4,89, lo que nos indica que el nivel de clima organizacional en la institución es alto, a continuación se desarrollará una pequeña descripción por categorías.

La primera categoría evalúa recursos y ambiente en general que puntúa con 4,9 lo que se puede identificar que cuenta con un clima propicio en cuanto a recursos y ambiente, no se encontraron ítems con puntajes bajos.

Directivos y personal administrativo es la segunda categoría en la cual se muestra un promedio de 4,9 evidenciando las buenas relaciones de los profesores con los directivos y personal administrativo, esta categoría no muestra ítems con puntajes menores o iguales a tres.

Con mis compañeros de trabajo es la tercera categoría con un promedio de 4.7, donde en los diferentes ítems no se evidencio valores minimos, simplemente es importante encontrar estrategias para mantener e incrementar al maximo estos niveles de clima organiizacional.

La cuarta categoría es en cuanto al cargo que desempeño la cual tiene como promedio 4,8 llegando casi al maximo del puntaje, sin encontrar diferentes ítems que puedan afectar el mismo.

En la quinta categoría encontramos frente al cargo que desempeño con los niños y niñas con un promedio de 4,9 siendo la categoría que puntua mas alto dentro de la aplicación del instrumento, no se encontraron diferentes ítems que tuvieran una puntuacion minima, por esta razon es importante implementar estrategias para mantener este clima organizacional y que no disminuyan los puntajes ya que la institución cuenta con un clima organizacional adecuado.

5. CONCLUSIONES

5.1 Conclusiones generales

El clima organizacional es un factor clave importante dentro de las instituciones educativas privadas y públicas para obtener un desarrollo efectivo, autónomo, agradable en los diferentes aspectos que se encuentran como lo son recursos de trabajo, relaciones interpersonales con pares, administrativos, estudiantes, las relaciones ante el cargo que se desempeña. Es importante mencionar que el clima organizacional influye en el desarrollo de las labores de trabajo y por consiguiente el desarrollo de las personas que están alrededor del mismo.

Es de resaltar que los referentes teóricos (pagina 22) destacan que el clima organizacional es de alta importancia y los factores que perciben los trabajadores frente a motivaciones y demás incentivos, llevando a que el servicio ofrecido que se entregué sea de alta calidad.

El clima organizacional permite que las personas que están laborando en una institución educativa muestren todo aquello que perciben, para de esta forma encontrar los puntos o factores críticos e iniciar con un proceso de mejoramiento y obtener un clima organizacional adecuado.

Se puede observar aún la monopolización del género femenino en instituciones de educación inicial, que se puede asociar con la cultura y pensamiento social acerca del factor maternal que puede ofrecer la maestra en sus educandos, y mitos acerca del hombre.

Los materiales de apoyo y de trabajo en las instituciones, principalmente en las públicas, son muy pocos; lo cual desfavorece los procesos pedagógicos disminuye las experiencias educativas significativas para los niños.

Se debe propender por un mayor trabajo en conjunto entre directivas y profesores, donde las relaciones que se den, sean de confianza, apoyo y comunicación, favoreciendo un buen funcionamiento de la institución, un buen manejo de los problemas y de esta manera brindar seguridad y calidad de los

procesos propios de la institución tanto en manejos directivos, como los directamente relacionados con lo académico.

6. RECOMENDACIONES

- Con el documento se espera generar reflexiones en torno al mejoramiento del clima en las instituciones educativas a partir de la descripción que se presenta, lo cual podría llegar a convertir en factores de calidad los aspectos críticos pueden llegar a convertirse para la institución en objetos de otro estudio como el presente.
- Otra inquietud gira alrededor de las reflexiones en las instituciones en cuanto a las motivaciones e incentivos que se dan a los profesores por su trabajo en pro de continuar con un mejoramiento en la calidad de la educación y de crear ambientes propicios de enseñanza- aprendizaje para profesores como para los estudiantes.
- Se considera pertinente la realización de una investigación que abarque una población mucho más amplia con el fin, generalizar y establecer unos parámetros de evaluación en donde se pueda crear un instrumento de uso institucional para el favorecimiento de procesos de calidad en las instituciones.

