

**PROPUESTA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL QUE INCIDA EN MEJORAR  
EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GUSTAVO  
MATAMOROS D' COSTA DE ARMENIA QUINDÍO**

**VICTOR MORA CARDONA  
ORLANDO SÁNCHEZ CORTÉS  
JOSÉ ISAAC ORTIZ CULMA  
MARTHA LUCIA GALLEGO PINEDA  
LUIS ALBERTO ARÉVALO NARANJO**

**ESPECIALIZACION EN GERENCIA EDUCATIVA CON ÉNFASIS EN  
GESTION DE PROYECTOS  
UNIVERSIDAD CATOLICA DE MANIZALES  
CENTRO UNIVERSITARIO DE INVESTIGACION Y EDUCACION ABIERTA Y A  
DISTANCIA  
MANIZALES, MARZO DE 2011**

**PROPUESTA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL QUE INCIDA EN MEJORAR  
EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GUSTAVO  
MATAMOROS D' COSTA DE ARMENIA QUINDÍO**

**VICTOR MORA CARDONA  
ORLANDO SÁNCHEZ CORTÉS  
JOSÉ ISAAC ORTIZ CULMA  
MARTHA LUCIA GALLEGO PINEDA  
LUIS ALBERTO ARÉVALO NARANJO**

**Trabajo de grado para optar el título de Especialista en Gerencia Educativa con Énfasis  
en Gestión de Proyectos**

**Presentado a: JOHN JORGE SANTAFÉ ZAPATA**

**ESPECIALIZACION EN GERENCIA EDUCATIVA CON ENFASIS EN GESTION DE  
PROYECTOS  
UNIVERSIDAD CATOLICA DE MANIZALES  
CENTRO UNIVERSITARIO DE INVESTIGACION Y EDUCACION ABIERTA Y A  
DISTANCIA  
MANIZALES, MARZO DE 2011**

**NOTA DE ACEPTACIÓN**

---

---

---

---

---

---

---

---

**FIRMA DEL PRESIDENTE DEL JURADO**

\_\_\_\_\_  
**FIRMA DEL JURADO**

\_\_\_\_\_  
**FIRMA DEL JURADO**

Armenia, Marzo de 2011

## **AGRADECIMIENTOS**

Los autores expresamos agradecimientos a nuestras familias, a los docentes, estudiantes, directivos y comunidad en general de nuestra institución educativa, que nos brindaron apoyo para llevar a cabo nuestra propuesta en aras de mejorar el ambiente escolar y por consiguiente obtener mejores resultados en el trabajo académico de nuestra institución.

## **DEDICATORIA**

Esta propuesta es dedicada a todas las instituciones educativas de Colombia que luchan para educar y algún día ver un país con mejores condiciones de vida.

## TABLA DE CONTENIDO

	<b>Pág.</b>
<b>RESUMEN ANALÍTICO DEL ESTUDIO (RAE)</b>	13
<b>INTRODUCCION</b>	15
<b>IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN</b>	17
<b>MISION</b>	17
<b>VISION</b>	17
<b>1. DESCRIPCION GENERAL</b>	18
1.1 Antecedentes	18
1.2 Análisis situacional	20
1.2.1 Ubicación geográfica	20
1.2.2 Talento humano	23
1.2.3 Encuesta a estudiantes	30
1.2.3.1 Análisis e interpretación de datos estadísticos	34
1.2.4 Encuesta a docentes	44
1.2.4.1 Análisis e interpretación de datos estadísticos	47
1.2.5 Conclusiones generales de las encuestas	60
1.3 Marco de referencia	63
1.3.1 Fundamento teórico	63
1.3.2 Fundamento legal	70

1.3.3	Fundamento conceptual	73
1.3.4	Fundamento contextual	75
1.4	Descripción del problema	81
1.5	Problema	82
<b>2.</b>	<b>JUSTIFICACION</b>	82
<b>3.</b>	<b>OBJETIVOS</b>	83
3.1	Objetivo general	83
3.1.1	Objetivos específicos	83
<b>4.</b>	<b>RELACIÓN DE LAS CATEGORIAS TEÓRICAS</b>	84
<b>5.</b>	<b>PROYECTOS DE INTERVENCION</b>	95
5.1	Nombre del Proyecto	95
5.2	Objetivo General	95
5.3	Productos del Proyecto	96
5.4	Beneficiarios del Proyecto	97
5.4.1	Beneficiarios Directos	97
5.5	Relaciones con otros Proyectos	98
5.6	Impactos del Proyecto	98
5.7	Breve Resumen del Proyecto	99
5.8	Presupuesto	100
5.9	Fuentes de Financiamiento	101
5.10	Marco Lógico Proyecto de Intervención	102
5.11	Evaluación	104
<b>6.</b>	<b>CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES</b>	105

<b>7. CONCLUSIONES</b>	107
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	109
<b>ANEXOS</b>	111



## LISTA DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
Tabla 1. Docentes	23
Tabla 2. Personal administrativo	26
Tabla 3. Servicios generales	26
Tabla 4. Grado escalafón docente	27
Tabla 5. Distribución porcentual del nivel académico docentes	28
Tabla 6. Directivos	29
Tabla 7. Encuesta a estudiantes y su análisis	30
Tabla 8. Encuesta para estudiantes – porcentajes	32
Tabla 9. Encuesta para docentes	44
Tabla 10. Encuesta para docentes – porcentajes	46
Tabla 11. Presupuesto	100

## LISTA DE GRAFICAS

	<b>Pág.</b>
Grafica 1. Grado escalafón docente	27
Grafica 2. Distribución porcentual del nivel académico docentes	28
Grafica 3. ¿Conoce usted La misión y visión de la institución?	34
Grafica 4. ¿Sabe cuál es el perfil del estudiante de la institución?	35
Grafica 5. ¿Existe un plan de inducción para estudiantes y educadores que llegan por primera vez a la institución?	36
Grafica 6. ¿Las decisiones que se toman a nivel institucional son democráticas?	36
Grafica 7. ¿Considera Usted que sus ideas son tenidas en cuenta por los docentes y directivos docentes?	37
Grafica 8. ¿Existen espacios en la institución que faciliten el desarrollo de sus actitudes y aptitudes?	37
Grafica 9. ¿La institución cuenta con un plan para mejorar la convivencia y manejo de conflictos?	38
Grafica 10. ¿El ambiente escolar de la institución propicia su desarrollo personal?	39
Grafica 11. ¿La institución cuenta con un plan de estímulos para estudiantes?	39
Grafica 12. ¿Existen una buena comunicación en el ámbito escolar?	40
Grafica 13. ¿Se fomenta en la institución el trabajo en equipo?	40
Grafica 14. ¿Sus profesores y directivos le tratan bien, con amabilidad?	41
Grafica 15. ¿Se fomenta el liderazgo en los estudiantes?	42
Grafica 16. ¿La institución gestiona proyectos que ayuden a mejorar el ambiente escolar?	42
Grafica 17. ¿Cree usted que el proceso de evaluación aplicado por los docentes de la institución es el adecuado para su formación personal y cognoscitiva?	43
Grafica 18. ¿Le gusta la institución educativa y se siente orgulloso de pertenecer a ella?	48
Grafica 19. ¿Se siente integrado en la Institución Educativa?	48

Grafica 20. ¿Considera Usted que tiene la suficiente autonomía en su trabajo?	49
Grafica 21. ¿Considera Usted que sus ideas son tenidas en cuenta por su jefe o superiores?	49
Grafica 22. ¿Su desempeño en la institución educativa está en relación con la experiencia que usted posee?	50
Grafica 23. ¿Su desempeño en la institución educativa está en relación con su formación académica?	51
Grafica 24. ¿Tiene la institución un plan de formación y capacitación docente?	51
Grafica 25. ¿Su desempeño en la institución educativa está lo suficientemente valorado?	52
Grafica 26. ¿Considera que tiene un entorno de amigos entre sus compañeros de trabajo?	53
Grafica 27. ¿Su jefe o superiores le tratan bien, con amabilidad?	53
Grafica 28. ¿Considera adecuado el nivel de exigencia por parte de sus superiores o jefe?	54
Grafica 29. ¿Considera que su jefe es comunicativo?	55
Grafica 30. ¿Considera usted que su jefe es justo?	55
Grafica 31. ¿Existe buena comunicación de arriba a abajo y en sentido contrario?	56
Grafica 32. ¿Las decisiones que se toman en la institución educativa son democráticas?	57
Grafica 33. ¿Tiene usted un cierto nivel de seguridad en su trabajo, de cara al futuro?	57
Grafica 34. ¿Existe en la institución educativa un plan de estímulos para estudiantes y docentes?	58
Grafica 35. ¿Se fomenta el liderazgo en los alumnos y docentes?	58
Grafica 36. ¿La institución gestiona proyectos que ayuden a mejorar el ambiente escolar?	59
Grafica 37. ¿Trabaja usted en equipo con sus compañeros?	60
Grafica 38. Estudiantes	60

## LISTA DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
Anexo A. Árbol de problemas	111
Anexo B. Árbol de objetivos	112
Anexo C. Encuesta para estudiantes	113
Anexo D. Encuesta para docentes	115
Anexo E. Mapa ubicación Institución Educativa	118

**RESUMEN ANALÍTICO DEL ESTUDIO (RAE)****DESCRIPCIÓN BIBLIOGRÁFICA**

**Tipo de documento:** TRABAJO DE GRADO.

**Tipo de Imprenta:** COMPUTADOR LETRA TIMES NEW ROMAN 12

**Nivel de circulación:** RESTRINGIDO

**Acceso al documento:** BIBLIOTECA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES

**Institución:** INSTITUCION EDUCATIVA GUSTAVO MATAMOROS D' COSTA

**Disciplina o área de conocimiento:** GERENCIA EDUCATIVA CON ENFASIS EN GESTION  
DE PROYECTOS

**Título:** PROPUESTA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL QUE INCIDA EN  
MEJORAR EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GUSTAVO  
MATAMOROS D' COSTA DE ARMENIA QUINDÍO

**Línea de estudio según categorías del macroproyecto:** DESARROLLO INSTITUCIONAL.

**Autores:**

Orlando Sánchez Cortés

José Isaac Ortiz Culma

Martha Lucia Gallego Pineda

Víctor Mora Cardona

Luis Alberto Arévalo Naranjo

**Palabras claves:**

EDUCACION, GERENCIA ESTRATEGICA, ESTUDIANTES, COMPETITIVIDAD,  
EMPRESA, SERVICIO, CALIDAD, TRABAJO EN EQUIPO, LIDERAZGO, TALENTO  
HUMANO, DEMOCRACIA, CLIMA ESCOLAR, COMUNICACION, CULTURA  
ORGANIZACIONAL, DESARROLLO ORGANIZACIONAL, GERENCIA EDUCATIVA,  
MARCO LOGICO.

## **INTRODUCCION**

Los enfoques modernos de gerencia han llevado a denominar el presente siglo, como una época de tendencia humanista en el que el manejo inteligente de los recursos humanos es fundamental para el desarrollo y sostenimiento de las organizaciones.

Hoy en día se reconoce al conocimiento como talento o capital humano y esto es tan así, que algunas instituciones educativas le dan gran importancia, como parte estratégica para la obtención de los logros que se proponen. A pesar de que el factor monetario es vital y pareciera el más importante, no es sino a través de la gente que se toman las decisiones sobre los recursos financieros y materiales de cualquier institución. Es a partir del recurso humano que se pueden competir dentro de un entorno globalizado, altamente competitivo, de transformaciones profundas, aceleradas y dinámicas.

Se exige un cambio radical en las creencias, costumbres y valores de las instituciones educativas, donde las personas deben asumir roles diferentes y adoptar una visión de mayor apertura y flexibilidad ante el cambio.

Analizando los resultados que arrojaron las encuestas, se notan que existen vacíos relacionados con la administración del talento humano que son importantes para que el clima laboral sea propicio para la consecución de mejores resultados.

Cada persona es un fenómeno sujeto a la influencia de muchas variables y entre ellas las diferencias en cuanto a aptitudes y patrones de comportamientos son muy diversos. Si las organizaciones se componen de personas, el estudio de las mismas, constituye el elemento básico para estudiar a las organizaciones y particularmente La Administración del Talento Humano.

Aunque en las instituciones educativas estatales es muy difícil de administrar el 100% el recurso humano, se pueden crear espacios que propicien el buen clima laboral para que los integrantes de la comunidad se sientan felices y se comprometan con los objetivos institucionales

Para el desarrollo del presente trabajo de grado, se utilizó la Investigación Acción cooperativa enfocada a estudiantes y profesores produciendo como resultado la identificación del problema, como es la inexistencia de un modelo gerencial del talento humano con causas como: Carencia de un gerente que gestione y promocióne el talento humano, inexistencia de trabajo en equipo y una comunicación inadecuada entre los estamentos; las cuales producen como consecuencia: el ejercicio de un liderazgo autoritario, la incompatibilidad entre las metas personales y las de equipo y detectar un ambiente laboral desfavorable, produciendo un bajo desempeño de los estamentos de la institución educativa, lo cual nos lleva a plantear una propuesta de intervención integral, que abarque los tres aspectos.



## **IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN**

### **MISION**

La Institución Educativa Gustavo Matamoros D'Costa busca formar personas competentes y autónomas, que interactúen con éxito en los diferentes campos donde se desempeñen para contribuir a la consolidación de una sociedad responsable, justa, honesta y tolerante.

### **VISION**

La Institución Educativa Gustavo Matamoros D'Costa de modalidad académica, para el año 2014 habrá formado en un ambiente de calidad y valores, seres humanos integrales con profundización en Tecnología e Informática, demostrando altos niveles de competencia en el campo laboral.

## **1. DESCRIPCION GENERAL**

### **1.1 Antecedentes**

#### **Reseña histórica**

En el año de 1977 empieza a funcionar nuestra institución, con el nombre de Centro Docente Nueva Libertad, en la caseta de acción comunal del barrio; la cual se creó mediante la reubicación del barrio de invasión La Vieja Libertad que estaba ubicado en predios de la carrilera del túnel de La Línea (Sector Galán). Ante la presencia de un gran número de infantes, urgidos de formación escolar, la Junta de Acción comunal hizo petición ante la Secretaria de Educación Departamental, para que nombrara docentes que atendieran esta demanda. Fue así como se nombro como primer director al Señor Jesús María Rodríguez y como seccionales: Yolanda pino, Rosalba Llanos, Jaime Caicedo y Raúl Ojeda.

Ante la dificultad locativa del centro educativo, se gestiono ante el comité de Cafeteros del Quindío, la construcción de una planta física acorde a las necesidades. Para tal efecto, se construyo en predios de la finca del Doctor Garay, quien dono el terreno.

En febrero de 1978 se inician labores en las nuevas instalaciones que constaban de 20 salones, una dirección y baterías sanitarias internas. Se aumenta la población estudiantil lo que

conllevo a la ampliación de la planta de profesores así: Jesús María Rodríguez (Director), Jaime Caicedo Bravo (Coordinador), 8 seccionales del plan Dalton y 24 docentes con grupo.

El preescolar inicia labores en el mes de marzo de 1981, bajo la dirección de la licenciada Aleyda Alarcón, con una cobertura de 17 alumnos. En la actualidad hay tres grupos de este nivel.

En el año de 1984, empezó a funcionar el restaurante escolar, siendo su primera administradora la señora Marleny Aguirre. Este servicio se considera de gran ayuda para una población de escasos recursos económicos, como es el sector.

A partir de marzo de 1985, empieza a funcionar en la misma planta física el Colegio Nocturno General Gustavo Matamoros D'costa.

En Febrero de 1985, por exigencia de la Ley General de Educación se fusiono el Colegio diurno con el nocturno, con el nombre de Gustavo Matamoros D'Costa y como rector Juan de Jesús Caro Castellanos. Ese mismo año nace la básica completa iniciando con el grado Sexto y completando el ciclo en el año 1998 con la primera promoción del grado noveno.

Se presenta la necesidad de ampliar la planta física, por lo cual, se construyo en la parte posterior del colegio tres aulas en un solo nivel, para ser utilizadas como: Sala múltiple, sala de profesores y orientación y aula de apoyo.

