

**ESTRATÉGIAS DE GESTIÓN EDUCATIVA PARA FORTALECER EL CLIMA
ORGANIZACIONAL EN TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA GUAJIRA**

INTEGRANTES

JACKELINE RODRÍGUEZ

OMAR PÉREZ PARADA

DIUSTIN ARREGOCÉS PIMIENTA

CARLOS BARRETO

ASESOR

UNIVERSIDAD DE LA SABANA

MAESTRÍA EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS

RIOHACHA – LA GUAJIRA

2021

RESUMEN

El trabajo presenta el análisis y la propuesta de estrategias para el mejoramiento del clima organizacional de los Centros Etnoeducativos Media Luna Jawoú, Juyasirain Jorge Mario Aguas. Menco y Puerto Nuevo, ubicados en zona rural del Municipio de Uribía-La Guajira.

El resultado final conduce a implementar una propuesta de gestión educativa efectiva, apoyada en el modelo P.H.V.A. (planear, hacer, verificar y actuar. Esta propuesta ha tenido presente las evaluaciones que han hecho en cada una de sus gestiones: gestión directiva, gestión académica, gestión administrativa y financiera y gestión de la comunidad planteando el proyecto de bienestar laboral institucional. Como resultados se plantea el Proyecto Bienestar Laboral para el Talento Humano en los Centros, el cual nace de la necesidad de aplicar los conocimientos teóricos – prácticos y de tener un plan de acción que fortalezca el talento humano, que lleve a mejorar las relaciones de los docentes y directivos docentes en lo social, laboral, familiar y ocupacional; para lograr la coherencia entre productividad y bienestar.

Palabras Claves:

Análisis, clima organizacional, gestión educativa, calidad educativa, La Guajira, centro etnoeducativo.

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado primero que todo a Dios todo poderoso, por darnos la sabiduría para desarrollar tan importante proyecto. A nuestras familias por soportar todos los inconvenientes presentados durante nuestra ausencia, a todos aquellos docentes que hacen que el futuro de nuestro país tenga un horizonte cada día más alentador; a los directivos docentes que con su labor ayudan a darle un ambiente de trabajo mucho más cómodo, agradable y motivante a su equipo de colaboradores, para que los frutos de su noble labor sean mucho más abundantes.

Dedicamos este trabajo también a todas aquellas personas que nos apoyaron en el desarrollo de esta investigación sacando una pequeña parte de su tiempo para buscar contribuir con los resultados esperados y poder entregar un documento que ofrezca claridad en los procesos de Bienestar laboral en las Instituciones Educativas como parte de los planes de mejoramiento y calidad educativa.

AGRADECIMIENTOS

Le damos primeramente gracias a Dios por permitirnos llevar a buen término este trabajo; a nuestras familias por la paciencia que tuvieron al permitirnos dedicarles el tiempo suficiente al desarrollo de esta investigación. Agradecemos también a nuestros docentes por los conocimientos transmitidos, al profesor Jhony Alberto Agudelo Cortes, por guiarnos en este proceso. Y en especial a nuestro tutor el profesor Carlos Barreto por su paciencia, sus orientaciones y su acompañamiento constante e incondicional para poder lograr un trabajo digno de la Universidad que nos gradúa, porque el mérito de nuestra Universidad es una excelente carta de presentación en nuestras vidas como profesionales de la educación.

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	1
2.	CONTEXTO	5
2.1.	La Guajira	5
2.2.	Uribia.....	6
2.3.	Ubicación Geográfica de los Centros Etnoeducativos Integral Rural	7
2.4.	Centro Etnoeducativo Integral Rural Media Luna Jawouí	7
2.5.	Centro Etnoeducativo Integral Rural Juyasirain Jorge Mario Aguas Menco.....	10
2.6.	Centro Etnoeducativo Integral Rural Puerto Nuevo	13
2.7.	Aspectos comunes del PEC en los tres centros	15
3.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	21
4.	OBJETIVOS.....	23
4.1.	Objetivo General	23
4.2.	Objetivos Específicos.....	23
5.	JUSTIFICACIÓN.....	24
6.	MARCO TEÓRICO.....	26
7.	MARCO LEGAL	32
8.	ESTADO DEL ARTE.....	35
8.1.	Bienestar Laboral	35
8.2.	Clima organizacional.....	35
8.3.	Cultura organizacional	37
8.4.	Estímulos e Incentivos	37
8.5.	Gerencia del Cambio.....	37
8.6.	Salud Ocupacional.....	38
8.7.	Seguridad Social Integral	38
8.8.	Bienestar Psicológico	38
8.9.	Satisfacción Vital	38
8.10.	Bienestar Social.....	39
8.11.	Bienestar laboral.....	40

9.	METODOLOGÍA	48
9.1.	Enfoque de la investigación	48
9.2.	Diseño de la investigación.....	48
9.3.	Instrumentos de Investigación.....	53
9.3.1.	Procedimientos de recolección de datos.....	56
9.3.1.1.	Etapas de planificación.....	56
9.3.1.2.	Etapas de ejecución	57
10.	PLAN DE ACCIÓN.....	58
10.1.	Estrategias	58
10.2.	Actividades.....	58
11.	TABULACIÓN DE DATOS Y ANÁLISIS DE LA ENCUESTA.....	60
11.1.	CEIR JUYASIRAIN JORGE MARIO AGUAS MENCO	60
11.1.1.	Análisis de datos	71
11.2.	CEIR MEDIA LUNA JAWOU.....	72
11.2.1.	Análisis de Datos	83
11.3.	CEIR PUERTO NUEVO	84
11.3.1.	Análisis de datos	96
11.4.	Problemas Comunes a los Tres Centros.....	96
12.	LA ENTREVISTA.....	97
12.1.	CEIR Media Luna Jawou	97
12.1.1.	Metodología	97
12.1.2.	Procedimiento	97
12.1.3.	Análisis de la información	98
12.1.4.	Instrumento de percepción a docentes	98
12.1.5.	Instrumento de percepción al personal administrativo	98
12.1.6.	Análisis de la Información	99
13.	CONFORMACIÓN COMITÉ DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA CEIR MEDIA LUNA JAWOU	100
14.	Acciones de seguimiento a implementación de programa de bienestar laboral y acciones del comité de gestión administrativa.....	103
15.	MEJORAMIENTO DEL AMBIENTE FISICO	104

15.1. Beneficiarios Directos	104
15.2. Beneficiarios Indirectos.....	105
16. FASE 2 DE LA INVESTIGACIÓN- LA ENTREVISTA.....	106
16.1. CEIR JUYASIRAIN JORGE MARIO AGUAS MENCO	106
16.1.1. Metodología	106
16.1.2. Procedimiento	106
16.1.3. Análisis de la información	106
16.1.3.1. Instrumento de percepción a docentes	108
16.1.3.2. Instrumento de percepción al personal administrativo	109
16.1.3.3. Análisis de la información	109
17. COMITÉ DE GESTION ADMINISTRATIVA CEIR JORGE MARIO AGUAS MENCO110	
17.1. Descripción de la gestión administrativa	110
17.1.1. Funciones del Comité	111
17.1.2. Elección de los miembros del Comité de Gestión Administrativa	111
17.2. Acciones de seguimiento a implementación de programa de bienestar laboral y acciones del comité de gestión administrativa y financiera.....	112
18. CEIR PUERTO NUEVO	114
18.1. Metodología	114
18.2. Procedimiento.....	114
18.5. Instrumento de percepción al personal administrativo.....	115
18.6. Análisis de la información.....	116
19. COMITÉ DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL CEIR PUERTO NUEVO	117
19.1. Funciones Del Comité.....	117
19.1.1. Rector.....	117
19.1.2. Directivos Docente.....	118
19.1.3. Representantes de los Docentes	120
19.2. Centro Etnoeducativo Integral Rural Puerto Nuevo	121
20. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	122
20.1. Cuadros comparativos después de ejecutadas encuestas y los instrumentos de percepción	
122	
20.1.1. La Encuesta	122

20.1.2. La Entrevista	123
21. DISEÑO DE ESTRATEGIAS DE BIENESTAR LABORAL.....	125
21.1. IMPLEMENTACION DE UN PROGRAMA DE BIENESTRAR LABORAL EN LOS CEIR MEDIA LUNA JAWOÚ, JUYASIRAIN JORGE MARIO AGUAS MENCO Y CEIR PUERTO NUEVO- MUNICIPIO DE URIBIA LA GUAJIRA.	125
21.1.1. PRESENTACIÓN.....	125
21.2. JUSTIFICACION.....	127
21.3. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO	129
21.3.1. Beneficiarios Directos	129
21.4. OBJETIVOS.....	130
21.4.1. Objetivo general.....	130
21.4.2. Objetivos específicos	130
21.5. TEMPORALIZACIÓN	131
21.6. MARCO CONCEPTUAL.....	131
22. CONCLUSIONES	143
23. RECOMENDACIONES	146
24. PROYECCIONES DEL TRABAJO	147
BIBLIOGRAFÍA.....	150
ANEXO.....	153

1. INTRODUCCIÓN

El clima organizacional se entiende como el medio ambiente, humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, e influye directamente en la satisfacción de los trabajadores como y en la productividad de la empresa. Esto representa la forma en que las personas perciben las relaciones interpersonales, la estructura y los procesos de la empresa para la cual trabajan.

Un rasgo característico del clima organizacional es que en él confluyen una variedad de factores, como los comportamientos de las personas, las relaciones que se desarrollan entre ellas, los procesos de liderazgo, la comunicación y las vías de participación, además de las interacciones que se producen entre los empleados con los directivos, con las máquinas e instrumentos que se utilizan, y con las funciones específicas que debe desarrollar cada uno de ellos. El desarrollo positivo del clima laboral depende de una cantidad de variables y de factores que deben ser tenidos en cuenta por las directivas y por todo el equipo de trabajo, para poder construir estrategias desde las que sea posible favorecer un ambiente adecuado, en donde, los trabajadores puedan sentirse satisfechos y tengan la posibilidad de desempeñar sus funciones de la mejor manera posible, lo cual, se verá reflejado en un mayor crecimiento y productividad a nivel organizacional.

En los entornos educativos también es relevante que las directivas diseñen un conjunto de estrategias que les permitan favorecer los aspectos claves para promover un adecuado ambiente laboral. Por ello, en el caso de una institución académica, la adecuada implementación de un clima organizacional es esencial en la búsqueda de un ambiente de trabajo donde los conflictos internos se superen sin ninguna clase de inconvenientes, garantizando la participación y el compromiso de los docentes en cada uno de los procesos y proyectos académicos que se

desarrollan, con la intención de que se puedan establecer unas mejores prácticas comunicativas y unas dinámicas útiles para compartir las distintas ideas y conocimientos que ayuden a mejorar el desarrollo de la institución

Cada una de las realidades sociales del momento en nuestro país, está indicando a luces claras que el modelo educativo vigente por décadas, centrado en el conocimiento, en el ordenamiento vertical desde las altas esferas hacia las bases y la omisión en el ingrediente ético del ser humano, ha dado como resultado generaciones inseguras de su propia cultura y sin capacidad de investigación y de creación de nuevas oportunidades. Todo lo anterior nos ha permitido realizar diálogos críticos y propositivos sobre el perfil del nuevo hombre colombiano, Guajiro y de manera específica Uribiero.

Para el caso particular de nuestro pueblo, es necesario perfilar personas consecuentes con el propósito de cualificar el tejido social en todos sus aspectos y de manera muy particular en su ética y en su capacidad de producir. La propuesta entonces radica en capacitarlo para auto gestionar su ámbito laboral, evitar el éxodo de la juventud hacia las ciudades fuera de su departamento, fortalecer la producción familiar y repotenciar su componente humano a través de la convalidación de sus propios valores, de los valores de su generación y de los aportados mediante su vivencia familiar y escolar.

La organización de la educación en nuestro contexto está dada por la autonomía de los pueblos indígenas contemplada en la constitución política de Colombia, por lo que las comunidades comienzan a estructurar su ámbito educativo con un aula de clase anexa a una Institución Etnoeducativo geo referenciada, a medida que van creciendo en cobertura y en infraestructura van transformándose en centros Etnoeducativo con por lo menos dos ciclos de

educación que por lo regular comienzan con transición o preescolar y básica primaria; esto también trae consigo la reorganización administrativa, y, por consiguiente, la estructuración del modelo pedagógico y organizacional, para que, en su evolución llegar a completar todos los ciclos de educación y convertirse en Instituciones Etnoeducativas.

Los retos de las nuevas instituciones tienen que ver con el mejoramiento de la infraestructura, el perfil del personal docente y la cualificación del personal administrativo; dentro de las dificultades que toca sortear en cada una de las instituciones del área rural de Uribí están, la falta de pupitres, de tableros en buen estado, de agua para mitigar el cansancio y la fatiga producida por las altas temperaturas, esto sumado a la falta de capacitación en estrategias pedagógicas que contextualicen el entorno con la realidad de la educación y la visión de progreso que se tiene en cada una de nuestras instituciones.

Por años nos hemos quejado de las imposiciones que traen las leyes que expide el gobierno central en materia de educación, pero lo que ha faltado es interés en nuestros directivos y docentes por desgranar cada párrafo de esas leyes y entender que muchas no son imposiciones ,sino más bien, modelos a desarrollar cambios desde nuestro contexto para lograr un objetivo general como lo es la calidad educativa en todos los índices de medición en las pruebas del estado, y ese es nuestro mayor reto; entender que la ciencia, la filosofía y la matemática son dadas en un lenguaje universal que se puede contextualizar pero igual el concepto y los resultados siempre tenderán a darnos la misma respuesta.

Partimos de una realidad y es que el ser humano es un ser social, y como tal, la escuela, su entorno y los actores de este se rigen por patrones similares de la organización de las sociedades, de acá parte nuestro análisis de la historia de nuestras instituciones, su evolución y su

proyección, generando un documento de análisis que nos lleve a identificar desde el origen las debilidades en la estructuración del modelo organizacional y la posible solución a esta problemática encontrada, aspectos que derivan en una urgente intervención para fortalecer el clima organizacional de nuestros centros etnoeducativos.

Para implementar una propuesta de gestión educativa efectiva, nos apoyamos en el modelo P.H.V.A. (planear, hacer, verificar y actuar), los cuales se constituyen en un proceso, es decir, se planea, se toma una acción, se verifican si los resultados eran los esperados y se actúa para reiniciar el proceso.

2. CONTEXTO

2.1. La Guajira

La Guajira es uno de los treinta y dos departamentos, que forman la República de Colombia, se distingue por sus paisajes desérticos, las dunas de arena gigantes y las haciendas y las villas pesqueras remotas del pueblo indígena wayuu. La ciudad capital, Riohacha, tiene una costa bordeada de palmeras, playas y puestos de artesanía, y sirve como vía de acceso para el turismo aventura en la región, la Guajira tiene como superficie 20,848Km², tiene un clima tropical y según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE] (2018) la población es de 880.560 habitantes. Los lugares turísticos y de interés son Cabo de la Vela, Punta Gallinas, Península de la Guajira, Desierto de la Guajira ,y, por último, Universidad de la Guajira.

Limita al norte y este con el mar Caribe, al sur con el departamento del Cesar, al sureste con Venezuela, y al oeste con el departamento de Magdalena. En sus características climatológicas, resalta en poseer todos los pisos térmicos de la zona intertropical con temperaturas promedio entre 22 y 40 grados centígrados inferior a los 1000 metros de altura de relieve. Se caracteriza por sus variedades de ecosistemas terrestres, entre los más predominantes se encuentran el desierto, la selva seca y húmeda de montaña.

El departamento se subdivide en cuatro territorios indígenas, y 44 corregimientos agrupados en 15 municipios, administrados en sus sedes de gobierno llamados Cabecera Municipal Homónima. Los municipios han sido creados por la Asamblea Departamental de La Guajira por medio de ordenanzas emitidas en 1995 y 2000. Lo municipios pertenecientes a la Guajira son; Albania, Barrancas, Dibulla, Distracción, El Molino, Fonseca, Hato nuevo, La Jagua Del Pilar, Maicao, Manaure, Riohacha, San Juan Del Cesar, Urumita, Villanueva, y, por último, Uribía.

2.2. Uribia

A continuación, se muestra la información más relevante del municipio de Uribia; primeramente, según el DANE (2020) la Guarija tiene una extensión de 8.200 Km², con una altura de 10 msnm., su clima se caracteriza por ser árido cálido, su población es de 117.674 habitantes, la densidad es de 14,89 hab/Km² y la población urbana es de 13.389 habitantes y usan como gentilicio Ubibiero-a para referirse a las personas que viven en este municipio.

Uribí es un municipio ubicado al norte del departamento colombiano de La Guajira. El municipio pertenece a la más septentrional de las penínsulas suramericanas (Península de la Guajira), que está situada en el extremo nororiental de la República de Colombia y de América Austral. (Departamento de la Guajira, 2020).

En el municipio se encuentra el Resguardo Indígena de la alta y media Guajira de la comunidad Wayuu; ocupa una estratégica posición marítima y fronteriza; abarca toda la región de la alta Guajira y una parte de la media Guajira (donde se encuentra el casco urbano, que no pertenece al resguardo, y cuya área disponible se extiende en un radio de 2.5 km, a partir del obelisco ubicado en el parque principal según Resoluciones no. 15 del 28 de febrero de 1984 y no. 028 del 19 de julio de 1994). (Departamento de la Guajira, 2020)

Por otro lado, el municipio es en el departamento de La Guajira el territorio de mayor superficie de los quince que lo integran, al abarcar más de la tercera parte de su área. El municipio de Uribí cuenta con veintiún corregimientos, los cuales son Nazaret, Puerto Estrella, Siapana, Cabo de la Vela, el Cardón, Wimpeshi, Guarerpa, Bahía Honda, Carrizal, Punta Espada, Castilletes, el Paraíso, Taroa, Casuso, Taguaira, Porshina, Irraipa, Taparajin, Urú, Jojoncito y Puerto López. (Gobernación de la Guajira, 2020)

Cuenta con una población estudiantil en todo el municipio con 14 Centros Etnoeducativos y 12 Instituciones Etnoeducativas Rurales y con 4 Instituciones Educativas Urbanas con una población estudiantil de 48130 estudiantes de los cuales el 90% pertenecen a la etnia wayuu.

2.3. Ubicación Geográfica de los Centros Etnoeducativos Integral Rural

Dentro del territorio del municipio de Uribia, se han establecidos tres Centros Etnoeducativos que brindan estudios a toda la población proveniente de los alrededores de estos, además, los centros brindan todos los estudios pedagógicos adaptados a las necesidades de los lugareños. Estos Centros han sido llamados; Media luna Jawouí, Jorge Mario Aguas Menco Juyasirain y Puerto Nuevo. A continuación, se muestra a través de la imagen 1 las ubicaciones de estos Centros Etnoeducativos.

Imagen 1. Ubicación geográfica de los Centros Etnoeducativos



Fuente: Google Maps.

2.4. Centro Etnoeducativo Integral Rural Media Luna Jawouí

Imagen 2. Ubicación geográfica del Centro Integral Rural Media Luna Jawouí y sus sedes



Fuente: Google Maps.

Según la Gobernación de la Guajira y por medio del Decreto 10 de 2010, el Etnoeducativo Integral Rural Media Luna Jawou se encuentra ubicado en el corregimiento de Wimpeshi zona frontera en el kilómetro 13 con una ubicación $11^{\circ}39'47,7''N$ $72^{\circ}10'54,0''W$, este centro cuenta con 26 aulas satélites dispersas conformadas por una sede Principal media luna, Warakari #2, Ipashirain, Jororo, Joulousein, Kijotchon, Kurrallirain, Mapuechon, Masamana, Petsuapa, Rosamana, San Luis, santana, Shawaina, Sichiwaralu, Sukurruo, Tewou, Topsupa, Triachi#2, Walakali#1, Wimpeshi, Yatashi, Mannapaz, Katzaliamana, Walirrumana. Actualmente tiene una población estudiantil de 2526 registrados en el sistema integrado de matrículas oficial con el calendario A, jornada diurna, modalidad mixta. (Gobernación de la Guajira, 2020)

Este centro educativo cuenta con un personal directivo y cuatro coordinadores, siete administrativos, siete operativos, una sabedora, 48 docentes nombrados y 47 maestros contratados en la básica primaria y secundaria hasta el grado noveno. En el año 2021 se cuenta con la estrategia internado para garantizar la educación de estos niños wayuu que, por la distancia de sus comunidades, la falta de transporte se hizo necesario esta excelente estrategia de internado con los mejores beneficios de alimentación, refrigerio, los cuales, están atendido por un auxiliar de interno un enfermero y trabajadora social.

Cabe resaltar que, el Centro Etnoeducativo, no cuenta con infraestructura adecuada, puesto que solo tiene 13 sedes de 26 hay 29 aulas de material y en las demás sedes se han improvisadas aulas típicas para dar las clases al crecer el estudiantado crecen las necesidades como inmobiliarios, pupitres, escritorios, tableros, material didáctico, adecuaciones y mantenimiento de estas. No contamos con servicios públicos como agua, luz, internet, pero sin embargo se atienden los estudiantes de las comunidades desafiando tanto reto. Cabe mencionar que estos centros albergan 2.265 estudiantes, de los cuales 2.000 son de básica primaria; desde preescolar hasta quinto grado y 265 estudiantes de secundaria.

Imagen 3. Estudiantes Centro Etnoeducativo sede principal Media Luna



Fuente: Autores

2.5. Centro Etnoeducativo Integral Rural Juyasirain Jorge Mario Aguas Menco

Imagen 4. Ubicación geográfica CEIR Juyasirain Jorge Mario Aguas Menco



Fuente: Google Maps.

El Centro de Estudios e Investigaciones Rurales CEIR Juyasirain Jorge Mario Aguas Menco fue creado el 8 de agosto del año 2005 como Centro Etnoeducativo, gracias al Sacerdote Italiano Marcelo Graziosi, quien a través de una solicitud hecha por la líder Bertilda Almazo a la Diócesis de Riohacha, la cual para la época era la empresa contratista del servicio educativo y razón por la que después de agotar el debido proceso haciendo la misma solicitud a la secretaria de educación del Municipio de Uribia, siendo rechazada por estos. La solicitud se envió a la Diócesis en el mes de Julio y autorizaron la apertura del Centro Etnoeducativo a partir del 8 de agosto con una cobertura de 28 estudiantes entre niños y niñas todos ellos pertenecientes a la etnia Wayuu, cuyas edades oscilaban entre 5 y 9 años, y atendidos por un solo docente el cual atendía un multigrado conformado por preescolar, primero y segundo grado de básica primaria. El primer docente del Centro Etnoeducativo fue su Líder Bertilda Almazo, quien desde los 14 años ha liderado los procesos positivos de transformación de su comunidad; es por eso su preocupación por los niños y niñas de Juyasirain que no estaban asistiendo a ninguna escuela. No

obstante, con la ayuda del alcalde Municipal de Uribí Marcelino Gómez se construyó un salón de clases y un comedor escolar con su respectiva cocina, también se dotó de pupitres el aula.

En el año 2008 se vio la necesidad de abrir tres grados más y contratar dos docentes nuevos, ya que la cobertura había aumentado. En el grado preescolar y primero se colocó a la docente Mónica Flores, quien era profesional, pero no en la docencia, grados 4 y 5 a cargo de Bertilda Almazo, egresada de la Normal de Uribí como Bachiller con énfasis en Pedagogía.

En el año 2010 con la llegada de las Hermanas Terciarias Capuchinas de la Sagrada Familia como contratistas para administrar la Educación y con el nombramiento de la hermana Ana Victoria Iguaran como rectora de la sede principal de Camino Verde, Institución a la que pertenecíamos, se fortaleció la Institución en cuanto a cobertura y mejoramiento de la Calidad Académica y profesional de los Docentes, por la constante capacitación en pedagogía.

Finalizando el año 2012 se hizo la proyección para abrir el ciclo de primaria completo en el año 2013, pero por problemas comunitarios se trasladó la escuela para otro sitio en la misma comunidad, asumiendo nuevamente el reto de hacer crecer la Institución. Para el año 2014 hubo cambio de rectora en la sede principal y bajo la rectoría de la hermana Martha Galvis la Institución comenzó a crecer, a proyectarse para abrir secundaria, finalizando ese año las Hermanas renunciaron a la administración de la institución por lo que entró la Unión Temporal Ekirra Jiapulee a administrar esta y se nombra como Rectora a la señora Zunilda Barnier para el año 2015, ya en el 2018 se hizo la proyección para abrir el grado 6 y con gestiones ante la Secretaria de Educación Municipal de Uribí se consigue este reto.

Para el año 2019 se consigue independizarse de la Institución de la que hacía parte como sede anexa “Institución etnoeducativa Integral Rural Internado Indígena de Camino Verde”, para

convertirse en el CEIR Juyasirain Jorge Mario Aguas Menco, en honor a uno de nuestros docentes fallecidos. Con la expedición de la resolución de aprobación como centro nuevo y con autorización de impartir enseñanza hasta el grado séptimo, comenzamos la construcción de nuestro Proyecto Educativo de Centro (PEC), el cual en su misión pretende articular los conceptos occidentales de empresa con las actividades culturales en el campo de la Agropecuaria, para mejorar la calidad de vida de las comunidades de nuestros Jóvenes a través de iniciativas que generen ingresos para sus familias y garanticen una mejor calidad de vida. De esta manera los cueros caprinos que venden casi regalados, aprenderán a transformarlos en productos comerciales, la leche de cabra ya será vista como insumo para derivados lácteos, el Dividivi que se da de forma natural en las comunidades podrá explotarse en sus más de 80 usos industriales, al igual que la Iguaraya, El trupillo y otros tantos.

Imagen 5. Granja Experimental Jorge Mario Aguas Menco de Juyasirain



Esta granja experimental fue creada a partir del decreto 125 de 2019, está ubicado en la vía Uribía - Maicao kilómetro 76 -municipio de Uribía- La Guajira, en este centro se brinda educación en jornada diurna con modalidad mixta. los niveles educativos son desde preescolar, básica primaria y básica hasta séptimo de secundaria. Este Centro Etnoeducativo presenta ocho

docentes nombrados, 24 docentes contratados, ocho personas administrativas, tres docentes directivos, El número total de estudiantes es de 937 y su infraestructura esta dividida en 23 aulas típicas

2.6. Centro Etnoeducativo Integral Rural Puerto Nuevo

Imagen 6. Ubicación geográfica CEIR Puerto Nuevo



La idea de construir un aula educativa nació de la necesidad de educación, formación y estudio de la población, es allí cuando las comunidades en general convocaron una reunión en el año 1993 a las 10:00 am aproximadamente, donde expusieron sus puntos de vista el cual uno de ellos era que esta aula ofreciera sus servicios de formación educativa a los niños y niñas de Puerto Nuevo. Esta reunión fue dirigida por la autoridad Are guana Epieyu. En el mismo sentido se pretendía tratar como tema principal la construcción y la ubicación exacta del aula, pero al presentarse algunas diferencias entre los miembros de la comunidad no lograron unificar sus criterios, por lo que la autoridad opto por tomar la decisión de construir el aula en una comunidad aledaña a esta la cual también era liderada por él y podía disponer de ella cuando quisiera. Pero solo hasta el año 1997 es cuando se procede a la construcción de un aula múltiple dicha obra tuvo un periodo de 8 meses de trabajo. Por lo tanto, en el año 1999 es cuando se dio

inicio a las jornadas pedagógicas con la llegada de la profesora Reyita Márquez, quien se convirtió en la primera docente en este lugar, iniciando el día 23 de julio, sus labores con 20 discente y que por motivo de salud duró únicamente 4 meses ejerciendo esta carga académica. Para el siguiente año continúa con la labor académica la docente Zunilda Mejía, con la asistencia de 25 educandos, con los cuales impartió sus labores hasta el mes de octubre, por diferencias que se presentaron entre ella y la promotora de salud en ese año, no pudo culminar su periodo escolar y en su reemplazo asignan a la docente Luisa Gómez quien termino el año lectivo 2000, así mismo continua con una cobertura de 80 estudiantes aproximadamente para el siguiente año, en ese mismo periodo se da inicio a la construcción de una cancha deportiva. Con el aumento de cobertura se da la necesidad de construir una nueva aula y la contratación de una nueva docente; Doris Pana que da inicio a su labor el 1 de mayo del 2002, trabajando de la mano con la maestra Luisa Gómez hasta el año 2004.

Para el 2005 la docente Luisa Gómez fue trasladada y en su reemplazo llega la docente Dalila Vanegas, comienza a laborar con la profesora Doris, pero en octubre del mismo año esta se retira, culminando con el año lectivo la docente Doris Pana. En febrero del 2006 entra un nuevo docente Daniel Epieyu pero por diferencias con la comunidad es obligado a abandonar su cargo en Junio del 2008.