1. REFERENCIAS

- Alcaldía de Bogotá. 2004. proyecto de acuerdo 237 de 2004. Tomado el 19 de febrero de 2010 de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=15311>
- Beltran Llera y J.A Bueno Álvarez (1995). Psicología de la educación. Barcelona: Boixareu Universitaria.
- Centro de investigación, desarrollo tecnológico e innovación Escuela de Formación Infantería de Marina Colombia (2006) La teoría sin la práctica. Tomado de: <http://iaap.wordpress.com/2008/02/22/que-es-el-juicio-de-expertos/> 24 mayo 2010
- CIEFIM. 2011. Investigación Descriptiva. Tomado de : <http://ciefim.googlepages.com/investigaci%C3%B3ndescriptiva>
- Cuervo, A. (1993) El Papel de la Empresa en la Competitividad, Papeles de Distinción, Definition and Recognition, Journal of Management Studies, vol. 24, Iss. 4, p. 347
- Chiavenato, I. (2007) Administración de Recursos Humanos. Mcgraw-hill, 8ª edición.
- Esterkin, J. 2008. Qué es el Juicio de Expertos. Tomado de: <http://iaap.wordpress.com/2008/02/22/que-es-el-juicio-de-expertos/>
- Gobierno Vasco (2002). Educación para la convivencia y la paz en los centros escolares de la comunidad autónoma del país vasco. España.
- Gutierrez, M. V. (2008) Batería de instrumentos para la evaluación del clima escolar en escuelas primarias. INEE, Mexico.
- Hernandez, R. y otros. (2006) Metodología de la investigación. Mc graw hill. Cuarta edición

- Kurt, Lewin. (1973) Dinámica de la personalidad. Madrid: Morata.
- Lengnick-Hall, C. A. (1993) Strategic Human Resources Review, vol. 13, Iss. 3, Julio, páginas 454-470.
- Llano, A. Organizaciones inteligentes de la sociedad del conocimiento. Año 2010 Universidad de Navarra: Instituto de Empresa y Humanismo. España: Pamplona, Cuadernos Nª 61, 28p.
- Méndez, C. Clima Organizacional en Colombia El IMOC: Un Método de análisis para su intervención. Año (2005) Centro Editorial Universidad del Rosario. Colección Lecciones. Facultad de Administración.
- Ministerio de Educacion Nacional. 1997. Decreto 2247 de 1997. Tomado de: http://menweb.mineducacion.gov.co/normas/concordadas/jeronimo/ley%2015%20OK/hipervinculos%20115/Decreto_2247_1997.pdf a las 10:15 am del 19 de febrero de 2010
- Mota, I. J. (1998) Estrategias de empresas y recursos humanos una visión dinámica de la empresa.
- Naciones Unidas, Comision Economica Para America Latina y El Caribe (2001). 8 de noviembre <Elementos de competitividad sistémica de las pequeñas y medianas empresas (PYME) del istmo centroamericano>> LC/MEX/L.499
- Pereira, Z. (2010). Las Diámicas Interctivas en el Ambito universitario: el clima de aula. Recuperado en Julio 7, 2011, de <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=194115343002&iCveNum=15343>
- Robbins Ins Estrphen (1990). Comportamiento Organizacional, controversias y aplicaciones. San Diego. Estate University
- Rodriguez, G. N. (2004) El clima escolar. Revista Digital "Investigación y Educación" 7,3 Marzo.

Rojas A, Gaspar F. (2006) Bases de liderazgo en educación. UNESCO Santiago de Chile.

Paz Sandin, (2003) Investigación cualitativa en educación. Mc graw hill. Madrid.

Universidad de Antioquia (año) Muestreo a conveniencia o intencional. Tomado el 21 mayo 2010 de: <http://aprendeonline.udea.edu.co/lms/moodle/mod/resource/view.php?inpopup=true&id=35705>.

Simposio Colombia un país por construir. Universidad Nacional de Colombia. Dirigido por el Dr. Pedro Amaya

UNICEF (2004). Importancia del preescolar en el desarrollo del niño. tomado de: <http://www.preescolar.es/preescolar-importancia-de-la-educacion-preescolar.html>. 27 de marzo 2010.

UNICEF (2004). Desarrollo psicosocial de los niños y las niñas. Colombia. Tomado de: <http://www.unicef.org/colombia/pdf/ManualDP.pdf>. 29 de marzo de 2011.

Valdes, H. Coord y Cols (2008). Segundo informe de estudio regional comparativo y explicativo. UNESCO. Equipo Ilice. Santiago de Chile.