A partir del primer semestre de 1998, el colegio fue seleccionado como integrador (a nivel de problemas de aprendizaje). Para este cargo fue nombrada la Licenciada Myriam Colmenares.

A raíz del movimiento telúrico del 25 de Enero de 1999, el FOREC asume la obligación de la reconstrucción del colegio y de nuevos espacios utilizados como: tienda escolar en el primer nivel y en el segundo nivel un laboratorio de ciencias y una sala de sistemas...

El 16 de Mayo del 2005 fue nombrada como nueva rectora la Magíster María Consuelo Ocampo Correa, ante el traslado del anterior rector.

## **1.2 Análisis situacional**

### **DIAGNOSTICO**

#### ***1.2.1 Ubicación geográfica***

La Institución Educativa Gustavo Matamoros D'Costa, está ubicada en la zona urbana de la ciudad de Armenia, en el sector suroccidental entre los barrios la Nueva Libertad y Montevideo, en la margen izquierda del primero de estos, bajando hacia el sector Villa Liliana; haciendo parte de la comuna 5, manzana 4 # 17 del barrio La Nueva Libertad.

*Propuesta para la administración del talento humano*

La institución atiende a la población educativa de este conglomerado social conformada por doce barrios: La Nueva Libertad, Montevideo, Villaliliana, La Unión, 7 de Agosto, Monte prado, Nuevo Recreo, El Silencio, Primero de Mayo, Kennedy, La Margaritas Y TCC.



**Ilustración: 01**

**Ubicación:**

**Departamento:** Quindío

**Municipio:** Armenia

**Comuna:** No 5

**Barrio:** La Nueva Libertad

**Dirección:** Manzana 4 No 17

**Teléfono:** 7403063-7406146

**E-mail:** iematamorosdc@gmail.com

**Página WEB:** Gustavomatamoros.edu .co

*Propuesta para la administración del talento humano*

**Número de Identificación DANE:** 163001002127

**NIT:** No 8001004663-7

**Código ante el ICFES:** No 044693

**Resolución de aprobación:** 0336 de abril 16 del 2004

Resolución 1885 de octubre 13 del 2006

**Propietario:** Municipio de Armenia

**Jornadas:**

Mañana-Tarde – Sabatino

**Énfasis:** En tecnología e informática y académico

**Carácter:** mixto

**Naturaleza:** Oficial

**Niveles que ofrece:** Preescolar, básica y media.

**Escritura pública:**

**No de directivos:** 3

**No de docentes:** 46

**No de administrativos:** 8

**No de estudiantes:** 1450

**No de aulas:** 20

**Baterías sanitarias:** 6

Biblioteca

Sala de orientación

Cuarto de educación física

*Propuesta para la administración del talento humano*

Restaurante escolar

Cafetería

Cruz roja

Coordinación

Sala de tecnología

Sala de informática

Laboratorio de ciencias básicas

Rectoría

Secretaría

Almacén

Cancha múltiple

Zonas de recreación y descanso

**1.2.2 Talento humano**

Tabla 1. Docentes

<b>NOMBRE DEL DOCENTE</b>	<b>NIVEL ACADEMICO</b>	<b>GRADO ESCALAFON</b>	<b>DESEMPEÑO</b>
MARIA CONSUELO OCAMPO CORREA	Magíster Administración de la Educación	14	Rector
JOSE LEOBARDO CASTRO LONDOÑO	Licenciado Matemáticas. Especialización Pedagogía Valores	14	Matemáticas
JOSE ISAAC ORTIZ CULMA	Licenciado Ciencias Sociales. Especialización Metodología de la enseñanza de la geografía	13	Ciencias sociales

LUZ ALEYDA ALARCON DE BUSTOS	Licenciada en física. Especialización dificultades del aprendizaje.	14	Matemáticas y Física
MARTHA LUCIA GALLEGO PINEDA	Licenciada en Biología y química Especialista Educación Ambiental.	13	Ciencias naturales y Química
ORIS PERDOMO PRIETO	Licenciada Español y literatura. Esp. Pedagogía en Valores	14	Lengua Castellana
ANA ROSA ARANZAZU RIVAS	Licenciada psicopedagogía y Teología superior. Esp. Pedagogía en valores.	13	Religión y Ética
ORLANDO SANCHEZ CORTEZ	Licenciado en Ciencias sociales	13	Ciencias sociales
MARIA LUCERO HORTUA	Licenciada en Lenguas Moderna, Esp. Desarrollo del pensamiento	14	Inglés
MARTHA ROCIO RODRIGUEZ	Licenciada en psicopedagogía. Esp. En el Desarrollo del pensamiento	14	Básica primaria
SILVIA GUZMAN RODAS	Licenciada en psicopedagogía. Esp. En el Desarrollo del pensamiento	13	Básica Primaria
SARA NORA CASTAÑO	Licenciada Preescolar. Esp. Gerencia institucional	13	Preescolar
RUTH PERILLA LOPEZ	Licenciada en Lingüística	12	Lengua Castellana
CARLOS HUMBERTO PERDOMO	Licenciado en Español y Literatura. Esp. Artes Escénicas	9	Lengua Castellana
LUZ DELLY AREVALO	Licenciada Básica primaria	8	Básica Primaria
MARIA DOLORES PERILLA LOPEZ	Licenciada ciencias Sociales. Esp. Orientación Escolar	14	Ciencias Sociales
TERESA OROZCO GALEANO	Licenciada Psicopedagogía. Esp. Orientación Escolar	14	Básica primaria
GLORIA INES PALOMINO	Licenciada Básica primaria. Esp. Desarrollo del pensamiento Infantil	14	Básica Primaria



LEONARDO LOZANO ECHEVERRY	Licenciado en Tecnología educativa y Esp. Computación para la docencia.	14	Coordinador
ALBA LUCIA GIRALDO LONDOÑO	Licenciada Básica Primaria Esp. Desarrollo del pensamiento Infantil	13	Básica Primaria
NORALBA MENDEZ	Normalista	8	Básica Primaria
MARGARITA PERILLA LOPEZ	Licenciada Básica Primaria. Esp. Orientación Escolar	14	Lengua Castellana
AMPARO SEGOVIA	Licenciada Básica primaria. Esp. Educación Sexual	12	Lengua Castellana
ANGELICA MARIA MORENO	Licenciada Matemáticas	2 <sup>a</sup>	Matemáticas
WILL YESID LOPEZ	Licenciado filosofía	2 <sup>a</sup>	Filosofía y ciencias sociales
LUZ AMANDA SANCHEZ CORTEZ	Licenciada en Educación Preescolar	2 <sup>a</sup>	Preescolar
LUISA FERNANDA TAPASCO GARAY	Licenciada Lenguas Modernas	2 <sup>a</sup>	Inglés
WALTER ANCIZAR BETANCOURTH ZAMORA	Licenciado Tecnología Educativa	2 <sup>a</sup>	Básica Primaria
JOSE ALBERTO LUNA MORA	Licenciado Biología y Ed. Ambiental	2 <sup>a</sup>	Biología
BLANCA CECILIA ARIAS	Licenciada Psicopedagogía. Esp. Edumática	12	Básica primaria
MARTHA CECILIA VARGAS	Licenciada Pedagogía Reeducativa	2 <sup>a</sup>	Aula de apoyo
FERNANDO ALFONSO OROZCO	Licenciado Biología y Química. Esp. Educación personalizada	12	Ciencias Naturales
RICARDO JAVIER VICTORIA RAVE	Licenciado en Educación física Recreación y Deportes	2 <sup>a</sup>	Educación Física
EDUARDO ALONSO HENAO ARROYAVE	Licenciado Matemáticas y computación	11	Coordinador
ALBA MARIEN LOPEZ	Licenciada Matemáticas y	2 <sup>a</sup>	Matemáticas

JARAMILLO	Computación		
AMPARO CUBILLOS GARCIA	Licenciada Lingüística y Literatura	2 <sup>a</sup>	Lengua Castellana
PAULA MILENA JARAMILLO HIDALGO	Normalista Superior	1 <sup>a</sup>	Básica Primaria
RICHAR JONATHAN ALVAREZ GARCIA	Normalista Superior	1 <sup>a</sup>	Básica Primaria
GLADYS GIRALDO OCAMPO	lic. En tecnología Educativa.	2 <sup>a</sup>	Sociales

Tabla 2. Personal Administrativo

<b>NOMBRE</b>	<b>CARGO</b>
TATIANA VILLA RAMIREZ	Auxiliar Administrativo(Bachiller)
LUZ ADRIANA ACEVEDO	Secretaria(Bachiller)
DOLLY RAMIREZ JIMENEZ	Secretaria(Bachiller)
EDILMA PERILLA LOPEZ	Bibliotecaria (Lic. Ciencia de la información y la Documentación en Bibliotecología.

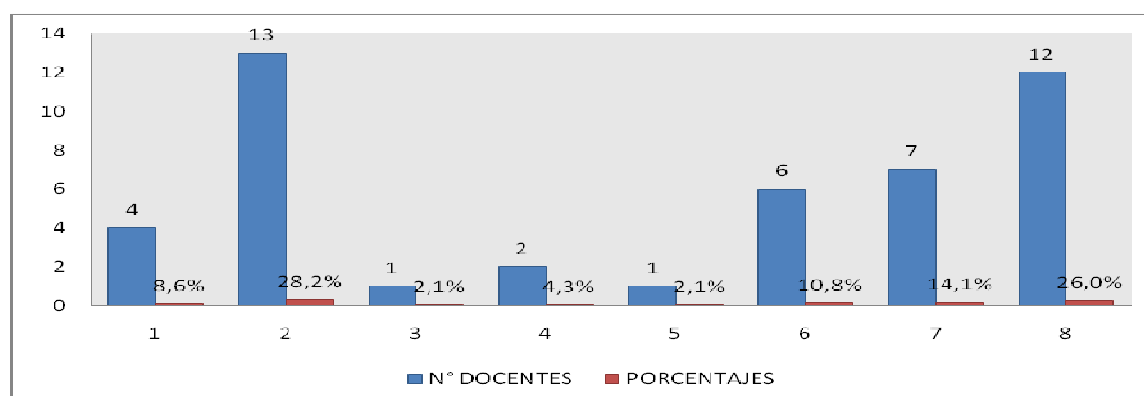
Tabla 3. Servicios generales

<b>NOMBRE</b>	<b>CARGO</b>
GLADYS HERRERA	Portera(Bachiller)
MIGUEL ANGEL MEDINA SALCEDO.	Celador día(Bachiller)
JAIDER JIMÉNEZ	Celador nocturno(Bachiller)
ISABEL CRISTINA MORALES	Oficios varios(Bachiller)
JEISSON GONZALES	Celador nocturno fin de Semana

Tabla 4. Grado escalafón docente

CATEGORIA	Nº DOCENTES	PORCENTAJE
1A	4	8.6
2A	13	28.2
2B	1	2.1
8	2	4.3
11	1	2.1
12	6	13.0
13	7	15.2
14	12	26.0
TOTAL	46	99.5%

Grafica 1. Grado escalafón docente



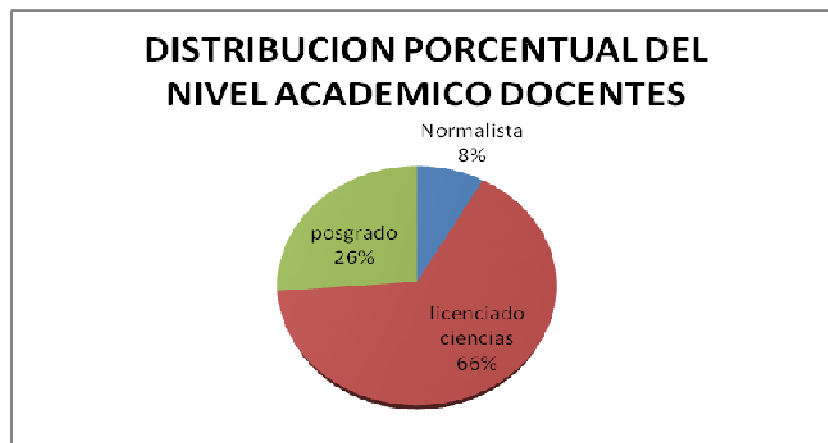
Los mayores porcentajes de los docentes escalafonados los ocupan los grados 2A (13 docentes con un 28,2%) y con especialización en la categoría 14 (12 docentes con un porcentaje del 26%). observándose que hacia el futuro el talento humano tiende a estancarse si el gobierno no mejora la política de escalafón en los docentes del 1278, donde muchos de ellos aseguran sentirse desmotivados para seguir ascendiendo ante los pocos incentivos ofrecidos por el gobierno nacional y los del 2277, ya se están aproximando a la edad de jubilación.

## 1. TALENTO HUMANO

Tabla 5. Distribución porcentual del nivel académico docentes

Nº	TITULO DOCENTE	NUMERO	PORCENTAJE
1	Normalista	4	8%
2	Licenciado en ciencias de la educación	30	65%
3	Postgrado (especialización)	12	26%
	<b>TOTAL</b>	<b>46</b>	<b>99%</b>

Gráfica 2. Distribución porcentual del nivel académico docentes



**Análisis:** El nivel académico de la planta docente de la Institución es bueno, porque la mayoría de los docentes tienen título de pregrado y postgrado y los normalistas actualmente están terminando sus licenciaturas.

**2. RELACION ALUMNOS DOCENTES**

Nº de docentes: 46

Nº de Alumnos: 1450

Nº Alumnos / Nº Docentes:  $1450 / 46 = 32$

A cada docente le corresponde aproximadamente 32 alumnos por grupo, pero se presentan grupos con más de 40 alumnos por docente desmejorándose de esta manera el nivel académico, factor que incide en el talento humano.

Tabla 6. Directivos

<b>NOMBRE</b>	<b>CARGO</b>	<b>ESCALAFON</b>	<b>TITULO DOCENTE</b>
MARIA CONSUELO OCAMPO CORREA	Rectora	14	MAGISTER
LEONARDO LOZANO ECHEVERRY	Coordinador	14	ESP. COMPUTACION PARA DOCENCIA
EDUARDO HENAO ARROYAVE	Coordinador	11	LICENCIADO EN MATEMATICAS

## 1.2.3 Encuesta a estudiantes y su análisis



## INSTITUCION EDUCATIVA MATAMOROS D' COSTA

## ARMENIA QUINDIO

## RESPUESTA ENCUESTA PARA ESTUDIANTES

Tabla 7. Encuesta a estudiantes y su análisis

**Respuestas: SI y NO**

No	PREGUNTA	RESPUESTA	
		SI	NO
1	¿Conoce usted La misión y visión de la institución?	21	9
2	¿Sabe cuál es el perfil del estudiante de la institución?	16	14
3	¿Existe un plan de inducción para estudiantes y educadores que llegan por primera vez a la institución?	19	11
4	¿Las decisiones que se toman a nivel institucional son democráticas?	15	15
7	¿La institución cuenta con un plan para mejorar la convivencia y manejo de conflictos?	26	4
9	¿La institución cuenta con un plan de estímulos para estudiantes?	23	7
10	¿Existen una buena comunicación en el ámbito escolar?	25	5
15	¿Cree usted que el proceso de evaluación aplicado por los docentes de la Institución es adecuado para su formación personal y cognoscitiva?	24	6

**Respuestas: a. Si, b. No, c. Algunas Veces**

No	PREGUNTA	A	B	C
8	¿El ambiente escolar de la institución propicia su desarrollo personal?	11	6	13

**Respuestas:** a. Nunca, b. Algunas veces, c. Casi siempre, d. siempre

No	PREGUNTA	A	B	C	D
5	¿Considera Usted que sus ideas son tenidas en cuenta por los docentes y Directivos docentes?	6	22	1	1
6	¿Existen espacios en la institución que faciliten el desarrollo de sus actitudes y aptitudes?	3	21	1	5
11	¿Se fomenta en la institución el trabajo en equipo?	0	18	2	10
12	¿Sus profesores y directivos le tratan bien, con amabilidad?	0	9	5	16
13	¿Se fomenta el liderazgo en los estudiantes?	2	23	1	4
14	¿La institución gestiona proyectos que ayuden a mejorar el ambiente escolar?	3	8	5	14

**Respuestas:** a. Si, b. No, c. Algunas Veces

No	PREGUNTA	A	B	C
8	¿El ambiente escolar de la institución propicia su desarrollo personal?	11	6	13



## INSTITUCION EDUCATIVA MATAMOROS D' COSTA

### AREMENIA QUINDIO

#### RESPUESTA ENCUESTA PARA ESTUDIANTES

#### PORCENTAJES

Tabla 8. Encuesta para estudiantes – porcentajes.