En concordancia con lo anteriormente expuesto para el año el 2009, Puerto Nuevo incrementa la cobertura y se hace necesaria la contratación de tres maestros. Debido a dicha necesidad, se construyeron cuatro aulas más y se hizo la remodelación de la cancha deportiva, del centro de salud y el cercamiento total con malla de la escuela. Los docentes contratados fueron: Yumary, Buenaventura Mejía y Sergio García, con la finalidad de mejorar las instalaciones y el proceso pedagógicos.

En el mismo orden de ideas para el año 2010 esta aula satélite pasa a ser un Centro Etnoeducativo, debido a las exigencias y progresos que esta había tenido, de igual manera así se podría llevar un mejor control y organización de todas las sedes del centro, perteneciente al Municipio de Uribía. Por medio del decreto 010 es reconocida como Centro Etnoeducativo Integral Rural Puerto Nuevo se le asignó como aulas satélites algunas que se encuentran ubicadas en el corregimiento de Irraipa.

Para este objetivo se hizo indispensable nombrar a otros maestros y a un director para el centro, y fue así como llega el Profesor Rafael Sillé Rodríguez a ocupar el cargo de director y con él, las docentes Ledys Iguaran, Dayana Aguilar, Mirla Mendoza y Rosa Epiayu quien fue postulada por la comunidad, y, así mismo, la comunidad postula a Willinton Marín, quien trabajaría como secretario del establecimiento. Además, este CEIR se encuentra ubicado vía Uribía Puerto Bolívar Km.134 margen derecho corregimiento Irraipa, brinda estudios en preescolar, básica primaria y básica secundaria, tiene 57 docentes nombrados, 30 contratados, 14 personas administrativas, cuatro docentes directivos, este centro cuenta con 1908 estudiantes y su infraestructura cuenta con 18 aulas típicas.

2.7. Aspectos comunes del PEC en los tres centros

Mediante la Tabla 1 se logra observar los aspectos más relevantes y comunes entre los centros de Media Luna Jawouú, Juyasirain JMAM y Puerto Nuevo, haciendo énfasis en su misión, visión y en su especialización educativa.

Tabla 1. Características diferenciales en el PEC

	CEIR Media Luna Jawouú	CEIR Juyasirain JMAM	CEIR Puerto Nuevo
Misión	<p>Busca contribuir a la formación integral de los niños, niñas y jóvenes wayuu, basados en los principios Etnoeducativo propios de la comunidad wayuu mediante la articulación del documento político de la nación wayuu el ANAA AKUA'IPA, haciendo de él, un ser humano de calidad, íntegro, fortalecido en valores respetando su identidad, usos y costumbres, incluyendo actividades artesanales y agropecuarias de tal modo que sean aprovechadas para el desarrollo y progreso de la comunidad.</p>	<p>Formar Jóvenes íntegros, en los niveles de Educación Preescolar, Básica Primaria y Básica Secundaria que apropien su cultura, costumbres y valores ancestrales. La institución garantizará la formación en gestión empresarial articulada con Agropecuaria como un elemento que impulse el desarrollo de las comunidades de los jóvenes, aprovechando al máximo lo que les brinda el entorno para generar recursos que ayuden al progreso de sus comunidades. conscientes de la importancia de su entorno, deseosos de aprender, artífices de su propio conocimiento y con gran capacidad de liderazgo.</p>	<p>Fortalecer la identidad étnica a manera de formar y descubrir en los estudiantes su capacidad de pensamiento crítico, con aptitudes para trabajar en equipo, autónomos, con valores éticos y morales, reflejados en su cotidianidad. Promoviendo ambientes participativos y democráticos en su proceso de enseñanza aprendizaje donde cada uno de sus integrantes puedan desarrollar sus potencialidades en su proyecto de vida.</p>

<p>Visión</p>	<p>El Centro Etnoeducativo Integral Rural Media Luna Jawouí hacia el 2023 se proyecta como una institución Etnoeducativa que ofrezca todos los niveles de la educación formal, con una estructura organizacional completa, que tendrá los servicios de residencias estudiantiles, sala de informática, biblioteca, comedor escolar, laboratorio de experimentos, sala de artesanías, donde el intercambio cultural se convierta en línea comercial artesanal, dado que es una zona rural fronteriza, donde el desarrollo humano y el progreso social reafirme los valores culturales wayuu en los procesos Etnoeducativo, en el uso de las estrategias, de actividades artesanales y agropecuarias de tal modo que sean aprovechadas por los niños, niñas y jóvenes de la comunidad educativa.</p>	<p>El CEIR Juyasirain Jorge Mario Aguas Menco al 2025 se verá fortalecido y posicionado en el ámbito regional por su desempeño en los componentes académico, directivo, administrativo, y tecnológico con participación y pertenencia de la comunidad. Será un Institución modelo por su proceso y la calidad de sus estudios; con el ciclo completo en todos sus niveles, graduando su primera promoción de bachilleres.</p>	<p>El Centro Etnoeducativo Integral Rural Puerto Nuevo será en el año 2.025 líder a nivel municipal, por la calidad en los procesos de enseñanza y la apropiación de su cultura orientando el uso de las TIC, estrategias de aprendizaje y experiencias significativas, logrando estudiantes integrales en cada una de las áreas del conocimiento, y ofreciendo mediante convenios institucionales, la expansión del horizonte del pensamiento estudiantil que puedan aportar progreso para la comunidad.</p>
<p>Énfasis</p>	<p>Artesanía y Agropecuaria</p>	<p>Gestión Empresarial y Agropecuaria</p>	<p>Artesanía, y procesos pesqueros.</p>

Fuente: propia

2.8. Horizonte Institucional

Dentro de todas las instituciones Etnoeducativas se maneja un direccionamiento estratégico como base de funcionamiento, esto con el fin de mantener esos ideales de educación para las personas de este territorio. En la Tabla 2 se muestran los retos que cada una de las instituciones Etnoeducativas están enfrentándose y qué desafíos presentan al desarrollo de sus actividades.

Tabla 2. Retos y Desafíos Comunes

RETOS (ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN)	DESAFÍOS
<ul style="list-style-type: none"> • Baja Formación docente (en su mayoría son Bachilleres) • Deficiencia en Infraestructura • Falta de Herramientas pedagógicas • Deficiencia en Mobiliario • Ausencia de Tecnologías • Falta de servicios públicos, Agua, Luz, Alcantarillado • Aumento de estrategia de permanencia (alimentación, transporte, kit escolar). • Organización de Autoridades y líderes de los Centros. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se requieren docentes con un mínimo de formación Normalista o Licenciados. • Gestionar ante el estado mejoras de Infraestructura. • Adquirir materiales didácticos y de bibliotecas • Gestionar sala de • Gestionar paneles y Plantas • Adquirir Escritorios, pupitres, sillas • Personal de apoyo (equipo psicosocial) • Lograr que la Gratuidad educativa sea sobre el 100% de la Matrícula actual no de años anteriores. • Trabajar de la mano con Autoridades y líderes.

Fuente: propia

2.9. Valores Institucionales

Los Centros Etnoeducativos apoyan sus valores institucionales en la transversalidad de la cultura y sus preceptos sociales de convivencia, partiendo de que el wayuu es un ser individual,

miembro de una colectividad, en la que produce y transmite saberes y normas de convivencia social para mantener la unión interna entre los miembros de una Nación.

Para el ejercicio de un equilibrio social se hace necesaria la práctica de valores personales y colectivos, siendo los de mayor importancia los siguientes:

- **KOJUTAATUMA** (Respeto): El respeto para el wayuu es valorar y apreciar a la otra persona, creer en su palabra y esto permite una convivencia sana entre los miembros de una comunidad.
- **AYAAWATAAKUA'IPA** (Honestidad): Es invitar a la sensatez a través de la reflexión y encontrar el equilibrio y la coherencia entre lo que se dice y lo que se hace; entre lo que se piensa y lo que se hace para obtener un buen comportamiento.
- **KAALINJIRAWA** (Tolerancia): Tiene doble connotación: A la cooperación armónica el respeto a las diferencias como colectiva y en lo individual, al auto cuidado; los dos casos son guiados a través de los consejos, ejemplos y llamados de atención desde la etapa temprana permanece hasta su formación como adulto.
- **ALAÜLE'ERAAA'IN** (Responsabilidad): Es el grado de madurez que tiene cada wayuu sin importar su sexo o edad debido a que esto es impartido desde la infancia frente a los roles que se dan en el hogar y en la comunidad en su cotidianidad.
- **ANAATAPÜTCHI** (Justicia): Es la capacidad oral que tiene el wayuu para mediar y conciliar conflictos y demás situaciones a través del uso sensato de la palabra. También se refiere al conocimiento que tiene el wayuu sobre el derecho consuetudinario y su aplicación.

2.10. METAS INSTITUCIONALES

Los Centros Etnoeducativos comparten las mismas metas enfocadas en buscar mediante evaluaciones continuas, la calidad educativa a través de las siguientes metas:

- Lograr un ambiente armonioso en la comunidad educativa y en general, a través de proyectos educativos y comunitarios, que promuevan los valores sociales de convivencia.
- Llevar a cabo procesos de enseñanza-aprendizaje que promuevan al fortalecimiento y conservación de las creencias y costumbres propias de la cultura wayuu.
- Mejorar los resultados de las pruebas externas mediante un continuo análisis de resultados.
- Aumentar logros significativos en el estudio de las áreas fundamentales y optativas, mediante estrategias pedagógicas que propicien excelentes resultados.
- Involucrar a los padres de familia para que participen en todos los procesos de formación de los estudiantes.
- Conseguir que los docentes implementen estrategias dinámicas, pedagógicas, que contribuyan al desarrollo creativo, crítico e investigativo en cada uno de sus estudiantes
- Llevar a cabo la educación inclusiva mediante el acceso al sistema educativo de estudiantes con discapacidades y capacidades superiores, población en condición de vulnerabilidad, conflicto y desplazamiento forzado.
- Promover espacios integración cultural desarrollando programas y eventos educativos
- Crear espacios adecuados de la infraestructura de todo el centro Etnoeducativo con el fin de brindar una educación de calidad.
- Ampliar la educación básica secundaria y media vocacional en zonas dispersas del centro, como WARAKARI # 2, KATSALIAMANA Y SUKULUWOU, de tal forma que

todos los niños y jóvenes que habitan a lo largo y ancho del corregimiento tengan acceso a una educación completa y de calidad.

- Generar y gestionar servicios como residencias estudiantiles, de tal manera que se puedan atender niños y jóvenes de escasos recursos, de viviendas dispersas y provenientes de otras zonas del municipio.

2.11. PERFIL DEL SABEDOR

Para poder aplicar al puesto de sabedor primero se necesita tener una base de conocimientos previos como; ser una persona conocedora de la cultura wayuu, sus orígenes, costumbres y tradiciones, tener un espíritu de convivencia en el respeto y la tolerancia de sus semejantes, mantener compromiso de tradición oral a las generaciones actuales y futuras, ser una persona creativa, dinámica a la hora de impartir el conocimiento, usar el traje típico durante el desarrollo de sus actividades, y, finalmente, ser mediador del CEIR que garantice la solución de problemas referentes a las costumbres de la cultura que se presentan en las diferentes sedes.

3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Fortalecer el clima laboral es uno de los retos más exigentes e importantes de todo Centro o Institución , especialmente en este siglo que afronta factores adversos para las personas, tales como el estrés, los problemas emocionales, las relaciones personales inadecuadas, experiencias frustrantes, enfermedades físicas y mentales que afectan ostensiblemente el desarrollo laboral de las personas, las condiciones físicas, las falencias en la planta física, estar ubicado en zona de difícil acceso, los cambios climáticos, la falta de recursos y materiales de apoyo y el aumento de

cobertura implica también el aumento de necesidades básicas como (salones, pupitres, tableros, etc.).

Para los directores o coordinadores, lograr un clima de acuerdo con las políticas institucionales y bienestar social será un gran reto y una meta estratégica. Sin lugar a dudas, el ambiente interno es proyectado al exterior y los directores deben ser capaces de identificar, diagnosticar e intervenir en el clima organizacional de sus centros para alcanzar sus metas. Conforme a esta percepción, los directores y directivos docentes deben conocer tanto la formación humana como su accionar dentro de los sistemas. No se trata solamente, de establecer procedimientos para la selección, capacitación e incluso brindar recompensas a los docentes, personal administrativo o alumnos; se trata de observarlos con una mirada comprensiva de su realidad personal, familiar y social que como se verá más adelante, tendrá una mirada desde el enfoque sistémico. Hoy en día, la no comprensión de esta mirada humana, ha generado inconvenientes para las instituciones y organizaciones como altos niveles de deserción, disminución de la calidad educativa, incremento de roces personales y un ambiente hostil generalizado.

Se ha hecho un diagnóstico preliminar del clima organizacional de los centros como de la satisfacción de los directivos, personal docente y estudiantil, el cual servirá de base para identificar acciones que conlleven a instaurar una filosofía de constante retroalimentación. Se observa que si bien, el clima de labores es regular, se necesita una intervención más organizada sobre el talento humano, el desarrollo de manuales con sus normas y procedimientos, crear un plan de mejoramiento continuo, evaluaciones operativas y fomentar estrategias para hacer más efectivo el desarrollo de las actividades curriculares en los centros. Articular las labores

docentes con los intereses y expectativas de los educandos, crear canales y espacios para la comunicación.

El factor económico puede ser otro aspecto desmotivante, pero se tiene entendido que ha mejorado un poco esta situación. Hoy un 50% de los docentes cuentan con estabilidad laboral, con un nombramiento en propiedad. En relación con los estudiantes, éstos aprecian la labor desarrollada tanto por directivos docentes, como docentes. Entonces debemos preguntarnos: ¿Cuáles estrategias son las más adecuadas para mejorar el clima organizacional en los centros Media Luna Jawoú, Juyasirain Jorge Mario Aguas Menco y Puerto Nuevo?

4. OBJETIVOS

4.1. Objetivo General

Analizar el clima organizacional en los Centros Etnoeducativos Rurales de Media Luna Jawoú, Juyasirain Jorge Mario Aguas Menco y Puerto Nuevo.

4.2. Objetivos Específicos

- Medir el clima organizacional en las 3 instituciones educativas.
- Diseñar estrategias que mejoren y fortalezcan el clima organizacional
- Identificar el nivel de clima organizacional en su dimensión relaciones de nuestros centros según la perspectiva de los docentes.

5. JUSTIFICACIÓN

Los Centros Etnoeducativos Rurales Media Luna Jawoú, Juyasirain Jorge Mario Aguas Menco, y Puerto Nuevo se encuentran ubicados en el municipio de Uribí específicamente en comunidades rurales o resguardo indígena, los planteles educativos ofrecen educación básica primaria y básica secundaria a estudiantes de la etnia wayuu. Por consiguiente, requieren mejorar su ambiente laboral en toda la comunidad educativa para optimizar el proceso del plan de mejoramiento institucional dentro de los próximos cuatro años. Así mismo mejorar la calidad educativa de los centros. Teniendo en cuenta lo anterior es pertinente realizar intervención para determinar aspectos que generan un clima laboral apropiado en el entorno institucional.

Según Chiavenato (2009), el clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización. Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. Por consiguiente, es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades.

Teniendo en cuenta lo anterior, es necesario citar los tres centros como muestra de la investigación donde se evidencia un clima organizacional complicado tanto por factores externos como internos, generando un ambiente laboral inicuo afectado el funcionamiento de los planteles y la armonía del personal docente, estudiantes y administrativos del colegio en mención. Por consiguiente, es necesario la investigación para mejorar en el ámbito del clima organizacional, y así corregir los aspectos institucionales que se han visto afectados por este tipo de comportamiento humano. Así mismo, con este correctivo se obtendrá liderazgo a nivel municipal

reflejando una educación de calidad que impactará de manera positiva en la sociedad wayuu y fuera de ella.

También es pertinente generar un cambio en la generación estudiantil quienes son los directos afectados en el plantel, siendo el motivo para mejorar el clima organizacional en el centro Etnoeducativo, que se refleja en el comportamiento y actitudes de los miembros de la comunidad educativa. Es necesario reevaluar el clima organizacional que en la actualidad se presenta dentro de los centros, a fin de garantizar un óptimo servicio en los procesos integrales ofrecidos.

Finalmente, los centros educativos deben aunar esfuerzos con todo el talento humano que lo conforman para lograr los objetivos trazados por los directivos de alcanzar un óptimo clima organizacional con metas claras, medibles y alcanzables.

6. MARCO TEÓRICO

Para definir que es un clima organizacional, se requiere separar estos dos vocablos. Primero, analizaremos el término organización, después clima y, finalmente definiremos clima organizacional. Para James (1996) una organización es “un patrón de relaciones, por medio de las cuales las personas, bajo el mando de los gerentes, persiguen metas comunes”. Asimismo, el primer paso crucial para organizar, menciona nuevamente James (1996) es el proceso de diseño organizacional: “el patrón específico de relaciones que los gerentes crean en este proceso se llama estructura organizacional, que es un marco que prepara a los gerentes para dividir y coordinar las actividades de los miembros de una organización”.

Por otro lado, García & Medina (2008) manifiestan que en el campo escolar la organización puede ser entendida con otros sentidos más determinados: En una acepción muy amplia (macro organización), como sistema de elementos y factores reales ordenados a posibilitar el mejor cumplimiento de la acción educativa. En este sentido amplio, instrumental, la organización comprendería la política educativa (gobierno de la educación por el poder político del Estado); la administración escolar (conjunto de acciones para llevar a efecto las directrices de la política educativa); la legislación educativa (sistema de normas tendentes a concretar la acción educativa del Estado) y la organización escolar propiamente dicha (cuya normatividad técnico-pedagógica se centra en los elementos de las instituciones educativas y del entorno próximo).

Se utiliza el término organización escolar, también, para señalar la estructura formal del sistema educativo de un país. Desde un punto de vista cultural-institucional, se emplea el término como ordenación y disposición de cuantos factores y elementos concurren en un centro, como microsistema social, de orden a lograr de educación en una comunidad escolar y social, que constituyen el principio y término de la acción organizadora. En sentido restringido, la

organización se concibe como la estructura y el conjunto de relaciones jerárquicas y funcionales entre los diversos órganos de una institución; y también como el conjunto de grupos o roles de una institución.

Finalmente, y en un sentido más estricto, la organización se la concibe como el haz de procedimientos formales utilizados para coordinar a los diversos órganos. En relación al clima, Etkin (2007) dice que utilizar el concepto de clima “tiene un sentido metafórico y refiere al estado del tiempo, en el cual se trabaja en la organización, si es favorable o contrario a las actividades, sobre todo en el plano de lo social”. Asimismo, manifiesta que el clima en la organización es un concepto que refiere a las apreciaciones subjetivas en el marco de las relaciones de trabajo. Se puede considerar como una evaluación que refleja los estados de ánimo respecto de la organización y que afecta (moviliza o limita) los desempeños individuales.

Finalmente, Etkin (2007) afirma que “el clima no es una causa en sí misma sino un enlace que se construye entre diferentes actores, y que hace posible una relación virtuosa entre el individuo y la organización”. Por ejemplo, una estructura democrática favorece, aunque no determina, un ambiente en donde es posible una fuerte motivación que mejore el desempeño. Y esto a su vez permite sostener una estructura que se considera deseable. Basado en lo expuesto, es posible establecer la definición de clima organizacional.

Chiang (2010) nos manifiesta que la definición de clima organizacional ha evolucionado a través de distintas aproximaciones conceptuales: Las primeras aportaciones resaltaron las propiedades o características organizacionales dominando en primera instancia los factores organizacionales o situacionales. Posteriormente aparecieron un segundo grupo de definiciones que dieron mayor relevancia a las representaciones cognitivas y representaciones en los que los

factores individuales son determinantes. Una tercera aproximación conceptual ha considerado el clima con un conjunto de percepciones fundamentales o globales en que se considera la interacción entre la persona y la situación. Basado en ello, este mismo autor presenta una serie de definiciones elaboradas por diferentes estudiosos sobre clima organizacional: Taigiuri en 1951: Es una cualidad relativamente duradera del ambiente total que es experimentada por sus ocupantes, influye en su conducta, y puede ser descrita en términos de valores de un conjunto particular de características (o atributos) del ambiente.

El mismo Chiang (2010) considera a Litwin (1968) que lo vincula a un proceso psicológico que interviene entre el comportamiento y las características organizacionales. Igualmente, Pulido (2003) define al clima organizacional como: Toda situación laboral que implica un conjunto de características y factores de diferente origen (aptitudes, actitudes grupales, organización, infraestructura, etc.), por lo tanto, se puede afirmar que el individuo se encuentra conviviendo y percibiendo un clima determinado por las características de su organización y su trabajo que afectará su desenvolvimiento en la sociedad. El clima son las percepciones individuales de las variables objetivas y de los procesos organizacionales, pero es una variable organizacional, esto quiere decir que, el clima organizacional es un conjunto de atributos específicos de una organización particular que puede ser inducido en el modo como la organización se enfrenta con sus miembros y su entorno.

Para el miembro en particular dentro de la organización, el clima toma la forma de un conjunto de actitudes y expectativas que describen las características estáticas de la organización, y las contingencias del comportamiento con el resultado y del resultado con el resultado. En la obra de Chiang (2010), conjetura como “Un concepto fundamental que refleja los contenidos y la fuerza de los valores prevalentes, las normas, las actitudes, las conductas y los sentimientos de

los miembros de un sistema social que pueden ser medidos operacionalmente a través de las percepciones de los miembros del sistema u otros medios observacionales u objetivos. Considera el clima con un concepto ecológico”. Asimismo, Chiang lo conceptúa como “percepciones o interpretaciones de significado que ayudan a los individuos a tener conocimiento del mundo y saber cómo comportarse. Las percepciones del clima son descripciones psicológicamente fundamentales en las que hay acuerdo para caracterizar las prácticas y procedimientos de un sistema” . Esta definición apunta al campo comportamental, muy distinto a la definición de Porter, Lawler y Hackman en 1976 (en Chiang, 2010), que apuntan a una definición del espacio de convivencia: “el clima organizacional se refiere a las propiedades habituales típicas o características de un ambiente de trabajo concreto, su naturaleza, según es percibida y sentida por aquellas personas que trabajan en él, o están familiarizadas con él” (p.46). Asimismo, en su producto investigativo catalogan al clima organizacional como “propiedades organizacionales percibidas que intervienen entre el comportamiento y las características organizacionales”. En este sentido, el clima es parte inherente de la organización el cual es percibido por los integrantes a través del proceso interactivo de las personas con la institución y proyectado mediante comportamientos y actitudes.

El interés por el estudio del clima organizacional ha crecido a través de los últimos años, pues las organizaciones han comprendido la importancia de mejorar la satisfacción de los empleados en el entorno laboral, promoviendo las bases para una adecuada convivencia, comunicación, y unos óptimos procesos de liderazgo, que en conjunto son elementos básicos para generar un mejoramiento continuo. Debido a este creciente interés por promover un mejor clima organizacional, las empresas hacen esfuerzos por medir los factores e indicadores que lo componen, acudiendo a la percepción de los empleados por medio de estudios, encuestas y

cuestionarios en donde se definan las principales falencias e inconvenientes que impiden el desarrollo de un ambiente laboral y aplicar estrategias eficientes para superar dichos inconvenientes.

El Departamento de la Gestión Pública, conforme a su misión de diseñar acciones aplicables en materia de empleo público, ha desarrollado un estudio sobre el clima laboral en el país, con la intención de generar una información sistemática sobre las necesidades, situaciones y expectativas que inciden en el buen rendimiento del empleado público. El estudio analiza los factores que favorecen el desarrollo de un ambiente laboral adecuado, gracias al cual los trabajadores desempeñan sus funciones de la mejor manera posible, y en el que puedan sentir una amplia satisfacción que les permita desenvolverse con motivación y entusiasmo.

La base teórica desde la que se desarrolla este estudio, es que el clima organizacional, junto con las estructuras organizacionales y las capacidades del personal del trabajo, forman un sistema dinámico cuyo conocimiento y análisis es clave para poder formular políticas, estrategias y acciones útiles para mejorar factores claves como el rendimiento, la productividad, la satisfacción y el desempeño. Además, es importante aclarar que este estudio tiene dos objetivos principales, que son: el primero, diseñar estrategias para generar unas relaciones armoniosas y de respeto, que posibiliten una sana convivencia en los espacios laborales, logrando desarrollar un mejor clima laboral y una mayor rentabilidad y productividad para la empresa pública; y el segundo, favorecer una cultura de trabajo competente, honesto y eficaz, que sea la base del desarrollo de una administración pública moderna y de calidad en el país.

Por otro lado, en el estudio se consideran, a través de encuestas dirigidas a los trabajadores, variables que dan cuenta de la calidad del ambiente laboral que existe en las empresas públicas del país, Dichas variables son:

- Relación del trabajador con su puesto de trabajo.
- Relación del trabajador con otros empleados y con la organización.
- Percepción del trabajador en torno a las condiciones del trabajo público
- Satisfacción general en torno a las condiciones del trabajo público.

7. MARCO LEGAL

El sistema educativo en Colombia está regulado por las normativas expedidas por el Ministerio de educación nacional y cuyo documento base es la ley 115 de .1994, donde se contemplan desde la creación de los centros e Instituciones educativas hasta la normatividad para la creación del gobierno escolar. A continuación, se enumeran las leyes, Decretos y Normas que soportan nuestra investigación.

7.1. Ley 115 de 1994

Capítulo III

Educación para grupos étnicos

ARTÍCULO 55. Definición de Etnoeducación. Se entiende por educación para grupos étnicos la que se ofrece a grupos o comunidades que integran la nacionalidad y que poseen una cultura, una lengua, unas tradiciones y unos fueros propios y autóctonos. Esta educación debe estar ligada al ambiente, al proceso productivo, al proceso social y cultural, con el debido respeto de sus creencias y tradiciones.

ARTÍCULO 56. Principios y fines. La educación en los grupos étnicos estará orientada por los principios y fines generales de la educación establecidos en la integralidad, interculturalidad, diversidad lingüística, participación comunitaria, flexibilidad y progresividad. Tendrá como finalidad afianzar los procesos de identidad, conocimiento, socialización, protección y uso adecuado de la naturaleza, sistemas y prácticas comunitarias de organización, uso de las lenguas vernáculas, formación docente e investigación en todos los ámbitos de la cultura.

ARTÍCULO 57. Lengua materna. En sus respectivos territorios, la enseñanza de los grupos étnicos con tradición lingüística, propia será bilingüe, tomando como fundamento escolar la lengua materna del respectivo grupo, sin detrimento de lo dispuesto en el literal c) del artículo 21 de la presente Ley.

ARTÍCULO 58. Formación de educadores para grupos étnicos. El Estado promoverá y fomentará la formación de educadores en el dominio de las culturas y lenguas de los grupos étnicos, así como programas sociales de difusión de las mismas.

ARTÍCULO 61. Organizaciones educativas existentes. Las organizaciones de los grupos étnicos que al momento de entrar en vigencia esta Ley se encuentren desarrollando programas o proyectos educativos, podrán continuar dicha labor directamente o mediante convenio con el gobierno respectivo, en todo caso ajustados a los planes educativos regionales y locales.

ARTÍCULO 62. Selección de educadores. Las autoridades competentes, en concertación con los grupos étnicos, seleccionarán a los educadores que laboren en sus territorios, preferiblemente, entre los miembros de las comunidades en ellas radicados. La vinculación, administración y formación de docentes para los grupos étnicos se efectuará de conformidad con el estatuto docente y con las normas especiales vigentes aplicables a tales grupos.

El Ministerio de Educación Nacional, conjuntamente con las entidades territoriales y en concertación con las autoridades y organizaciones de los grupos étnicos establecerá programas especiales para la formación y profesionalización de Etnoeducador o adecuará los ya existentes, para dar cumplimiento a lo dispuesto en esta ley y en la Ley 60 de 1993.

ARTÍCULO 63. Celebración de contratos. Cuando fuere necesaria la celebración de contratos para la prestación del servicio educativo para las comunidades de los grupos étnicos, dichos contratos se ajustarán a los procesos, principios y fines de la Etnoeducación y su ejecución se hará en concertación con las autoridades de las entidades territoriales indígenas y de los grupos étnicos.

8. ESTADO DEL ARTE

A continuación, se presentan las principales definiciones asociadas con los Programas de Bienestar Laboral Docente emitidas por el Ministerio de Educación Nacional (2013), las cuales se han tomado como punto de referencia central en la Formulación de los Lineamientos del Programa de Bienestar Laboral en Instituciones educativas:

8.1. Bienestar Laboral

Según el Ministerio de Educación [MinEducación] (2021) es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor docente y directivo docente, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad. Calidad de Vida laboral: Se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones internas y externas en el ambiente de trabajo, que contribuyen a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los docentes y directivos docentes junto con su grupo familiar.