World Congress on Intellectual Capital and Innovation, Hamilton, Canadá, 1998 y 1999. Tomado de: <http://www.eduteka.org/RetosEducacionColombianaFPP.php>

<http://aprendeonline.udea.edu.co/lms/moodle/mod/resource/view.php?inpopup=true&id=35705>

7. ANEXOS
(Anexo 1)

Juicio de expertos

Version preliminar # 1 del instrimento para medicion del clima escolar.

HERRAMIENTA PARA MEDIR EL CLIMA ESCOLAR

Nombre de la institución: _____

Sexo: Mujer Hombre

A continuación encontrar 17 afirmaciones sobre el jardín infantil donde trabaja. Por favor marque con una equis (X) la casilla correspondiente al número que mejor describa que tan de acuerdo o desacuerdo esta usted con la afirmación. Si se equivoca rellene totalmente la casilla y marque con una equis (X) su nueva respuesta.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo.	Totalmente de acuerdo

RECURSOS Y AMBIENTE DE TRABAJO GENERAL						
1	Este jardín es un lugar acogedor para trabajar					

2	Aquí me dan los recursos y equipos necesarios para realizar mi trabajo					
3	Aquí todas/os tenemos la posibilidad de recibir un reconocimiento especial por nuestros logros.					
4	Aquí me ofrecen capacitación u orientación en educación inicial.					
5	A las personas se les paga de forma adecuada por su trabajo					
6	Aquí tenemos beneficios especiales, que no son comunes en centros de educación preescolar.					
7	Me gusta la calidad del servicio que presta el jardín para el que trabajo					
8	Nuestras instalaciones contribuyen a que haya un buen ambiente de trabajo.					
9	Aquí celebramos eventos especiales					
10	Aquí hay un sentimiento de familia o de equipo					
11	Las políticas del jardín refuerzan el respeto por los horarios del jardín					
12	El jardín tiene políticas para asegurar el cumplimiento del horario de la jornada laboral					
13	El jardín tiene protocolos de seguridad en la alimentación.					
14	El jardín tiene protocolos de seguridad en la siesta de los niños/as					
15	El jardín tiene protocolos de seguridad en el manejo de juguetes					
16	El jardín tiene protocolos de seguridad en el transporte					
17	El jardín tiene protocolos de aseo y desinfección.					

Ahora nos interesa conocer su opinión acerca del rol de las directivas y personal administrativo del Jardín Infantil. Por favor marque con una equis (X) la afirmación que mejor refleje su opinión utilizando la siguiente escala.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo.	Totalmente de acuerdo

18	La dirección comunica de forma clara sus expectativas					
19	Puedo hacer una pregunta razonable a la dirección y recibir una respuesta clara y directamente					
20	La dirección reconoce el esfuerzo y trabajo adicional en Pro de las niñas y los niños.					
21	La dirección conduce el negocio de forma ética y honesta.					
22	La dirección demuestran interés por mi					
23	La dirección es accesible y es fácil hablar con ella					
24	La dirección reconoce mi esfuerzo y trabajo adicional					
25	La dirección incentiva, considera y responde de forma genuina a nuestras sugerencias					
26	Hay retroalimentación en la evaluación del desempeño					
27	La dirección cumple sus promesas					
28	La dirección me mantiene informado/a sobre asuntos y cambios importantes					
29	La dirección tiene una visión clara de hacia donde debe ir el jardín y como lograr que así sea					
30	La dirección confía en que la gente hace un buen trabajo sin tener que supervisarla de manera continua					
31	La dirección evita el favoritismo					

32	Las personas son tratadas con justicia independientemente de la edad					
33	La dirección hace un buen trabajo en la asignación y coordinación de personas					
34	La dirección comunica de forma clara sus expectativas					
35	Percibo apoyo en mis decisiones por parte de las directivas					
36	La dirección aquí hace lo que se dice que va a hacer					
37	La dirección conduce el jardín de forma competente					
38	Las directivas identifican los avances en el desarrollo de los niños y las niñas					
39	Las directivas implementan oportunamente la normatividad exigida					

Con el fin de conocer la relación que usted establece con sus compañeros de trabajo. A continuación le presentamos 16 afirmaciones. Marque con una (X) la casilla correspondiente al número que mejor describa que tan de acuerdo está usted con la afirmación. Si se equivoca rellene totalmente la casilla y marque con una equis (X) su nueva respuesta.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo.	Totalmente de acuerdo

Con mis compañeros de trabajo...						
40	Puedo contar con la ayuda de mis compañeros					
41	La gente hace su trabajo de manera adecuada y no necesita ser supervisada					