#### Respuestas: SI y NO

No	PREGUNTA	RESPUESTA	
		SI	NO
1	¿Conoce usted la misión y visión de la institución?	70	30
2	¿Sabe cual es el perfil del estudiante de la institución?	53	47
3	¿Existe un plan de inducción para estudiantes y educadores que llegan por primera vez a la institución?	63	37
4	¿Las decisiones que se toman a nivel institucional son democráticas?	50	50
7	¿La institución cuenta con un plan para mejorar la convivencia y manejo de conflictos?	87	13
9	¿La institución cuenta con un plan de estímulos para estudiantes?	77	23
10	¿Existen una buena comunicación en el ámbito escolar?	83	17
15	¿Cree usted que el proceso de evaluación aplicado por los docentes de la Institución es el adecuado para su formación personal y cognoscitiva?	80	20

#### Respuestas: a. Si, b. No, c. Algunas Veces

No	PREGUNTA	A	B	C
8	¿El ambiente escolar de la institución propicia su desarrollo personal?	37	20	43



**Respuestas:** a. Nunca, b. Algunas veces, c. Casi siempre, d. siempre

No	PREGUNTA	A	B	C	D
5	¿Considera Usted que sus ideas son tenidas en cuenta por los docentes y Directivos docentes?	20	73	3	3
6	¿Existen espacios en la institución que faciliten el desarrollo de sus actitudes y aptitudes?	10	70	3	17
11	¿Se fomenta en la institución el trabajo en equipo?	0	60	7	33
12	¿Sus profesores y directivos le tratan bien, con amabilidad?	0	30	17	53
13	¿Se fomenta el liderazgo en los estudiantes?	7	77	3	13
14	¿La institución gestiona proyectos que ayuden a mejorar el ambiente escolar?	9	27	17	47

**Respuestas:** a. Si, b. No, c. Algunas Veces

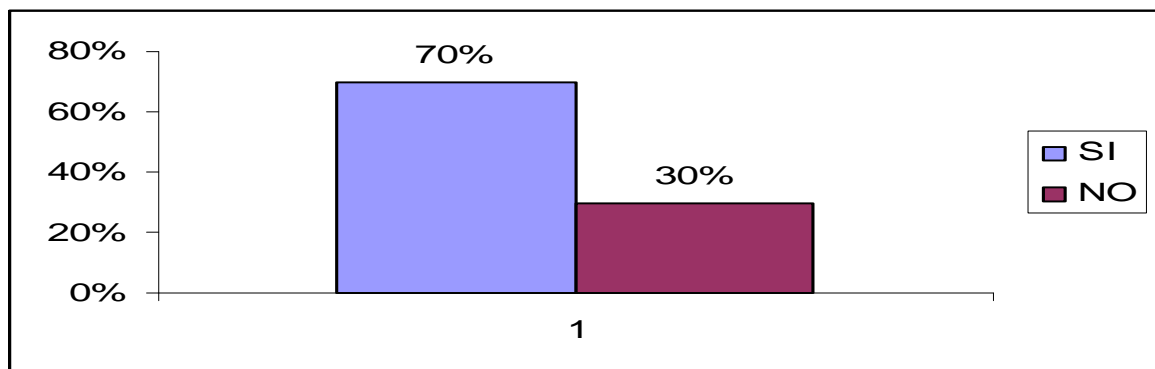
No	PREGUNTA	A	B	C
8	¿El ambiente escolar de la institución propicia su desarrollo personal?	37	20	43

### 1.2.3.1 Análisis respuesta encuesta para estudiantes

#### PORCENTAJES

**Pregunta 1: ¿Conoce usted La misión y visión de la institución?**

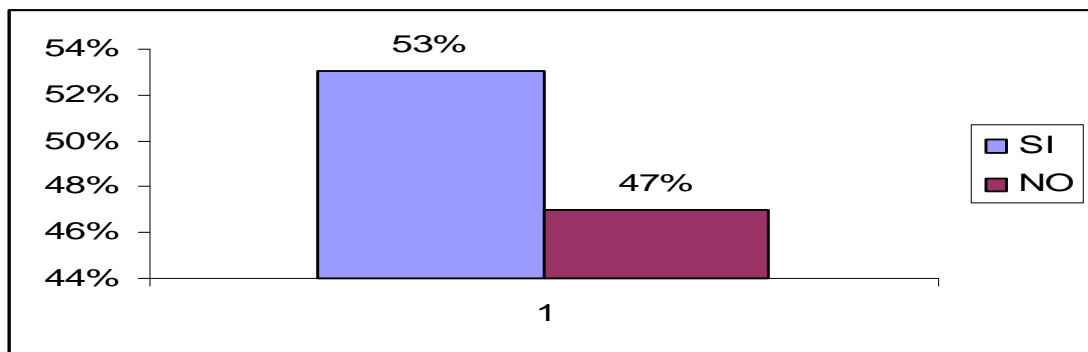
Gráfica 3. ¿Conoce usted La misión y visión de la institución?



**Análisis:** A pesar de que la mayoría de los estudiantes responden que conocen la misión y la visión (70%) de la institución educativa. Es preciso anotar que este porcentaje no es muy confiable, ya que en el que hacer cotidiano se percibe vacíos en la parte conceptual. Hay un porcentaje significativo (30%) que aún las desconocen.

**Pregunta 2: ¿Sabe cuál es el perfil del estudiante de la institución?**

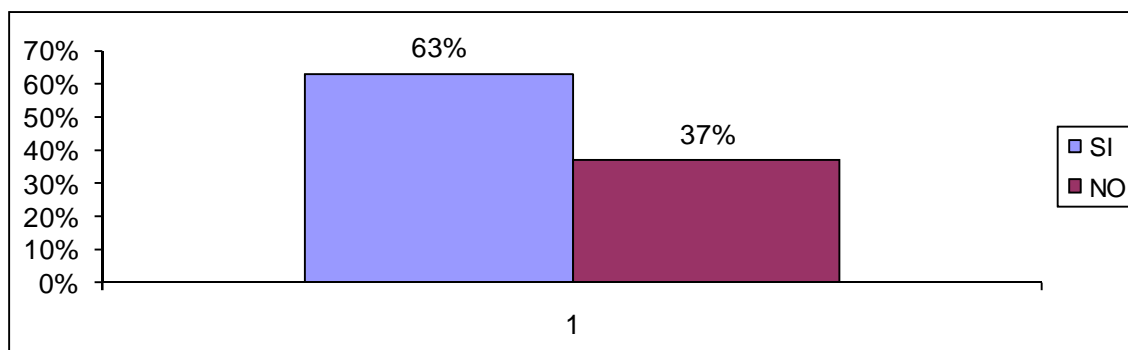
Gráfica 4. ¿Sabe cuál es el perfil del estudiante de la institución?



**Análisis:** Los resultados arrojados demuestran un desconocimiento acerca del perfil de los estudiantes habiendo en ellos una falta de proyección personal que le pueda permitir una mejor calidad de vida a futuro.

**Pregunta 3: ¿Existe un plan de inducción para estudiantes y educadores que llegan por primera vez a la institución?**

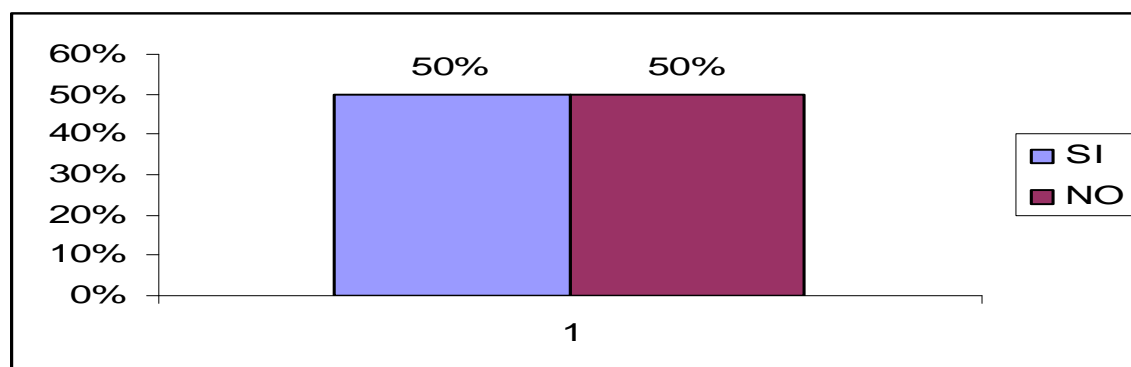
Gráfica 5. ¿Existe un plan de inducción para estudiantes y educadores que llegan por primera vez a la institución?



**Análisis:** Los resultados demuestran que la mayoría de los alumnos encuestados afirman que existe un plan de inducción que facilita la integración del nuevo personal que ingresa a la institución. Como también se puede notar que hay un porcentaje considerable que lo desconoce. Es necesario que exista un comité que se encargue del manejo y mejoramiento de este plan de inducción.

**Pregunta 4:** ¿Las decisiones que se toman a nivel institucional son democráticas?

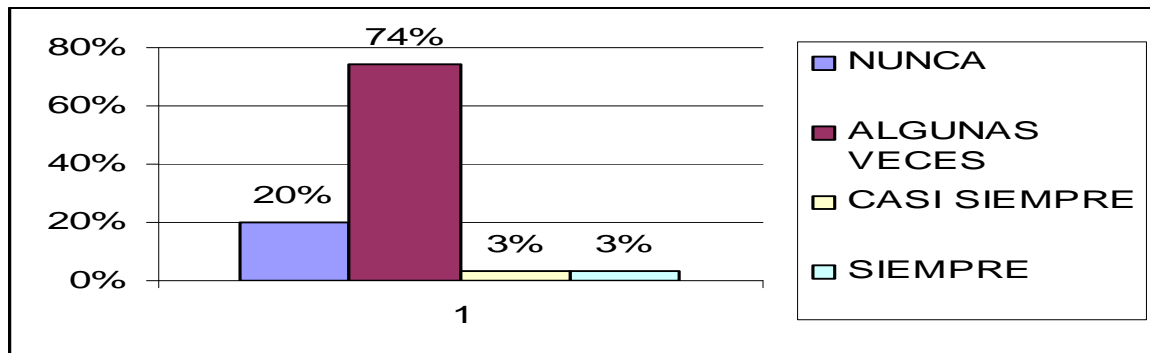
Gráfica 6. ¿Las decisiones que se toman a nivel institucional son democráticas?



**Análisis:** Observando que hay un 50% que reconoce que la toma de decisiones es democrática, existe otro 50% que no están de acuerdo a la forma como se toman las decisiones de manera unilateral, lo que indica que es necesario aplicar nuevas estrategias que lleven a la institución a participar de manera colectiva.

**Pregunta 5:** ¿Considera Usted que sus ideas son tenidas en cuenta por los docentes y directivos docentes?

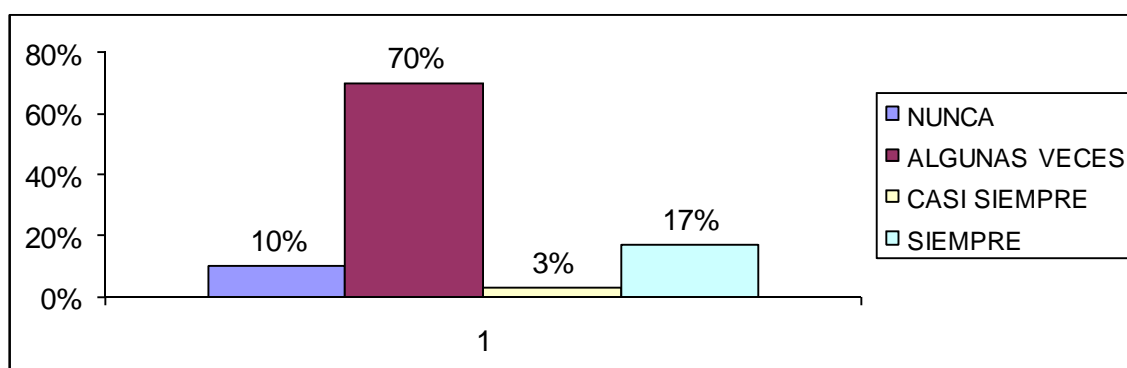
Gráfica 7. ¿Considera Usted que sus ideas son tenidas en cuenta por los docentes y directivos docentes?



**Análisis:** Los resultados muestran que los estudiantes expresan el descontento por que sus ideas y aportes no son siempre tenidas en cuenta por docentes y directivos, desconociendo que todos los estamentos de la comunidad educativa son generadores potenciales aportantes de ideas que generen bienestar institucional.

**Pregunta 6: ¿Existen espacios en la institución que faciliten el desarrollo de sus actitudes y aptitudes?**

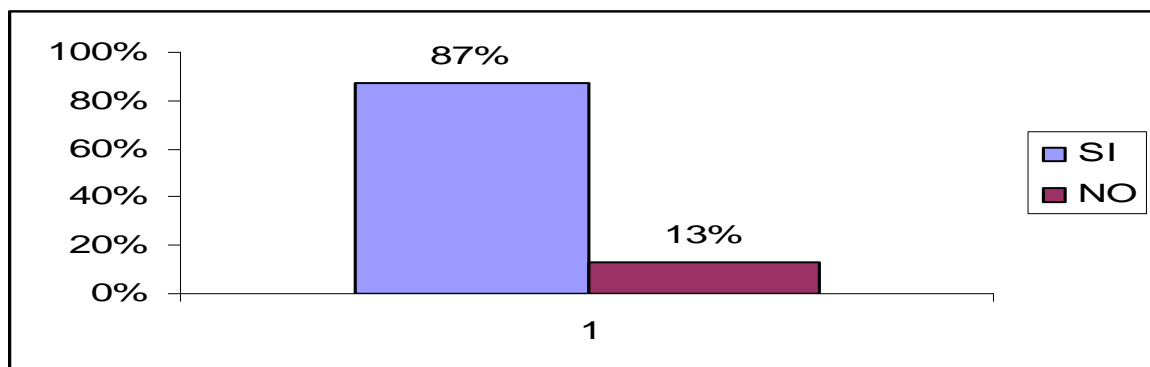
Gráfica 8. ¿Existen espacios en la institución que faciliten el desarrollo de sus actitudes y aptitudes?



**Análisis:** Se analiza que la mayoría de encuestados perciben que la institución no genera espacios donde el estudiante pueda desarrollar sus habilidades y destrezas que permitan mejorar su nivel de desarrollo.

**Pregunta 7: ¿La institución cuenta con un plan para mejorar la convivencia y manejo de conflictos?**

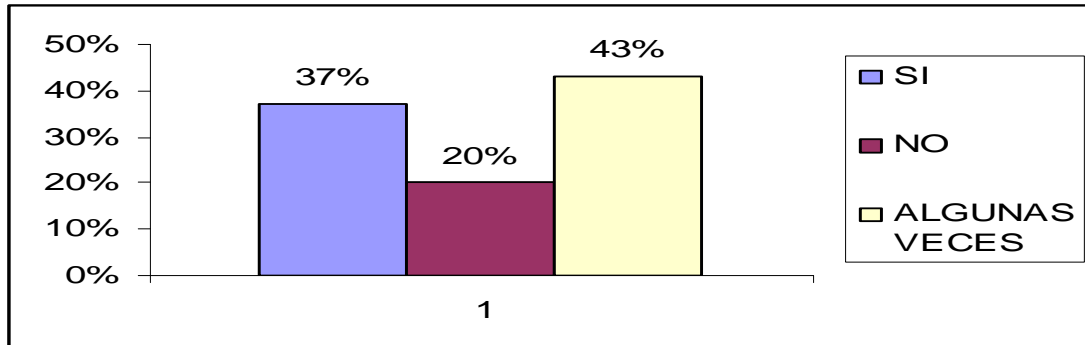
Gráfica 9. ¿La institución cuenta con un plan para mejorar la convivencia y manejo de conflictos?