8.2. Clima organizacional

Se refiere a la percepción de los servidores docentes y directivos docentes, de su relación con el ambiente de trabajo y factores que determinan su comportamiento dentro de la Entidades y el Sector Educativo en general. (MinEducación, 2021)

la carencia de un buen clima organizacional afecta no solo el rendimiento del trabajador sino también la salud y el bienestar personal y familiar. Sin embargo, como en toda organización se presentan, problemas en el contexto laboral, generalmente relacionados con la dimensión

humana, tales como problemas a nivel de relaciones interpersonales, falta de identidad y compromiso con el centro laboral, estrés, insatisfacción laboral, entre otros. El clima organizacional es un tema de gran importancia hoy en día para casi todas las organizaciones, las cuales buscan un continuo mejoramiento del ambiente de su organización para así alcanzar un mejoramiento de la productividad, sin perder de vista el recurso humano; estudios recomiendan en toda empresa establecer programas de higiene laboral tomando en cuenta el ambiente físico de trabajo, la aplicación de la ergonomía, salud ocupacional y trabajo en equipo en el que se incluya la cooperación, la asistencia, disciplina y conflicto.

El clima organizacional es de mucha relevancia para los docentes de instituciones públicas y privadas ya que en esta se puede observar conflictos laborales de diversa índole, permitiendo así el clima laboral desfavorable en el trabajo que se imparte día a día.

Según Alvarado (2003) el clima organizacional comprende la suma de las percepciones que describe el grado de satisfacción de las personas, de su medio laboral en que se desarrolla el trabajo cotidiano. Corroborando lo mencionado se reafirma, que es una percepción que se tiene de la persona y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o desfavorable del entorno laboral para las personas que integran la organización.

Según Ramos y otros (2007, p. 176) manifiestan que el “clima organizacional favorable, es la existencia de un clima organizacional sólido, de confianza, de ética profesional y compañerismo en el trabajo. La comunidad magisterial debe mantener éste nivel de relaciones de convivencia escolar”.

Fernández (2002), indica que el clima organizacional son aquellas percepciones de los profesionales sobre los comportamientos organizativos que afectan a su rendimiento en el trabajo; esto es, todos aquellos relacionados con los procesos de gestión, ya sean formales e informales, que influyen positiva o negativamente en el rendimiento del trabajo. Se dejan fuera los elementos del entorno físico, ya que ni están causados por los comportamientos organizativos ni su impacto en la eficiencia está demostrado.

8.3. Cultura organizacional

Representación de cómo funcionan las cosas al interior de las entidades, ilustrando la naturaleza del lugar de trabajo en sus múltiples aspectos, al mismo tiempo que expresa sus mitos, héroes, anécdotas, jerga, ritos y rituales. Desarrollo de Carrera: actividades que permiten identificar las áreas de proyección en virtud de las competencias del Servidor, dadas las posibilidades de poder aplicar allí sus intereses y capacidades. (MinEducación, 2021)

8.4. Estímulos e Incentivos

Son cada una de las medidas empresariales planificadas, que motivan a los servidores profesores y directivos profesores a conseguir por voluntad propia determinados fines y les estimula a ejercer una más grande actividad y a obtener superiores resultados en su tarea.

8.5. Gerencia del Cambio

La Gerencia del cambio es un proceso de meditación, elecciones particulares y ocupaciones concertadas sin ni una clase de presión, para aceptar con estabilidad y tranquilidad las variaciones en las condiciones internas y externas en el campo tanto gremial como personal. Recreación y Cultura: Aparatos de equilibrio para la vida del maestro y directivo profesor que

propician el reconocimiento de habilidades de expresión, imaginación y construcción conducentes a conseguir la colaboración, comunicación e relación en la averiguación de una más grande socialización y desarrollo.

8.6. Salud Ocupacional

Programa que poseen como finalidad defender y conservar la salud física, de la mente y social de los maestros y directivos profesores, en sitios de trabajo y en la entidad generalmente, proporcionando condiciones seguras e higiénicas con el propósito de eludir accidentes de trabajo y patologías expertos para mejorar la productividad.

8.7. Seguridad Social Integral

La seguridad social integral es el grupo de instituciones, reglas y métodos, de que dispone el docente, directivo profesor y generalmente la Sociedad, para disfrutar de una calidad de vida, por medio del cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la Sociedad desarrollen para dar la cobertura integral de las contingencias.

8.8. Bienestar Psicológico

Comprende el nivel en el que los individuos piensan que poseen un grado óptimo en su historia ante las magnitudes de auto-aceptación, interacciones positivas, soberanía, dominio del ámbito, objetivo en la vida y aumento personal.

8.9. Satisfacción Vital

Comprende el grado en el cual las personas consideran que tienen un nivel óptimo en su vida frente al manejo de las dimensiones de afecto positivo, afecto negativo y satisfacción con las

diferentes áreas vitales, tales como pareja, familia, entorno laboral, contexto social, formación académica, estabilidad económica, equilibrio personal y desarrollo de su proyecto de vida.

8.10. Bienestar Social

Comprende el nivel en el que los individuos piensan que poseen un grado óptimo en su historia ante las magnitudes de adhesión social, aprobación social, contribución social, actualización social y coherencia social. Indemnización: Entiéndase como indemnización toda retribución o gratificación que obtiene el empleado por su tarea; esta indemnización debería saciar sus necesidades materiales, estabilidad y estatus. El empleador debería calcular correctamente la indemnización entre sus trabajadores, debido a que una mala indemnización “pone en peligro la productividad de la organización y el ambiente gremial, pues al tener ayudantes insatisfechos con su retribución, en casos graves, se reduce el funcionamiento, se ocasionan sentimientos de ansiedad gremial, aumentan las quejas, se reporta más grande ausentismo y permite la fuga del ingenio, que es letal para cualquier compañía”.

La indemnización debería dar una seguridad que satisfaga las necesidades del empleado, es detectar sistemas no monetarios que tienen la posibilidad de influir en el manejo y confort del empleado, e detectar los alcances del recurso financiero para cubrir esas que requieran de este componente. Una buena indemnización debería tener un alcance universal, tanto el desarrollo profesional y gremial del trabajador como prever el aspecto familiar del mismo. La compañía debería buscar puntos del ámbito social que incida en el empleado más allá de su actividad económica.

8.11. Bienestar laboral

El bienestar es un conjunto de aspectos que proporciona sentimientos de satisfacción y tranquilidad. El bienestar laboral podría decirse que tiene una “relación directa entre la satisfacción de la gente con su trabajo, los resultados económicos de la empresa, la satisfacción de los clientes y las condiciones internas para la dirección empresarial.” (Barley & Kunda, 1992). La averiguación de los puntos que aumenten la paz en los empleados debería ser constante debido a que el ámbito y nómina permanece del mismo modo con cambios constantes. Las prácticas en torno al confort gremial, al principio, se centraron en programas sociales tendientes a mejorar las condiciones morales y mentales del trabajador; luego, en proyectos orientados a cambiar las condiciones de trabajo o a ofrecimientos de prestaciones especiales que complementarían las ganancias y condiciones sociales del trabajador; luego, al logro de tácticas para el crecimiento de la lealtad, la motivación, y, finalmente, a la averiguación de condiciones que mejoraran de manejar integral la calidad de vida gremial.

La paz gremial se ha centrado no solo en ofrecer primordiales cosas al trabajador, si no en brindar un aspecto universal de diversos puntos estructurales y funcionales en una organización como “prácticas de administración humana, estilo de dirección, sistema de comunicación, adhesión persona-organización, sistema de indemnización y beneficios, entre otros. La paz gremial fue investigada en el campo de la gestión y la psicología, para entender el impacto que tiene el hombre como virtud competitiva de la organización. La administración humana es la delegada de intentar la mejor elección, desarrollo y organización de los humanos en una organización, brindando satisfacción en el trabajo y intentando encontrar el mejor rendimiento a favor de unos y otros.

Se considera que la relación del tema de Bienestar Laboral está vinculada a la gestión humana dado al nuevo enfoque o nueva estructura que se quiere tener en la mayoría de las empresas según García & Medina (2008) donde identifica y describe 5 Macro-Procesos de Gestión Humana en un orden lógico secuencial, aunque se pueden desarrollar de manera simultánea:

1. Organización y Planificación del Área de Gestión Humana, tiene como objetivo la preparación y definición de las actividades necesarias para el buen funcionamiento y desarrollo de los demás procesos de gestión humana, con el fin de que el área sea estratégica y de apoyo a la organización;

2. Incorporación y Adaptación de las Personas a la Organización, tiene como objetivo la vinculación y asimilación de las personas a la organización y su alineación con la estrategia y cultura de esta con el fin de generar valor a la organización;

3. Compensación, Bienestar y Salud de las Personas, cuyo objetivo es desarrollar el sistema que mantenga motivados a los empleados generando sostenibilidad dentro de la organización;

4. Desarrollo de Personal, busca el desarrollo de las habilidades intelectuales y emocionales a nivel profesional y personal, con el fin de estimular la innovación, la generación de conocimiento y las competencias para que la empresa genere valor.

5. Relaciones con el Empleado, tiene como objetivo mantener las relaciones laborales empleado-patrono con el fin de generar estabilidad y aportar a la estrategia de la organización.

Hacia los años 50's se impulsaron ciertos conceptos de motivación organizacional; de la era se rescatan 3 autores que brindaron las conjeturas significativas para que la industria empezara a tener otra visión sobre el personal, sus necesidades y sus componentes motivadores.

Posteriormente, se destacan: Abraham Maslow estableció la llamada pirámide de necesidades, teoría de acuerdo con la cual la satisfacción de las necesidades está en un grado definido, de esta forma puesto que, las ubica en un inicio de 5 niveles de necesidades y las clasificó por orden de trascendencia, de esta forma: En la base de la pirámide se hallan las necesidades primordiales o primarias las cuales son correctas para sobrevivir como por ejemplo: vestido, sed, apetito; siguiente a ellas se hallan las necesidades de estabilidad: ubicadas en el segundo grado como por ejemplo: defensa física, orden, seguridad; en el tercer grado se poseen las necesidades sociales como por ejemplo: vida social, vida económica, pertenencia a conjuntos; en el penúltimo grado se hallan las necesidades de estima: como por ejemplo prestigio, respeto o admiración y en la cúspide las de orden psicológico o denominadas además como necesidades de autorrealización: las cuales son las necesidades conseguir sus máximas pretensiones individuales. Esta teoría asegura que los individuos somos motivados para adoptar esas conductas que percibimos relevantes para satisfacción de necesidades empero que tienen que saciar dichas necesidades en un definido orden, aun cuando no se debería generalizar, debido a que esto es dependiente del tipo de organización, el medio en el que se desenvuelve la persona y su localización gremial, estas necesidades tienen la posibilidad de variar, así como su localización en los niveles de la pirámide.

Cuando se cubren las necesidades vitales, el deseo de cada individuo establece el orden de las demás necesidades incluso puede llegar a modificarse la jerarquía con el paso del tiempo. Según la teoría de Maslow los individuos deben satisfacer al menos parcialmente necesidades de orden inferior antes de experimentar las del siguiente nivel.

Por otra parte, Herzberg (s.f.) propone una teoría de la motivación en el trabajo llamada teoría de los factores, ésta se caracteriza por dos tipos de necesidades que afectan el comportamiento

humano: Factores higiénicos o factores extrínsecos, los cuales están relacionados con la insatisfacción, se encuentran en las condiciones o entorno laboral, ya que estas son administradas por la empresa, están generalmente fuera de la toma de decisión de los trabajadores. Los principales factores higiénicos son: el salario, el tipo de dirección que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales, las políticas y directrices de la empresa, el clima organizacional y relaciones interpersonales, los reglamentos internos, el buen nombre y la seguridad personal. Factores motivacionales o factores intrínsecos, están relacionados con la satisfacción en el cargo y con las tareas propias del cargo que ejecuta la persona; por tanto, los factores motivacionales están bajo el control de cada individuo.

Los factores motivacionales comprenden los sentimientos de crecimiento y desarrollo personal, reconocimiento profesional, necesidades de autorrealización y responsabilidad. Este factor motivacional se basa en retos, creatividad y oportunidades personales, de esta forma la empresa no debe sólo preocuparse por ofrecer un lugar agradable de trabajo, también debe evitar situaciones de desinterés y apatía. Según Herzberg, cuando los factores higiénicos son óptimos, evitan la insatisfacción, sin embargo, no logran sostenerla por mucho tiempo, pero cuando los factores higiénicos son pésimos provocan la insatisfacción de los empleados.

Mendoza (2012) planteó una investigación sobre clima institucional y desempeño docente de diseño correlacional, descriptivo y de corte transaccional sobre una muestra aleatoria simple de 93 alumnos y 48 docentes y aplicación de cuestionarios validados para evaluar las variables de estudio. Luego del procedimiento, interpretación y análisis del conjunto de datos estadísticos y teóricos obtenidos, se concluyó que un buen clima institucional constituye un factor determinante para un buen desempeño docente y por lo tanto, el rendimiento del alumno, puesto que las dimensiones del clima institucional referentes a relaciones interpersonales, condiciones

laborales y nivel de conflictividad tienen una relación estadísticamente significativa en relación con el desempeño docente en las condiciones vigentes de la Institución (Instituto Superior Tecnológico Simón Bolívar del Callao).

En México, Falcón, et al. (2005), han realizado un trabajo de indagación sobre el clima organizacional en una escuela secundaria, cuyo objetivo primordial ha sido establecer el punto de vista de los niveles de clima en el aula y la capacidad del maestro como motivador a la misma. Desde los resultados analizados, puede decirse, que los estudiantes perciben que los 9 profesores poseen una tendencia conveniente hacia la paz del clima en el aula y que saben explotarlo, no obstante, perciben que les hace falta desarrollar la creatividad.

Se puede notar que estos autores antes mencionados, tienen un concepto muy parecido de cómo debe ser un clima institucional, en el caso Caligiore (2003) indica que un clima rígido produce que no sea productivo el trabajo que se realiza y que no exista un buen comportamiento, por ende tampoco buenas relaciones interpersonales; este mismo autor en su investigación también obtuvo conclusiones parecidas, ya que expresa que con un buen clima institucional se obtiene un buen desempeño docente y a partir de eso un buen rendimiento del alumno.

Autores como Falcón, et al. (2005) en su trabajo mencionan también algo muy importante como lo es la aptitud del profesor en el aula, ya que esta influye en los alumnos, así como también la disposición a realizar cambios, por ejemplo, en la creatividad que el profesor tenga en la manera de abordar los temas de su clase. Es importante que los profesores apliquen estrategias pedagógicas que le permitan al estudiante mostrar interés por las clases, que sienta el alumno la satisfacción de acudir a las instituciones educativas no como una obligación de la vida o una imposición de los padres de familia, sino que sea el espacio propicio para que el estudiante

busque las respuestas a las dudas que tenga, siempre asesorado con la mejor actitud por parte de sus docentes.

Otros escenarios que se presentan en las instituciones son el trabajo bajo presión, las situaciones personales de los profesores, el hecho de no contar con herramientas que permitan innovar y las situaciones que no favorecen la cohesión, las cuales conllevan a vivir situaciones de tensión en las instituciones educativas. Para la característica Condición Laboral, los docentes contratados evidencian percepciones con tendencia desfavorable sólo hacia la sub-escala: “Presión; mientras que los docentes nombrados evidencian percepciones con tendencia desfavorable sólo hacia la sub-escala Innovación y para la característica Tiempo de servicio, los docentes con menos de un año de Tiempo de servicio evidencian percepciones con tendencia favorable hacia la sub-escala Cohesión” (Labarthe, 2008, pp. 7-8). Esto significa que según su investigación los docentes que se sienten presionados, no les gusta innovar, pero tienen buena unión entre sí.

Mendoza (2012) afirmó sobre el clima institucional: La importancia del clima institucional se mide sin duda por muchos factores, el hecho que los profesores sientan que la institución educativa les brinde condiciones favorables en cuanto a estabilidad, remuneración, ambientes físicos apropiados, las facilidades para correlacionarse con los compañeros de trabajo hacen que permitan una mejor aptitud frente al trabajo, a pesar que en algún momento el docente pueda pasar por alguna situación personal, por ello el profesor al presentarse ante los alumnos en las mejores condiciones, se correlaciona con el rendimiento académico de ellos. Lo anterior significa que un clima organizacional llevado a cabo de forma eficiente proporciona mejores resultados académicos de los alumnos, se correlacionan intrínsecamente, por ese motivo es vital para las instituciones educativas contar con las herramientas que le permitan al profesor contar

con las condiciones que lo motiven a tener una mejor aptitud en las aulas de clase, por ese motivo la organización debe ser fundamental.

Otra investigación importante que se ha encontrado es la elaborada por Arteaga C. (2006) titulada “Grado de relación entre liderazgo, relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los trabajadores de la institución educativa nacional “A” del Perú. 2006. En esta investigación descriptiva correlacional se buscó demostrar que el liderazgo, las relaciones interpersonales y el clima organizacional tienen una relación directa. La conclusión general a la que se llegó es que existe una relación directa entre liderazgo y las relaciones interpersonales y el clima organizacional.

Zevallos (2007) en su trabajo “Diseño de estrategias de motivación para mejorar el desarrollo institucional en la I. E. 40002 “Al Aire Libre” del Cercado de Arequipa – 2007, propone analizar un tema bastante importante que tiene que ver con que “en el mundo existe una demanda estudiantil sobre requerimientos óptimos de un clima institucional positivo en el campo educativo basado en la importancia de las relaciones humanas en el personal docente y directivo dentro del funcionamiento y desarrollo de una institución educativa.

Tabla No 3 similitudes y diferencias de los 3 centros en estudio

	Falcón et al. (2005)	Venancio (2007)
Similitudes	La aptitud del docente se relaciona directamente con el buen clima organizacional, pero la aptitud del docente también viene influenciada por las condiciones en las que trabaja y el equipo de trabajo.	El Clima Organizacional está directamente relacionado con el desempeño Docente y a su vez el desempeño Docente tiene que ver con la aptitud del docente.

Diferencias	Contar con las herramientas que le permitan al profesor tener las condiciones que lo motiven a una mejor aptitud en las aulas de clase, es Fundamental en el Desempeño Docente	El liderazgo de los directivos y su gestión son los que pueden mejorar la aptitud de los Docentes para tener un mejor Desempeño.
--------------------	--	--

Fuente: Autor

9. METODOLOGÍA

9.1. Enfoque de la investigación

Este estudio se fundamenta en el enfoque cualitativo, en él se pretende analizar cuál es la ruta a seguir en cuanto al fortalecimiento del clima organizacional teniendo en cuenta las percepciones que tienen las comunidad educativas de los centros; Media Luna Jawouí, Juyasirain Jorge Mario Aguas Menco y Puerto Nuevo. Sobre el tema.

9.2. Diseño de la investigación

Con el propósito de apoyar la fundamentación teórica de este estudio, se han recabado diversos trabajos de investigación relacionados con la temática correspondiente a la variable clima organizacional entre los que se encuentran los siguientes:

En primer lugar, se debe hacer referencia al trabajo de investigación realizado por Montiel (1997) cual se titula “clima organizacional y motivación laboral caso: Asamblea Legislativa del Estado Zulia”. El presente estudio está fundamentado utilizando como apoyo los planteamientos teóricos de Toro (1985) Maslow (1991) Brunet (1992) Abellán (1994).

Se realizó una investigación de campo tipo descriptiva. La población estuvo constituida por 171 sujetos que conforman la Asamblea Legislativa del Estado Zulia (ALEZ), distribuidos en 4 áreas, de cada una se tomaron muestras representativas. Le fueron aplicados dos cuestionarios, uno de Abellán (1994) que mide 6 factores del clima organizacional y otro de Toro (1985) factores de dicha variable, el cual ha sido aplicado en diferentes países de latino américa Puerto Rico, Colombia, Venezuela.

Ambos instrumentos con índice de confiabilidad calculado por Crobach y método de división de mitades, corregidos mediante Spearman-Brown y Gutman, son valores entre 0,87 y 0,90. Los datos fueron analizados en función de las estadísticas Media X (S) y desviación Estándar (D.S.) los cuales una vez tabulados y graficados, permitieron comparar grupos de sujetos por área de trabajo, Gerentes Vs Colaboradores, tiempo en el cargo y en la ALEZ, profesión de grupos extremos en edad.

Los resultados indicaron que, en cuanto al clima organizacional, los factores para los cuales se obtuvieron las X(S) más alta estuvo en la automatización, la más baja en el logro, en medios preferidos la X(S) mayor correspondió a dedicación a la tarea y la más baja a expectativa, en motivación externa la X(S) más alta se dio en grupos de trabajo y la menor en salario.

Estos hallazgos fueron interpretados en función de la importancia que tiene la organización al conocer cuáles son los factores que permiten la creación y mantenimiento de óptimas condiciones laborales y que contribuyen al logro de sus objetivos y metas.

Según Litwin & Stringer (1998), el clima organizacional para ellos, es un conjunto de propiedades del entorno de trabajo que son susceptibles de ser medidas percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que vive y trabaja en dicho entorno y que influye en su comportamiento y motivación. Dentro del enfoque cualitativo, es de tipo descriptivo, es un diseño de tipo participativo investigativo. En él se van a determinar el estado emocional y laboral de sus participantes

Se recurre a la realización de una encuesta que consta de 15 preguntas y con una muestra estadística de 30 personas que responderán la encuesta en cada institución, lo que nos dará las primeras pautas para la elaboración de un análisis previo; posteriormente usaremos el mecanismo

de la entrevista con 10 personas que cumplan características especiales para esta investigación; dichas características son:

- Tiempo de servicio en la Institución mayor a 1 año
- Fluidez verbal y capacidad argumentativa
- Capacidad de juicio objetivo.
- Buenas relaciones con el equipo de trabajo.

Las preguntas en la entrevista serán tipo foro con una conversación amena, y sincera; preguntas direccionadas a complementar las encuestas. Finalmente, para el diseño de estrategias se comenzará por trabajar a partir de tres niveles:

- **Individual**

Componente Ético: Cada uno de los empleados debe tener en cuenta la importancia de aplicar una serie de principios y valores como el respeto, la solidaridad y la tolerancia, que se alineen con la misión y la visión de la Institución con el fin de generar un buen ambiente laboral basado en unas buenas relaciones y un buen trabajo en equipo.

- **Organizacional**

Componente de gestión: Diseñar e implementar de forma periódica mediciones del clima organizacional mediante reuniones con el equipo de trabajo con el fin de articular continuamente estrategias de mejora e implementar actividades de evaluación y seguimiento de dichas estrategias.

- **Intergrupales**

Componente de comunicación: Todo el equipo de trabajo debe tener una comunicación asertiva, en medio de la cual constantemente se discutan y se solucionen cualquier tipo de problemas o inconvenientes que se puedan presentar.

La aplicación adecuada de la estrategia de gestión involucra a cada uno de los miembros del equipo de trabajo de la institución, ya que la función coordinada de los líderes y de los empleados es vital para que se generen unos buenos procesos de liderazgo y una adecuada comunicación, mediante la cual sea posible identificar a tiempo los problemas y las dificultades, planteando soluciones eficientes que permitan el desarrollo de un positivo ambiente laboral. Por otro lado, en la propuesta se articula el nivel individual, intergrupales y organizacional, y se definen unos objetivos concretos para cada nivel, con el fin de que cada persona tenga claras cuáles son sus funciones y de qué manera puede aportar hacia el desarrollo de unas buenas relaciones interpersonales, de una buena comunicación y de una correcta aplicación de valores y principios que favorezcan la integración.

Es importante que haya un fuerte compromiso por las directivas de la institución, para realizar un acompañamiento continuo de los procesos, para que se puedan generar a tiempo estrategias de mejoramiento, y para vincular a los empleados, mediante métodos participativos, en la resolución de conflictos y en la implementación oportuna de soluciones. A la vez, es vital el compromiso de los trabajadores para que tengan en cuenta los comportamientos y actitudes que se deben potenciar en la comunidad para que haya un ambiente de trabajo más cómodo y ameno. En conjunto, la aplicación correcta de la estrategia no sólo beneficia el buen desarrollo del ambiente laboral, sino también le permitirá a la institución mejorar sus estándares de calidad, su funcionamiento a nivel interno y sus procesos de gestión académica.

El instrumento utilizado es un pilotaje con miembros de la comunidad académica y el área administrativa de los diferentes Centros educativos, que permite definir los principales aspectos que necesitan ser analizados y evaluados en su interior, para promover un mejor clima organizacional que tenga efectos adecuados en torno al crecimiento de la satisfacción de los

integrantes, en la comodidad y en el entusiasmo que experimentan diariamente al realizar sus funciones. Los principales factores que se determinarán, a partir de la aplicación del instrumento diagnóstico, son la motivación, las relaciones interpersonales, el reconocimiento de las labores destacadas y los buenos procesos de liderazgo.

A partir de este diagnóstico, se comenzará a articular el desarrollo de una propuesta en la que se implementarán cuatro talleres (cada uno para analizar y discutir cada factor), con el fin de solidificar los conceptos de los trabajadores y el reconocimiento de las prácticas y cualidades que se deben aplicar y estimular para favorecer un mejor ambiente laboral. Por otro lado, el objetivo de los talleres es el de establecer estrategias conjuntas para mejorar el clima organizacional en los diferentes Centros, los cuales serán la base para diseñar la estrategia de gestión de mejora.

Es importante aclarar que las características particulares de las funciones que deben desempeñar los empleados, quienes trabajan rodeados de niños y niñas, y que mediante su trabajo en el aula se convierten en un apoyo clave para la formación personal y académica de los menores, ha permitido que los docentes se sientan muy motivados día a día por lo que hacen, independientemente de las estrategias que se diseñen y apliquen en la institución para mantener el entusiasmo y la buena actitud. El sólo hecho de ver que sus estudiantes avanzan, la gratitud que ellos les expresan por su acompañamiento y sus enseñanzas, es suficiente para que los docentes sientan mucha motivación, alegría y satisfacción. A pesar de ello, la satisfacción se podría incrementar considerablemente si en la institución se generan procesos útiles para mejorar el clima organizacional, los cuales se deben centrar en dos estrategias principales: fortalecer la integración del grupo y potenciar la participación de cada uno de los miembros del equipo de trabajo. Mejorar la integración y la participación, es vital para poder resolver los conflictos de manera más eficiente, para que haya una actitud más solidaria entre los docentes, para que se

generen adecuados procesos de liderazgo y para mejorar el impacto de las actividades académicas y de los procesos organizacionales.

9.3. Instrumentos de Investigación

Los instrumentos de recolección de información en la presente investigación pertenecen a las fuentes primarias, por ende, son adaptadas a nuestro tema en cuestión, estas son encuestas, entrevistas y consultas externas.

En cuanto a la construcción de estos instrumentos se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características, en este caso el clima organizacional de las 3 instituciones en cuestión ubicadas en la Guajira; por tanto para la construcción de las mismas debimos seleccionar una muestra que nos permitiera estudiar en un conjunto sin tener que desgastar recursos y tiempo empleando en un 100% el instrumento a toda la comunidad educatil

La entrevista y la encuesta como instrumento de investigación, tuvieron un arduo filtro en la evaluación del diseño de los interrogantes, con el fin de verificar la confiabilidad de las preguntas.

En primer lugar se seleccionó un grupo de docente focalizado con la temática, con el fin de que las preguntas fueran interpretadas de forma asertiva.

En segundo lugar, las preguntas fueron verificadas por el tutor experto en el tema para verificar que no sean ambiguas.

Luego se realizó una prueba piloto al 10% del total de los participantes, una vez se recogieron los resultados, se analizó un proceso de análisis, con el fin de reducir el margen de error de las preguntas. Una vez hecho esto se realizó los ajustes necesarios.

Por consiguiente se realizó un análisis de componente con el objetivo de establecer similitudes en las preguntas y establecer comparaciones en el análisis final.

En este mismo orden de ideas se analizó la consistencia de las preguntas, para establecer los niveles de correlación y garantizar que las respuestas sean coherentes. Por último se revisó el diseño de los interrogantes, tanto de la encuesta como de la entrevista, teniendo en cuenta el análisis de los datos con el fin de eliminar las preguntas que no guardan relación con las categorías de análisis.

Matriz de construcción de instrumento.