42	Siento que estamos todos/as en “el mismo barco”					
43	Laboramos mas personas, de las que se requieren para desempeñar nuestra actividad.					
44	Entre mis compañeras/os y yo, hay un ambiente propicio para el trabajo en equipo.					
45	Confío plenamente en la calidad de trabajo de mis compañeros/as					
46	Existe solidaridad entre las/os compañeros/as de trabajo independientemente de la antigüedad en el jardín.					
47	Cuando alguien ingresa aquí a trabajar, se le hace sentir bienvenido					
48	Aquí, a la gente, le gusta venir a trabajar.					
49	Las personas aquí se preocupan por los demás					
50	En el equipo de trabajo nos relacionamos de manera cortés.					
51	Puedo contar con mis compañeras/os de trabajo para despejar dudas profesionales.					
52	Mis compañeras/os de trabajo son receptivos cuando les solicito información.					
53	Mis compañeras/os reconocen el trabajo en el avance de los niños y niñas					
54	Para el equipo de trabajo mi opinión es relevante					
55	Mis compañeras/os se interesan por mi bienestar.					

En las siguientes 13 afirmaciones por favor indique su nivel de acuerdo o desacuerdo. Utilizando la escala que se presenta a continuación.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo.	Totalmente de acuerdo

56	Cuando veo lo que logramos con los niños y las niñas me siento orgullosa/o					
----	--	--	--	--	--	--

57	Me siento bien por la forma en que contribuimos a la sociedad					
58	Soy yo la misma o el mismo en mi lugar de trabajo					
59	Entiendo las funciones y responsabilidades de mi cargo					
60	Realizo tareas útiles en el jardín					
61	Me siento orgullosa/o al decir que trabajo aquí					
62	Considero que mi desempeño es de alta calidad					
63	Quiero trabajar aquí por mucho tiempo					
64	La experiencia que poseo no es suficiente para las demandas de mi trabajo					
65	Tengo la autonomía para desarrollar las actividades bajo mi responsabilidad					
66	Los lineamientos y políticas del jardín son claros para mi					
67	Planeo con anticipación el tiempo que me va a tomar el desarrollo de mis actividades					
68	Mi participación aquí, es importante.					

Para finalizar, encontrará 10 afirmaciones referentes a la calidad de la relación que usted establece con los niños y las niñas del jardín. Marque con una (X) la casilla correspondiente al número que mejor describa que tan de acuerdo esta usted con la afirmación.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo.	Totalmente de acuerdo

CON RELACION AL TRABAJO QUE DESEMPEÑO CON LOS NIÑOS Y NIÑAS						
69	El tiempo asignado para las rutinas de alimentación es suficiente teniendo en cuenta las expectativas sobre el					

	desarrollo de los niños y niñas					
70	Puedo percibir los cambios en los niños y las niñas en su proceso de aprendizaje					
71	Las políticas del jardín refuerzan el respeto por los horarios de los niños y las niñas					
72	El jardín cuenta con diversos mecanismos de monitorear a los niños y las niñas.					
73	Hay cumplimiento y respeto en los horarios de los niños/as					
74	En el equipo de trabajo se observa el interés por el horario de las diferentes actividades de los niños y las niñas					
75	En el equipo de trabajo se observa el interés por los objetos personales de los niños y niñas.					
76	El equipo de trabajo conoce y respeta el horario de las diferentes actividades de los niños y las niñas					
77	El equipo de trabajo colabora con la supervisión de los niños y las niñas en las actividades colectivas					
78	El equipo de trabajo colabora con la supervisión de los niños y las niñas durante las horas de alimentación y descanso					

(anexo 2)

Intrumento evaluado por expertos

Version preliminar # 2

HERRAMIENTA PARA MEDIR EL CLIMA ESCOLAR

Actualmente las instituciones educativas se ven en la necesidad de iniciar procesos de calidad que contribuyan al mejoramiento de la educación; un elemento importante es el clima escolar y en este sentido surge este

instrumento, queriendo brindar a la institución la oportunidad de reflejar la importancia que tienen los ambientes en el desarrollo de procesos aprendizaje y desempeño laboral de acuerdo con el clima educativo.

Este instrumento ayudará a las instituciones no solo a tener información, sino a tomar acciones sobre los resultados, logrando de esta forma mejorar en los aspectos que muestran debilidades en las diferentes categoría abordadas, para así propender por una educación de mayor calidad para los educandos.