**Análisis:** A pesar de que la institución trata de solucionar los diferentes conflictos que se presentan en la vida cotidiana de los estudiantes con base al manual de convivencia, se debe promover estrategias que contribuyan a mejorar las relaciones y a solucionar los conflictos de una manera pacífica.

**Pregunta 8: ¿El ambiente escolar de la institución propicia su desarrollo personal?**

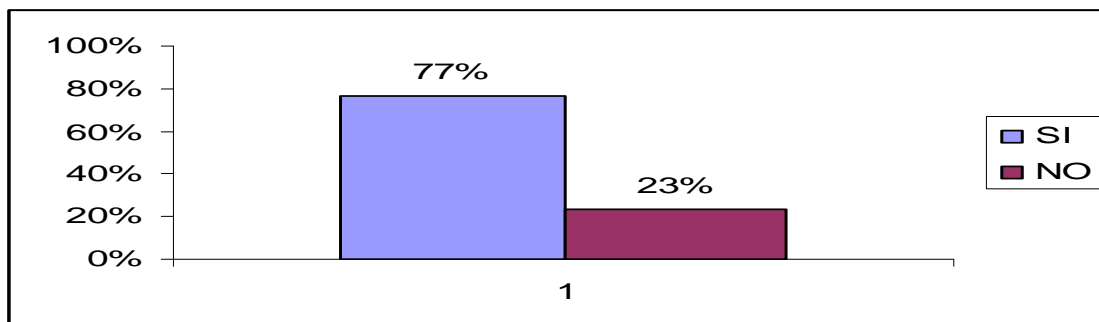
Gráfica 10. ¿El ambiente escolar de la institución propicia su desarrollo personal?



**Análisis:** La mayoría de los encuestados consideran que no existe un ambiente escolar propicio para su formación personal, lo que nos indica que se deben aplicar estrategias para mejorar.

**Pregunta 9: ¿La institución cuenta con un plan de estímulos para estudiantes?**

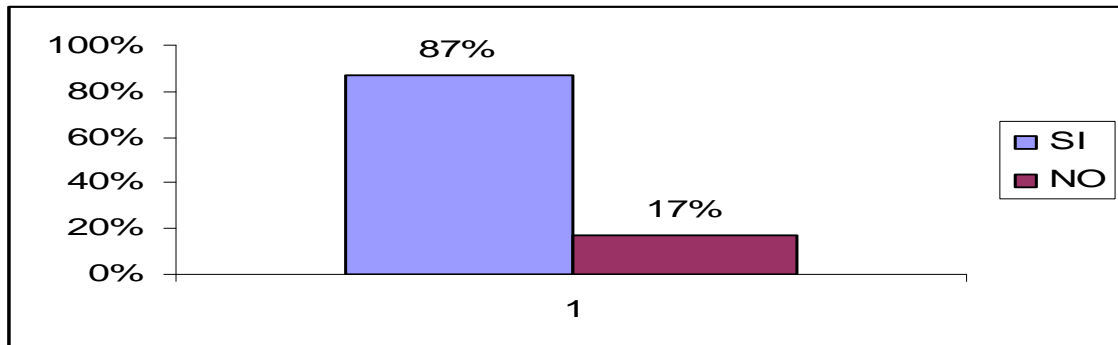
Gráfica 11. ¿La institución cuenta con un plan de estímulos para estudiantes?



**Análisis:** Los encuestados consideran que los estímulos que ofrece la institución son adecuados como por ejemplo: alumnos que sobresalen por su rendimiento académico y disciplinario son estimulados con el no pago de matrícula y beca universitaria. Se hace necesario ampliar los mismos.

**Pregunta 10: ¿Existen una buena comunicación en el ámbito escolar?**

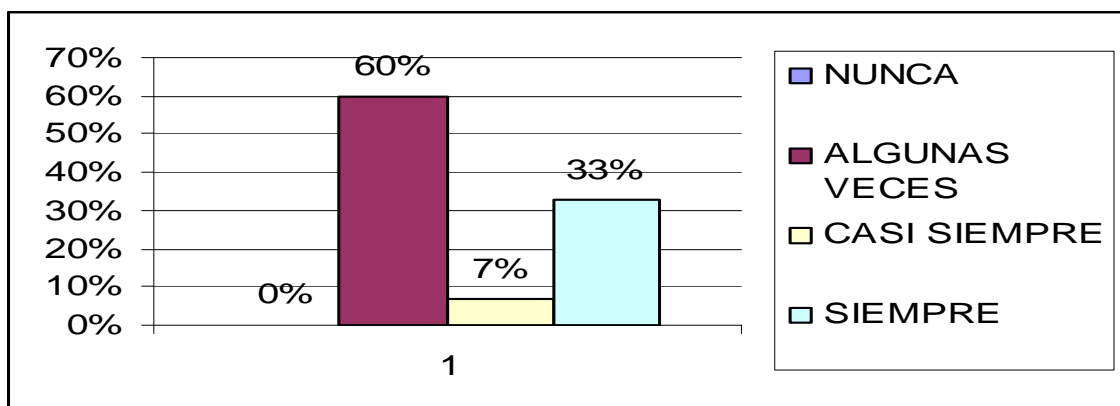
Gráfica 12. ¿Existen una buena comunicación en el ámbito escolar?



**Análisis:** La mayoría de los encuestados consideran que si existe una buena comunicación a nivel estudiantil, aunque se debe mejorar en la comunicación con directivos y docentes.

**Pregunta 11: ¿Se fomenta en la institución el trabajo en equipo?**

Gráfica 13. ¿Se fomenta en la institución el trabajo en equipo?

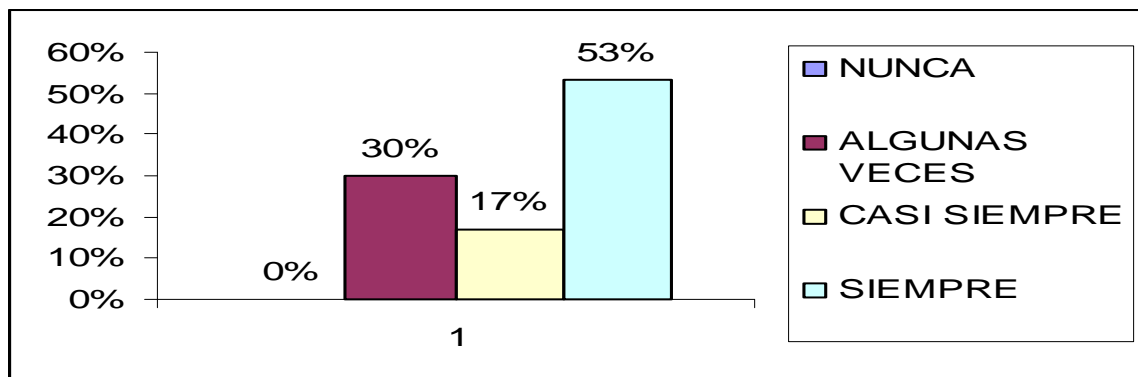




**Análisis:** Teniendo en cuenta los resultados obtenidos se aprecia que no siempre se fomenta el trabajo en equipo; los estándares nacionales impulsan estrategias para que los estudiantes aprendan a trabajar, convivir y producir de manera colectiva respetando las opiniones de los demás compañeros.

**Pregunta 12:** ¿Sus profesores y directivos le tratan bien, con amabilidad?

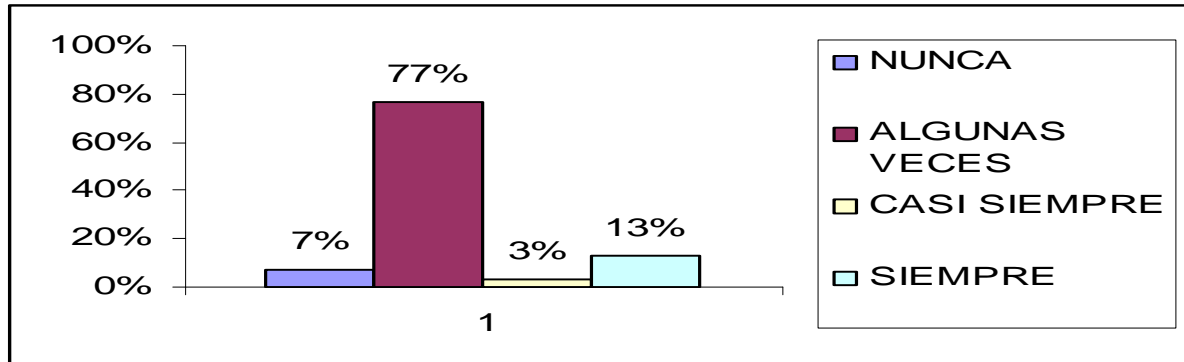
Gráfica 14. ¿Sus profesores y directivos le tratan bien, con amabilidad?



**Análisis:** Se aprecia un buen trato y amabilidad por parte de los docentes y directivos, notándose un gran porcentaje de estudiantes que no ven con buenos ojos la relación interpersonal entre alumnos, profesores y directivos.

**Pregunta 13:** ¿Se fomenta el liderazgo en los estudiantes?

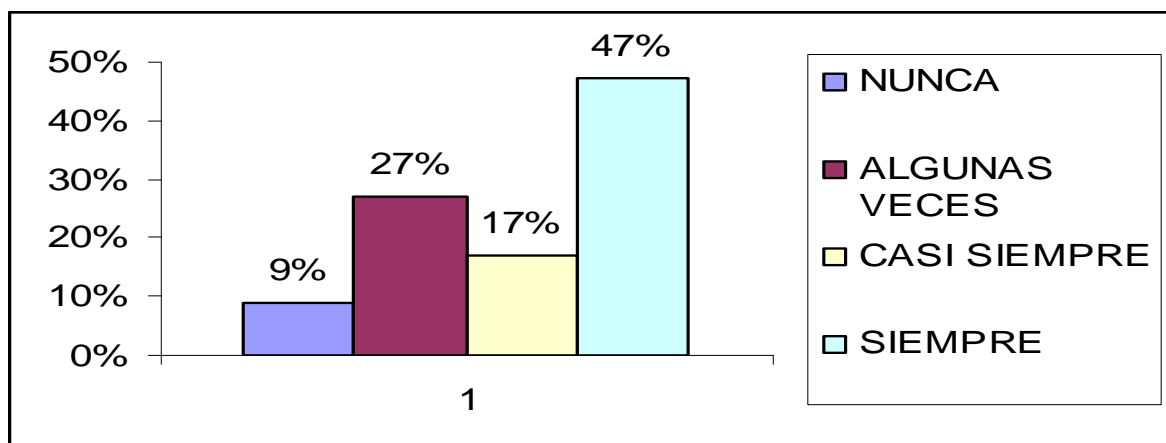
Gráfica 15. ¿Se fomenta el liderazgo en los estudiantes?



**Análisis:** Se observa que en un alto porcentaje (84%) en la institución educativa hay ausencia en el fomento de liderazgo, evidenciándose una gran debilidad en el ambiente escolar.

**Pregunta 14:** ¿La institución gestiona proyectos que ayuden a mejorar el ambiente escolar?

Gráfica 16. ¿La institución gestiona proyectos que ayuden a mejorar el ambiente escolar?

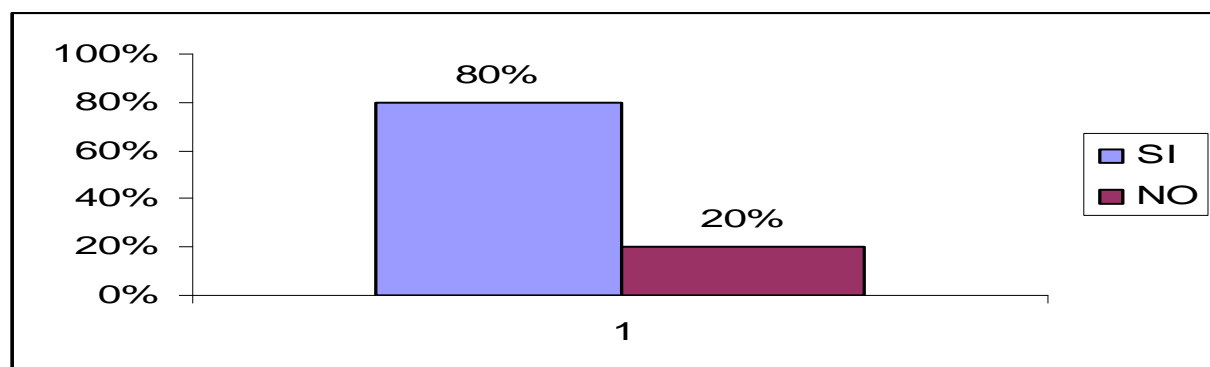


**Análisis:** Se observa que la mayoría de los encuestados consideran que si se gestionan proyectos para el mejoramiento del ambiente escolar, aunque algunos manifiestan que se debe mejorar la gestión para impulsar los diferentes proyectos institucionales que lleven a buenos resultados.

Análisis:

**Pregunta 15: ¿Cree usted que el proceso de evaluación aplicado por los docentes de la institución es el adecuado para su formación personal y cognoscitiva?**

Gráfica 17. ¿Cree usted que el proceso de evaluación aplicado por los docentes de la institución es el adecuado para su formación personal y cognoscitiva?



**Análisis:** La mayor parte de los estudiantes consideran que los tipos de evaluación aplicados en la institución son pertinentes a los objetivos trazados en los diferentes planes de estudio.



### 1.2.4 Encuesta a docentes y análisis

## INSTITUCION EDUCATIVA MATAMOROS D' COSTA

### Armenia Quindío

### ENCUESTA PARA DOCENTES

A lo largo de esta encuesta le haremos una serie de preguntas sobre distintos aspectos de la institución educativa.

No hay respuestas “correctas o equivocadas”, nos interesa solo su opinión. Sus respuestas serán tratadas con alto grado de confidencialidad. (Marque una sola opción). Por favor, utilice la escala para responder:

1= No, 2= Algunas veces, 3= Casi siempre, 4= Siempre, 5=N/A No aplica

Tabla 9. Encuesta para docentes

No	PREGUNTAS	1	2	3	4	N/A
1	¿Le gusta la institución educativa y se siente orgulloso de pertenecer a ella?	0	4	1	15	0
2	¿Se siente integrado en La Institución Educativa?	0	5	5	10	0
3	¿Considera Usted que tiene la suficiente autonomía en su trabajo?	2	4	10	3	1
4	¿Considera Usted que sus ideas son tenidas en cuenta por su jefe o superiores?	2	10	6	2	0

<b>5</b>	¿Su desempeño en la institución educativa está en relación con la experiencia que usted posee?	0	0	4	15	1
<b>6</b>	¿Su desempeño en la institución educativa está en relación con su formación académica?	1	0	1	18	0
<b>7</b>	¿Tiene la institución un plan de formación y capacitación docente?	11	6	2	0	1
<b>8</b>	¿Su desempeño en la institución educativa está lo suficientemente valorado?	4	6	8	1	1
<b>9</b>	¿Considera que tiene un entorno de amigos entre sus compañeros de trabajo?	1	4	6	9	0
<b>10</b>	¿Su jefe o superiores le tratan bien, con amabilidad?	0	6	4	10	0
<b>11</b>	¿Considera adecuado el nivel de exigencia por parte de sus superiores o jefe?	3	4	7	4	2
<b>12</b>	¿Considera que su jefe es comunicativo?	3	12	3	1	1
<b>13</b>	¿Considera usted que su jefe es justo?	4	9	4	1	2
<b>14</b>	¿Existe buena comunicación de arriba a abajo y en sentido contrario?	6	9	5	0	0
<b>15</b>	¿Las decisiones que se toman en la institución educativa son democráticas?	8	8	4	0	0
<b>16</b>	¿Tiene usted un cierto nivel de seguridad en su trabajo, de cara al futuro?	4	3	5	7	1
<b>17</b>	¿Existe en la Institución Educativa un plan de estímulo para estudiantes y docentes?	4	13	2	0	1
<b>18</b>	¿Se fomenta el liderazgo en los alumnos y docentes?	7	5	7	0	1
<b>19</b>	¿La institución gestiona proyectos que ayuden a mejorar el ambiente escolar?	2	9	4	4	1
<b>20</b>	¿Trabaja usted en equipo con sus compañeros?	0	3	8	9	0



## INSTITUCION EDUCATIVA MATAMOROS D' COSTA

Armenia Quindío

### RESULTADO ENCUESTA PARA DOCENTES

#### PORCENTAJES

A lo largo de esta encuesta le haremos una serie de preguntas sobre distintos aspectos de la institución educativa.