Categoría	Subcategoría	Dimensiones	Indicadores	Items	Respuestas a los Items
Clima organizacional	Cultura organizacional	Gerencia de cambio.	1. Identificación de la estructura interna de las Instituciones educativas.	¿Se hace seguimiento de forma periódica a sus obligaciones laborales?	Respuestas abiertas. Siempre. Con frecuencia A veces. Adecuada. Excesiva Baja Muy comfortable Comfortable Soportable Incomodo Si No
		Seguridad social.	2. Comportamiento interno de docentes y directivos docentes, frente a las políticas educativas y el cambio.	¿Existe una buena comunicación entre las diferentes unidades que trabajan juntos?	
		Bienestar psicológico.	3. Manejo de las relaciones interpersonales y auto aceptación de docentes y directivos docentes.	¿Existen canales de comunicación al interior de la institución?	
			4. Programas y políticas al interior de la institución para mantener la armonía laborar, resolución de conflictos y cumplimiento de las labores asignadas.	¿Se destaca el trabajo realizado por los docentes y personal administrativo en la institución educativa?	
				¿Cómo se describe el clima laboral al interior de la institución educativa.	
				¿Existe interés frente a los problemas del cuerpo docente y administrativos?	
		Gestión humana.	1. Satisfacción de los docentes y directivos docentes, frente a la carga laboral.	¿Usted recibe algún estímulo adicional al salario establecido?	
			2 Manejo administrativo de la institución por parte de los directivos docentes.	¿Se realizan reuniones al interior de la institución con el fin de generar confianza y respeto	

	Bienestar laboral.	<p>Salud ocupacional.</p> <p>Estímulos e incentivos.</p> <p>Relaciones con el empleado.</p> <p>Satisfacción vital</p>	<p>3 Programas para atender la salud física y emocional del personal docente y directivo docente al interior de la institución.</p> <p>4 Medidas tomadas al interior de la institución educativa, con el fin de motivar al personal laboral.</p> <p>5. Respeto cordial al interior de la institución entre el personal laboral.</p> <p>6. Manejo de las relaciones socio afectivas a nivel profesional y personal.</p>	<p>entre el personal laboral?</p> <p>¿Cómo considera que son las condiciones físicas de su puesto de trabajo?</p> <p>¿Cómo considera que es su carga laboral?</p> <p>¿Se entrega información oportuna, frente al desempeño laboral?</p> <p>¿Existe el comité de bienestar social?</p> <p>¿Existen programas de resolución de conflictos?</p> <p>¿Cómo considera que es el trato que reciben los docentes, por parte de los superiores?</p>	
--	--------------------	---	--	--	--

9.3.1. Procedimientos de recolección de datos

El estudio se desarrolla bajo dos etapas:

9.3.1.1. Etapa de planificación

Esta etapa comprendió la construcción y validación de los instrumentos, coordinación con los directores para establecer las fechas de administración de los instrumentos a la muestra seleccionada.

9.3.1.2. Etapa de ejecución

Es propiamente la etapa de la administración de los instrumentos de evaluación entre los participantes seleccionados. Para esto se aprovechó el tiempo libre de los docentes elegidos para que llenen el cuestionario de clima institucional, así como la virtualidad como un escenario apropiado para llevar a cabo las encuestas. Esto se llevó a cabo el tercer trimestre del año 2020.

10. PLAN DE ACCIÓN

10.1. Estrategias

- Establecer un plan de estímulos al buen desempeño de la labor efectuada durante el año.
- Crear el comité de Bienestar Laboral, y como tercera estrategia.
- Conformar el grupo de Gestión Administrativa que adicione a sus funciones el análisis y

la gestión de recursos para mejoramiento de la planta Física.

10.2. Actividades

- Encuesta
- Entrevista
- Análisis de datos
- Diseño de estrategias

¿Qué se va a analizar?

Es necesario reevaluar el clima organizacional que en la actualidad se presenta dentro de los centros, a fin de garantizar un óptimo servicio en los procesos integrales ofrecidos.

¿Cómo?

A través de instrumentos de investigación y análisis como son encuesta, entrevistas y consulta con expertos.

¿Dónde?

Centros Etnoeducativos Rurales de Media Luna Jawouú, Juyasirain Jorge Mario Aguas Menco y Puerto Nuevo. Ubicados en el Municipio de Uribía-La Guajira.

¿Quiénes?

Estudiantes de Maestría en Dirección y gestión de Instituciones Educativas; y a la vez son Directivos docentes de Dichos Centros.

¿Cuándo?

Encuesta Fecha de Inicio: oct.4/20, Fecha de Cierre: oct.6/20

Entrevista Fecha de Inicio: oct.7/20, Fecha de Cierre: oct.9/20

Análisis de datos Fecha de Inicio: oct.10/20, Fecha de Cierre: oct.11/20

Diseño de estrategias Fecha de Inicio: oct.11/20, Fecha de Cierre: oct.12/20.

11. TABULACIÓN DE DATOS Y ANÁLISIS DE LA ENCUESTA

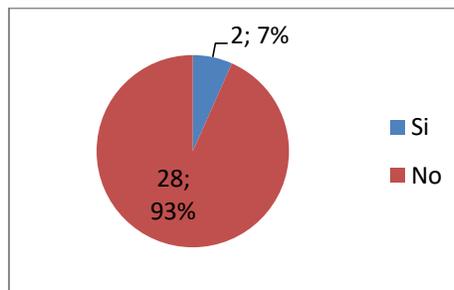
11.1. CEIR JUYASIRAIN JORGE MARIO AGUAS MENCO

A cada participante docente, administrativo y directivo docente, que tuvo la oportunidad de establecer su opinión según la anterior encuesta, esto fue lo que arrojó el análisis. Se distingue que el tamaño de la muestra es de 30 y el cargo es de docente.

¿Usted recibe un estímulo adicional al salario devengado por su labor?

Sí) 7%

No) 93%



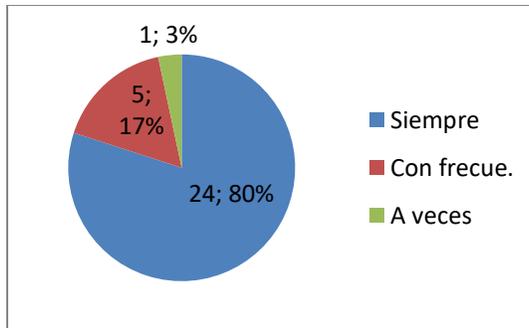
De los 30 participantes encuestados, representando el 100% de la población. El 7% que equivale a 2 participantes respondió a la interrogante “sí”. El 93% que equivale a 28 participantes, respondieron a la interrogante “no”. Lo que quiere decir que la directiva del Establecimiento Educativo no motiva a su personal contratado y nombrado.

¿El CEIR promueve la integración, coordinación y comunicación entre los docentes?

Siempre 80%

Con frecuencia 17%

A veces 3%



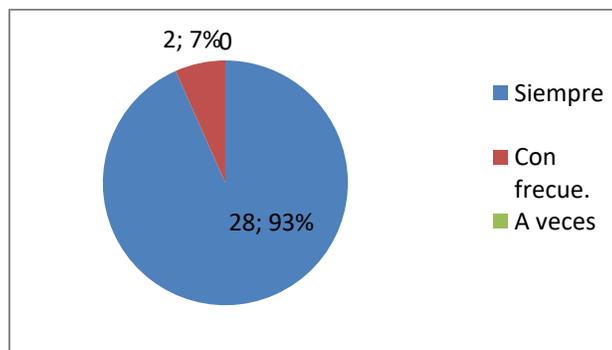
De los 30 participantes, 24 de ellos manifiestan que el CEIR promueve la integración, la coordinación y la comunicación entre docentes. Lo que significa del 80% de satisfacción entre los miembros que conforman el establecimiento educativo.

¿Su jefe directo realiza reuniones para informar y generar confianza y respeto entre los miembros del equipo?

Siempre 93%

Con frecuencia 7%

A veces 0%



De los 30 participantes, 28 de ellos manifiestan que su jefe directo realiza reuniones para informar y generar confianza, respeto entre los miembros del equipo. Lo que quiere decir que el

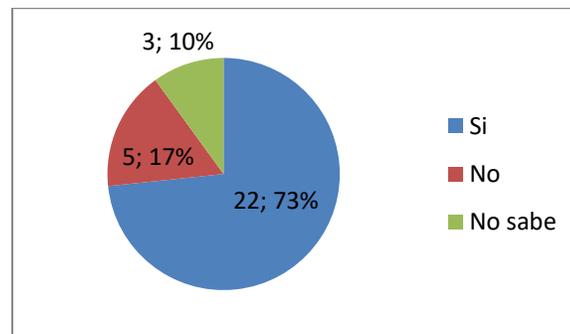
93% de los participantes se encuentran motivados por la acción del director del establecimiento educativo.

¿Usted considera que su labor es reconocida por su equipo de trabajo?

Si 73%

No 17%

No sabe 10%



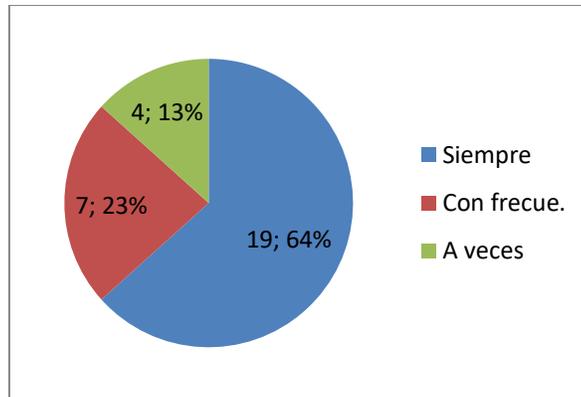
Con relación a la respuesta dada por los participantes, 22 de ellos su respuesta fue afirmativa. Arrojando un 73% de probabilidad. 5 participantes respondieron negativamente, arrojando un resultado de un 17% y 3 participantes manifiestan no saber la respuesta. Arrojando un resultado del 10%

¿De forma periódica el rector hace seguimiento del grado de cumplimiento de sus objetivos?

Siempre 64%

Con frecuencia 23%

A veces 13%



De los encuestados 19 participantes respondieron que siempre, siendo el 64%, por otro lado 7 participantes contestaron con frecuencia, arrojando el 23%. Y 2 participantes respondieron a veces, siendo el 7%.

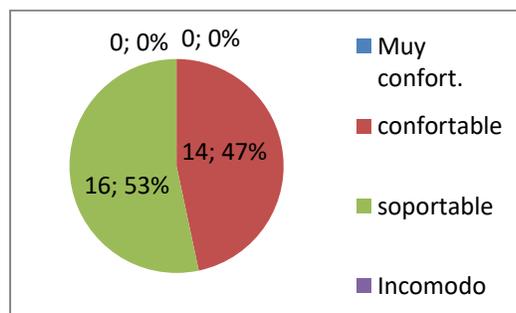
¿En relación con las condiciones físicas de su puesto de trabajo o salón de clases usted considera que este es?

Muy confort 0%

Confortable 47%

Soportable 53%

Incomodo 0%



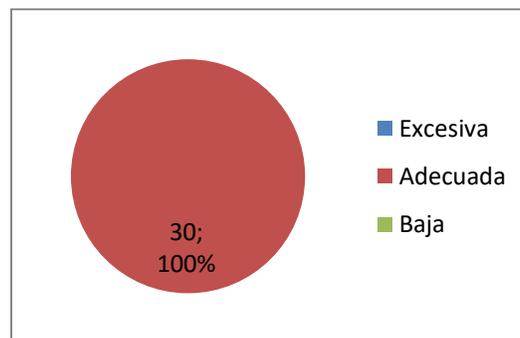
Según a la anterior pregunta, los encuestados respondieron de la siguiente forma: 14 encuestados, respondieron confortable, arrojando un 47%. El 16% de los participantes, respondieron soportable, arrojando el 53%.

¿Usted calificaría su carga de trabajo habitual cómo?

Excesiva 0%

Adecuada 30%

Baja 0%

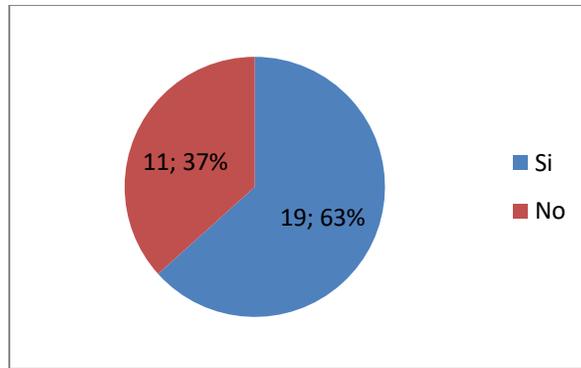


Según la respuesta de los 30 encuestados, manifestaron que su carga de trabajo era la adecuada. Con un 100%. Dejando a excesiva, el 0%, lo que quiere decir que, la mayor parte de los miembros que laboran en el Establecimiento Educativo, se encuentra bien con la carga de trabajo que realizan.

¿Se siente bien remunerado según su labor?

Si 63%

No 37%



De los encuestados 19 dijeron estar bien remunerados, con un 63%. Mientras que 11 de los encuestados dijeron estar mal remunerados arrojando un 37%. Esto quiere decir que existe inconformidad por algunos miembros del establecimiento educativo, en lo que tiene que ver con los salarios.

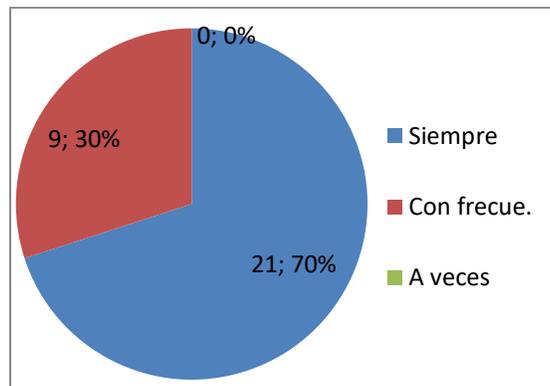
¿El director(a) del CEIR tiene una actitud abierta con respecto a sus puntos de vista?

Gráfica No 7.

Siempre 70%

Con frecuencia 30%

A veces 0%



21 de los encuestados respondieron siempre, arrojando un 70%. Mientras que 9 de los encuestados respondieron con frecuencia, arrojando el 30%.

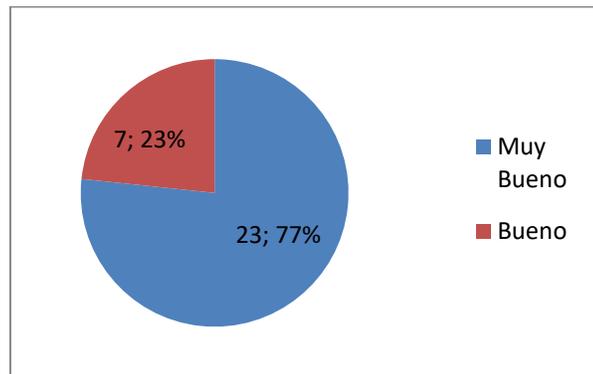
¿Cómo describiría el clima de trabajo con sus compañeros?

Muy bueno 77%

Bueno 23%

Regular 0%

Mallo 0%



23 de los encuestados respondieron que muy bueno, arrojando un 77%, mientras que los 7 restantes respondieron que “bueno”, arrojando un 23%.

Es necesario ahondar más sobre las percepciones de todo el personal que labora en el establecimiento educativo, se entiende que en la encuesta solo se tuvo en cuenta a 30 participantes. Lo que significa que quedo por fuera de ella, un 70% de todo el personal.

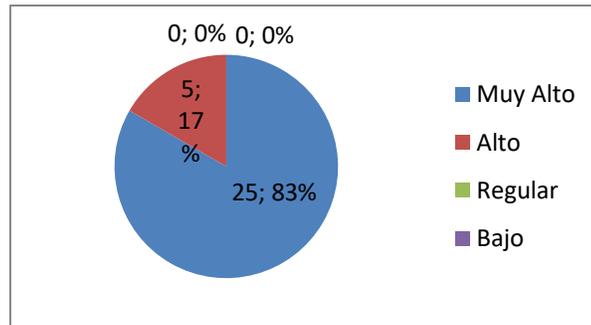
¿Cómo calificaría su nivel de satisfacción por trabajar en el CEIR?

Muy Alto 83%

Alto 17%

Regular 0%

Bajo 0%



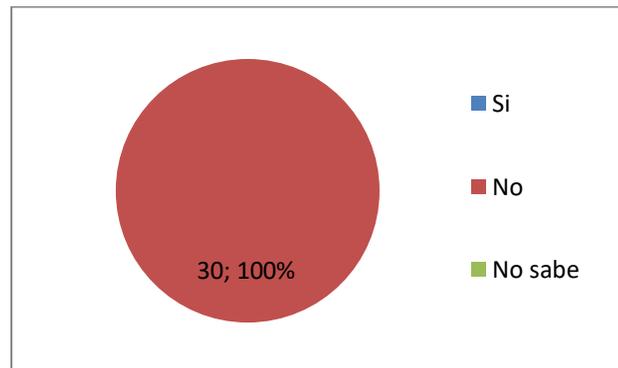
El 25 de los encuestados manifiestan estar satisfechos por trabajar en el CEIR, lo que arroja un 83%, mientras que 5 participantes de los encuestados manifiestan un nivel de insatisfacción al trabajar en el CEIR, del 17%.

¿En el Centro existe Comité de Bienestar?

Si 0%

No 100%

No sabe 0%



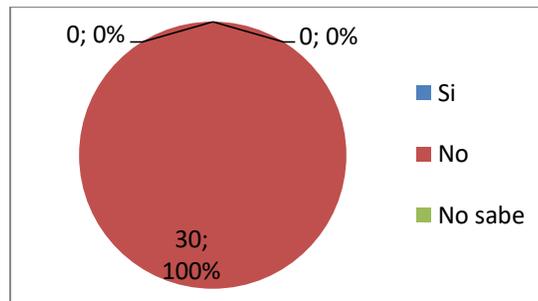
El 30 de las personas encuestadas, manifestaron no conocer el Comité de Bienestar, lo que arrojo el 100% de desconocimiento.

¿Conoce usted la función de dichos comités?

Si 0%

No 100%

No sabe 0%



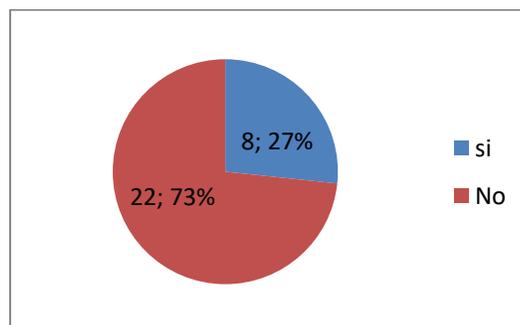
El 30 de las personas encuestadas, manifestaron no conocer la función del Comité de Bienestar, lo que arrojó el 100% de desconocimiento.

Cree usted que son eficaces los canales de comunicación entre el personal administrativo y docente en relación a:

Veracidad y Claridad de la información:

Si 27%

No 73%

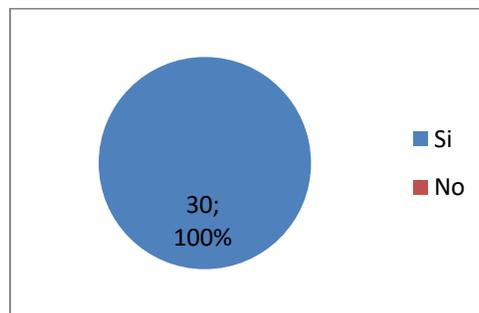


22 de los encuestados respondieron que “no” eran eficientes esos canales. Arrojando un grado de insatisfacción del 73%. Mientras que 8 de los encuestados manifestaron estar conforme con los canales de comunicación, siendo representados por el 27%.

Cordialidad y amabilidad:

Si 100%

No 0%



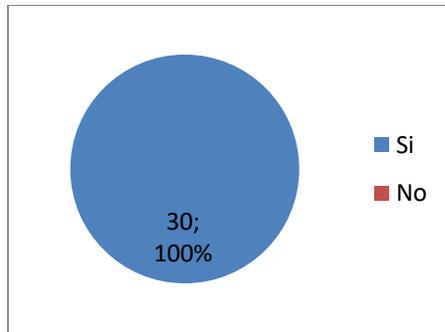
30 de los encuestados manifestaron estar de acuerdo con la cordialidad y amabilidad en los canales de comunicación. Arrojando un 100% en satisfacción.

Considera usted que los servicios de fotocopiadora, Biblioteca, celaduría y aseo contribuyen a consolidar el clima organizacional de la Institución frente a:

¿Orientación a padres?

Si 100%

No 0%

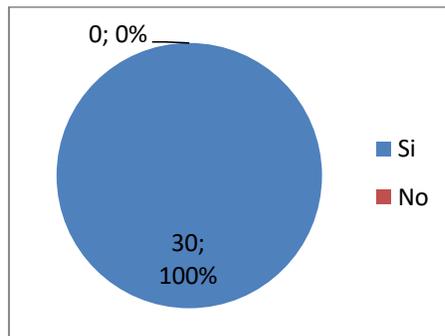


Los 30 encuestados respondieron que “si”, siendo representados por el 100%.

¿Entrega de escenarios?

Si 100%

No 0%



Los 30 participantes encuestados en Juyasirain Jorge Mario Aguas Menco estuvieron de acuerdo con la entrega de escenarios, lo cual se representa con el 100%. lo que quiere decir que existe plena disposición de los miembros que conforman los servicios generales del establecimiento educativo.

11.1.1. Análisis de datos

De acuerdo a los datos obtenidos siendo el CEIR Juyasirain Jorge Mario Aguas Menco un centro rural cercano al casco urbano, su infraestructura aún tiene deficiencias que afectan el ambiente escolar; por otra parte se carece de un estímulo a la labor de los empleados y poca fluidez de comunicación entre el personal administrativo y el personal docente; estos aspectos son los que deben incluirse dentro del diseño de estrategias que mejoren el clima Institucional; a pesar de ser un centro Joven que obtiene su reconocimiento como CEIR a finales del año 2.019, el 90% del personal que labora acá ya tienen una antigüedad promedio de 4 años, por lo tanto se conocen entre ellos mismos, conocen los procesos del Centro y son conscientes que debe seguirse evaluando y buscando estrategias que fortalezcan al centro, tanto en la parte de infraestructura como en la parte humana.

La no existencia de un comité de bienestar laboral, la falta de estímulo a las labores realizadas y la marcada carencia de condiciones que ayuden a mejorar la infraestructura, condiciones propias de la zona rural, se convierten en un redundante panorama que requiere acciones por parte del mismo personal que labora en el Centro para poder mitigar las condiciones desfavorables frente a la zona urbana.

11.2. CEIR MEDIA LUNA JAWOU

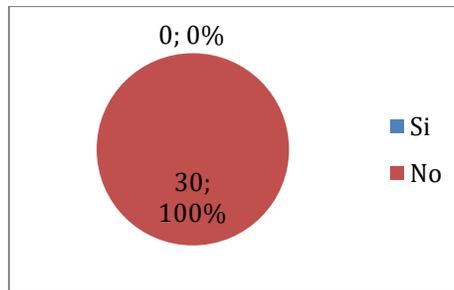
Tamaño de la muestra: 30

Cargo: Docente

¿Usted recibe un estímulo adicional al salario devengado por su labor?

Si 0%

No. 100%



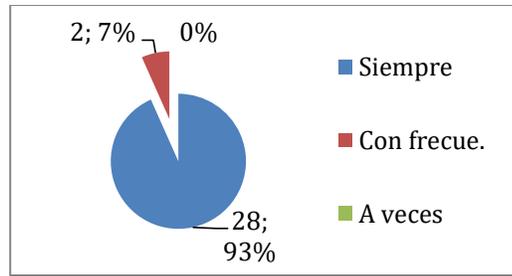
El 100% que representa a los 30 participantes, respondieron “no” debido a que lo único que reciben es el sueldo que devenga mensual, por lo contrario algunos docentes aportan para el combustible o transporte de los estudiantes que no se encuentran en la comunidad y estos aportan de su sueldo.

¿El CEIR promueve la integración, coordinación y comunicación entre los docentes?

Siempre 93%

Con frecuencia 7%

A veces 0%



El 93% que equivale a 28 participantes, respondieron “siempre”. Porque gracias a los canales de comunicación como es vía WhatsApp, correo electrónico, llamadas y mensajes de textos, algunas reuniones presenciales que se realizan tanto por la directora y coordinadores académicos dando las informaciones pertinentes del colegio. Donde se le informa dependiendo a lo asignado y pendiente, ya sea para capacitación e información de compromisos del centro.

El 7% que representa a 2 participantes, respondieron “con frecuencia” debido a que no reciben en el instante, debido a la señal en la zona rural, pero al verla se ponen a tono con ella.

Imagen 7. Grupo De WhatsApp del Centro



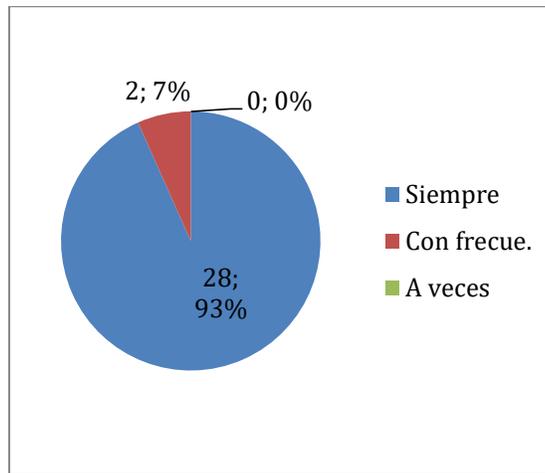
Fuente: autor

¿Su jefe directo realiza reuniones para informar y generar confianza y respeto entre los miembros del equipo?

Siempre 93%

Con frecuencia 7%

A veces 0%



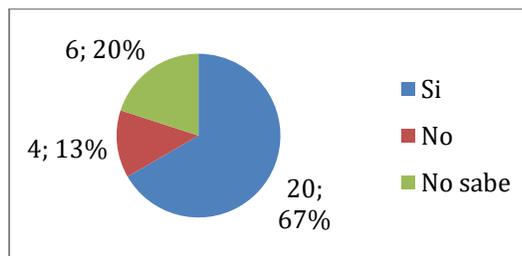
El 93% que representa el 28 participantes respondieron “siempre”, porque su directora gracias a los canales de comunicación, están siempre informando los acontecimientos e informaciones y en caso de estarlo lo realizan los coordinadores que se reúnen con la directora para poder dar las informaciones.

¿Usted considera que su labor es reconocida por su equipo de trabajo?

Si 64%

No. 13%

No sabe 20%



El 67% que representa a 20 participantes respondieron “si”, ya que en actividades grupales y en el WhatsApp del centro se da reconocimiento del buen trabajo que se realiza y siempre se está

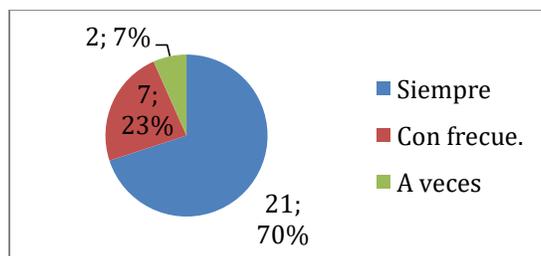
dando un aliento para seguir adelante. Por otra parte, el 13 % que equivale a 4 participantes, respondieron “no” porque no les gusta en algunos casos, A estos docentes les falta más liderazgo y trabajo en grupo. Y finalmente, 6 participantes que representan el 20%, respondieron “no sabe” porque no le dan importancia a lo asignado por el centro.

¿De forma periódica el rector hace seguimiento del grado de cumplimiento de sus objetivos?

Siempre 70%

Con frecuencia 23%

A veces 7%



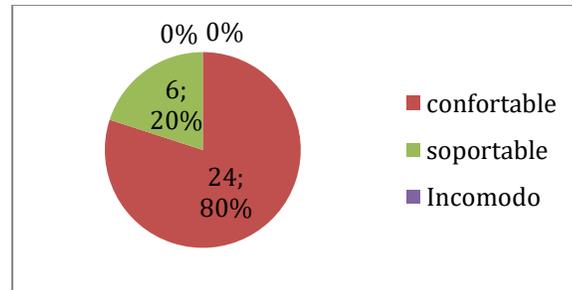
El 70% que representa a 21 participantes, respondieron “siempre” ya que mensual se realiza la verificación de cada actividad y esta se certifica para poder certificar el pago de cada docente que son contratados y con los nombrados también se les solicita evidencias de su trabajo y el plan de mejora, a la vez estas sedes tienen un coordinador de zona que lo componen los coordinadores y administrativos del centro donde se realizan visitas en campo. El 23% que representa a 7 participantes responde “con Frecuencia” ya que estas visitas se realizan presencial y virtualmente. El 7% que equivale a 2 participantes, respondieron “a veces” porque algunos docentes realizan sus actividades, pero muy poco se hace.

¿En relación con las condiciones físicas de su puesto de trabajo o salón de clases usted considera que este es?

Confortable 80%

Soportable 20%

Incomodo 0%



El 80% que equivale a 24 participantes, respondieron “confortable” debido a que las aulas a pesar que son aulas típicas los estudiantes están debajo de un techo y reciben sus clases de manera conforme

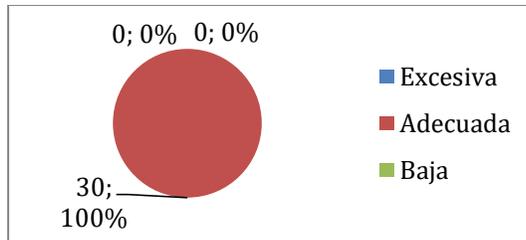
El 20 % que representa a 6 participantes, respondieron “soportable” debido a que no son de la zona, ya que son docentes que viene de diferentes ciudades, por su perfil en el comienzo no es fácil, pero con el tiempo se van adaptando al clima, a la zona y al querer su trabajo.

¿Usted calificaría su carga de trabajo habitual cómo?