Nombre de la Institución: _____

Sexo: Mujer Hombre

A continuación encontrará 17 afirmaciones sobre el clima institucional. Por favor marque con una equis (X) la casilla correspondiente al número que mejor describa que tan de acuerdo o desacuerdo esta usted con cada una de las afirmaciones.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo.	Totalmente de acuerdo

RECURSOS Y AMBIENTE DE TRABAJO GENERAL						
1	Este jardín es un lugar acogedor para trabajar					
2	Cuentan con los recursos y equipos necesarios para realizar mi trabajo					
3	Todas/os tenemos la posibilidad de recibir un reconocimiento especial por nuestros logros.					

4	A las personas se les paga de forma adecuada por su trabajo					
5	Recibo beneficios especiales, que no son comunes en centros de educación preescolar.					
6	Me gusta la calidad del servicio que presta el jardín para el que trabajo					
7	Las instalaciones contribuyen a que haya un buen ambiente de trabajo.					
8	Se evidencia en la institución un sentimiento de familia o de equipo					
9	En el jardín respetan los horarios de trabajo de tal manera que se dispone del tiempo libre.					
10	El jardín tiene protocolos de seguridad en la alimentación.					
11	El jardín tiene normas de seguridad en la siesta de los niños/as					
12	El jardín establece reglas para garantizar la seguridad en el manejo de juguetes					
13	El jardín tiene protocolos de seguridad en el transporte					
14	El jardín tiene procesos de calidad de aseo y desinfección.					

Las siguientes preguntas indagan acerca del rol de las directivas y personal administrativo del Jardín Infantil. Por favor marque con una equis (X) la afirmación que mejor refleje su opinión utilizando la siguiente escala.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo.	Totalmente de acuerdo

DIRECTIVOS Y PERSONAL ADMINISTRATIVO					
15	Comunica de forma clara sus expectativas				
16	Puedo hacer una pregunta razonable a la dirección y recibir una respuesta clara y directamente				
17	Reconoce el esfuerzo y trabajo adicional en beneficio de las niñas y los niños.				
18	Reconoce mi esfuerzo y trabajo adicional				
19	Hay retroalimentación en la evaluación del desempeño				
20	Comunica y retroalimenta la evaluación que se realiza				
21	La dirección cuenta con una directriz clara de hacia donde debe ir el jardín y como lograr que así sea				
22	Confía en que la gente hace un buen trabajo				
23	Promueve la equidad				
24	Coordina y asigna las cargas laborales con sentido de justicia y equidad				
25	Percibo apoyo en mis decisiones por parte de las directivas				
26	La dirección conduce el jardín de forma competente				
27	Identifican los avances en el desarrollo de los niños y las niñas				
28	Las directivas implementan oportunamente la normatividad exigida				

Con el fin de conocer la relación que usted establece con sus compañeros de trabajo. A continuación se presentan le presentamos 16 afirmaciones. Marque con una (X) la casilla correspondiente al número que mejor describa

que tan de acuerdo está usted con la afirmación. Si se equivoca rellene totalmente la casilla y marque con una equis (X) su nueva respuesta.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo.	Totalmente de acuerdo

CON MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO						
29	Puedo contar con su ayuda y apoyo de mis compañeros.					
30	Los docentes hacen su trabajo de manera adecuada y no necesita ser supervisada					
31	Siento que están todos/as aportando a la misma metas "el mismo barco"					
32	Laboramos mas personas, de las que se requieren para desempeñar nuestra actividad.					
33	Hay un ambiente propicio para el trabajo en equipo.					
34	Confío plenamente en la calidad de trabajo de mis compañeros/as					
35	Cuando alguien ingresa a trabajar, se le hace sentir bienvenido					
36	Las personas disfrutan de su trabajo. y les Agrada venir a trabajar.					
37	Las personas se preocupan por los demás compañeros de trabajo.					
38	En el equipo de trabajo nos relacionamos de manera cortés.					
39	Puedo contar con mis compañeras/os de trabajo para					

	despejar dudas profesionales.					
40	Mis compañeras/os de trabajo son receptivos cuando les solicito información.					
41	Para el equipo de trabajo mi opinión es relevante					
42	Mis compañeras/os se interesan por mi bienestar personal					

En las siguientes 13 afirmaciones por favor indique su nivel de acuerdo o desacuerdo. Utilizando la escala que se presenta a continuación.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo.	Totalmente de acuerdo

RESPECTO AL CARGO QUE DESEMPEÑO						
43	Cuando veo lo que logramos con los niños y las niñas me siento orgullosa/o					
44	Entiendo las funciones y responsabilidades de mi cargo					
45	Me siento orgullosa/o al decir que trabajo aquí					
46	Considero que mi desempeño es de alta calidad					
47	Quiero trabajar aquí por mucho tiempo					
48	La formación que poseo es suficiente para las demandas de mi trabajo					
49	Tengo la autonomía para desarrollar las actividades bajo mi responsabilidad					
50	Los lineamientos y políticas del jardín son claros para mi					

51	Planeo con anticipación el tiempo que me va a tomar el desarrollo de mis actividades					
52	Mi participación es importante.					