No hay respuestas “correctas o equivocadas”, nos interesa solo su opinión. Sus respuestas serán tratadas con alto grado de confidencialidad. (Marque una sola opción). Por favor, utilice la escala para responder:

1= No, 2= Algunas veces, 3= Casi siempre, 4= Siempre, 5= N/A No aplica

Tabla 10. Encuesta para docentes – porcentajes.

No	PREGUNTAS	1	2	3	4	N/A
1	¿Le gusta la institución educativa y se siente orgulloso de pertenecer a ella?	0	20	5	75	
2	¿Se siente integrado en La Institución Educativa?	0	25	25	50	
3	¿Considera Usted que tiene la suficiente autonomía en su trabajo?	10	20	50	15	5
4	¿Considera Usted que sus ideas son tenidas en cuenta por su jefe o superiores?	10	50	30	10	0
5	¿Su desempeño en la institución educativa está en relación con la experiencia que usted posee?	0	0	20	75	5

6	¿Su desempeño en la institución educativa está en relación con su formación académica?	5	0	5	90	0
7	¿Tiene la institución un plan de formación y capacitación docente?	55	30	10	0	5
8	¿Su desempeño en la institución educativa está lo suficientemente valorado?	20	30	40	5	5
9	¿Considera que tiene un entorno de amigos entre sus compañeros de trabajo?	5	20	30	45	0
10	¿Su jefe o superiores le tratan bien, con amabilidad?	0	30	20	50	0
11	¿Considera adecuado el nivel de exigencia por parte de sus superiores o jefe?	15	20	35	20	10
12	¿Considera que su jefe es comunicativo?	15	60	15	5	5
13	¿Considera usted que su jefe es justo?	20	45	20	5	10
14	¿Existe buena comunicación de arriba a abajo y en sentido contrario?	30	45	25	0	0
15	¿Las decisiones que se toman en la institución educativa son democráticas?	40	40	20	0	0
16	¿Tiene usted un cierto nivel de seguridad en su trabajo, de cara al futuro?	20	15	25	35	5
17	¿Existe en la institución educativa un plan de estímulo para estudiantes y docentes?	20	65	10	0	5
18	¿Se fomenta el liderazgo en los alumnos y docentes?	35	25	35	0	5
19	¿La institución gestiona proyectos que ayuden a mejorar el ambiente escolar?	10	45	20	20	5
20	¿Trabaja usted en equipo con sus compañeros?	0	15	40	45	0

#### **1.2.4.1 Resultados y análisis de encuesta a docentes**

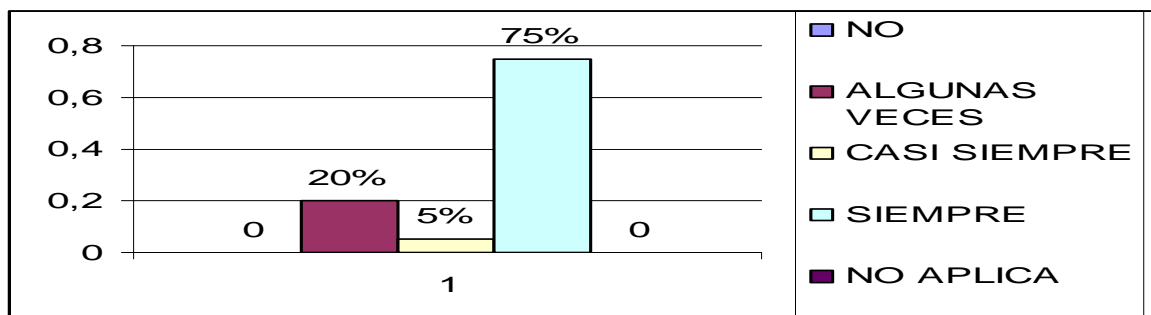
La encuesta que contiene 20 preguntas, se aplicó a 20 docentes de la institución educativa, representativos de las jornadas que existen en el plantel, aplicando la escala que aparece a continuación y que arrojó los siguientes resultados.

**ESCALA:**

1= No, 2= Algunas veces, 3= Casi siempre, 4= Siempre, 5= N/A= No aplica

**Pregunta No 1: ¿Le gusta la institución educativa y se siente orgulloso de pertenecer a ella?**

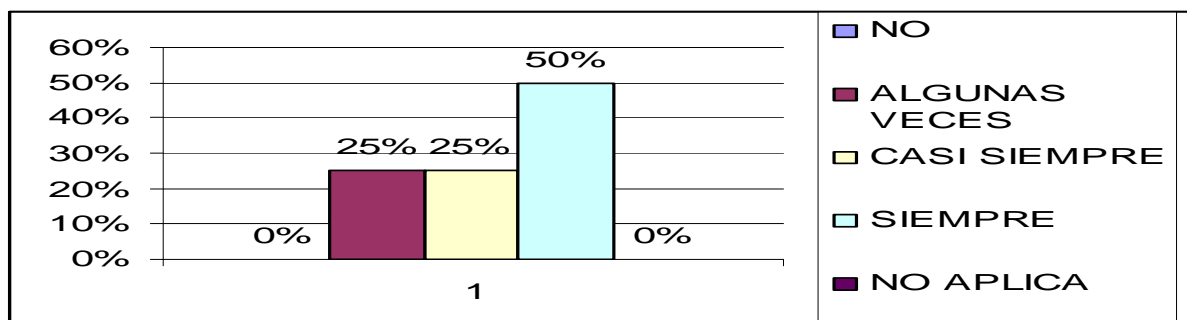
Gráfica 18. ¿Le gusta la institución educativa y se siente orgulloso de pertenecer a ella?



**Análisis:** Nos indica que el 80% de los docentes se encuentra a gusto en la Institución y tienen sentido de pertenencia a la misma. Situación que debe reflejarse en el que hacer de sus competencias laborales.

**Pregunta No 2: ¿Se siente integrado en la Institución Educativa?**

Gráfica 19. ¿Se siente integrado en la Institución Educativa?

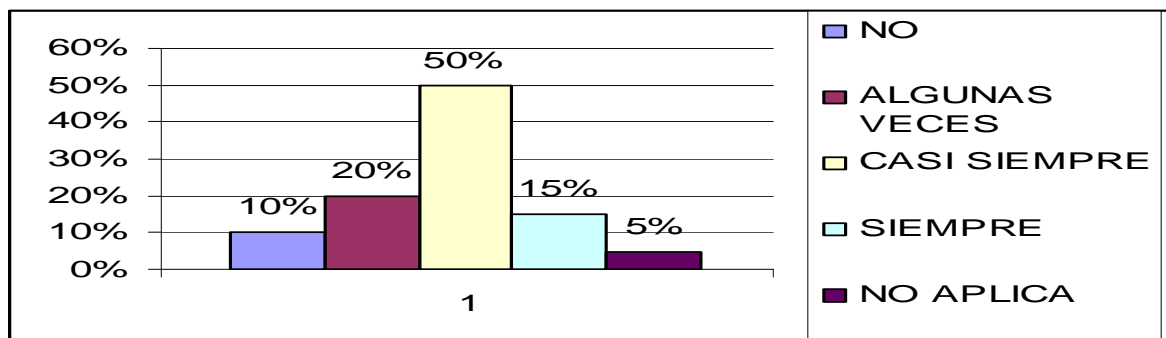




**Análisis:** Nos indica que el 75% de los docentes sienten que están integrados a la institución, situación del reflejo del bienestar laboral.

**Pregunta No 3: ¿Considera Usted que tiene la suficiente autonomía en su trabajo?**

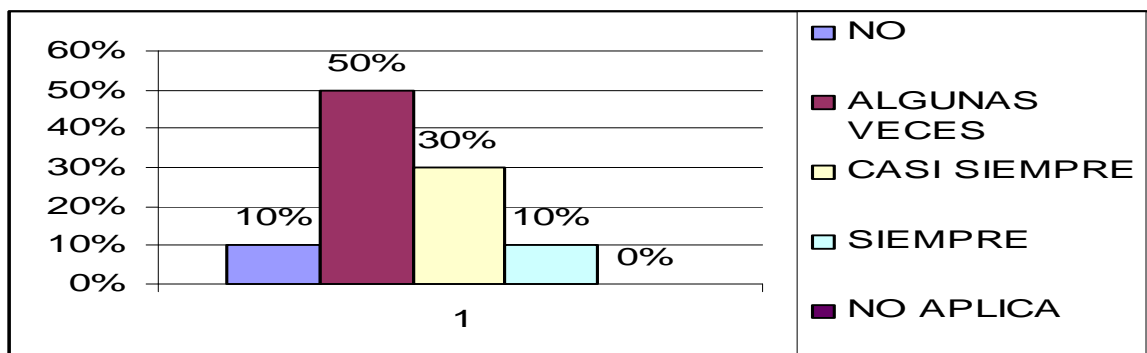
Gráfica 20. ¿Considera Usted que tiene la suficiente autonomía en su trabajo?



**Análisis:** Nos indica que el 65% de los docentes aducen tener autonomía en el desempeño de sus labores, pero también se refleja que el 30% de ellos consideran lo contrario.

**Pregunta No 4: ¿Considera Usted que sus ideas son tenidas en cuenta por su jefe o superiores?**

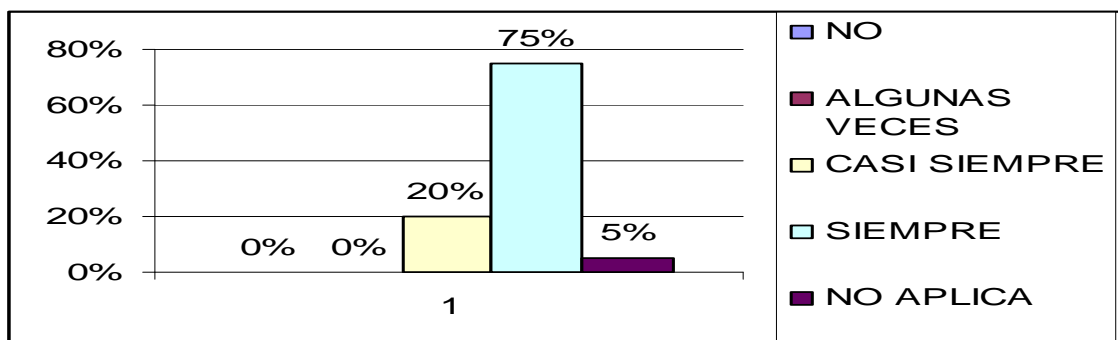
Gráfica 21. ¿Considera Usted que sus ideas son tenidas en cuenta por su jefe o superiores?



**Análisis:** El mayor porcentaje (60%) manifiesta que los directivos docentes no tienen en cuenta los aportes de los docentes.

**Pregunta No 5: ¿Su desempeño en la institución educativa está en relación con la experiencia que usted posee?**

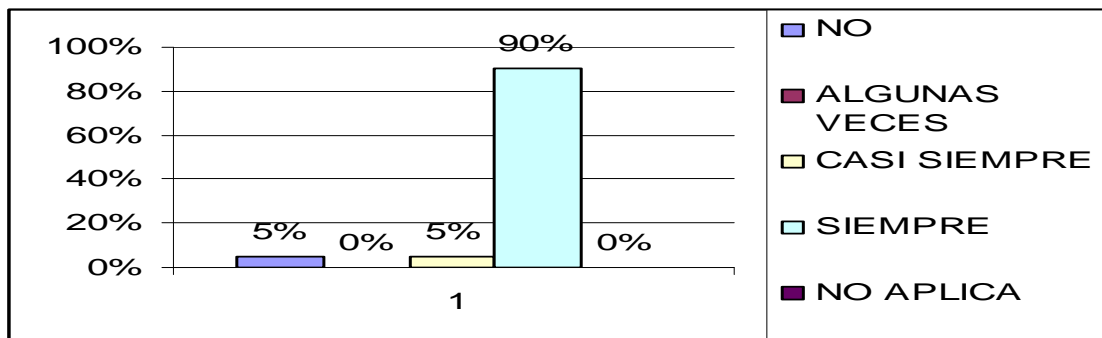
Gráfica 22. ¿Su desempeño en la institución educativa está en relación con la experiencia que usted posee?



**Análisis:** Demuestra que el desempeño de los docentes en la institución está de acuerdo a la experiencia que poseen sobrepasando el 80%

**Pregunta No 6: ¿Su desempeño en la institución educativa está en relación con su formación académica?**

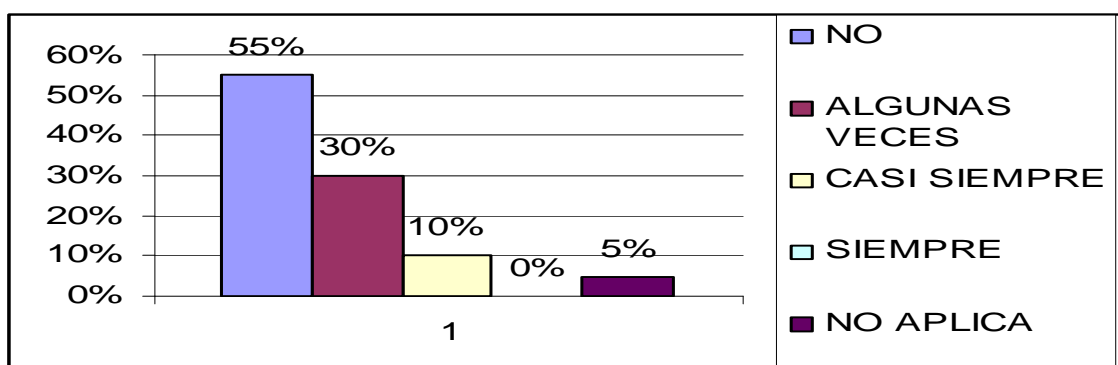
Gráfica 23. ¿Su desempeño en la institución educativa está en relación con su formación académica?



**Análisis:** La gran mayoría de los docentes encuestados, responde que su desempeño guarda relación con su formación académica, donde un 90% marca el numeral 4, un 5% no y otro 5% casi siempre que su desempeño guarda relación con su formación académica.

**Pregunta No 7: ¿Tiene la institución un plan de formación y capacitación docente?**

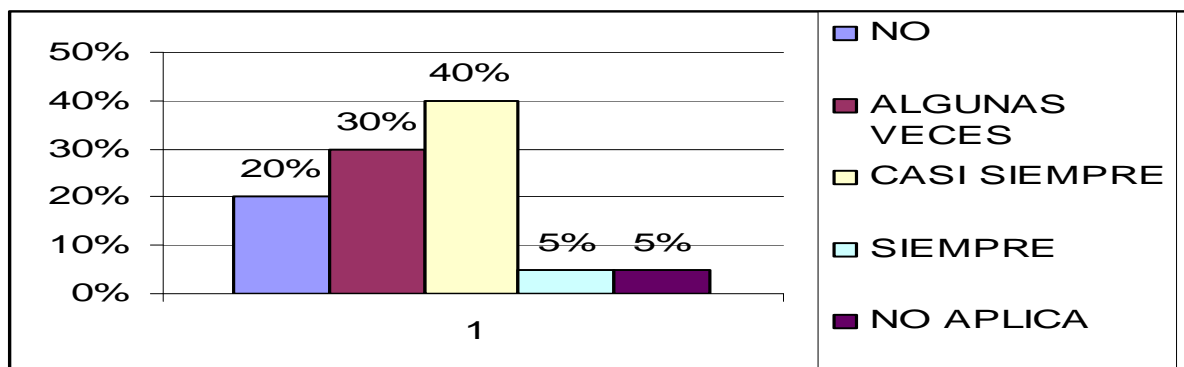
Gráfica 24. ¿Tiene la institución un plan de formación y capacitación docente?