Excesiva 0%

Adecuada 100%

Baja 0%

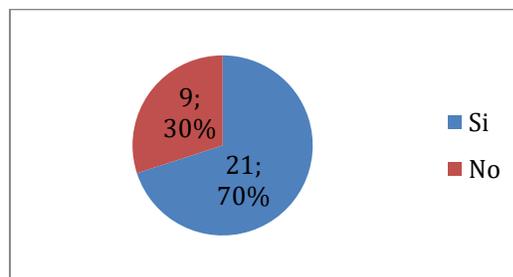


El 100% que representan a los 30 participantes, respondieron que “adecuada” ya que consideran adecuada la carga académica asignada, teniendo en cuenta su nivel de formación.

¿Se siente bien remunerado según su labor?

Si 70%

No 30%



El 70% que representan a 21 participantes, respondieron “si” ya que este se da por las entidades según la tabla salarial debido a que las aulas a pesar que son aulas típicas los estudiantes están debajo de un techo y reciben sus clases de manera conforme

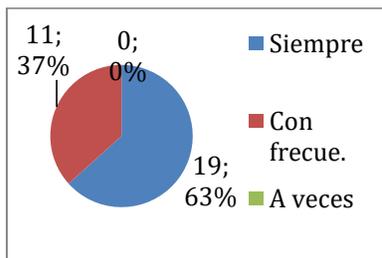
El 30 % que representan a 9 participantes, respondieron “no, porque muchos docentes no están conforme ya que no hay una tabla salarial para Etnoeducador.

¿El director(a) del CEIR tiene una actitud abierta con respecto a sus puntos de vista?

Siempre 63%

Con frecuencia 37%

A veces 0%



El 63% que representan a 19 participantes, respondieron “siempre” ya que cuando se dirigen y hablan son escuchados y se trata de mirar las ideas no saliendo de la ley y llevando las directrices del ministerio de educación. EL 37 % que representan 11 participantes, respondieron “con frecuencia” debido a que la directora siempre esta presta a escuchar.

¿Cómo describiría el clima de trabajo con sus compañeros?

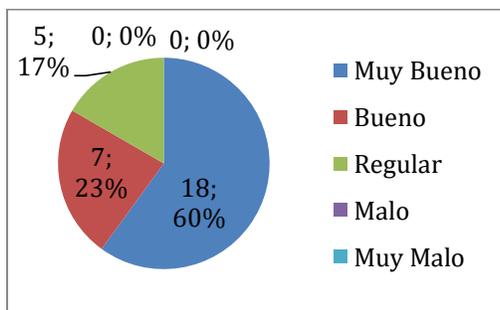
Muy bueno 60%

Bueno 23%

Regular 17%

Malo 0%

Muy malo 0%



El 60% que representa a 18 participantes, respondieron “muy bueno” debido a que mejorado la comunicación entre compañeros y el trabajo en grupo, el 23 % que equivale a 7 participantes,

respondieron “bueno” debido que se siente bien con sus compañeros y con su entorno laboral, el 5% que representa al 7 participantes, respondieron regular debido que no todos tienen buenas comunicación y relaciones con otros docentes.

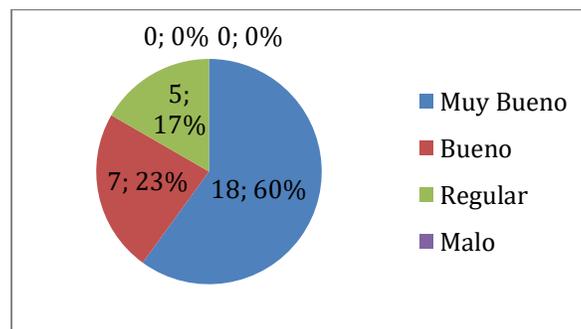
¿Cómo describiría el clima de trabajo con sus compañeros?

Muy bueno 60%

Bueno 23%

Regular 17%

Malo 0%



El 60% que representa a 18 participantes, respondieron “muy bueno” debido a que ha mejorado las jornadas laborales, pero faltan algunos aspectos como mejorar en la infraestructura de los salones para tener un mejor un lugar más agradable. No obstante, el 23% que equivale a 7 participantes, respondieron “bueno”, debido a los motivos que se explicaron y a esto sumarle la dificultad que hay del agua y luz.

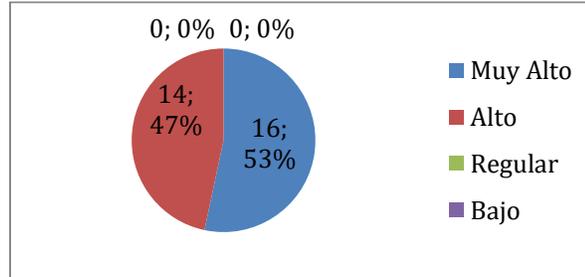
¿Cómo calificaría su nivel de satisfacción por trabajar en el CEIR?

Muy alto 53%

Alto 47%

Regular 0%

Bajo 0%



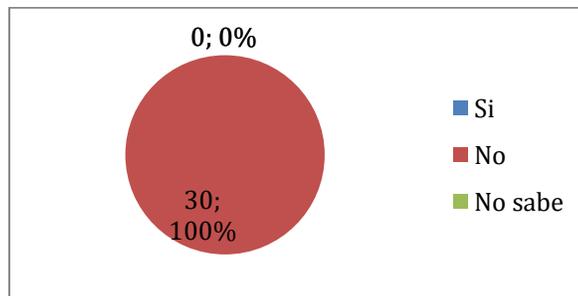
El 53% que representa a 16 participantes, respondieron “muy alto” debido a que se ha tenido más compromiso teniendo mejor visión y misión buscando la satisfacción, no obstante, el 47 % que equivale a 14 participantes, respondieron “alto”, mejorando las jornadas laborales, buscando con mayores compromisos tratando de solucionar los obstáculos, pero con más amor a su centro.

¿En el Centro existe Comité de Bienestar?

Si 0%

No 100%

No sabe 0%



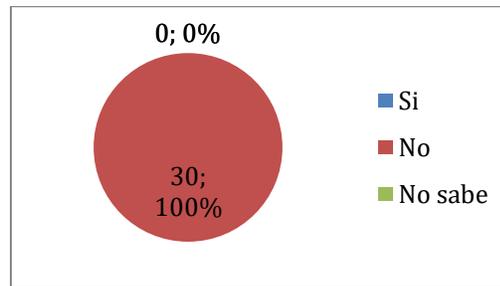
El 100% que representa a 30 participantes, respondieron “no” debido a que no se contaba con este comité de bienestar. Igualmente no se contaba con trabajadora social, ni psicóloga.

¿Conoce usted la función de dichos comités?

Si 0%

No 100%

No sabe 0%



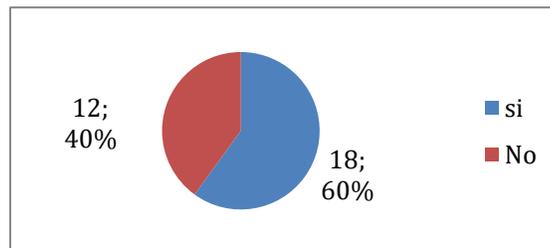
El 100% que representa a los 30 participantes, respondieron “no” debido a que no existe este comité.

¿Cree usted que son eficaces los canales de comunicación entre el personal administrativo y docente en relación a

Veracidad y Claridad de la información:

Si 60%

No 40%

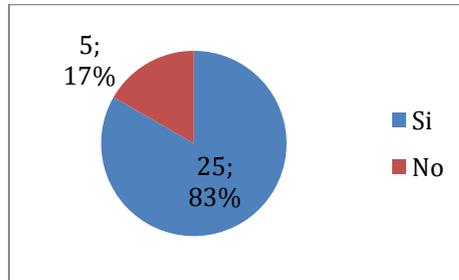


El 60% representa a 18 participantes, respondieron “si” debido a que se da la información a los grupos de WhatsApp por correos y con llamadas. No obstante, el 40 % que equivale a 12 participantes, respondieron “no”, debido a que estas hay que volverla a explicar y que algunos no asisten a reuniones y otros no leen los mensajes a tiempo.

Cordialidad y amabilidad:

Si 83%

No 17%



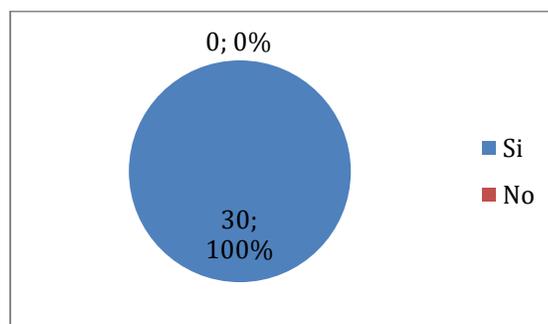
El 83% que equivale a 25 participantes respondieron que “si” debido a que se da la información a los grupos de wasap por correos y con llamadas con amabilidad siempre con el respeto que se merece cada miembro del Centro Etnoeducativo. El 17% responde No porque muchas toman las informaciones como si se estuviera imponiendo, pero todo se da para mejoramiento del centro Etnoeducativo.

¿Considera usted que los servicios de fotocopiadora, Biblioteca, celaduría y aseo contribuyen a consolidar el clima organizacional de la Institución frente a:

¿Orientación a padres?

Si 100%

No 0%

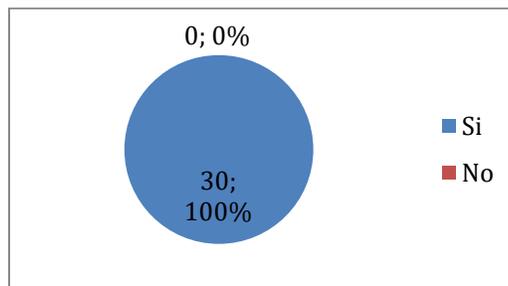


El 100% que representa a 30 participantes respondieron que “si” debido a que con estos servicios en la zona rural son de gran ayuda e importancia para los estudiantes donde encontramos material de apoyo, salones ordenados y limpios y cuidado de los niños y de lo perteneciente al centro.

¿Entrega de escenarios?

Si 100%

No 0%



El 100% que representa a 30 participantes, respondieron que “si” debido a que es de gran ayuda y mejor clima organizacional contando con orden y limpieza en el lugar de trabajo.

11.2.1. Análisis de Datos

De los tres centros el CEIR de Media Luna cuenta con una planta física adecuada, no el 100% debido que algunas son de material y otras típicas donde cada año hay un aumento de cobertura de 300 a 400 estudiantes y esto requiere otras necesidades como aulas , pupitres tableros y escritorios para comenzar sin olvidar las condiciones de los Centros e Instituciones rurales se carecen de algunas condiciones que hagan más cómodo el proceso de enseñanza, la carencia de agua potable, la dotación de material pedagógico y la poca inversión estatal van jugando en contra del mantenimiento de la planta física y por ende de su deterioro. A esto

también se le suma la falta de luz y conectividad que solo se cuenta en la sede principal y sede administrativa.

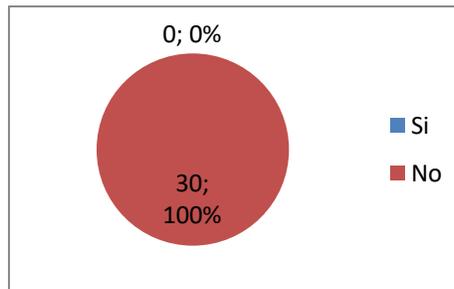
En cuanto a los estímulos a la labor del personal no existen estrategias que motiven el buen desempeño en estas y tampoco existe un comité que evalué el bienestar laboral.

11.3. CEIR PUERTO NUEVO

¿Usted recibe un estímulo adicional al salario devengado por su labor?

Si 0%

No 100%



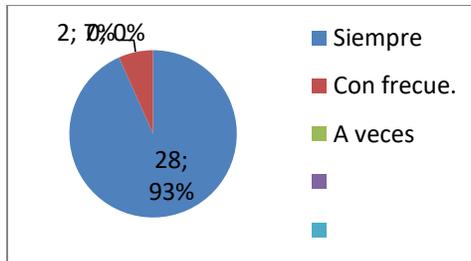
El 100% que representa a 30 participantes, respondieron que “no” reciben estímulo adicional al salario devengado por su labor.

¿El CEIR promueve la integración, coordinación y comunicación entre los docentes?

Siempre 93%

Con frecuencia 7%

A veces 0%



Del 100% de los encuestado el 93% que representa a 28 participantes respondió que el centro siempre promueve la integración, coordinación y comunicación entre los docentes.

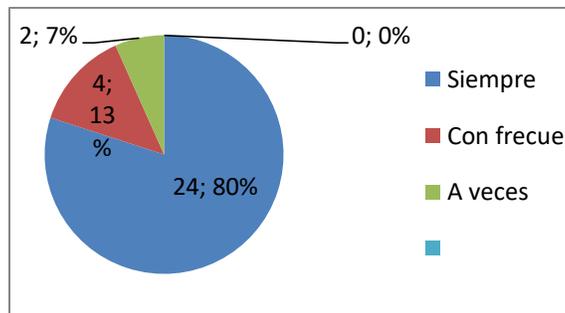
¿Su jefe directo realiza reuniones para informar y generar confianza y respeto entre los miembros?

Siempre 80%

Con frecuencia 13%

A veces 7%

Nunca 0%



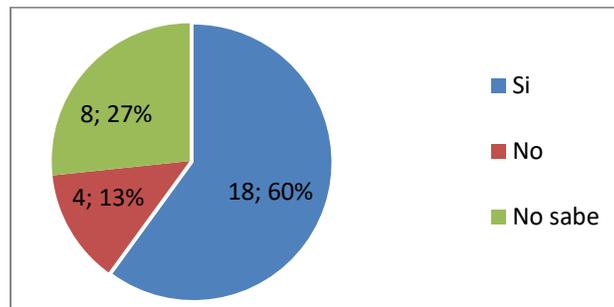
Del total de los participantes el 80% correspondiente a 24 encuestados respondieron que el jefe siempre realiza reuniones para informar y generar respeto.

¿Usted considera que su labor es reconocida por su equipo de trabajo?

Si 60%

No 13%

No sabe 27%



El 60% de los participantes responden que “si” es reconocida su labor por su equipo de trabajo, por otra parte el 27% no saben, y un 13% consideran que no es reconocida su labor. Para un total del 100%.

¿De forma periódica el rector hace seguimiento del grado de cumplimiento de sus objetivos?

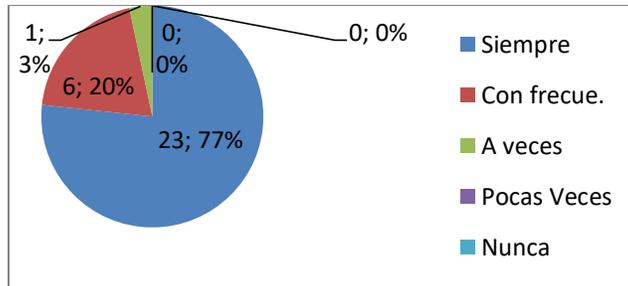
Siempre 77%

Con frecuencia 20%

A veces 3%

Pocas veces 0%

Nunca 0%



El 100% de los participantes el 77% responde que siempre el rector hace seguimientos al cumplimiento de sus objetivos.

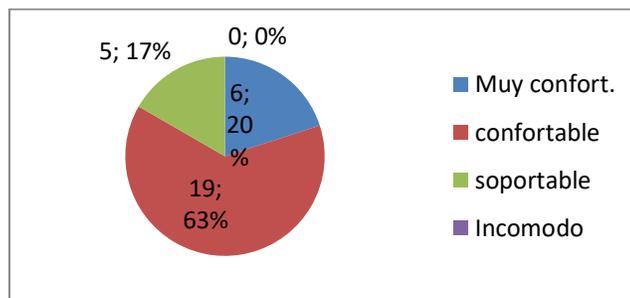
¿En relación con las condiciones físicas de su puesto de trabajo o salón de clases usted considera que este es?

Muy confort 20%

Confortable 63%

Soportable 17%

Incomodo 0%



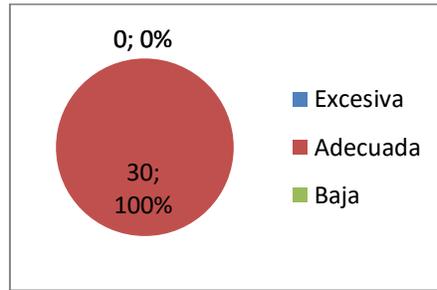
Del total de los participantes encuestados se encontró que el 63% considera que su puesto de trabajo es “confortable”, seguido de un 20% lo consideran muy confortable, y por ultimo el 17% considera que es soportable.

¿Usted calificaría su carga de trabajo habitual cómo?

Excesiva 0%

Adecuada 100%

Baja 0%

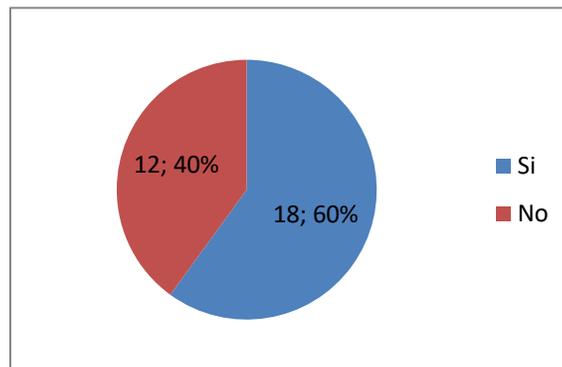


El 100% que representa a 30 participantes, respondieron que su carga de trabajo es adecuada.

¿Se siente bien remunerado según su labor?

Si 60%

No 40%



De un total de 100%, el 60% de los encuestados responden que “si” sienten que su labor esta bien remunerada.

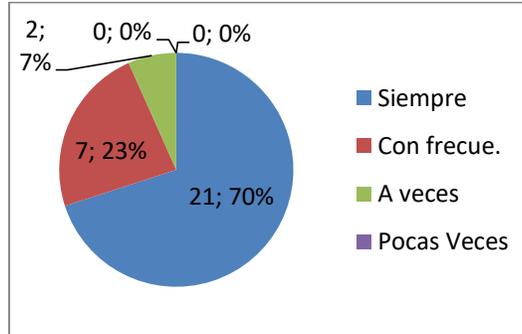
¿El director(a) del CEIR tiene una actitud abierta con respecto a sus puntos de vista?

Siempre 70%

Con frecuencia 23%

A veces 7%

Pocas veces 0%



Del 100% del total de los participantes, el 70% responden que siempre el Director tiene una actitud abierta con respecto a su punto de vista.

¿Cómo describiría el clima de trabajo con sus compañeros?

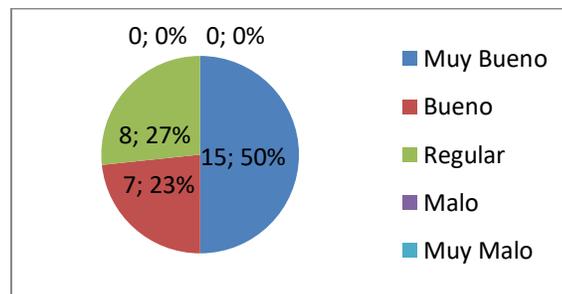
Muy bueno 50%

Bueno 23%

Regular 27%

Malo 0%

Muy malo 0%



El 50% del total de los encuestados que representa a 15 participantes responden que el clima organizacional con sus compañeros es “muy bueno”

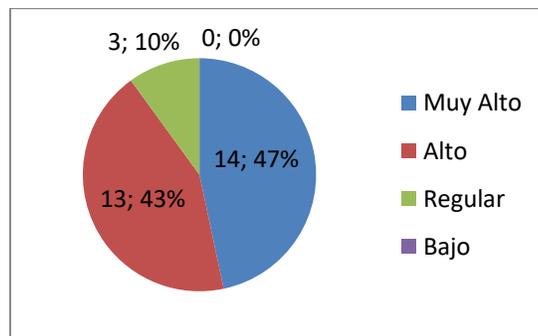
¿Cómo calificaría su nivel de satisfacción por trabajar en el CEIR?

Muy alto 47%

Alto 43%

Regular 10%

Bajo 0%



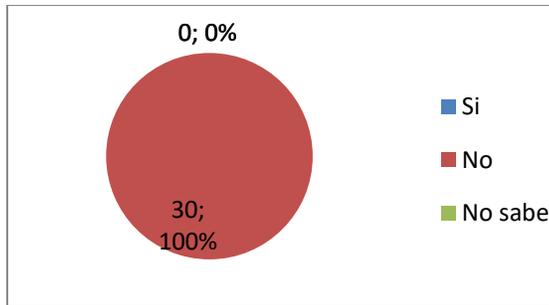
Del 100% de los encuestados, el 47% que representa un total de 14 participantes califica como “muy alto” su satisfacción por trabajar en el CEIR “

¿En el Centro existe Comité de Bienestar?

Si 0%

No 100%

No sabe 0%



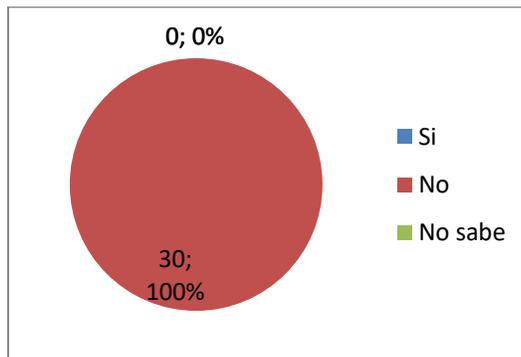
Del 100% de los participantes que corresponde a 30 encuestados, respondieron que “no” existe un comité de Bienestar en el CEIR.

¿Conoce usted la función de dichos comités?

Si 0%

No 100%

No sabe 0%



Del 100% de los participantes que corresponde a 30 encuestados, respondieron que “no” conocen un comité de Bienestar en el CEIR.

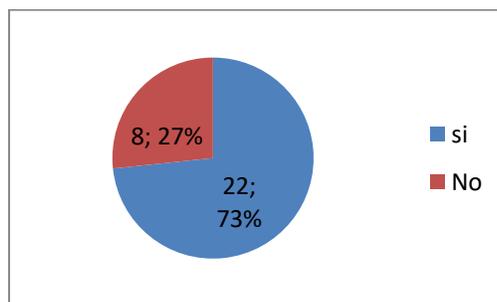
¿Cree usted que son eficaces los canales de comunicación entre el personal

administrativo y docente en relación a:

Veracidad y Claridad de la información:

Si 73%

No 27%

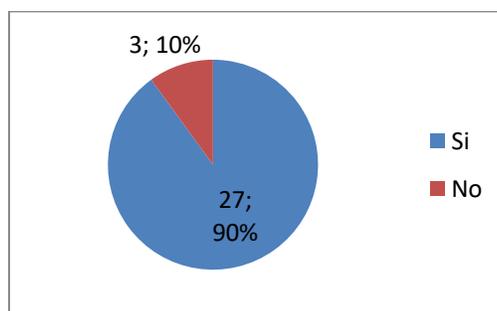


Del 100% de los participantes que corresponde a 30 encuestados, el 72% que pertenece a 22 encuestados respondieron que “si” son eficaces los canales de comunicación, dando veracidad y claridad de la informacion.

Cordialidad y amabilidad

Si 90%

No 10%



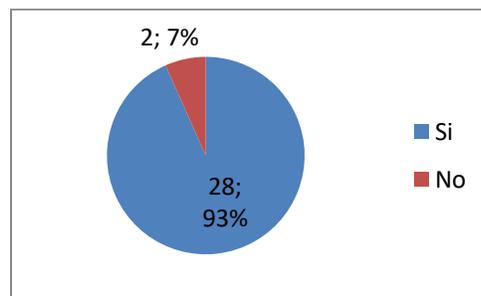
El 90% correspondiente a 27 participantes dan respuesta que “si” son eficaces los canales de comunicación dando cordialidad y amabilidad.

¿Considera usted que los servicios de fotocopiadora, Biblioteca, celaduría y aseo contribuyen a consolidar el clima organizacional de la Institución frente a:

¿Orientación a padres?

Si 93%

No 7%

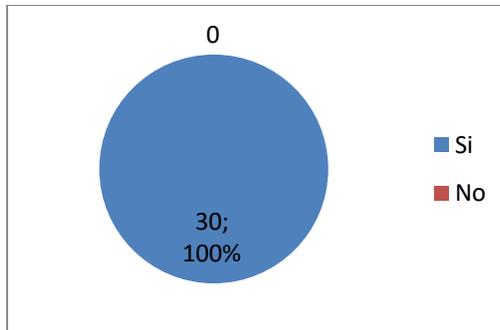


28 participantes que representan el 93%, respondieron “si”, frente al 7% que respondió “no”

¿Entrega de escenarios?

Si 100%

No 0%



Del 100% de los participantes que corresponde a 30 encuestados, respondieron que “si”, considerando que los escenarios contribuyen al clima organizacional.

FRAGMENTO DE LA ENTREVISTA

1. ¿Todo lo que hay que hacer está claro, porque se nos explica bien y oportunamente?
2. ¿Existe una buena comunicación entre las diferentes secciones y unidades que trabajan generalmente juntos?
3. ¿Los jefes entregan información a su personal respecto de su desempeño laboral?
4. ¿El Centro se caracteriza por una preocupación constante acerca del perfeccionamiento y capacitación del personal?

R1 1.

2. la comunicación es escasa.

3. si

4. si

R2 1. Si

2. Si

3. Si

4. Si

5. ¿El criterio básico para asignar tareas en este Centro es la capacidad de cada persona?

6. ¿En este Centro existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho?

7. ¿Aquí se nos motiva para decir lo que pensamos, aunque estemos en desacuerdo con nuestros jefes?

R1 1. No

2. En este centro se preocupan más por destacar en el buen trabajo, ya que, cuando una persona realiza un buen trabajo el centro en junto hace un buen trabajo

3. No, existe ese tipo de motivación

R2 5. El criterio básico para asignar las tareas es autonomía según la carga académica correspondiente a cada docente.

6. En este centro existe preocupación por llevar un excelente estándar de enseñanza acorde con la preparación de cada estudiante y generar el mejor proceso educativo.

7. en este centro, cada persona es autónoma para dar su punto de vista de acuerdo a la situación que se presente.

8. ¿En este Centro se nos mantiene informados sobre materias que deberíamos saber?

9. ¿La dirección de este Centro se preocupa por las personas, cómo se sienten y sus problemas?

10. ¿En algunas actividades en las que se me han solicitado participar, no he sabido exactamente quién era mi jefe?

R1 8. Por supuesto que si, se suele manejar la misma información.

9. si existe la preocupación del cuerpo directivo por cada uno de los miembros del centro, dado a que se ha evidenciado en múltiples eventualidades la hospitalidad por parte del director.

10. Si he sabido, ya que en todas las actividades el jefe es quien primero se manifiesta e inicia su inducción.

R2: 8. Si, en las semana de desarrollo.

9. si, en algunas ocasiones dependiendo del tipo de problema.

10. Si he sabido quien es mi jefe.

11.3.1. Análisis de datos

La no existencia del comité de bienestar laboral, la falta de estímulo a las labores realizadas y la marcada carencia de condiciones que ayuden a mejorar la infraestructura, condiciones propias de la zona rural del Municipio de Uribí, se convierten en un redundante panorama que requiere acciones por parte del mismo personal que labora en el Centro de Puerto Nuevo, para poder mitigar las condiciones desfavorables frente a la zona urbana.

El descontento frente a estas situaciones se ve reflejada en las respuestas que dieron los encuestados donde se puede apreciar también un anhelo por encontrar estrategias que vayan en pro de subsanar estas carencias.

11.4. Problemas Comunes a los Tres Centros

Del análisis de los datos obtenidos en las encuestas realizadas a los tres centros podemos ver que hay tres problemas que aparecen en conjunto en los tres centros:

Falta de infraestructura adecuada, así como deterioro de la ya existente

Carencia de estímulos a la labor desempeñada

Inexistencia de un comité de bienestar laboral

12. LA ENTREVISTA

12.1. CEIR Media Luna Jawouí

12.1.1. Metodología

Esta fase de la investigación se realizó con base en el método cualitativo con análisis de fenomenología, con la finalidad de revisar las dimensiones de clima organizacional y obtener información acerca de la percepción de los sujetos de estudio con el empleo de entrevista a profundidad a informantes claves para identificar las principales categorías del objeto de estudio.

A partir de las categorías de clima organizacional, resultado del análisis cualitativo, se realizó análisis cuantitativo con una fase descriptiva

12.1.2. Procedimiento

Después de aplicar la entrevista a cabalidad a seis personas fundamentales en la organización, comunicación y administración del Centro estudiado, se diseñó un cuestionario con las categorías resultado del análisis cualitativo. Luego se le aplicó la entrevista a 40 Docentes y 10 Administrativos, asimismo, el método de extracción fue un Análisis de componentes principales. Los ítems se agruparon solo en tres componentes entre los que predominan comunicación, administración del conflicto y estructura.