Encontrará 10 afirmaciones referentes a la calidad de la relación que usted establece con los niños y las niñas del jardín. Marque con una (X) la casilla correspondiente al número que mejor describa que tan de acuerdo esta usted con la afirmación.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo.	Totalmente de acuerdo

CON RELACION AL TRABAJO QUE DESEMPEÑO CON LOS NIÑOS Y NIÑAS						
53	El tiempo asignado para las rutinas de alimentación es suficiente teniendo en cuenta las expectativas sobre el desarrollo de los niños y niñas					
54	Puedo percibir los cambios en los niños y las niñas en su proceso de aprendizaje					
55	El jardín cuenta con diversos mecanismos para hacer seguimiento y monitoreo a los niños y las niñas.					
56	Hay cumplimiento y respeto en los horarios de los niños/as					
57	En el equipo de trabajo se observa el interés por los objetos personales de los niños y niñas.					
58	Colabora con el acompañamiento de los niños y las niñas en las actividades colectivas					

59	Colabora con la orientación de los niños y las niñas durante las horas de alimentación y descanso					
60	Mantengo una relación de respeto y valoración por los niños y niñas con los que trabajo.					
61	Los niños y niñas manifiestan respeto hacia mí.					

(Anexo 3)

Chía, 14 de Mayo de 2010

Apreciado (a), (Nombre)

Profesor (a) de la Facultad de Educación

Universidad de la Sabana.

Para optar por el título de Licenciado en Pedagogía Infantil se requiere hacer trabajo de grado, en este caso una investigación que describa el clima educativo en instituciones que ofrezcan educación infantil. Se pretende en primera instancia validar el instrumento retomado del trabajo de grado que elaboraron estudiantes de la Especialización en Gerencia Educativa, para posteriormente realizar una primera aplicación en contextos reales.

Para validar este instrumento una de las consideraciones que se tiene es el sometimiento a un juicio de expertos que valoren lo facial que se puede entender como el aspecto de presentación de la prueba a nivel visual; y a la vez de contenido del instrumento para luego ser aplicado.

Hemos considerado que usted es un experto en la materia y quisiéramos solicitarle su colaboración elaborando la evaluación del instrumento. Para la realización de esta evaluación a continuación encontrará un instrumento de medición del clima escolar y una matriz propuesta que podrá utilizar para evaluar el instrumento de forma más puntualmente. Si usted tiene alguna otra observación por favor adiciónela al concepto de la valoración.

De antemano agradecemos su tiempo y colaboración para llevar a feliz término este trabajo de grado

Cordialmente,

Marisela Martínez Hernández

Oscar Ricardo Rodríguez Castro

Estudiantes de la Facultad de Educación

Programa Lic. En Pedagogía Infantil

(Anexo 4)

Chía, 20 de Agosto de 2010

Doctora,

Rectora.

Respetada doctora;

La presente es para mostrarle nuestro interés por hacerlos participe de nuestro trabajo de investigativo como opción de grado, que se enmarca en una investigación realizada en este caso se realizara una descripción del clima educativo en instituciones que ofrezcan educación infantil pretendiendo hacer aplicación en contextos reales como lo son instituciones privadas y públicas.

Con esta investigación se obtendrán beneficios como lo son, ver reflejado el ambiente laborar permitiendo mejorar algunas dificultades si existen generando de esta forma un bienestar en el desarrollo de los estudiantes ya que los estudiantes reciben todo lo que el medio les brinde en este caso la institución educativa.

Agradecemos su atención y colaboración con nuestra investigación.

Cordialmente

Alexandra Pedraza

Coordinadora de formación para la investigación

Marisela Martínez Hernández

Oscar Ricardo Rodríguez

Universidad de La Sabana

Estudiantes de la Facultad de Educación Programa Lic. En Pedagogía infantil.