**Análisis:** Un total del 55% de los docentes encuestados, indica que la institución no tiene un plan de formación y capacitación docente. Este resultado muestra una gran debilidad en este aspecto, ya que además existe otro 30% que solo algunas veces y un 10% casi siempre; de ahí la importancia de crear este plan de formación y capacitación docente.

**Pregunta No 8: ¿Su desempeño en la institución educativa está lo suficientemente valorado?**

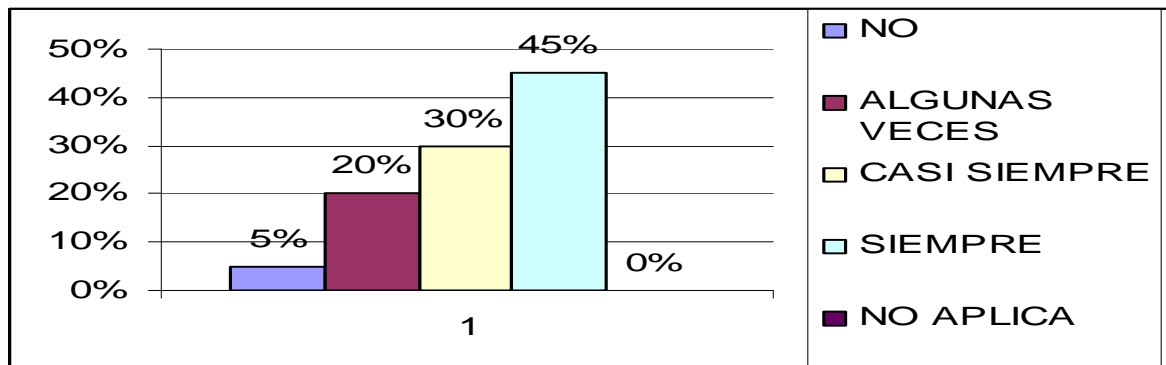
Gráfica 25. ¿Su desempeño en la institución educativa está lo suficientemente valorado?



**Análisis:** Se aprecia una carencia de valoración por el desempeño laboral, ya que encontramos un 20% negando esta valoración y un 30% que en algunas veces, es un porcentaje considerable para ello. Un 40% contesta que casi siempre, 5% siempre y 5% no aplica; lo cual indica que se deben buscar estrategias que entren a mejorar y valorar aún más el desempeño laboral docente.

**Pregunta No 9: ¿Considera que tiene un entorno de amigos entre sus compañeros de trabajo?**

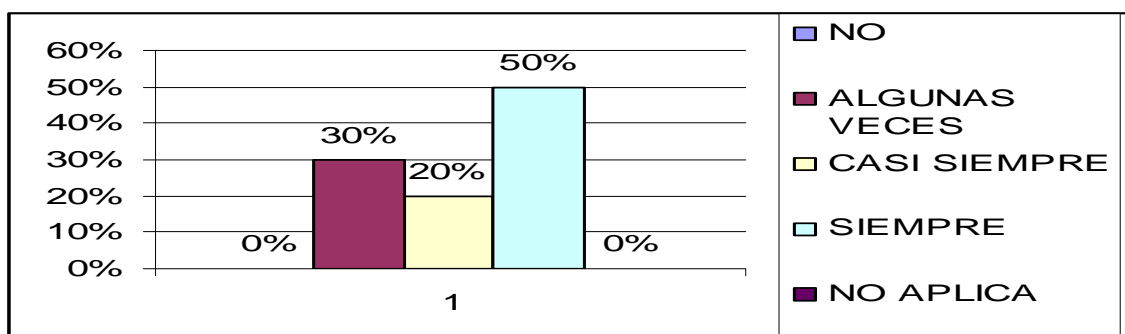
Gráfica 26. ¿Considera que tiene un entorno de amigos entre sus compañeros de trabajo?



**Análisis:** Dentro de esta pregunta se obtuvo un buen resultado, ya que un 75% se encuentra entre casi siempre y siempre, con un buen entorno de amigos y se deja ver un porcentaje relativamente bajo en un 20% de algunas veces y un 5% con un entorno de amigos negativo, siendo muy bajo, pero es de prestarle atención.

**Pregunta No 10: ¿Su jefe o superiores le tratan bien, con amabilidad?**

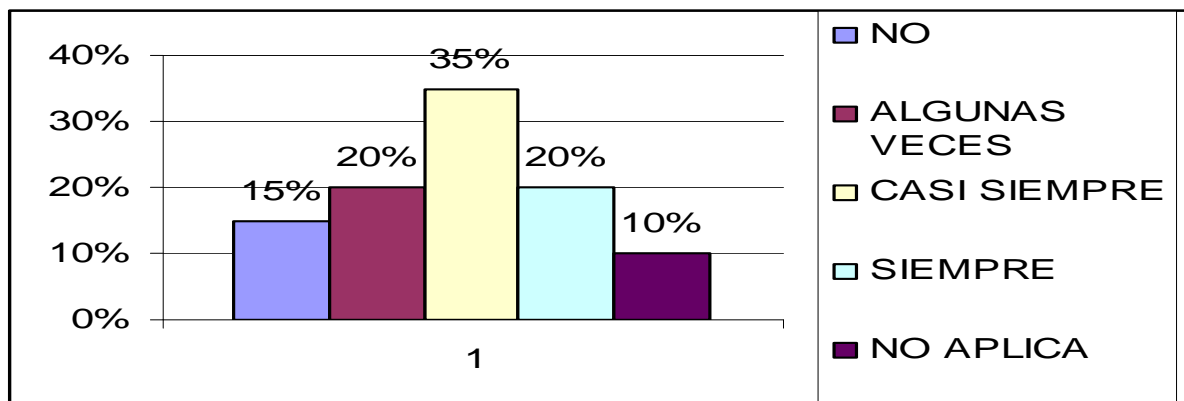
Gráfica 27. ¿Su jefe o superiores le tratan bien, con amabilidad?



**Análisis:** El numeral 4 muestra un 50% que hace referencia al buen trato y la amabilidad por parte de sus jefes inmediatos. El numeral 3 con un 20%, que sumados estos porcentajes es más bien positivo este buen trato. El numeral 2 deja ver claramente un 30% que muestra otras razones por parte de los docentes, respetando este pensamiento, pero si es importante y pertinente observar donde radica la falla para poder ser intervenida.

**Pregunta No 11: ¿Considera adecuado el nivel de exigencia por parte de sus superiores o jefe?**

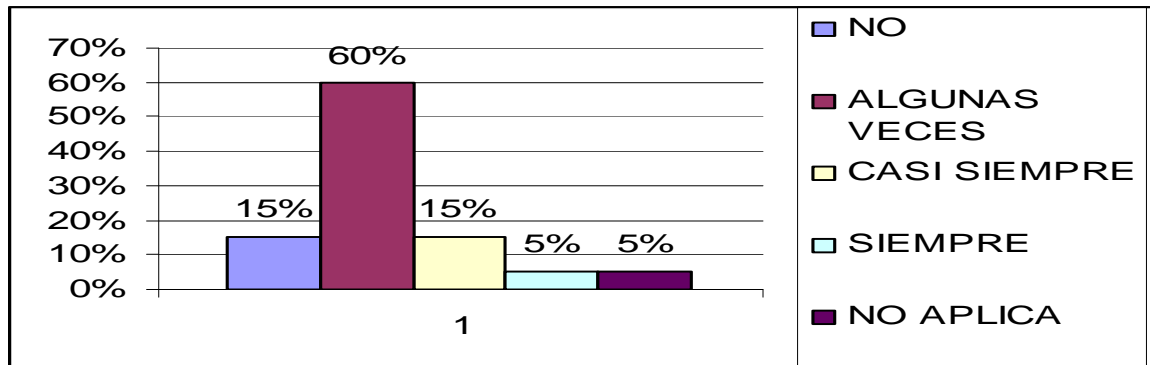
Gráfica 28. ¿Considera adecuado el nivel de exigencia por parte de sus superiores o jefe?



**Análisis:** Una gran mayoría de los encuestados consideran que la exigencia de parte de los superiores no es adecuada para la función que desempeñan y muchas veces no es pertinente a los objetivos pretendidos por la institución.

**Pregunta No 12: ¿Considera que su jefe es comunicativo?**

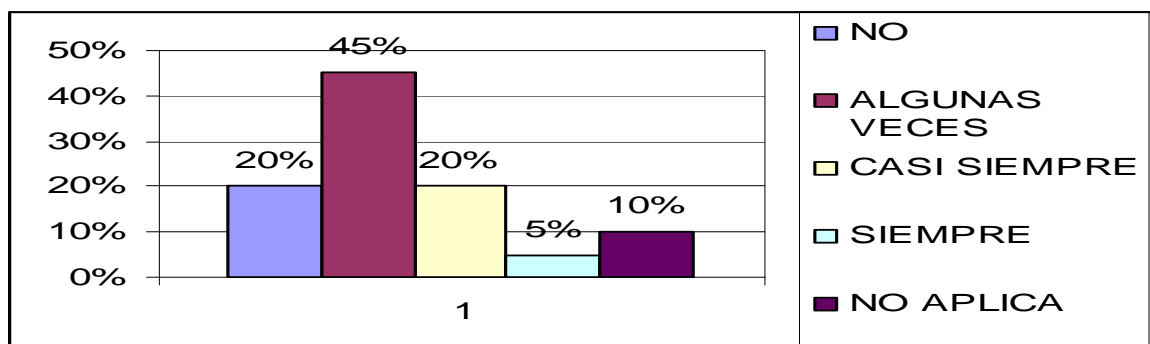
Gráfica 29: ¿Considera que su jefe es comunicativo?



**Análisis:** El 60% de los encuestados responden que muchas veces la comunicación entre los docentes y directivos no es fluida lo que permite que las decisiones sean tomadas de manera unilateral y por lo tanto cause algunos vacíos entre la comunidad educativa

**Pregunta No 13: ¿Considera usted que su jefe es justo?**

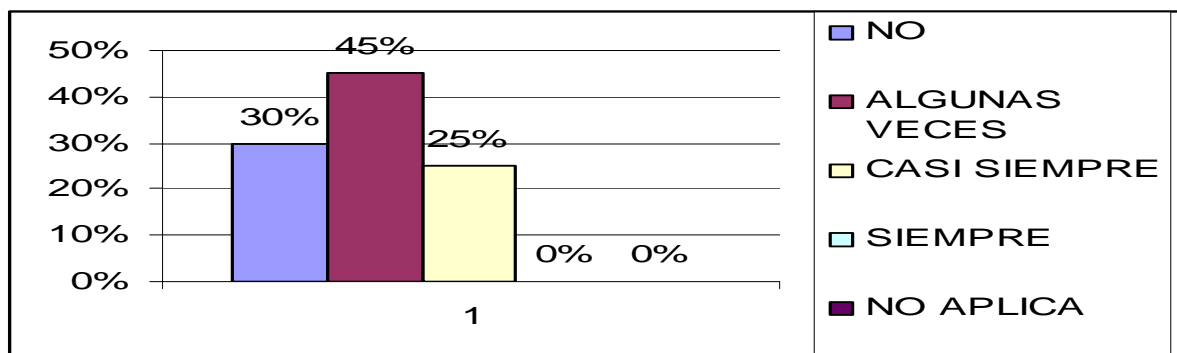
Gráfica 30. ¿Considera usted que su jefe es justo?



**Análisis:** Las respuestas muestran que muchas veces la justicia en la administración de la institución no es un valor fundamental, para que los procesos se desarrollen de una manera transparente e ilumine el camino de toda la comunidad educativa.

**Pregunta No 14: ¿Existe buena comunicación de arriba a abajo y en sentido contrario?**

Gráfica 31. ¿Existe buena comunicación de arriba a abajo y en sentido contrario?

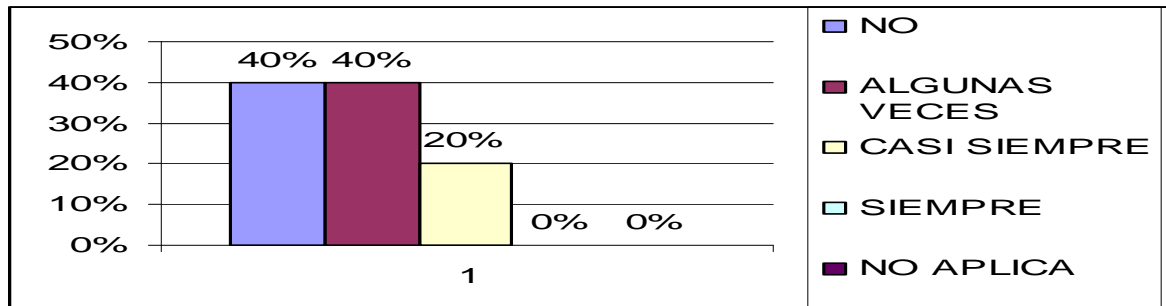


**Análisis:** Uno de los problemas que resaltan con los resultados arrojados, es que la comunicación que es un factor importante para el desarrollo de todas las actividades, no tiene la fluidez que necesita para que los procesos involucren todos los integrantes de la comunidad y de esta manera se obtengan mejores resultados.

**Pregunta No 15: ¿Las decisiones que se toman en la institución educativa son democráticas?**



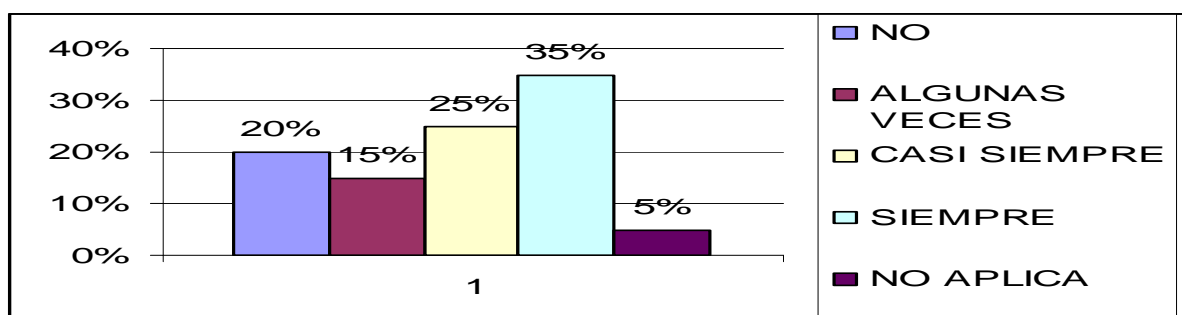
Gráfica 32. ¿Las decisiones que se toman en la institución educativa son democráticas?



**Análisis:** Como se puede observar los resultados de esta pregunta y las anteriores, las decisiones son tomadas de manera unilateral, parte clave para que los integrantes de la institución no trabajen en grupo y creen divisiones que al final van a afectar de una manera u otra el rumbo de la institución.

**Pregunta No 16:** ¿Tiene usted un cierto nivel de seguridad en su trabajo, de cara al futuro?

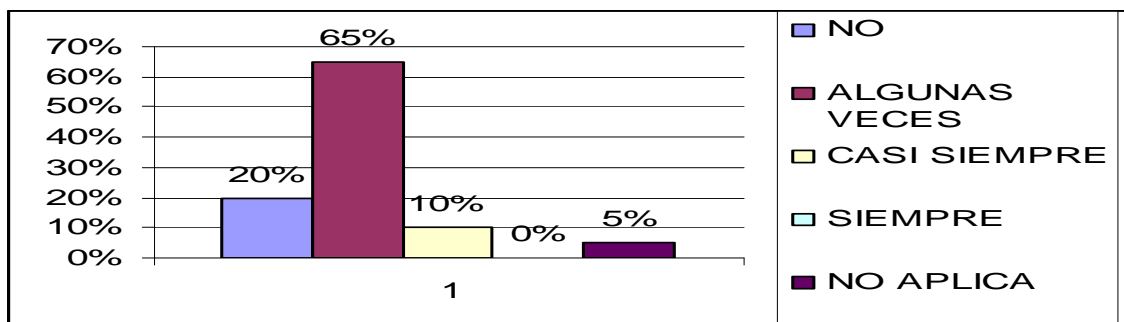
Gráfica 33. ¿Tiene usted un cierto nivel de seguridad en su trabajo, de cara al futuro?