12.1.3. Análisis de la información

Para obtener datos comparables se estandarizaron los valores, para lo cual se realizó la valoración promedio de cada ítem, este resultado fue dividido por el total de los entrevistados para hallar el porcentaje de aceptación de cada componente analizado; totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo, ni en desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo.

12.1.4. Instrumento de percepción a docentes

La muestra utilizada para la medición de los datos es de 40 docentes entrevistados.

Tabla 4. Análisis de la información de docentes entrevistados

N/P	AFIRMACIONES	COMPONENTES		
		Comunicación	Admon del conflicto	Estructura
1	Todo lo que hay que hacer está claro, porque se nos explica bien y oportunamente	70%		30%
2	Existe una buena comunicación entre las diferentes secciones y unidades que trabajan generalmente juntos.	35%	20%	45%
3	Los Jefes entregan información a su personal respecto de su desempeño laboral.	70%		30%
4	El Centro se caracteriza por una preocupación constante acerca del perfeccionamiento y capacidad del personal.	35%		65%
5	El criterio básico para asignar tareas en este centro es la capacidad de cada persona.	75%		25%
6	En este Centro existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho.	45%	35%	20%
7	Aquí se nos motiva para decir lo que pensamos, aunque estemos en desacuerdo con nuestros jefes.	20%	40%	40%
8	En este Centro se nos mantiene informados sobre materias que deberíamos saber	50%	30%	20%
9	La dirección de este Centro se preocupa por las personas como se sienten y sus problemas	45%	30%	25%
10	En algunas actividades en las que me han solicitado participar, no he sabido exactamente quien era mi jefe.	50%		50%

Fuente: elaboración propia.

12.1.5. Instrumento de percepción al personal administrativo

La muestra utilizada para la medición de los datos es de 10 trabajadores entrevistados.

Tabla 5. Análisis de la información de personal administrativo

N/P	AFIRMACIONES	COMPONENTES		
		Comunicación	Admon del conflicto	Estructura
1	Todo lo que hay que hacer está claro, porque se nos explica bien y oportunamente	80%		20%
2	Existe una buena comunicación entre las diferentes secciones y unidades que trabajan generalmente juntos.	45%	10%	45%
3	Los Jefes entregan información a su personal respecto de su desempeño laboral.	80%		20%
4	El Centro se caracteriza por una preocupación constante acerca del perfeccionamiento y capacidad del personal.	40%		60%
5	El criterio básico para asignar tareas en este centro es la capacidad de cada persona.	60%		40%
6	En este Centro existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho.	50%	35%	15%
7	Aquí se nos motiva para decir lo que pensamos, aunque estemos en desacuerdo con nuestros jefes.	40%	40%	20%
8	En este Centro se nos mantiene informados sobre materias que deberíamos saber	50%	30%	20%
9	La dirección de este Centro se preocupa por las personas como se sienten y sus problemas	50%	30%	20%
10	En algunas actividades en las que me han solicitado participar, no he sabido exactamente quien era mi jefe.	40%		60%

Fuente: elaboración propia.

12.1.6. Análisis de la Información

El componente de comunicación tiene los valores porcentuales más altos en cuanto a la percepción tanto de personal Docente como administrativo, lo que nos indica que existen unos buenos canales de comunicación que a pesar de estar en una zona con dificultades en la cobertura de operadores de telefonía, la mayoría de docentes viven en la zona urbana y en esta época de pandemia las redes sociales nos han facilitado el trabajo y la adaptación a los medios tecnológicos ha sido buena, en cuanto a la calidad de la información que se entrega siempre ha habido una estructuración acorde al tamaño de la Institución y al Organigrama de esta, igualmente el componente de estructura nos indica que está claro la forma como se estructura la administración del Centro y no hay confusión frente al rol que desempeña cada quien en el

Centro, sin embargo el Centro carece de una caracterización de perfiles para la asignación de cargos; El manejo del conflicto se hace de una manera discreta y respetuosa, se trata de entablar dialogo con los directamente implicados y afectados; , se incentiva a trabajar en grupo, esto permite que los alumnos o docentes practiquen los valores, el convivir en armonía, de esta manera se regula las acciones emocionales que incita al conflicto.

Se hace necesaria la creación de los comités de evaluación y apoyo, la creación de estímulos al logro de metas y objetivos, y el estímulo a la implementación de estrategias de aprendizaje novedosas y con resultados cuantificables

Imagen 8. Conformación de comités de apoyo



Fuente: autor

13. CONFORMACIÓN COMITÉ DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA CEIR MEDIA

LUNA JAWOU

La conformación del comité se llevó a cabo en Uribí, la Guajira el 3 de mayo del 2021 con el acta no. 01 a las 9:00 a.m. en las instalaciones administrativas. Primeramente, se realiza una oración a Dios, posteriormente, una verificación de Quórum y aprobación del orden del día, más

adelante, una exposición del motivo de la conformación del consejo directivo, y, finalmente, se desarrollan los propósitos y análisis de los proyectos de la administración.

La oración fue dirigida por la coordinadora Yubirys González Paz se encarga de realizar la oración a Dios. Posterior a esto, la directora da un cordial saludo a los asistentes, se llama lista para la verificación del quórum, confirmado el quórum se procede a desarrollar la reunión. La directora Jackeline Rodríguez, presenta los motivos y la importancia de elegir los nuevos miembros de los Componente que conforman la gestión Directiva, Académico, Administrativo, Financiero Y Comunitario del Centro Etnoeducativo Integral Rural Media Luna Jawoú, ya que, este tomara las decisiones que afecten las decisiones que afecten el funcionamiento del centro Etnoeducativo, se integran con: la directora, padres de familia, el representante de los alumnos, que sean personas disponibles y que quieran la institución. También se hace una breve inducción sobre los reglamentos de los comités.

La gestión directiva orientada hacia la planeación estratégica, los sistemas de comunicación y el desarrollo del clima organizacional deben identificar los componentes de la gestión escolar: académico, administrativo, financiero y comunitario.

La Gestión directiva tiene el propósito de describir las prácticas como herramienta metodológica en el centro Etnoeducativo rural, así como identificar algunas recomendaciones para mejorar la calidad en las prácticas que se desarrollan en la gestión directiva, esto con el objetivo de realizar acciones de mejoramiento que permita a la institución optar por factores de calidad donde los estudiantes, tengan una educación pertinente y adecuada con respecto al medio donde viven.

Quienes conforman la gestión directiva, académica, administrativa financiera y comunitaria:

- Director – rector
- Coordinadores
- Representante de docentes
- Representante de estudiantes
- Representante de padres de familia
- Trabajador social – psicólogo

Quedando claro los puntos anteriores se proceden a la elección de los nuevos miembros del consejo directivo, quedando de la siguiente manera:

- Directora: Jackeline Rodríguez
- Coordinadores: Yubirys González Paz Claudibeth González
- Representante de los de la institución: María Inés Rojas y Carmen Rojas.
- Un representante de padres de familia: Yeikelis Solano
- Un representante de los estudiantes: Luis Romero
- Un representante del sector productivo: Diana Ipuana.
- Trabajadora Social: Ana Milena Colon

Propósitos y validos

La reunión se da por terminada con las palabras de compromiso de la directora de trabajar mancomunadamente con los miembros y representantes. Las personas que realizaron la reunión y firmaron fueron; Jackeline Rodríguez Amaya como directora, Yubirys González Paz como coordinador académico, Claudibet González como coordinador de disciplina, Jorge Sarmiento como representantes de los docentes, Francisco Zuleta como representante de los docentes,

Yeikelis Solano como representante de los padres de familia, Luis Romero como personero estudiantil y por último, Diana Ipuana como autoridad tradicional.

Imagen 9. Fotografías de la escogencia de la conformación comité de gestión administrativa CEIR Media Luna Jawoú.



Fuente: autor

14. Acciones de seguimiento a implementación de programa de bienestar laboral y acciones del comité de gestión administrativa

A continuación, se enumera cada una de las actividades desarrolladas para la implementación del programa de bienestar laboral y acciones del comité de gestión administrativa haciendo cumplimiento a los objetivos específicos estipulados para el desarrollo de este producto investigativo

- Construcción de aulas típicas que funcionan como aulas de clases
- Gestión y construcción de una cancha de futbol para los estudiantes
- Gestión y construcción de un comedor para los estudiantes

- Gestión y construcción de una placa huella vía media luna debido que cuando llueve este pedazo es intransitable
- Gestión y construcción de cuatro salas, un laboratorio, cuatro baños
- Capacitación semana institucional, currículo propio wayuu
- Concentración grupal, familia CEIR media luna Jawoú. Semana institucional.
- Manual de convivencia, tipos de faltas. Leves, grave, gravísimas.
- Taller pedagógico grupal en la semana institucional, CEIR media luna Jawoú.
- Gestión de unos kit escolares con el cerrejón
- Partidos de futbol de docentes con estudiantes
- Dia del maestro del CEIR media luna Jawoú
- Desarrollo de equipo directivo líder talento humano.
- Rendición de cuenta cada año

15. MEJORAMIENTO DEL AMBIENTE FISICO

Con la ejecución del proyecto: “El Bienestar Laboral y el Talento Humano en de los CEIR Media Luna Jawoú se beneficia toda la comunidad educativa; Como herramienta pedagógica.

15.1. Beneficiarios Directos

Los Docentes y Directivos Docentes, los cuales participarán en las jornadas de capacitación, recreación y desarrollo de sus proyectos de vida para fortalecer así el ambiente laboral, académico y el clima organizacional de los Centros, que redunde en el mejoramiento de las relaciones en sus esferas social, familiar y afectiva.

15.2. Beneficiarios Indirectos

Los beneficiarios indirectos son: los estudiantes, egresados y los padres de familia del CEIR Media Luna Jawouí, al igual que la comunidad circundante que verá en los Centros Etnoeducativos, un espacio donde reine un ambiente académico y laboral agradable que proyecte los valores de la solidaridad, la tolerancia, el respeto, el compromiso, el sentido de pertenencia y el amor al trabajo; lo cual invite a que está se convierta en un referente académico para la formación de sus hijos.

16. FASE 2 DE LA INVESTIGACIÓN- LA ENTREVISTA

16.1. CEIR JUYASIRAIN JORGE MARIO AGUAS MENCO

16.1.1. Metodología

Esta fase de la investigación se realizó con base en el método cualitativo con análisis de fenomenología, con la finalidad de revisar las dimensiones de clima organizacional y obtener información acerca de la percepción de los sujetos de estudio con el empleo de entrevista a profundidad a informantes claves para identificar las principales categorías del objeto de estudio.

A partir de las categorías de clima organizacional, resultado del análisis cualitativo, se realizó análisis cuantitativo con una fase descriptiva

16.1.2. Procedimiento

Después de aplicar la entrevista a cabalidad a seis personas fundamentales en la organización, comunicación y administración del Centro estudiado, se diseñó un cuestionario con las categorías resultado del análisis cualitativo. Luego se le aplicó la entrevista a 30 Docentes y 5 Administrativos.

Los ítems se agruparon solo en tres componentes entre los que predominan comunicación, administración del conflicto y estructura.

16.1.3. Análisis de la información

Para obtener datos comparables se estandarizaron los valores, para lo cual se realizó la valoración promedio de cada ítem, este resultado fue dividido por el total de los entrevistados para hallar el porcentaje de aceptación de cada componente analizado. Por medio de preguntas

como; Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, De acuerdo y Totalmente de acuerdo, se realiza una evaluación de la entrevista estructurada para este producto investigativo.

Tabla 6. Entrevista modelo

N/P	AFIRMACIONES	1	2	3	4	5
1	Todo lo que hay que hacer está claro, porque se nos explica bien y oportunamente					
2	Existe una buena comunicación entre las diferentes secciones y unidades que trabajan generalmente juntos.					
3	Los jefes entregan información a su personal respecto de su desempeño laboral					
4	El centro se caracteriza por una preocupación constante acerca del perfeccionamiento y capacitación del personal.					
5	El criterio básico para asignar tareas en este Centro es la capacidad de cada persona					
6	En este centro existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho					
7	Aquí se nos motivata para decir lo que pensamos, aunque estemos en desacuerdo con nuestros jefes.					
8	En este Centro se nos mantiene informados sobre materias que deberíamos saber.					
9	La dirección de este centro se preocupa por las personas, como se sienten y sus problemas.					
10	En algunas actividades en las que me han solicitado participar, no he sabido exactamente quien era mi jefe.					

Fuente: autores

Se igual forma se desarrolla la tabla 7 para identificar los componentes principales

Tabla 7. Formato por componentes Principales

N/P	AFIRMACIONES	COMPONENTES		
		Comunicación	Admon del conflicto	Estructura
1	Todo lo que hay que hacer está claro, porque se nos explica bien y oportunamente			
2	Existe una buena comunicación entre las diferentes secciones y unidades que trabajan generalmente juntos.			
3	Los Jefes entregan información a su personal respecto de su desempeño laboral.			
4	El Centro se caracteriza por una preocupación constante acerca del perfeccionamiento y capacidad del personal.			
5	El criterio básico para asignar tareas en este centro es la capacidad de cada persona.			
6	En este Centro existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho.			
7	Aquí se nos motiva para decir lo que pensamos, aunque estemos en desacuerdo con nuestros jefes.			
8	En este Centro se nos mantiene informados sobre materias que deberíamos saber			
9	La dirección de este Centro se preocupa por las personas como se sienten y sus problemas			
10	En algunas actividades en las que me han solicitado participar, no he sabido exactamente quien era mi jefe.			

Fuente: autor

16.1.3.1. Instrumento de percepción a docentes

Para el análisis y tabulación de esta encuesta se toma la población de 30 docentes.

Tabla 8. Formato encuesta docente

N/P	AFIRMACIONES	COMPONENTES		
		Comunicación	Admon del conflicto	Estructura
1	Todo lo que hay que hacer está claro, porque se nos explica bien y oportunamente	70%		30%
2	Existe una buena comunicación entre las diferentes secciones y unidades que trabajan generalmente juntos.	50%	20%	30%
3	Los Jefes entregan información a su personal respecto de su desempeño laboral.	80%		20%
4	El Centro se caracteriza por una preocupación constante acerca del perfeccionamiento y capacidad del personal.	45 %		55%
5	El criterio básico para asignar tareas en este centro es la capacidad de cada persona.	25%		75%
6	En este Centro existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho.	40%	35%	25%
7	Aquí se nos motiva para decir lo que pensamos, aunque estemos en desacuerdo con nuestros jefes.	25%	40%	35%
8	En este Centro se nos mantiene informados sobre materias que deberíamos saber	40%	30%	30%
9	La dirección de este Centro se preocupa por las personas como se sienten y sus problemas	30%	50%	20%
10	En algunas actividades en las que me han solicitado participar, no he sabido exactamente quien era mi jefe.	60%	20%	20%

Fuente: autor

16.1.3.2. Instrumento de percepción al personal administrativo

Para el análisis y tabulación de esta encuesta se toma la población de 5 trabajadores entrevistados.

Tabla 9. Formato encuesta personal administrativo

N/P	AFIRMACIONES	COMPONENTES		
		Comunicación	Admon del conflicto	Estructura
1	Todo lo que hay que hacer está claro, porque se nos explica bien y oportunamente	80%		20%
2	Existe una buena comunicación entre las diferentes secciones y unidades que trabajan generalmente juntos.	40%	10%	50%
3	Los Jefes entregan información a su personal respecto de su desempeño laboral.	80%		20%
4	El Centro se caracteriza por una preocupación constante acerca del perfeccionamiento y capacidad del personal.	45 %		55%
5	El criterio básico para asignar tareas en este centro es la capacidad de cada persona.	15%		85%
6	En este Centro existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho.	40%	35%	25%
7	Aquí se nos motiva para decir lo que pensamos, aunque estemos en desacuerdo con nuestros jefes.	35%	30%	35%
8	En este Centro se nos mantiene informados sobre materias que deberíamos saber	50%	30%	20%
9	La dirección de este Centro se preocupa por las personas como se sienten y sus problemas	30%	50%	20%
10	En algunas actividades en las que me han solicitado participar, no he sabido exactamente quien era mi jefe.	60%		40%

Fuente: autor

16.1.3.3. Análisis de la información

Como se puede observar el componente de comunicación tiene los valores porcentuales más altos en cuanto a la percepción tanto de personal Docente como administrativo, lo que nos indica que existen unos buenos canales de comunicación con información oportuna y pertinente, igualmente el componente de estructura nos indica que está claro la forma como se estructura la administración del Centro y no hay confusión frente al rol que desempeña cada quien en el Centro, sin embargo el Centro carece de un Organigrama que este a la vista de todos, ya que por ser centro nuevo apenas está adecuando las instalaciones administrativas; por otra parte el manejo del conflicto se hace de una manera democrática y participativa de la mejor manera se

trata de entablar dialogo con los directamente implicados y afectados; uno de los objetivos de la administración del Centro es crear la percepción de la familiaridad y el cariño con los que se abordan las diferencias en cuanto a ideologías y conceptos; sin embargo se hace necesario la creación de los comités de evaluación y apoyo, la creación de estímulos al logro de metas y objetivos, y el estímulo a la implementación de estrategias de aprendizaje novedosas y con resultados cuantificables.

17. COMITÉ DE GESTION ADMINISTRATIVA CEIR JORGE MARIO AGUAS MENCO

El comité de gestión administrativa nace como una necesidad de optimizar los recursos, apoyar la función del consejo directivo, analizar el contexto institucional e identificar y priorizar sus necesidades. Este comité está conformado por la directora, los directivos docentes (coordinadores), un representante del personal administrativo, dos representantes de los docentes, y un representante de los padres de familia.

17.1. Descripción de la gestión administrativa

La gestión Administrativa en el CEIR Juyasirain Jorge Mario Aguas Menco, se encarga de planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar los recursos físicos, logísticos, humanos, axiológicos y financieros requeridos en la prestación del servicio educativo. Esta hace que los procesos educativos, sean funcionales en la vida de los estudiantes, ya que imparte efectividad a los recursos humanos. Ayuda a obtener mejores productos, servicios y relaciones humanas.

17.1.1. Funciones del Comité

Tiene como finalidad asegurar el uso eficiente de los recursos institucionales, y requeridos para la prestación del servicio. En su gestión se conjugan los procesos de compras, para la adquisición y suministro de recursos. Infraestructura, para el mantenimiento y conservación de instalaciones y equipos y gestión del talento humano, respecto a la capacitación y retroalimentación al desempeño. Para lograrlo, desarrolla las siguientes actividades básicas:

- Identificación de necesidades de recursos
- Definición de presupuesto
- Efectuar compras y seguimiento a proveedores
- Actualizar y controlar inventario
- Definir plan de mantenimiento de instalaciones y equipos
- Ejecutar mantenimientos preventivos y correctivos
- Definir y ejecutar plan de capacitación
- Evaluar el desempeño del personal y retroalimentarle

17.1.2. Elección de los miembros del Comité de Gestión Administrativa

Se realiza en las dos primeras semanas del inicio del año lectivo mediante el mecanismo de elección popular por votación de la siguiente manera:

Los Integrantes elegidos para la Conformación del comité de gestión administrativa, del Ceir Jorge Mario Aguas Menco de Juyasirain:

- Director; Bertilda Dolores Almazo Pushaina.
- Directivos Docentes; Martha Monsalvo Almazo; Omar Pérez Parada.
- Representante del personal administrativo; Trabajadora Social, Nancy Palencia
- Representante de los docentes: Saíne Dayana González, Javier Palomino.
- Representante de los Padres de Familia; docente, Emelina Ipuana.

17.2. Acciones de seguimiento a implementación de programa de bienestar laboral y acciones del comité de gestión administrativa y financiera

Ante la necesidad de buscar estrategias y herramientas pedagógicas, en común acuerdo con la directora del centro Juyasirain y el comité de gestión administrativa en pleno, acordamos buscar apoyo en el SENA Llegando a la conclusión que lo mejor era emprender un proyecto de granja experimental, por lo que se estableció el contacto con la regional Fonseca-Guajira como centro especializado en agricultura y pecuario. Se hicieron encuentros en Fonseca.

Como directivo docente, tuve la oportunidad de viajar a dicho municipio, entrevistándome con el señor Asesor de Tutoría Camilo Mendoza. Quien nos brindó asesoría e insumos para iniciar una granja especializada en lácteos caprinos, piscicultura y pasto forrajeros. En la actualidad se han logrado avance en la producción de caprinos, tal como lo muestran las fotografías. Es necesario que toda la comunidad educativa en general se integre, para que este proyecto avance de manera significativa y que se haga efectiva la labor desarrollada por todos los involucrados.

También contamos con ayudas económicas por parte del señor Mark Matthew, quien presenta una página web sin ánimo de lucro, donde recibe ayudas de organizaciones, quien de manera

desinteresada proporciona ayuda a todo aquel que la necesite demostrando la necesidad que se genere en ese momento. También un grupo de compañeros realizan jornadas gastronómicas donde se recogen fondos para la adecuación de instalaciones en el centro, como es el caso de las baterías sanitarias y los estanques para la recolección de los peces para su producción y alimentación de caprinos y piscícolas.

18. CEIR PUERTO NUEVO

18.1. Metodología

Esta fase de la investigación se realizó con base en el método cualitativo con análisis de fenomenología, con la finalidad de revisar las dimensiones de clima organizacional y obtener información acerca de la percepción de los sujetos de estudio con el empleo de entrevista a profundidad a informantes claves para identificar las principales categorías del objeto de estudio.

A partir de las categorías de clima organizacional, resultado del análisis cualitativo, se realizó análisis cuantitativo con una fase descriptiva

18.2. Procedimiento

Después de aplicar la entrevista a cabalidad a seis personas fundamentales en la organización, comunicación y administración del Centro estudiado, se diseñó un cuestionario con las categorías resultado del análisis cualitativo. El CEIR tiene un total de 81 Docentes y 11 Administrativos, se tomó una muestra de 40 Docentes y 10 Administrativos para aplicar la entrevista.

18.3. Análisis de la información

Para obtener datos comparables se estandarizaron los valores, para lo cual se realizó la valoración promedio de cada ítem, este resultado fue dividido por el total de los entrevistados para hallar el porcentaje de aceptación de cada componente analizado; totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo, ni en desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo.

18.4. Instrumento de percepción a docentes

Tabla 10. Formato entrevista docentes

N/P	AFIRMACIONES	COMPONENTES		
		Comunicación	Admon del conflicto	Estructura
1	Todo lo que hay que hacer está claro, porque se nos explica bien y oportunamente	70%	10%	20%
2	Existe una buena comunicación entre las diferentes secciones y unidades que trabajan generalmente juntos.	40%	15%	45%
3	Los Jefes entregan información a su personal respecto de su desempeño laboral.	80%		20%
4	El Centro se caracteriza por una preocupación constante acerca del perfeccionamiento y capacidad del personal.	60%		40%
5	El criterio básico para asignar tareas en este centro es la capacidad de cada persona.	60%		40%
6	En este Centro existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho.	60%	20%	20%
7	Aquí se nos motiva para decir lo que pensamos, aunque estemos en desacuerdo con nuestros jefes.	45%	30%	25%
8	En este Centro se nos mantiene informados sobre materias que deberíamos saber	50%	30%	20%
9	La dirección de este Centro se preocupa por las personas como se sienten y sus problemas	40%	30%	30%
10	En algunas actividades en las que me han solicitado participar, no he sabido exactamente quien era mi jefe.	50%		50%

Fuente: autor

18.5. Instrumento de percepción al personal administrativo

Tabla 11. Formato entrevista personal administrativo

N/P	AFIRMACIONES	COMPONENTES		
		Comunicación	Admon del conflicto	Estructura
1	Todo lo que hay que hacer está claro, porque se nos explica bien y oportunamente	60%	20%	20%
2	Existe una buena comunicación entre las diferentes secciones y unidades que trabajan generalmente juntos.	35%	20%	45%
3	Los Jefes entregan información a su personal respecto de su desempeño laboral.	70%		30%
4	El Centro se caracteriza por una preocupación constante acerca del perfeccionamiento y capacidad del personal.	60%		40%
5	El criterio básico para asignar tareas en este centro es la capacidad de cada persona.	60%		40%
6	En este Centro existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho.	50%	30%	20%
7	Aquí se nos motiva para decir lo que pensamos, aunque estemos en desacuerdo con nuestros jefes.	50%	30%	20%
8	En este Centro se nos mantiene informados sobre materias que deberíamos saber	50%	30%	20%
9	La dirección de este Centro se preocupa por las personas como se sienten y sus problemas	40%	30%	30%
10	En algunas actividades en las que me han solicitado participar, no he sabido exactamente quien era mi jefe.	40%		60%

Fuente: autor

18.6. Análisis de la información

El componente de comunicación se destaca con valores porcentuales altos en cuanto a la percepción tanto de personal Docente como administrativo el componente de estructura nos indica que está claro la forma como se estructura la administración del Centro y no hay confusión frente al rol que desempeña cada quien, en el Centro, en cuanto al manejo del conflicto nuestro procedimiento lo resumimos de la siguiente manera:

Si se presenta un conflicto entre docentes o directivos docentes, los mecanismos de manejo y resolución son los siguientes:

- **Reglas de convivencia** aquí se establece unas normas de convivencia entre toda la comunidad educativa para prevención de conflictos.
- **El dialogo y la comunicación asertiva** en este proceso los implicados son citados a un proceso de dialogo. ya sea con o sin un mediador para superar el conveniente.
- **Intervención de la trabajadora** se procede a citación con la trabajadora social para que intervenga en el conflicto cuando los anteriores no han funcionado.
- **Se establece una relación armoniosa laboral** este mecanismo de acción es acordar y mantener entre los implicados una relación laboral y armoniosa dentro del plantel para no afectar el clima escolar.

Se hace necesaria la creación de los comités de evaluación y apoyo, la creación de estímulos al logro de metas y objetivos, y el estímulo a la implementación de estrategias de aprendizaje novedosas y con resultados cuantificables.

19. COMITÉ DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL CEIR PUERTO NUEVO

El comité del CEIR Puerto Nuevo, tiene la responsabilidad de dirigir técnica, pedagógica y administrativamente la labor del mismo y ejecutar las decisiones que adoptan el Concejo Directivo. Es una función relevante que se ocupa de lo relacionado a la planeación, dirección, orientación, programación, administración y supervisión de la educación dentro del centro.

Conformación del Comité de Gestión Administrativa del CEIR Puerto Nuevo; Rector, Diustin De Jesús Arregoces Pimienta; Directivos Docentes, Carlos Karol Nieves Pana, Norelvis Elena Peñalosa Bossio, Wilder Alfonso Murgas Castillo; Representante Del Personal Administrativo, Fátima Pana Marín; Representantes De Los Docentes, Yeiner Enrique Jiménez Epiayu y Nohemí Camaño; Representante De Los Padres De Familia; Cristina Uriana.

19.1. Funciones Del Comité

19.1.1. Rector

Dirigir la preparación del proyecto Etnoeducativo comunitario con la participación de los distintos integrantes de la comunidad educativa y aplicar las decisiones del gobierno escolar.

- Hacer acompañamiento y seguimiento al consejo directivo y el consejo académico del CEIR y coordinar con distintos órganos del gobierno escolar.
- Formular planes anuales de acción y de mejoramiento de calidad, y dirigir su ejecución.

- Integrar la comunidad educativa, el personal administrativo, de servicios, padres de familia y estudiantes.
- Liderar procesos, programas y proyectos en pro del mejoramiento de la calidad del servicio Etnoeducativo que ofrece el establecimiento.
- Participar en la definición de perfiles para la selección del personal docente.
- Acompañar en la evaluación anual de desempeño de los docentes y directivos.
- Proponer a los docentes que serán apoyados para recibir capacitación.
- Suministrar información oportuna a las entidades educativas respectivas.
- Responder por la calidad de la prestación del servicio en su institución.
- Rendir un informe al consejo directivo al menos cada seis meses.
- Administrar los recursos que por matriculas, pensiones, servicios prestados u otros incentivos se asignen, en los términos de ley.
- Publicar una vez al año en lugar público, a los estudiantes los horarios, áreas, docentes responsables e intensidad horaria del plan de estudios.
- Gestionar la solución de las necesidades de su establecimiento.
- Dirigir las reuniones de los padres de familia.

19.1.2. Directivos Docente

- Liderar, gestionar y apoyar el proceso académico y de disciplina de la institución.
- Apoyar al rector rural en la organización de la distribución de la carga académica y los horarios de los diferentes grados y sedes.
- Participar en el concejo académico y en los demás espacios en que se requiera.
- Apoyar al rector en la planeación y evaluación institucional.

- Organizar los asesores de grupo para que sean los ejecutores inmediatos de la administración de alumnos.
- Coordinar y apoyar acciones de integración de docentes alumnos, padres de familia y demás estamentos de la comunidad educativa.
- Establecer canales y mecanismos de comunicación.
- Coordinar acciones que permitan una buena disciplina en la Institución.
- Organizar y supervisar las acciones disciplinarias en general de la Institución.
- Supervisar la ejecución de las actividades de su cargo.
- Revisar periódicamente el desarrollo y ejecución de los Planes de áreas, preparadores, proyectos y actividades pedagógicas correspondientes.
- Llevar los registros, controles y seguimientos necesarios para la administración de profesores y alumnos.
- Administrar el personal a su cargo de acuerdo con las normas vigentes.
- Rendir periódicamente informe al Rector de la institución sobre las actividades de su cargo.
- Responder por el uso adecuado, mantenimiento y seguridad de los equipos y materiales confiados a su manejo.
- Cumplir las demás funciones que le sean asignadas de acuerdo con la naturaleza de su cargo.
- Colaborar en la organización y ejecución del proceso de matrícula.
- Elaborar la lista de alumnos para efectos docentes y administrativos.
- Mantener ordenada y actualizada la documentación de alumnos, personal docente y administrativo.

- Llevar los registros del servicio de los funcionarios de la institución.
- Colaborar con el rector en la elaboración de los informes estadísticos.
- Gestionar ante la secretaria de educación el registro de los libros reglamentarios,
- Organizar funcionalmente el archivo y elaborar las certificaciones que le sean solicitadas.
- Cumplir la jornada laboral legalmente establecida.
- Atender al público en el horario fijado.
- Responder por el uso adecuado, seguridad y mantenimiento de los equipos y materiales confiados a su manejo.
- Organizar y manejar el archivo de su oficina.
- Recibir clasificar y archivar la correspondencia y demás documentos que le sean confiados.
- Tomar dictados y realizar transcripciones mecanográficas.
- Cumplir las demás funciones que le sean asignadas de acuerdo con la naturaleza del cargo.

19.1.3. Representantes de los Docentes

- Mantener una buena relación interpersonal con los miembros de la comunidad educativa.
- Dirigir y orientar adecuadamente en los aspectos formativo, académico y en las diferentes actividades a los estudiantes para un mejor entendimiento y desempeño del mismo.
- Participar en la elaboración del planeamiento y programación de actividades del área respectiva.
- Programar y organizar las actividades de las áreas a su cargo, de acuerdo con los criterios establecidos en su planeamiento curricular.

- Dirigir y orientar las actividades de los alumnos para lograr el desarrollo de su personalidad, proporcionándoles orientación y ejemplo formativo.

19.2. Centro Etnoeducativo Integral Rural Puerto Nuevo

Para garantizar la comunicación asertiva y los lazos del buen clima laboral los directivos, administrativos y padres de familia. Realizaron un encuentro docente para celebrar el día del maestro. Programa de bienestar laboral en el centro Puerto Nuevo ha cumplido con cada una de las esferas en el programa de bienestar laboral

Se llevó a cabo capacitaciones para el mejoramiento del horizonte institucional, proyectar a futuro nuestro que hacer pedagógico, para nuestra vida personal y laboral.

20. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Realizar un análisis del clima Organizacional de los CEIR Media Luna Jawoú, CEIR

Juyasirain Jorge Mario Aguas Menco y CEIR Puerto Nuevo.

20.1. Cuadros comparativos después de ejecutadas encuestas y los instrumentos de percepción

20.1.1. La Encuesta

Tabla 12. Recopilación de la encuesta

Nombre del CEIR	Resultados Obtenidos	Similitudes	Diferencias
CEIR Media luna Jawoú	Posee buena planta Fisca, pero el mantenimiento por el deterioro del uso es muy deficiente, carece de material pedagógico que apoye la labor docente, no existen estrategias que motiven la labor del personal. En general hubo buena disposición para responder las preguntas	Falta adecuación y mantenimiento de la infraestructura. Carece de estímulos a la labor desempeñada. Inexistencia de comité de bienestar laboral..	Carece de agua potable. Incertidumbre en contrato de personal cada año lo que resta continuidad en los procesos. Ubicación en Zona rural muy alejada del casco urbano lo que dificulta muchos procesos
CEIR Juyasirain Jorge Mario Aguas Menco	Carece de infraestructura adecuada. Poca fluidez de comunicación entre el personal docente y administrativo. La antigüedad del personal ha hecho que la continuidad del personal contratado demuestre buen conocimiento de la estructura organizativa y	Falta adecuación y mantenimiento de la infraestructura. Carece de estímulos a la labor desempeñada. Inexistencia de comité de bienestar laboral..	Ubicación en zona rural cerca al casco urbano lo que da acceso al agua potable, El 90% de los docentes tienen una antigüedad de más de 4 años, lo que da continuidad a los procesos

	de los procesos. Carece de estímulos a la labor desempeñada.		
CEIR Puerto Nuevo	Carece de condiciones para el mejoramiento de infraestructura. Falta de estímulos a la labor docente.	Falta adecuación y mantenimiento de la infraestructura. Carece de estímulos a la labor desempeñada. Inexistencia de comité de bienestar laboral..	Carencia de condiciones para mantenimiento de la infraestructura, lo que obliga a los mismos docentes a buscar estrategias para mejorar su ambiente de trabajo con sus propios recursos. Posee una buena infraestructura física.

Fuente: autor

20.1.2. La Entrevista

Tabla 13. Recopilación entrevista

Nombre del CEIR	Resultados Obtenidos	Similitudes	Diferencias
CEIR Media luna Jawoú	El componente de comunicación obtuvo los valores más altos lo que demuestra que existen buenos canales de comunicación, sin embargo, el acceso a los canales tecnológicos se dificulta por la falta de infraestructura adecuada para esto. Posee una buena estructura organizativa y un buen organigrama visible para todos. No hay caracterización de perfiles para la asignación de cargos. El manejo de los conflictos se hace de una manera discreta entablando diálogo solo con los implicados.	Buenos canales de comunicación. Solución de conflictos con una estrategia propia. Carece de comité de evaluación y apoyo. Faltan estímulos al logro de metas y objetivos. Carece de estímulos a la implementación de estrategias de aprendizajes novedosas y cuantificables. Carece del comité de bienestar laboral	Estrategia de manejo de conflictos de una manera discreta y personalizada.

<p>CEIR Juyasirain Jorge Mario Aguas Menco</p>	<p>El componente de comunicación obtiene los porcentajes más altos lo que indica que existen buenos canales de comunicación, el acceso a la tecnología es común para todos por su cercanía con el casco urbano y a la infraestructura de comunicación del municipio. El CEIR como tal carece de organigrama a la vista de todos por lo que se dificulta al personal nuevo entender la estructura organizativa. Lleva un proceso lento en la adecuación de infraestructura. Maneja la solución de conflictos de una manera democrática y participativa creando la percepción de cariño y familiaridad.</p>	<p>Buenos canales de comunicación. Solución de conflictos con una estrategia propia. Carece de comité de evaluación y apoyo. Faltan estímulos al logro de metas y objetivos. Carece de estímulos a la implementación de estrategias de aprendizajes novedosas y cuantificables. Carece del comité de bienestar laboral</p>	<p>Estrategia de solución de conflictos de manera democrática y participativa</p>
<p>CEIR Puerto Nuevo</p>	<p>El componente de comunicación obtuvo los valores más altos lo que demuestra que existen buenos canales de comunicación, sin embargo, el acceso a los canales tecnológicos se dificulta por la falta de infraestructura eléctrica adecuada para esto. Posee una buena estructura organizativa y un buen organigrama visible para todos. La solución de conflictos se hace llevando un debido proceso que parte desde el manual de convivencia, el diálogo asertivo y la intervención de la oficina de trabajo social</p>	<p>Buenos canales de comunicación. Solución de conflictos con una estrategia propia. Carece de comité de evaluación y apoyo. Faltan estímulos al logro de metas y objetivos. Carece de estímulos a la implementación de estrategias de aprendizajes novedosas y cuantificables. Carece del comité de bienestar laboral</p>	<p>Estrategia de solución de conflictos con un debido proceso apoyado en el manual de convivencia.</p>

21. DISEÑO DE ESTRATEGIAS DE BIENESTAR LABORAL

21.1. IMPLEMENTACION DE UN PROGRAMA DE BIENESTRAR LABORAL EN LOS CEIR MEDIA LUNA JAWOÚ, JUYASIRAIN JORGE MARIO AGUAS MENCO Y CEIR PUERTO NUEVO- MUNICIPIO DE URIBIA LA GUAJIRA.

21.1.1. PRESENTACIÓN

Con grandes expectativas se presenta el Proyecto Bienestar Laboral para el Talento Humano de los CEIR Media Luna Jawoú, CEIR Juyasirain Jorge Mario Aguas Menco y CEIR Puerto Nuevo. El cual nace de la necesidad de aplicar los conocimientos teóricos – prácticos de la especialización en Gerencia Educativa y la necesidad de tener un plan de acción que fortalezca en este centro el talento humano que lleve a mejorar las relaciones de los docentes y directivos docentes en lo social, laboral, familiar y ocupacional para lograr la coherencia entre productividad y bienestar. Esta propuesta ha tenido presente las evaluaciones que el Ceir, ha hecho en cada una de sus gestiones: gestión directiva, gestión académica, gestión administrativa y financiera y gestión de la comunidad. Dentro de la gestión administrativa y financiera y en lo relacionado con el talento humano, se encontró algunas debilidades que merecen especial atención ya que con este proyecto se pretenden abordar; El proyecto de Bienestar Laboral para el Talento Humano de los CEIR Media Luna Jawoú, CEIR Juyasirain Jorge Mario Aguas Menco y CEIR Puerto Nuevo está diseñado para un año y consta de tres etapas; Identificar el clima organizacional y laboral del centro, diseñar el programa de bienestar laboral e implementar el plan de bienestar laboral.

El proyecto está dirigido en primer lugar a docentes y directivos docentes, pero también, será un beneficio para los/as estudiantes, egresados/as y padres y madres de familia como también personas del entorno del CEIR Juyasirain, que percibirán un ambiente favorable para vivir y fortalecer sus valores sociales, culturales, espirituales y su formación integral.

21.2. JUSTIFICACION

El Talento Humano es un tema de suma importancia que busca promover el desempeño eficiente del personal en la labor que realiza, pero no solamente se queda en esto, sino, que permite a cada una de estas personas hacerse competitivo, alcanzar sus metas, sus sueños y motivaciones individuales, familiares, para algunos/as también los comunitarios, e identificarse de una manera plena con su trabajo y desde allí aportar sus ideas, creatividad e innovación. En este tema del talento humano se integra el conocimiento, la experiencia, el interés, la vocación, la motivación, las actitudes, las aptitudes junto a un buen compromiso y liderazgo gerencial que permite ver un pasado, un presente y proyectarse hacia un futuro. En este orden de ideas, es apropiado dar una mirada a los CEIR Media Luna Jawoú, CEIR Juyasirain Jorge Mario Aguas Menco y CEIR Puerto Nuevo, y su necesidad de tener un programa de bienestar laboral que fortalezca el talento humano. Todos estos Centros están ubicados en la zona rural de Uribí, cuentan con un personal idóneo comprometido con los diferentes lineamientos del Plan Educativo Institucional y Comunitario. Tiene un personal que conoce su entorno enmarcado por la exclusión, la violencia y la falta de oportunidades para niños/as jóvenes y adultos. Son centros que está en continuo proceso de discernimiento, evaluación y de búsqueda de adquirir las mejores herramientas para responder a las necesidades educativas con una gestión directiva comprometida, desde una misión y visión clara y objetiva.

En las diferentes labores cotidianas de cada día como también en las diversas evaluaciones Institucionales en lo relacionado a la gestión Administrativa y Financiera se ha venido notando ciertas falencias en lo referente al talento humano que inciden en el ánimo, entusiasmo y compromiso de algunos docentes y directivos docentes en su desempeño laboral. Por esta razón surge la necesidad de un programa de Bienestar Laboral que trae como desafío la generación de

acciones y estrategias que dinamicen el compromiso por medio de estímulos y diversos espacios donde cada docente, directivo docente y personal de apoyo, pueda afianzar sus dones, talentos y cualidades; donde cada persona se sienta valorada, respetada y desde su libertad y amor por lo que realiza se apropie de su responsabilidad con un sentido organizacional y de desarrollo. Como resultado de este proyecto se espera la puesta en marcha de estrategias para mejorar la convivencia, el trabajo colaborativo, el respeto a cada persona y se perciba una notable mejoría ante la problemática encontrada en lo relacionado con el talento humano. De esta manera se plantea fortalecer los CEIR Media Luna Jawoú, CEIR Juyasirain Jorge Mario Aguas Menco y CEIR Puerto Nuevo, en lo relacionado con las prácticas saludables para una buena convivencia, amor y creatividad en la labor que cada docente, directivo docente y personal de apoyo realice, como también, el sentido de pertenencia e interés por la formación y autoformación.

21.3. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO

Con la ejecución del proyecto: “El Bienestar Laboral y el Talento Humano en de los CEIR Media Luna Jawoú, CEIR Juyasirain Jorge Mario Aguas Menco y CEIR Puerto Nuevo” se beneficia toda la comunidad educativa de los centros; Como herramienta pedagógica.

21.3.1. Beneficiarios Directos

Los Docentes y Directivos Docentes, los cuales participarán en las jornadas de capacitación, recreación y desarrollo de sus proyectos de vida para fortalecer así el ambiente laboral, académico y el clima organizacional de los Centros, que redunde en el mejoramiento de las relaciones en sus esferas social, familiar y afectiva.

21.3.2. Beneficiarios Indirectos

Los beneficiarios indirectos son: los estudiantes, egresados y los padres de familia de los CEIR Media Luna Jawoú, CEIR Juyasirain Jorge Mario Aguas Menco y CEIR Puerto Nuevo, al igual que la comunidad circundante que verá en los Centros Etnoeducativos, un espacio donde reine un ambiente académico y laboral agradable que proyecte los valores de la solidaridad, la tolerancia, el respeto, el compromiso, el sentido de pertenencia y el amor al trabajo; lo cual invite a que está se convierta en un referente académico para la formación de sus hijos.

21.4. OBJETIVOS

21.4.1. Objetivo general

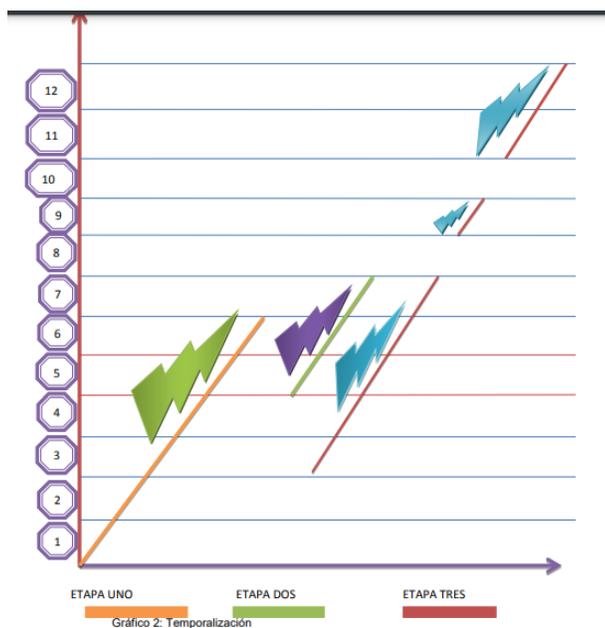
Implementar un programa de Bienestar Laboral de manera que se fortalezcan las relaciones interpersonales entre maestros y directivos docentes de los CEIR Media Luna Jawoú, CEIR Juyasirain Jorge Mario Aguas Menco y CEIR Puerto Nuevo, y se promueva un ambiente de trabajo adecuado y saludable.

21.4.2. Objetivos específicos

- Identificar el clima organizacional y laboral que se presenta en los CEIR Media Luna Jawoú, CEIR Juyasirain Jorge Mario Aguas Menco y CEIR Puerto Nuevo.
- Diseñar un programa de bienestar laboral para Docentes y Directivos Docentes que contribuya al mejoramiento del clima laboral, social y organizacional de los tres Centros Etnoeducativos.

21.5. TEMPORALIZACIÓN

Duración del proyecto: 12 meses. Su desarrollo se llevará a cabo desde el mes de Junio de 2020 hasta el mes de Junio del año 2021.



21.6. MARCO CONCEPTUAL

El clima organizacional y laboral en el contexto funcional del docente y del directivo docente desde el mismo nacimiento del hombre y su relación con el entorno y con los otros seres humanos se percibe su necesidad de sentirse bien, de resolver los conflictos que la convivencia podía generar y lograr en ciertos momentos ponerse de acuerdo para alcanzar las metas y poder subsistir. En la época feudal se protegía a los vasallos, pero con fines mercantilistas para ejercer una explotación sistemática, sin que ellos protestaran, sino que por el contrario estuvieran sumisos. A partir de la revolución francesa, donde se promulgaron los principios de igualdad, fraternidad y libertad se comienza a tener más en cuenta a la persona y se establecen algunos beneficios para los trabajadores, como el sistema de protección social. Con la llegada de la

revolución industrial y los cambios dados y a pesar de que los empleados continuaban siendo muy maltratados, empezaron a tener algunos pequeños beneficios. Después de la segunda guerra mundial, se presentaron grandes cambios en el mundo y en lo laboral podemos decir que se dio un gran giro, con los sindicatos, el establecimiento de la seguridad Social, los incentivos, la formación de los trabajadores, etc. Pero el gran cambio se dio en la época moderna y postmoderna cuando ya se empezó a hablar de programas o proyectos de bienestar laboral en las empresas y organizaciones y se reconoce la importancia del personal humano para el crecimiento de la empresa.

Partiendo de este gran paso se puede decir que el bienestar Laboral es un concepto muy amplio en el que influyen muchos factores, se fundamenta en una vida laboral bien organizada, con metas claras, con estímulos claros y amplios tanto en lo individual, como en profesional y social, donde haya un mínimo de estabilidad, tanto a nivel personal, como organizacional, que brinde seguridad al empleado. La gerencia de cualquier organización debe necesariamente promover, vigilar y controlar el bienestar laboral de sus empleados, sea cual sea la función que estos realicen, pues es su personal su mayor fuente de progreso, son el activo más eficaz y su mayor posibilidad de éxito.

De las políticas y los procedimientos que se implementen en el manejo del personal dependerá en gran parte el éxito de la organización de tal modo que puedan contribuir al logro de los objetivos y planes corporativos; además de que propiciará una adecuada cultura, se podrán reafirmar valores y se creará un buen clima organizacional y ayudará al logro de los objetivos y planes corporativos, a la vivencia de los valores institucionales y además se propiciará una adecuada cultura y un buen clima institucional. De aquí nace la importancia de establecer un programa de bienestar laboral acorde a las necesidades de los empleados, según afirma el

Ministerio de Educación Nacional de Colombia [MEN] (2010) que impacte en aspectos tanto biológicos, como psicosociales, espirituales y culturales. Se han de definir las áreas de intervención, tratando de responder a las necesidades y demandas de la población beneficiaria, en este caso, los empleados; pero además pensando en que haya un entorno laboral y empresarial bueno, que redunde en beneficio de la propia empresa u organización. Por tanto, la persona que gerencia debe ser una persona proactiva, ha de establecer en su organización un buen sistema o programa de bienestar laboral para todo su personal, que lleve los pasos necesarios para ser un programa acorde a las necesidades institucionales.

En Colombia en los últimos años se ha trabajado fuertemente en este aspecto, aunque no se puede desconocer que todavía falta caminar bastante; leyes como el Decreto 614 de 1984, por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional. También la Ley 100 de 1993, crea el sistema de seguridad social integral, el decreto 1567 de 1998, por el cual se establece el sistema de estímulos y bienestar. La Ley 909 de 2004 expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública. (MEN, 2010)

Todas estas leyes deben ser la base legal para establecer un programa de bienestar laboral, que ayude a la integración de las personas y permita consolidar su identificación con la organización. El proceso de bienestar laboral puede impactar positivamente la vida de las personas y de la organización, en cuanto a que, puede generar procesos de crecimiento no sólo en el CEIR educativo como tal, sino también en las personas que aportan su energía a la misma. En él se debe prestar una especial importancia a la parte de la salud de las personas, ya que, en estos tiempos modernos, los individuos, aunque tienen mayor calidad de vida en cuanto lo que ofrece la tecnología, es también cierto que sufren mucho más en su salud. El tema de bienestar laboral

es amplio y abarca demasiados aspectos, estos son algunos de ellos y proporcionan un bagaje amplio de conocimiento al respecto, se puede concluir que el Gerente de la organización está llamado a vivir en constante actualización de este tema tan trascendental para la buena marcha institucional.

Conocimiento de la realidad: Es muy necesario conocer la realidad política, económica, social, cultural de las familias, de la comunidad para saber entender y orientar el comportamiento de los/as estudiantes. De ahí la necesidad de realizar una buena labor a través de la Gestión de Comunidad. La planeación involucra tanto a directivos como a docentes; el docente debe tener la suficiente habilidad y competencia para planear su clase y su tiempo, así como tener alternativas para el desarrollo de su labor. No es por lo tanto una función exclusiva del directivo. Saber planear las actividades refleja un alto grado de organización que se verá reflejada en la labor diaria.

La función de la planeación que tiene como objetivo fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, estableciendo los principios que habrá de orientarlo, la secuencia de operaciones para realizarlo y las determinaciones de tiempo y números necesarios para su realización. Podemos considerar a la planeación como una función administrativa que permite la fijación de objetivos, políticas, procedimientos y programas para ejercer la acción planeada. En consecuencia, la planeación permite que las metas establecidas se logren alcanzar de manera eficaz. De ahí que la ejecución de lo planeado, está a cargo de todas las personas implicadas y no solamente de los directivos.

El trabajo en equipo Sin duda alguno, en una institución escolar o en cualquier tipo de organización, es sumamente importante saber trabajar en equipo, valorar las diferencias y

aprovechar los aportes personales de cada miembro. Utilizar la sinergia para alcanzar logros comunes y positivos.

Evaluar: Lo que no se evalúa no mejora. Esta característica ayuda a mejorar, a fortalecer lo bueno y a buscar estrategias para fortalecer aquellas cosas que están débiles. En el campo educativo este tema es muy amplio porque se evalúa directivos, docentes, personal administrativo, estudiantes, proyectos, el PEI, La ley General de la Educación en sus artículos 80-84 habla de la evaluación de la educación anual, exámenes periódicos para educadores, evaluación de directivos y docentes tanto estatales como privados y la evaluación institucional anual. Todo este elemento lleva a que la institución fortalezca su Plan de Mejoramiento y este así la institución en una mejora continua; la cual lógicamente debe presentar resultados positivos año tras año. Se habla sobre la importancia de la evaluación de los estudiantes e invita al maestro a fijarse más que en lo que no hizo bien, mirar aquellas cosas que sí realizó. El cuadernillo no.17 cómo elaborar un proyecto entre otros aspectos menciona la evaluación y lo que se debe tener presente a la hora de evaluar un proyecto: “independencia, verificabilidad, accesibilidad y relevancia”. características importantes que debe tener en cuenta el gerente educativo, más aún cuando se le pide la elaboración de proyectos de desarrollo para el fortalecimiento de su institución.

Estrategias para la permanencia.: Es muy importante desarrollar diversas estrategias que motive en niños/as y jóvenes el gusto por la formación, la investigación y el sentirse identificado/a con su Institución. Desarrollar en los estudiantes la cultura institucional y el sentido de pertenencia. Desafortunadamente hoy en día existen elementos externos a la institución que han conducido a la presencia de un alto índice de deserción en muchas de las instituciones escolares El artículo 96 de la Ley General de la Educación habla sobre la

permanencia en el establecimiento educativo: “El reglamento interno de la institución educativa establecerá las condiciones de permanencia del alumno en el plantel y el procedimiento en caso de exclusión”. Debe, por lo tanto, el Manual de Convivencia de las Instituciones educativas estar muy bien fundamentado en relación a Derechos y Deberes de los estudiantes para poder llegar a tomar una decisión de desescolarización de un estudiante.

El proyecto de vida: Es de gran importancia para toda la comunidad educativa en todas las etapas de la vida. Fortalecer y orientar el proyecto de vida no solo entre los estudiantes sino también entre los docentes, directivos y demás personal de la Institución. Se puede expresar que este tema del proyecto de vida reconoce la importancia que tiene para el ser humano la proyección hacia el futuro, para realizarse como tal” también dice que “Llegar al final de la vida satisfechos de haberla vivido plena y adecuadamente es una de las metas principales del ser humano. El proyecto de vida es una guía a seguir. Es plasmar los sueños, metas, utopías; es mirar la vida a corto, mediano y largo plazo.

El emprendimiento.: En este mundo globalizado es necesario tener docentes y estudiantes que estén capacitados para afrontar el mundo laboral desde sus destrezas y habilidades personales. La página Web del SENA, sobre este tema del emprendimiento expresa: La palabra emprendimiento proviene del francés entrepreneur (pionero), y se refiere a la capacidad, aptitud de una persona para generar cambios en su entorno y alcanzar una meta u objetivo mejorando sus ingresos. Estos cambios solo son posibles si realmente existe una proyección hacia el futuro y el rompimiento de muchos de los paradigmas que entorpecen el desarrollo social.

Equidad: Hoy en día pareciera difícil hablar de equidad, ya que cada uno la mira desde su contexto, sin embargo, es muy necesaria e importante. No todas las personas aportan de igual manera y en lo mismo, y no todas reciben lo mismo y de igual manera.

Inclusión: Es de gran importancia crear un clima donde todas y todos sean importantes valiosos/as y se sientan comprometidos/as en los diversos proyectos en bien de la Institución u organización. De ahí que las políticas de inclusión deben ser un elemento importante en los Proyectos Educativos.

La comunidad: Para que una Institución/ organización sea exitosa necesita de la participación, la responsabilidad y el compromiso de todas y todos. Las familias son parte fundamental de la formación de los/as niños/as, jóvenes. La familia está invitada a ser la primera escuela donde se practican los valores, donde se aprende a vivir en sociedad y la que prepara para esa otra experiencia que es la vida en la Institución. Baeza (2003, p. 8) argumenta que del compromiso y responsabilidad de los padres resulta el aprendizaje de los hijos.

La formación y Autoformación Tanto directivos como docentes, deben estar en un proceso de formación continuo. El avance de la sociedad va dejando rezagados a aquellos que se perpetúan en sus conocimientos básicos y que no se interesan por estar al tanto de los avances en el conocimiento científico. En este sentido en La ley General de la Educación, en el artículo 111 encontramos que: La formación de los educadores estará dirigida a su profesionalización, actualización, especialización y perfeccionamiento hasta los más altos niveles de posgrado.

La formación centrada en los estudiantes Lograr que cada estudiante se enamore de su proceso educativo, mantenga la esperanza, sueñe, cree, innove. Según Baeza (2003, p. 2) “una educación participativa que tiene como centro el aprendizaje autónomo de los alumnos y

alumnas. Que empodera a niños y niñas” y que sean individuos que se conviertan en líderes que impulsen el desarrollo político - económico de la sociedad.

La gestión y el buen uso de los recursos Se deben tener las competencias necesarias para planear un presupuesto acorde con las metas institucionales, se debe priorizar las necesidades. De igual manera tener la habilidad suficiente para presentar los informes de ingresos y egresos de forma correcta y de acuerdo a las normas vigentes. Así lo expresa en el artículo 182 la Ley General de Educación sobre el manejo del Fondo de servicios Docentes: En los establecimientos educativos estatales habrá un fondo de servicios docentes para atender los gastos distintos a salarios y prestaciones. El Consejo Directivo del establecimiento educativo administrará los recursos de estos fondos. El rector o director será el ordenador de gastos que apruebe el Consejo Directivo y responderá fiscalmente por el adecuado uso de los fondos.

21.7. METODOLOGÍA

El proyecto tendrá en cuenta una metodología de uso de procedimientos prácticos, los cuales permitirán interiorizar y profundizar aquellos conocimientos que son básicos para la sana convivencia y para la apropiación adecuada del Rol docente, partir de actividades prácticas permite que aspectos de tipo humano y comunicacional se mejoren institucionalmente para alcanzar las metas propuestas. Este proceso va acompañado de una profunda y constante crítica de tipo constructivo permitiendo la mejora continua, buscando que sea algo útil, y redunde en bien de las personas beneficiadas, favoreciendo además las prácticas pedagógicas y vivenciales de toda la comunidad educativa; en este proceso de “razonamiento Humano” generalmente se profundiza en la eficacia, el rendimiento, los fines, los medios, el método, y la praxeología nos permite alcanzar la satisfacción de nuestro quehacer aprovechando los mínimos recursos. Para el desarrollo del proyecto se han establecido tres etapas.

La primera etapa pretende elaborar un diagnóstico e identificar el clima organizacional de la institución beneficiaria. La información se recogerá a partir de una encuesta, su respectivo análisis y tabulación. Para la etapa 2, fundamentados en las necesidades de la institución y de acuerdo a los resultados arrojados por la encuesta, se procede a diseñar el programa de bienestar laboral docente, el cual se nutre además de las políticas, programas y proyectos gubernamentales para el bienestar del personal docente y administrativo de las instituciones educativas, en este caso específicamente, del CEIR Juyasirain Jorge Mario Aguas Menco. En la etapa 3, se busca implementar una práctica continua entre los Docentes y Directivos Docentes del centro, mediante: Socialización y realización de actividades, talleres y encuentros lúdicos, formación en temas importantes, encuentros de reflexión y mejoramiento continuo. A medida que se

implementan las diferentes actividades se hará seguimiento y acompañamiento, lo cual permitirá finalmente evaluar el proyecto.