**Análisis:** El resultado arroja positivamente un 60% de los docentes que afirman tener un cierto nivel de seguridad en su trabajo, aunque se debe tener en cuenta el porcentaje restante en mejorar el nivel de seguridad en algunos docentes.

**Pregunta No 17: ¿Existe en la institución educativa un plan de estímulos para estudiantes y docentes?**

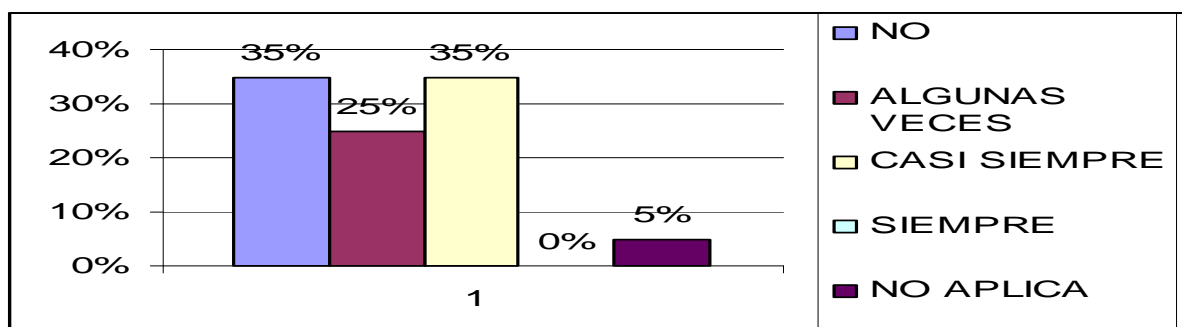
Gráfica 34. ¿Existe en la institución educativa un plan de estímulos para estudiantes y docentes?



**Análisis:** El resultado es desfavorable en 85% que nos muestra que la institución no ofrece a sus docentes un plan de estímulos.

**Pregunta No 18: ¿Se fomenta el liderazgo en los alumnos y docentes?**

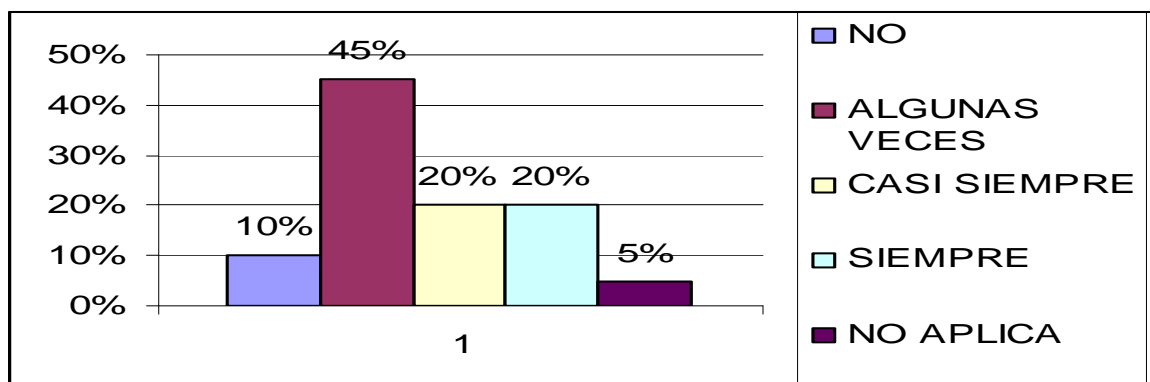
Gráfica 35. ¿Se fomenta el liderazgo en los alumnos y docentes?



**Análisis:** el resultado arrojado en ésta pregunta no es favorable (60%), pero también nos demuestra que el 40% restante se sienten conformes ante esta situación, lo que nos indica que se deben aplicar estrategias para mejorar el talento humano en fomentar de liderazgo en los docentes.

**Pregunta No 19: ¿La institución gestiona proyectos que ayuden a mejorar el ambiente escolar?**

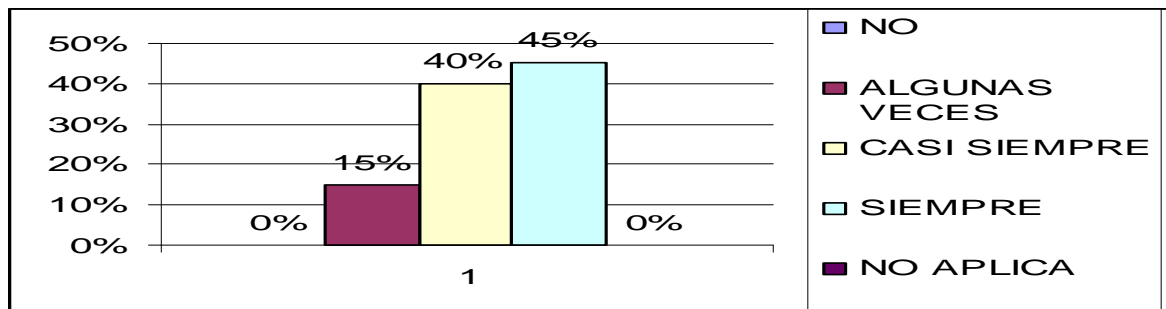
Gráfica 36. ¿La institución gestiona proyectos que ayuden a mejorar el ambiente escolar?



**Análisis:** El porcentaje reflejado en la encuesta de esta pregunta nos indica que a la institución le hace falta mayor gestión en proyectos que permitan mejorar el ambiente escolar.

**Pregunta No 20: ¿Trabaja usted en equipo con sus compañeros?**

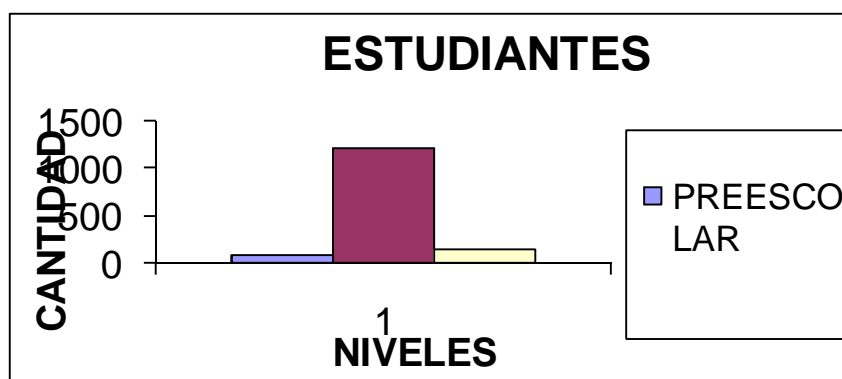
Gráfica 37. ¿Trabaja usted en equipo con sus compañeros?



**Análisis:** el trabajo en equipo entre los docentes es favorable, pero el resultado restante nos lleva a reflexionar que se debe mejorar el trabajo entre compañeros y de esta manera parte del talento humano.

**1.2.5 Conclusiones generales de las encuestas**

Gráfico 38. Estudiantes



Número de estudiantes: 1450 (Preescolar: 80, básica: 1220 y media: 150)

Los resultados muestran que los estudiantes en un 93% expresan el descontento porque sus ideas y aportes no son siempre tenidas en cuenta por docentes y directivos. Desconociendo que todos los estamentos de la comunidad educativa son generadores potenciales aportantes de ideas que generen bienestar institucional.

Se observa que en un alto porcentaje (84%), en la institución educativa hay ausencia en el fomento de liderazgo, evidenciándose una gran debilidad en el ambiente escolar.

En un 80%, siendo la mayoría de encuestados, perciben que la institución no genera espacios donde el estudiante pueda desarrollar sus habilidades y destrezas que permitan mejorar su nivel de desarrollo.

La mayoría de los encuestados en un 63%, consideran que no existe un ambiente escolar propicio para su formación personal, lo que nos indica que se deben aplicar estrategias para mejorar.

Se aprecia que en un 60% no se fomenta el trabajo en equipo; los estándares nacionales impulsan estrategias para que los estudiantes aprendan a trabajar, convivir y producir de manera colectiva, respetando las opiniones de los demás compañeros.

Se observa que con respecto a la toma de decisiones en la institución existe un 50% que manifiesta que si existe participación en la toma de decisiones y el otro 50% que no están de

acuerdo de la forma como se toman las decisiones de manera unilateral, lo que indica que es necesario aplicar nuevas estrategias que lleven a la institución a participar de manera colectiva.

## **DOCENTES**

Un total del 55% de los docentes encuestados, indica que la institución no tiene un plan de formación y **capacitación docente**. Este resultado muestra una gran debilidad en este aspecto.

El resultado es desfavorable en 85% que nos muestra que la institución no ofrece a sus docentes un plan de estímulos.

Como se puede observar en la parte democrática, las decisiones en un 80% son tomadas de manera unilateral, conllevando a que los integrantes de los diferentes estamentos creen divisiones, que al final van a afectar de una manera u otra el ambiente institucional.

Uno de los problemas que resaltan con los resultados arrojados, el 75%, expresa que la comunicación que es un factor importante para el desarrollo de todas las actividades, no tiene la fluidez que necesita para que los procesos involucren todos los integrantes de la comunidad y de esta manera se obtengan mejores resultados.

Las respuestas muestran que la justicia en la administración de la institución no es un valor fundamental, donde el 65% muestra inconformismo ante la toma de decisiones administrativas.

El resultado arrojado en cuanto al manejo del liderazgo, no es favorable (60%), lo que nos indica que se deben aplicar estrategias para mejorar el talento humano en fomentar el liderazgo en los docentes.

El mayor porcentaje (60%) manifiesta que los directivos docentes no tienen en cuenta los aportes de los docentes.

El porcentaje reflejado (55%) nos indica que a la institución le hace falta mayor gestión en proyectos que permitan mejorar el ambiente escolar.

### **1.3 Marco de referencia**

#### ***1.3.1 Fundamento teórico***

Los enfoques modernos de la gerencia nos han llevado a denominar el presente siglo, como una época de tendencia humanista en el que el manejo inteligente de los recursos humanos es fundamental para el desarrollo y sostenimiento de las organizaciones. Es así que nos detendremos a citar y hablar un poco sobre el talento humano, el trabajo en equipo, el liderazgo, la comunicación como partes fundamentales de un buen el clima laboral en una organización y en el cual se fundamenta nuestra propuesta de intervención.

## **EI TALENTO HUMANO**

Hoy en día se reconoce al conocimiento como talento o capital humano y esto es tan así que algunas empresas a nivel mundial están incluyendo dentro de sus estados financieros su capital intelectual. A pesar de que el factor monetario es vital y pareciera el más importante, no es sino a través de la gente que se toman las decisiones sobre los recursos financieros y materiales de una empresa. Para competir dentro de un entorno globalizado, altamente competitivo, de transformaciones profundas, aceleradas y dinámicas se exige un cambio radical en las creencias, costumbres y valores de la empresa, donde las personas deben asumir roles diferentes y adoptar una visión de mayor apertura y flexibilidad ante el cambio. Para lograr esto se debe luchar por obtener el compromiso del talento humano, el cual solo se alcanzará si existe equilibrio y justicia empresarial. El verdadero tesoro que puede generar sostenibilidad y ventaja competitiva a la empresa es el talento humano<sup>1</sup>.

En los nuevos escenarios, por los cuales estamos transitando, se pueden identificar tres aspectos que se destacan por su importancia: La globalización, el permanente cambio del contexto y la valoración del conocimiento. Las viejas definiciones que usan el término Recurso Humano, se basan en la concepción de un hombre como un "sustituible" engranaje más de la maquinaria de producción, en contraposición a una concepción de "indispensable" para lograr el éxito de una organización. Cuando se utiliza el término Recurso Humano se está catalogando a la persona como un instrumento, sin tomar en consideración que éste es el capital principal, el cual posee

---

<sup>1</sup> MARTINEZ, Luz Patricia. "Gestión Social del Talento Humano". Marzo 2002



habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda organización, por lo cual de ahora en adelante se utilizará el término

Talento Humano. Sin embargo la administración de este talento no es una tarea muy sencilla. Cada persona es un fenómeno sujeto a la influencia de muchas variables y entre ellas las diferencias en cuanto a aptitudes y patrones de comportamientos son muy diversos. Si las organizaciones se componen de personas, el estudio de las mismas constituye el elemento básico para estudiar a las organizaciones, y particularmente la Administración del Talento Humano.

## **EL CLIMA LABORAL**

Es el conjunto de variables que inciden en la percepción que tienen las personas del lugar donde desarrollan su actividad laboral. Las variables pueden ser objetivadas y matematizadas, pero la percepción es una ecuación personal de características cien por cien subjetivas<sup>2</sup>.

La importancia del conocimiento del clima laboral se basa en la influencia que este ejerce sobre la comportamiento de los trabajadores, siendo fundamental su diagnóstico para el diseño de instrumentos de gestión de Recursos Humanos.

Frecuentemente este concepto se confunde con el de Cultura Empresarial, pero se diferencia en ser menos permanente en el tiempo aunque comparta una connotación de continuidad.

---

<sup>2</sup> Uch - RRHH el portal de estudiantes "El clima laboral" consultado el 12-2 de febrero, 2011, <http://www.gestiopolis.com>

La experiencia y el conocimiento marchan de la mano en el proceso del crecimiento de los trabajadores. “Ser, hacer, conocer y convivir”, son los verbos que se conjugan en un proceso que han hecho que los recursos humanos sean los activos mejor valorados en el plano de la competitividad. Aquí el concepto de “jefatura” está abolido y ha sido sustituido por el de “liderazgo”.

El ambiente laboral es un factor determinante en la productividad del trabajador, las empresas descuidan el ambiente laboral porque consideran que se requiere mucha inversión para algo que no es primordial, pero se equivocan rotundamente, puesto que los costos de un ambiente laboral pésimo harán que el desempeño y productividad de los empleados disminuya considerablemente, lo que resultará más costoso que si se hubiera invertido en el mejoramiento del ambiente laboral.

Para que un trabajador rinda, para que alcance todo su potencial, debe tener las condiciones adecuadas. No basta con que tenga el entrenamiento y las herramientas necesarias. Hace falta también que se siente cómodo en su trabajo, en el medio, con sus compañeros de trabajo y sobre todo, con sus jefes o líderes<sup>3</sup>.

Desafortunadamente muchas empresas tratan a sus empleados como una mercancía más, olvidando que son humanos y que tienen necesidades especiales, necesidades que si no son satisfechas, no rendirán al 100% como espera la empresa. Y es que la empresa no debe procurar un ambiente labora saludable por humanidad, debe hacerlo por objetivos prácticos y tangibles.

---

<sup>3</sup> El ambiente laboral es un factor determinante en la productividad del trabajador. Consultado el 17 de noviembre del 2010, <http://www.gerencie.com>

## **EL TRABAJO DE EQUIPO**

Los cambios sociales, económicos y tecnológicos de los últimos años han generado una nueva situación en la que las empresas tienen necesidad de hacer más con menos, con plantillas menos dimensionadas, formadas por menos empleados sustancialmente más cualificados y con mayores niveles de responsabilidad. Poder contar con los mejores efectivos humanos y saberlos orientar hacia la consecución de los objetivos globales son retos fundamentales que determinan el éxito de una organización.

En este marco, el trabajo en equipo es una de las respuestas al reto de la productividad. La cohesión de los equipos de trabajo, el fomento del espíritu cooperativo, la identificación de las personas con los objetivos de la empresa y la comunión de intereses y esfuerzos hacia el fin común son aspectos fundamentales sobre los que trabajar para cimentar el éxito o el fracaso<sup>4</sup>.