Tabla 14. Plan de Acción

PLAN DE ACCION																	
Pregunta Problematicadora	Objetivo General	Objetivo Especifico	Estrategia	Actividad	¿Qué?	¿Cómo?	¿Dónde?	¿Quiénes?	Desde	Hasta							
¿Cuáles estrategias son las más adecuadas para mejorar el clima organizacional en los CEIR Media Luna Jawao, Juyasirain y Puerto Nuevo?	Realizar un análisis del clima organizacional en los Ceir Media luna Jawao, Juyasirain y Puerto Nuevo	Hacer un diagnóstico sobre el clima Organizacional en Nuestros Centros	Diseñar y aplicar instrumentos de analisis para medir el clima organizacional	Encuesta	Se realiza una encuesta con preguntas de respuesta Directa	Cuestionario de 15 preguntas	CEIR media Luna, Juyasirain y Puerto Nuevo	Estudiantes maestría que a la vez son directivos docentes de estos CEIR	04/10/20.	06/10/2020							
		Identificar el nivel de clima organizacional en su dimensión relaciones de nuestros centros según las perspectivas de los Docentes									Entrevista	Se hace una entrevista con un formato Diseñado con preguntas de Respuesta Breve	Formato de 10 Preguntas	CEIR media Luna, Juyasirain y Puerto Nuevo	Estudiantes maestría que a la vez son directivos docentes de estos CEIR	07/10/20.	09/10/2020
		Diseñar acciones que mejoren y fortalezcan el Clima Organizacional.									Crear el comité de Bienestar Laboral	Diseñar un documento con una propuesta de acciones que ayuden a crear un mejor clima laboral	Abordando tres ejes la esfera personal, socio-afectiva y personal	CEIR media Luna, Juyasirain y Puerto Nuevo	Estudiantes maestría que a la vez son directivos docentes de estos CEIR	07/02/21.	30/06/2021
			Conformar el Grupo de Gestión Administrativa	Elegir el Comité Mediante mecanismo de Elección Popular	Se conforma el comité de gestión Administrativa como órgano anexo al consejo directivo	Se convoca a Campaña para Conformar el comité como Instrumento de Gestión	CEIR media Luna, Juyasirain y Puerto Nuevo	Estudiantes maestría que a la vez son directivos docentes de estos CEIR	18/05/21.	31/05/2021							

Fuente: Autor

Tabla 15. Cronograma Diagnostico y tabulación

ETAPA 1. DIAGNÓSTICO Y TABULACIÓN	Mes											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A1. Encuesta para realizar un diagnostico del clima organizacional.												
A2. Tabulación de la encuesta y su respectivo análisis para elaborar el diagnostico y focalizar el problema.												
A3. Revisión de las políticas, programas y proyectos gubernamentales frente a los criterios públicos para el bienestar del personal docente y administrativo de las instituciones educativas.												

Fuente: autor

Tabla 16. Cronograma Diseño del programa de Bienestar laboral para docentes

ETAPA 2. Diseño del programa de bienestar laboral para Docentes y Directivos Docentes	Mes											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 4. Elaboración del cronograma y del plan de acción.												

Fuente: autor

Tabla 17. Cronograma de implementación periódica del bienestar laboral

ETAPA 3. Implementar periódicamente entre docentes y directivos docentes de la Institución Educativa el programa de Bienestar Laboral	Mes											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 5. Estímulo y motivación al personal docente y administrativo para participar en esta iniciativa de mejoramiento.												
A 6. Diseñar y aplicar herramientas para registrar el acompañamiento.												
A 7. Realizar encuentros de reflexión y mejoramiento continuo												
A 8. Presentar evidencias y registros de la sistematización												
A 9. Evaluación final del proyecto												

Fuente: autor

22. CONCLUSIONES

Este trabajo de investigación nos lleva a un referente de estudio sobre las condiciones en similitud donde se ejerce la labor educativa en la zona rural del Municipio de Uribí, el contexto es similar con pequeños diferenciadores que permiten de una u otra manera llegar a las mismas conclusiones, por lo que podemos puntualizar lo siguiente:

Las instituciones educativas deben diseñar estrategias o programas de bienestar laboral dado que, existen factores de riesgo que pueden afectar al recurso humano a corto, mediano y largo plazo puesto que inciden en el ejercicio, el buen manejo en la educación y los resultados obtenidos en los indicadores de pruebas externa.

El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los docentes de los colegios y escuelas del MEN durante el año 2021, lo cual indica que: sí se incrementa el nivel de percepción del clima organizacional mejorará el desempeño laboral en los docentes.

No se encontró relación entre las variables clima organizacional y las responsabilidades profesionales, por lo cual se concluye que factores como los principios, valores y creencias prevalecieron sobre la percepción de que el clima organizacional llegue a afectar, limitar o restringir las responsabilidades profesionales en sus funciones; por lo contrario, las dimensiones planificación de trabajo pedagógico y enseñanza-aprendizaje reflejaron una correlación positiva.

Es necesario fomentar acciones que vayan encaminadas a resolver El Clima Organizacional y Laboral en el Contexto Funcional del Docente y del Directivo Docente. Desde el mismo nacimiento del hombre y su relación con el entorno y con los otros seres humanos se percibe su

necesidad de sentirse bien, de resolver los conflictos que la convivencia podía generar y lograr en ciertos momentos ponerse de acuerdo para alcanzar las metas y poder subsistir.

Aplicar una evaluación de desempeño integral, es decir de todos los ángulos o grados; para poder visualizar de forma más directa cuales son los puntos críticos que afectan al desempeño de los docentes; y a su vez planificar programas de capacitación y evaluación constantes o periódicas, para así pretender la búsqueda de una educación de calidad.

Los programas de bienestar proporcionan un buen estímulo para el desarrollo personal y profesional de los docentes. El bienestar Laboral es un concepto muy amplio en el que influyen muchos factores, se fundamenta en una vida laboral bien organizada, con metas claras, con estímulos claros y amplios tanto en lo individual, como en profesional y social, donde haya un mínimo de estabilidad, tanto a nivel personal, como organizacional, que brinde seguridad al empleado. La gerencia de cualquier organización debe necesariamente promover, vigilar y controlar el Bienestar laboral de sus empleados, sea cual sea la función que estos realicen, pues es su personal su mayor fuente de progreso, son el activo más eficaz y su mayor posibilidad de éxito. De las políticas y los procedimientos que se implementen en el manejo del personal dependerá en gran parte el éxito de la organización de tal modo que puedan contribuir al logro de los objetivos y planes, además de que propiciará una adecuada cultura, se podrán reafirmar valores y se creará un buen clima organizacional que ayudará a la vivencia de los valores institucionales, además se propiciará una adecuada cultura y un buen clima institucional.

Implementar periódicamente entre docente y directivo docente del centro educativo el programa de bienestar laboral. La gestión del talento humano es una estrategia fundamental para el logro de los objetivos de una institución, ya que un factor diferenciador. Es el conocimiento,

las habilidades y las actitudes que posea su gente; mediante las recomendaciones propuestas se buscó principalmente proveer a los Centros Etnoeducativos de herramientas para el desarrollo de políticas de bienestar y calidad de vida laboral, orientadas a mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los trabajadores, el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia, así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, e identidad con el Centro Etnoeducativo.

Las conclusiones de bienestar laboral y calidad de vida se determinaron tomando como referencia los factores de clima laboral que de acuerdo a las encuestas y las entrevistas realizadas presentan debilidad. A través del desarrollo de este modelo de bienestar laboral, se logró identificar el nivel de satisfacción laboral y las necesidades individuales y familiares de los Docentes, Directivos docentes y personal administrativo que conforman los tres Centros Etnoeducativos, así como también entender más a fondo el papel que como gestores del Talento Humano debe desempeñar los directivos docentes en las Instituciones. Una labor importante es la de contribuir al mejoramiento continuo de la calidad de vida de los empleados y del ambiente laboral en dichas Instituciones, lo cual se traducirá en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Un compromiso primordial de los directivos docentes es el de promover una cultura organizacional propia, y motivar a su interiorización en cada uno de los integrantes de la Institución, esto es indispensable para generar espacios que permitan profundizar los principios de la Institución y valorar su inclusión en el actuar diario de los integrantes de la comunidad educativa. Los programas de Bienestar laboral son muy importantes para mejorar la calidad de vida de los empleados en cualquier organización, promueve la integración entre ellos y generan un buen clima Organizacional, además que afianza el sentido de pertenencia.

23. RECOMENDACIONES

Es necesario hacer autoevaluación institucional anual involucrando los programas de Bienestar laboral dentro de los parámetros a evaluar. Así como la evaluación de la gestión educativa y administrativa que derive en el cumplimiento de metas y apunte a verificar los verdaderos cambios en el horizonte institucional. La dualidad en la modalidad de vinculación al sistema educativo en el Municipio de Uribí donde convergen docentes nombrados o de nómina oficial y docentes contratados, previo estudio de insuficiencia docente para la atención de la población estudiantil del Municipio ha generado un clima tenso en las Instituciones oficiales tanto urbanas como rurales debido a los beneficios de unos y el detrimento de las condiciones laborales de otros. Esto muchas veces genera un descontento que se traduce en rivalidades y por ende un ambiente tenso de trabajo. Se considera que el estado colombiano en algún momento debe ser un poco más flexible y conscientes a la hora de establecer las reglas de juego en estas modalidades de contratación en el sector educativo para garantizar las mejores condiciones en la vinculación del personal y propiciar mejores índices de satisfacción traducidos en mejores resultados en calidad educativa. El Consejo directivo de las instituciones debe ser funcional y operante, no puede seguir siendo un órgano del gobierno escolar como requisito de ley solamente, debe ejercer su función de control y seguimiento a la gestión de los recursos de la Institución.

Es indispensable que el comité de gestión administrativa cumpla su función en el análisis y evaluación de necesidades y prioridades de cada Institución, gestionando y visibilizando tanto necesidades como proponiendo soluciones y buscando convenios interadministrativos que ayuden a mejorar las condiciones laborales y educativas de la comunidad en general en la que están inmersas las Instituciones.

24. PROYECCIONES DEL TRABAJO

En el desarrollo de este apartado de este producto investigativo se planteará las proyecciones de trabajo dentro de los CEIR anteriormente mencionados. Cabe resaltar que estas actividades se programan para desarrollarse en los próximos dos años, para la mejora de las condiciones laborales. Primeramente, se plantea desarrollar un plan de mejoramiento psicolaboral para mejorar las condiciones de percepción laboral.

ACTIVIDAD	INDICADORES	RECURSOS
Capacitación y Dinámica en Motivación Laboral.	mejora en la actitud laboral	Humanos: Psicólogo en formación, profesional en Psicología acompañante, Físicos: Instalaciones, equipo de cómputo, papelería.
Actividad de Armonización del espacio Físico	Con esta actividad se logra generar un ambiente de limpieza y orden en los espacios laborales	Humanos: Psicólogo en formación, profesional en Psicología acompañante, Físicos: Instalaciones, equipo de cómputo, papelería.
Pausa Activa.	Los docentes y administrativos desarrollan sus pausas activas por su parte	Humanos: Psicólogo en formación, profesional en Psicología acompañante, Físicos: Instalaciones, equipo de cómputo, papelería.
Capacitación sobre gratitud	Se aprende sobre las formas de ser gratos y como manifestarla	Humanos: Psicólogo en formación, profesional en Psicología acompañante, Físicos: Instalaciones, equipo de cómputo, papelería.
salida de campo	Se realiza una reunión para evaluar los puntos beneficiosos de esta actividad	Humanos: Psicólogo en formación, profesional en Psicología acompañante, Físicos: Instalaciones, equipo de cómputo, papelería.

Capacitación en Escucha Activa y Comunicación Asertiva.	Los docentes y administrativos manifiestan una comunicación más agradable hacia los demás	Humanos: Psicólogo en formación, profesional en Psicología acompañante, Físicos: Instalaciones, equipo de cómputo, papelería.
Capacitación sobre igualdad	Los docentes y administrativos adquieren nociones de igualdad de condiciones en ambientes y espacios laborales.	Humanos: Psicólogo en formación, profesional en Psicología acompañante, Físicos: Instalaciones, equipo de cómputo, papelería.
Capacitación y actividad sobre manejo de conflicto	Permite capacitarse para situaciones que ameriten el control emocional y la forma de como solucionar conflictos en ambientes laborales	Humanos: Psicólogo en formación, profesional en Psicología acompañante, Físicos: Instalaciones, equipo de cómputo, papelería.
Capacitación y Dinámica en Manejo del Estrés.	Los docentes y administrativos manejan sus emociones de una mejor manera	Humanos: Psicólogo en formación, profesional en Psicología acompañante, Físicos: Instalaciones, equipo de cómputo, papelería.
charla sobre promoción de cultura y responsabilidad social	se adquieren conocimientos en base a la cultura ciudadana y a objetivos de desarrollo sostenible	Humanos: Psicólogo en formación, profesional en Psicología acompañante, Físicos: Instalaciones, equipo de cómputo, papelería.
Capacitación y Dinámica en Manejo de Emociones.	Los docentes y administrativos aprenden a manejar sus emociones	Humanos: Psicólogo en formación, profesional en Psicología acompañante, Físicos: Instalaciones, equipo de cómputo, papelería.
Capacitación sobre estilo de vida saludables	Permite conocer más acerca de las condiciones que se puede cuidar el organismo	Humanos: Psicólogo en formación, profesional en Psicología acompañante, Físicos: Instalaciones, equipo de cómputo, papelería.
Capacitación y Dinámica en Manejo de Situaciones.	Los docentes y administrativos aprenden a manejar las situaciones que se les presentan en el día a día en su labor académica y laboral.	Humanos: Psicólogo en formación, profesional en Psicología acompañante, Físicos: Instalaciones, equipo de cómputo, papelería.

Manejo de redes sociales	se adentra al mundo de las redes sociales y permite conocer las ventajas y desventajas del uso de estas	Humanos: Psicólogo en formación, profesional en Psicología acompañante, Físicos: Instalaciones, equipo de cómputo, papelería.
Capacitación en Inteligencia Emocional.	Los docentes y administrativos aprende a manejar las emociones que se presentan en el día a día en su jornada laboral y las maneras de como mitigar o canalizar emociones	Humanos: Psicólogo en formación, profesional en Psicología acompañante, Físicos: Instalaciones, equipo de cómputo, papelería.
Capacitación sobre el miedo Laboral	Permite afrontar los desafíos que se presentan en el desarrollo de la vida profesional y ayuda a enfrentarlos de manera eficiente	Humanos: Psicólogo en formación, profesional en Psicología acompañante, Físicos: Instalaciones, equipo de cómputo, papelería.
Jornada de Salud y Bienestar Psicolaboral.	Los docentes y administrativos se ven beneficiados por ayudas que se brindan para mejorar las condiciones psi colabórales	Humanos: Psicólogo en formación, profesional en Psicología acompañante, Físicos: Instalaciones, equipo de cómputo, papelería.
Actividad de Reconocimiento Institucional	Permite premiar la labor de los docentes y personal administrativo que se destaca en el cumplimiento de sus labores	Humanos: Psicólogo en formación, profesional en Psicología acompañante, Físicos: Instalaciones, equipo de cómputo, papelería.
Evaluación preliminar (Post test) sobre aspectos psi colabórales.	Se evalúan cada una de las actividades desarrolladas anteriormente para analizar mejoras en las condiciones	Humanos: Psicólogo en formación, profesional en Psicología acompañante, Físicos: Instalaciones, equipo de cómputo, papelería.

Fuente: autor

BIBLIOGRAFÍA

- Abellán, L. (1994). El éxito organizacional fundado en la motivación.
- Arteaga, V. (2006). Tesis de Maestría "Grado de Relación entre Liderazgo, Relaciones Interpersonales y el Clima Organizacional Percibido por los Trabajadores de Institución Educativa Nacional "A" del Perú. Lima-Perú.
- Baeza, S. (2000). El Rol de la Familia en la Educación de los Hijos. Publicación Virtual de la Facultad de Psicología y Psicopedagogía de la USAL,3,1-11.
- Barley, S. & Kunda, G. (1992). "Estructura y diseño vs. lealtad y sentimiento: oleadas de ideologías racionales y normativas de control en el discurso gerencial", en: Tecnología Administrativa, v. IX, n. 20, p. 135-192.
- Brunet, A. (1992). Motivación Laboral.
- Caligiore, C. (2005). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso. R
- Chiang, M. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Madrid: Universidad Pontificia de Comillas.
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del talento humano. Bogotá: McGRAW-HILL.
- Chiavenato, I. (2009). Administración de los Recursos Humanos. México: Mc Graw Hill.
- Decreto 10 (2010). Gobernación de la Guajira. Gobierno de Colombia.
- Decreto 614 (1984). Gobierno de Colombia.
- Decreto 1567 (1998). Sistema de estímulos y bienestar. Gobierno de Colombia.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE] (2018). Población de la Guajira. Gobierno de Colombia.

Departamento de la Guajira (2020). Sociedad Geográfica de Colombia. Gobernación de la Guajira – Unidos por el cambio.

Etkin, G. (2007). Capital social y valores en la organización sustentable: el deber ser, poder hacer y la voluntad creativa. Buenos Aires: Granica.

Falcón Solís, E., Gómez Reyes, J. A., Medina Martínez, D., Pérez Sanmiguel, D. I., & Sánchez.

Gobernación de la Guajira (2020). Información general de La Guajira. Gobernación de la Guajira – Unidos por el cambio.

González, C. F. (2005). Clima organizacional en el aula.

García, V. & Medina, R. (2008). Organización y gobierno de centros educativos. Bogotá: Grupo Quinto Centenario.

Herzberg (s.f.). Teoría de los factores de Herzberg.

James, A. (1996). Administración. México: Prentice Hall Hispanoamericana.

Ley 100 (1993). Gobierno de Colombia.

Ley 115 (1994). Ley General de Educación. Educación para grupos étnicos. Gobierno de Colombia.

Ley 909 (2004). Regulación el empleo público. Gobierno de Colombia

Ley 182 (1994). Ley General de Educación sobre el manejo de fondo de servicios docente.

Litwin, S. & Stinger, G. (1998). Clima y comportamiento organizacional. México: Fondo de Cultura Económica.

Maslow (1991). La teoría de las buenas prácticas sociales enfocadas a la educación.

Ministerio de Educación Nacional de Colombia [MEN] (2010). Bienestar laboral. Gobierno de Colombia.

Mendoza Damas, M. (2012). Clima organizacional y rendimiento académico en estudiantes del tercero de secundaria en una institución educativa de ventanilla. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.

Ministerio de Educación (2021). Guía para diseño programa de bienestar laboral sector docente. Glosario Bienestar. Gobierno de Colombia.

Pulido, C. (2003). Clima organizacional. Lima: Athamor.

Montiel, J. (1997). Clima organizacional y motivación laboral caso: Asamblea Legislativa del Estado Zulia.

Resolución 15 (1984). Gobierno de Colombia.

Resolución 28 (1994). Gobierno de Colombia.

Toro, Y. (1985). Motivación Laboral: La clave del éxito empresarial.

Zevallos, L. (2007). Diseño de estrategias de motivación para mejorar el desarrollo institucional en la I.E. Al Aire Libre del Cercado de Arequipa

2007. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Lambayeque, Escuela de Posgrado.

Arequipa (Perú).

ANEXO

FORMATO DE LA ENCUESTA

Objetivo: La aplicación de este instrumento tiene como objetivo conocer las opiniones de la comunidad docente y administrativa del CEIR _____, para orientar estrategias y acciones que permitan, a la entidad educativa, trabajar en pro de un clima organizacional exitoso.

Gracias por su colaboración en el diligenciamiento de la presente encuesta.

De acuerdo con su experiencia, por favor responda las siguientes preguntas:

DOCENTE: PRIMARIA ____ SECUNDARIA ____ ADMINISTRATIVO ____
PERSONAL DE APOYO ____

1. ¿Usted recibe un estímulo adicional al salario devengado por su labor?

¿Cuál?

___ Si

___ No

___ No sabe

Justifique: _____

2. ¿El CEIR promueve la integración, coordinación y comunicación entre los docentes?

Siempre Con frecuencia A veces.

Justifique: _____

3. ¿Su Jefe Directo realiza reuniones para informar y generar confianza y respeto entre los miembros del equipo?

Siempre Con frecuencia A veces.

4. ¿Usted considera que su labor es reconocida por su equipo de trabajo?

Si No No sabe

Justifique:

5. ¿De forma periódica, el rector hace seguimiento del grado de cumplimiento de sus objetivos?

___ Siempre ___ Con frecuencia ___ A veces.

6. ¿En relación con las condiciones físicas de su puesto de trabajo o salón de clases (iluminación, temperatura, ventilación, espacio, volumen de ruidos, etc.) usted considera que este es?

___ Muy confortable ___ Confortable ___ Soportable
___ Incómodo.

Justifique: _____

7. ¿Usted calificaría su carga de trabajo habitual cómo?

___ Excesiva

___ Adecuada

___ Baja

Justifique: _____

8. ¿Se siente bien remunerado (a), según su labor

___ Muy bueno

___ Bueno

___ Regular

___ Malo

Muy malo

___ No lo sé

Justifique: _____

9. ¿El Director (a) del CEIR tiene una actitud abierta con respecto a sus puntos de vista?

___ Siempre

___ Con frecuencia

___ A veces

___ Pocas

veces

___ Nunca

10. ¿Cómo describiría el clima de trabajo con sus compañeros?

Muy bueno Bueno Regular Malo

Muy mal

No lo sé

Justifique: _____

—

11. ¿Cómo calificaría su nivel de satisfacción por trabajar en el CEIR?

Muy alto Alto Regular Bajo

12. ¿En el Centro existe comité de bienestar?

Si No No sabe.

13. ¿Conoce usted la función de dichos comités?

___ Si

___ No

___ No sabe

Justifique: _____

—

14 ¿Cree usted que son efectivos los canales de comunicación entre el personal administrativo y docentes? En relación a:

Veracidad y claridad de la información	SI__	No__
Cordialidad y Amabilidad	SI__	No__

15. ¿Considera usted que los servicios de fotocopiadora, biblioteca, celaduría y aseo contribuyen a consolidar el clima organizacional de la institución frente a?:

S N

Orientación a I_ O_

padres. - -

	S	N
Entrega de	I_	O_
escenarios.	-	-

Anexo 2

FORMATO DE LA ENTREVISTA

11. ¿Todo lo que hay que hacer está claro, porque se nos explica bien y oportunamente?
12. ¿Existe una buena comunicación entre las diferentes secciones y unidades que trabajan generalmente juntos?
13. ¿Los jefes entregan información a su personal respecto de su desempeño laboral?
14. ¿El Centro se caracteriza por una preocupación constante acerca del perfeccionamiento y capacitación del personal?
15. ¿El criterio básico para asignar tareas en este Centro es la capacidad de cada persona?
16. ¿En este Centro existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho?
17. ¿Aquí se nos motiva para decir lo que pensamos, aunque estemos en desacuerdo con nuestros jefes?
18. ¿En este Centro se nos mantiene informados sobre materias que deberíamos saber?
19. ¿La dirección de este Centro se preocupa por las personas, cómo se sienten y sus problemas?
20. ¿En algunas actividades en las que se me han solicitado participar, no he sabido exactamente quién era mi jefe?

**EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS DESARROLLO DEL PROGRAMA DE
BIENESTAR LABORAL
CEIR MEDIA LUNA JAWOU**



**CONSTRUCCION DE AULAS TIPICAS QUE FUNCIONAN COMO AULAS DE
CLASES**



GESTIÓN Y CONSTRUCCIÓN DE UNA CANCHA DE FUTBOL PARA LOS ESTUDIANTES



GESTIÓN Y CONSTRUCCIÓN DE UN COMEDOR PARA LOS ESTUDIANTES



**GESTIÓN Y CONSTRUCCIÓN DE UNA PLACA HUELLA VIA MEDIA LUNA
DEBIDO QUE CUANDO LLUEVE ESTE PEDAZO ES INTRANSITABLE**



**GESTIÓN Y CONSTRUCCIÓN DE CUATRO SALAS, UN LABORATORIO,
CUATRO BAÑOS**



CAPACITACIÓN SEMANA INSTITUCIONAL, CURRÍCULO PROPIO WAYUU



CONCENTRACIÓN GRUPAL, FAMILIA CEIR MEDIA LUNA JAWOU. SEMANA INSTITUCIONAL.



MANUAL DE CONVIVENCIA, TIPOS DE FALTAS. LEVES, GRAVE, GRAVÍSIMAS.



**TALLER PEDAGÓGICO GRUPAL EN LA SEMANA INSTITUCIONAL, CEIR
MEDIA LUNA JAWOU.**



GESTIÓN DE UNOS KIT ESCOLARES CON EL CERREJÓN



PARTIDOS DE FUTBOL DE DOCENTES CON ESTUDIANTES



DIA DEL MAESTRO DEL CEIR MEDIA LUNA JAWOÚ



EQUIPO DIRECTIVO LIDER TALENTO HUMANO.



RENDICIÓN DE CUENTA CADA AÑO



CANALES DE COMUNICACIÓN



EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS

ACCIONES DE SEGUIMIENTO A IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y ACCIONES DEL COMITÉ DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

CEIR JUYASIRAIN JORGE MARIO AGUAS MENCO.



Iniciación de la remodelación de la infraestructura física, CEIR Jorge Mario Aguas Menco.





Reunión interdisciplinaria.



**Adecuación y planificación de todas las Aulas Escolares del Ceir, Jorge Mario Aguas
Menco de Juyasirain.**





Remodelaciones del CEIR Jorge Mario aguas Menco, Juyasirain.



Culminación de la primera etapa de remodelación de la Infraestructura física, Ceir Jorge Mario Aguas Menco, de Juyasirain.

Culminacion del salon comunal, Ceir Jorge Mario Aguas Menco.



Reunion con Padres de Familia, Ceir Jorge Mario Aguas Menco de Juyasirain.



Reunion con la Directora Bertilda Almazo, y todos los miembros del Ceir, Jorge Mario Aguas Menco de Juyasirain.



Iniciacion de clases presenciales. Ceir Jorge Mario Aguas Menco.



Manejo de la granja experimental, Ceir Jorge Mario Aguas Menco.



Experimentacion Caprina, Ceir Jorge Mario Aguas Menco.



Pisciunas experimental Ceir, Jorge Mario Aguas Menco



**Tanque para aprovisionamiento de agua para el sostenimiento
De la granja experimental.**



**Construcción de baterías sanitaria escolar, y redes
de telecomunicación TICs. CEIR Jorge Mario Aguas Menco de Juyasirain.**



ACCIONES DE SEGUIMIENTO A IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y ACCIONES DEL COMITÉ DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

SENA REGIONAL FONSECA-GUAJIRA



Mark Matthews es la persona que organiza esta recaudación de fondos.

Imagine sending your son or daughter to school along with 1,300 of their classmates and there are no bathrooms. For this school in Colombia, where are my sister-in-law is a teacher, that is all they know. But we are about to make a difference!



So here is our plan. We are raising money to be able construct 4 bathrooms. I know that does not sound like much for more than 1000 children. But this is a goal we can reach quickly and perhaps add more in the future.

The estimated cost for this project is : \$1823

100% of your donation goes directly to the construction and completion of these bathrooms. The teachers at the school are doing their best to raise money as well. They are cooking and selling \$5 lunches

Campaña de Mark Matthews : The...

Donar

Compartir

The United States is almost unimaginable to these kids. Most of them do know about Disney World though! And they do understand that they have friends very far away that are going to try and make their school better. Thank you for your help and I am looking forward to posting pictures as the work progresses including the final day of completion!



Estadísticas sobre la recaudación de fondos

5 donantes	1 compartir	5 seguidores
----------------------	-----------------------	------------------------

Donar

Compartir

Acción comunitaria, para recoger fondos para mejoras del centro.



Centro Etnoeducativo Integral Rural Puerto Nuevo



Para motivar e incentivar la vocación de los docentes, se condecora a la mejor docente durante la emergencia sanitaria del covid-19, por su esfuerzo dedicación a la atención de niños y niñas en la zona rural.

Por su espíritu inquieto en el aula, se condecoro a los docentes que con responsabilidad y compromiso mantuvieron las ganas de vivir ese espíritu de estudio en los estudiantes del Ceir.



Participación de los docentes en la celebración del día del estudiante



Integración De danzas docentes-estudiantes para armonizar la buena comunicación



Fortalecer la buena comunicación con la comunidad educativa entre docentes padres de familia y estudiantes se realizó conversatorio sobre clima organizacional en el CEIR PUERTO.



Orientación a los procesos administrativos para mejorar en los procesos y componentes institucionales.