Pero el trabajo en equipo va más allá. Es una técnica de organización y una filosofía de funcionamiento que genera buenos resultados en todos los sectores productivos y en empresas de todos los tamaños. El trabajo en equipo es, en suma, una nueva forma de entender la empresa. Cuando existe una incompatibilidad entre las metas personales y las del equipo, ocurre que los integrantes del equipo reducen la cooperación (no se esfuerzan, ocultan información, etc.

---

<sup>4</sup> El trabajo en equipo. Consultado el 30 de diciembre de 2010, <http://www.eltrabajoenequipo.com>

Cuando se trabaja en equipo la responsabilidad es compartida y hay sentido de pertenencia cuando se participa, de tal manera que es importante para las organizaciones:

- La toma de decisiones con más información
- El desarrollo de proyectos complejos
- El diagnóstico y solución de problemas
- La creatividad
- La mayor aceptación e implicación con las decisiones
- Una fuerza laboral más flexible

## **EL LIDERAZGO**

El liderazgo es el proceso de influir en otros y apoyarlos para que trabajen con entusiasmo en el logro de objetivos comunes. Se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo. Es el ejercicio de la actividad ejecutiva en un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea éste personal, dirigenal o institucional<sup>5</sup>.

Entre los diferentes tipos de líder y en este caso asociado al líder legítimo se puede hablar de Liderazgo transformacional o carismático. Este líder tiene la capacidad de modificar la escala de valores, las actitudes y las creencias de los seguidores. Las principales acciones de un líder carismático son: discrepancias con lo establecido y deseos de cambiarlo, propuesta de una nueva

---

<sup>5</sup> El trabajo en equipo. Consultado el 30 de diciembre de 2010, <http://www.eltrabajoenequipo.com>

alternativa con capacidad de ilusionar y convencer a sus seguidores, y el uso de medios no convencionales e innovadores para conseguir el cambio y ser capaz de asumir riesgos personales.

Pero también es importante hablar de liderazgo institucional ya que el liderazgo es necesario, comúnmente por el cargo, en una organización, hablamos de líderes formales. Así, este líder debe tener ciertas capacidades: habilidad comunicación al, capacidad organizativa y eficiencia administrativa, lo que equivale a decir que un buen líder es una persona responsable, comunicativa y organizada.

## **LA COMUNICACIÓN**

El concepto o conceptos de la comunicación, es muy simple deducir que ella representa la columna vertebral de una organización, dependiendo de los directivos aplicarla con la máxima eficacia para llegar a todos los integrantes de la misma.

La comunicación puede adoptar distintas formas, como; verbal, escrita, visual o cualquier método orientado a materialización de ideas, que influyan sobre un equipo o persona par lograr un objetivo común, unificando criterios de interacción.

Por lo tanto una buena organización debe basarse en la fluida y libre comunicación entre sus ejecutivos, quienes tienen a cargo el análisis, diagnóstico, planificación y control, destinados a la concreción de resultados, a través de la toma de decisiones, la delegación y motivación, para

lograr el alcance de los objetivos de su organización, cuyo eje fundamental es la comunicación ya que tienden a: la resolución de problemas, influenciar la opinión y estimular la acción.

Es una actividad inherente a la naturaleza humana que implica la interacción y la puesta en común de mensajes significativos, a través de diversos canales y medios para influir, de alguna manera, en el comportamiento de los demás y en la organización y desarrollo de los sistemas sociales. Se considera a la comunicación como un proceso humano de interacción de lenguajes que se encuentra más allá del traspaso de la información. Es más un hecho sociocultural que un proceso mecánico.

### **1.3.2      *Fundamento legal***

El trabajo tiene un soporte o fundamento legal el cual es el marco de las actuaciones pertinentes y de los cuales citaremos algunos de ellos como:

#### **CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA 1991**

ARTICULO 67. La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura.

La educación formará al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia; y en la práctica del trabajo y la recreación, para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección del ambiente<sup>6</sup>.

### **LEY GENERAL DE EDUCACION (LEY 115/ 94)**

ARTICULO 92. Formación del educando. La educación debe favorecer el pleno desarrollo de la personalidad del educando, dar acceso a la cultura, al logro del conocimiento científico y técnico y a la formación de valores éticos, estéticos, morales, ciudadanos y religiosos, que le faciliten la realización de una actividad útil para el desarrollo socioeconómico del país.

Los establecimientos educativos incorporarán en el Proyecto Educativo Institucional acciones pedagógicas para favorecer el desarrollo equilibrado y armónico de las habilidades de los educandos, en especial las capacidades para la toma de decisiones, la adquisición de criterios, el trabajo en equipo, la administración eficiente del tiempo, la asunción de responsabilidades, la solución de conflictos y problemas y las habilidades para la comunicación, la negociación y la participación<sup>7</sup>.

### **LEY 734 - CODIGO DISCIPLINARIO UNICO (05.02.2002)**

**Artículo 33. Derechos.** Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público:

---

<sup>6</sup> Constitución Política de Colombia 1991. Consultada el 12 de marzo de 2011, <http://banrep.gov.co>

<sup>7</sup> Ley general de educación. Consultada el 22.02.11, <http://www.mineducacion.gov.co>

1. Percibir oportunamente la remuneración fijada o convenida para el respectivo cargo o función.
2. Disfrutar de la seguridad social en la forma y condiciones previstas en la ley. **3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.**
3. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.
4. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.
5. Obtener permisos y licencias en los casos previstos en la ley.
6. Recibir tratamiento cortés con arreglo a los principios básicos de las relaciones humanas.
7. Participar en concursos que le permitan obtener promociones dentro del servicio.
8. Obtener el reconocimiento y pago oportuno de las prestaciones consagradas en los regímenes generales y especiales. 10. Los derechos consagrados en la Constitución, los tratados internacionales ratificados por el Congreso, las leyes, las ordenanzas, los acuerdos municipales, los reglamentos y manuales de funciones, las convenciones colectivas y los contratos de trabajo<sup>8</sup>.

**LEY1098 CODIGO DE LA INFANCIA Y LA ADOLESCENCIA (8 de noviembre de 2006)**

Artículo 28 DERECHO A LA EDUCACION. Los niños, las niñas y los adolescentes tienen derecho a una educación de calidad. Esta será obligatoria por parte del estado por un año de preescolar y nueve de educación básica. La educación será gratuita en las instituciones estatales

---

<sup>8</sup> Ley 734 Código disciplinario único. Consultada el 25 de febrero de 2011, <http://www.unicauca.edu.co>



de acuerdo con los términos establecidos en la constitución política. Incurrirá en multa de 20 salarios mínimos quienes se abstengan de recibir a un niño en los establecimientos públicos de la educación.

Para considerar una educación de calidad, cobertura y eficiencia se debe satisfacer necesidades fundamentales, basadas en la identidad, participación, conocimiento oportunidades, afectos, entre otras que se puedan materializar en buenos principios , valores, habilidades, destrezas , buenos hábitos, buenas formas de pensar, actuar y sentir que corresponda al desarrollo de las potencialidades humanas y que posibiliten a una comunidad educativa satisfacer sus necesidades buscando una mejor calidad de vida<sup>9</sup>.

### ***1.3.3 Fundamento conceptual***

Se plantea la necesidad de determinar o fijar una serie de conceptos básicos para entender una propuesta sobre talento humano, intentando trascender en relación con los intereses principalmente de los alumnos y de una comunidad educativa, donde se aprecia la saturación de contenidos académicos brindados por la institución desde su principio de su fundación; es por ello que se hace necesario desarrollar un proyecto educativo institucional que asuma la diversidad y se aproveche al máximo la excepcionalidad de los alumnos en beneficio de todos y cada uno de los miembros pertenecientes a la institución educativa.

---

<sup>9</sup> ley de la infancia y la adolescencia. Consultada el 12 de marzo de 2010, <http://www.elabedul.net>

Hemos podido observar como desde principios de la creación de nuestra institución, no presenta o no muestra una propuesta clara en su servicio educativo respecto de una o varias modalidades que llenen las expectativas de los estudiantes y de la comunidad en general, teniendo en cuenta nuestro contexto, es decir, detectar la realidad en que vive nuestra comunidad y que es lo que en verdad necesita, haciendo estudios a conciencia y respetando los diferentes lineamientos educativos de orden nacional, para un mejor proyecto de vida, ya que en este siglo 21 se requiere de instituciones educativas que ofrezcan otros servicios mas allá de los programas académicos tradicionales ofrecidos.

Como conceptos básicos tenemos:

- Función real del docente y su capacitación permanente.
- Innovaciones pedagógicas.
- Estrategias de enseñanza-aprendizaje
- Formación en especial de los actores
- Organización de los planes de estudio
- Nuevas metodologías, técnicas y habilidades
- Horarios flexibles
- Adecuación intensidad horaria
- Nuevos procesos de evaluación
- Modalidad o modalidades específicas

- Recordando que dentro de los estándares que sugiere el MEN se puede hacer una mayor o diferenciada exigencia.

Pensamos que es necesario replantear y reestructurar en buena parte los programas educativos para desarrollar y concretar una propuesta para la formación en pleno de nuestra comunidad educativa, especialmente de nuestros estudiantes como es el caso de ofrecerles modalidades que beneficien a todos y cada una de las personas con ciertas excepcionalidades.

#### ***1.3.4 Fundamento contextual***

La institución Educativa responde a una comunidad de estrato medio y medio bajo, tratando de dar respuesta a problemas propios de la sociedad moderna, tales como: desadaptación social, maltrato intrafamiliar, drogadicción, entre otros; buscando crear conciencia del manejo de los factores ambientales que desmejoran la sana convivencia, apoyada en un excelente equipo humano y utilizando su conocimiento y experiencia, a partir de un equipo directivo comprometido con el mejoramiento de la calidad de vida de todos los actores de la comunidad educativa.

Para el logro de estas metas ambiciosas se parte del conocimiento del área de influencia de la institución, del perfil del estudiante, para ajustar los planes de estudio de las diferentes áreas, ajustar metodologías, gestionar recursos, respetando los lineamientos tanto de la secretaria de educación municipal y sus políticas de Estado en lo concerniente a la Educación pública.

## **ANALISIS SOCIOCULTURAL**

De acuerdo con los resultados arrojados por las encuestas aplicadas a: estudiantes, padres de familia, docentes, directivos y administrativos, se detecto que aproximadamente un 50% de los hogares no son familias tradicionales (padre, madre e hijos), lo cual influye en el comportamiento social y cultural, pues las figuras paterna y materna determinan el rol que desempeñaran los niños y jóvenes en el futuro.

- Hay carencia de diálogo entre padres e hijos.
- Falta de respeto por los derechos y valores de los menores.
- Maltrato físico y psicológico de los adultos entre si y de estos hacia los menores.  
(Violencia intrafamiliar).
- Se calcula que entre un 40% y un 50% de los padres de familia tienen un grado de escolaridad hasta quinto de educación básica primaria, lo que incide en la falta de acompañamiento y apoyo en el rendimiento académico de sus hijos.
- Se presenta un alto porcentaje de hogares uni-jefaturales, que generan problemas socio afectivos, debido a que los niños y/o jóvenes permanecen mucho tiempo solos, o a cargo de terceras personas, lo que repercute en el comportamiento en la institución con agresividad, falta de comunicación, pasividad, indiferencia, desconfianza, desobediencia, y dependencia. En estos hogares, la búsqueda de compañeros suele presentar conflictos, peleas, maltrato, poniendo en peligro la estabilidad del núcleo familiar, propiciando

problemas de índole sexual, como embarazos precoces o no deseados, violaciones, incestos, relaciones sexuales a temprana edad, prostitución , drogadicción y alcoholismo.

Actualmente la institución en su afán y preocupación de mejorar dichas situaciones ha creado convenios con instituciones oficiales como el ICBF, Comisariías de Familia , Policía Nacional y FARO, entre otros, a través del aula de Apoyo liderada por la docente Martha Vargas, quien por medio de hojas de vida hace acompañamiento a los estudiantes que presentan dichos problemas.

## **ANALISIS SOCIOECONOMICO**

El 40% de la población del sector se clasifica dentro de un nivel socioeconómico bajo. En su mayoría están dedicados a la economía informal, viven en áreas de invasión (marginales); lo que genera malnutrición infantil, déficit de desarrollo por estas carencias, pobreza material, dificultades académicas, problemas de aprendizaje, escasez de materiales y útiles para el buen desempeño de la labor educativa; niños que en edad escolar deben trabajar para ayudar económicamente en sus hogares .

La mayoría de la población de Villaliliana y 7 de Agosto son empleados del gobierno (profesores, policías, secretarias, enfermeras o pensionados) o de empresa privada (vendedores, secretarias) y algunos son artesanos o de oficios varios. Un buen porcentaje de padres de familia debido a sus actividades laborales no disponen de tiempo suficiente para colaborar en la formación de sus hijos.

Existe un Centro de Salud que depende de la Seccional de Salud, ubicado en la urbanización Villaliliana.

El alto índice de desempleo a nivel municipal, se siente en el sector por las pocas ofertas laborales.

Hay un buen número de estudiantes provenientes de hogares donde al menos uno de los padres es profesional. Son niños y jóvenes catalogados entre el estrato 3, con un aceptable nivel cultural y de vida.

Además existen estudiantes provenientes de hogares donde la madre es cabeza de hogar, o donde se viven con padrastro.

Por otro lado en este sector hay un número considerable de padres que viven en el exterior y son ellos los responsables de la manutención del grupo familiar.

## **ANALISIS PEDAGOGICO**

Aproximadamente el 70% de los encuestados manifiestan un bajo rendimiento académico, por: apatía y el desinterés de los estudiantes, debido a:

- Cierta inconformidad con las metodologías de algunos docentes.

- El factor económico, los padres no pueden suministrar a sus hijos los materiales necesarios para la actividad académica.
- Falta de material didáctico actualizado, equipos de laboratorio, ampliación en la sala de sistema y dotación de equipos.
- Falta de acompañamiento de los padres de familia a sus hijos en las actividades escolares, que juega un papel importante y determinante en la obtención de buenos resultados.
- Conflictos familiares- violencia intrafamiliar.
- Grupos muy numerosos.

## **CLIMA INSTITUCIONAL**

La institución actualmente cuenta con 20 aulas de clase, distribuidas en dos niveles, donde funcionan dos jornadas diurnas, una nocturna y una sabatina, tres patios, cerramiento en ladrillo y malla, que no ofrecen buena seguridad. Se cuenta con una biblioteca, una oficina para rectoría, Secretaria, Coordinación, Aula de apoyo, Sala de profesores, Salón para emisora, Salón de danzas donde se guarda el vestuario, Restaurante escolar, Salón para laboratorio de ciencias naturales, Sala de informática, Aula de tecnología, unidades sanitarias para niños y niñas, unidades sanitarias para docentes, Canchas múltiples de baloncesto, voleibol y microfútbol. Las aulas de preescolar cuentan con unidades sanitarias en su interior.

Hay escasez de mobiliario para los estudiantes y además de un alto porcentaje del mismo inmueble en deterioro, los cuales requieren de una nueva dotación.

La institución cuenta con una rectora, tres coordinadores, uno en cada jornada, 46 docentes, una psicóloga.

### **FORTALEZAS DE LA INSTITUCION**

1. El grupo de Docentes y Directivos que laboran en la institución, poseen una excelente preparación académica.
2. La institución ofrece el servicio de educación Preescolar, Básica completa (1-9) y Media Académica y técnica (CASD) (10-11).
3. Hay gran demanda de alumnos (cupos)
4. En escuela de padres se cuenta con el apoyo del voluntariado de las Damas Rosadas.
5. Cuenta con trabajo integrado con otras entidades: (convenios)
6. Existe un aula de apoyo que brinda el servicio a los estudiantes con necesidades educativas especiales.

### **DEBILIDADES DE LA INSTITUCION**

1. Espacio reducido en la biblioteca
2. Número excesivo de alumnos por grupo (más de 45 estudiantes)
3. Falta mayor participación de los padres de familia a las actividades de la institución.
4. Bajo nivel académico y escasos recursos económicos de los padres de familia.
5. Falta de dotación de materiales y equipos para laboratorio de química y física
6. No hay sentido de pertenencia y compromiso por parte de algunos estudiantes.



7. Faltan espacios adecuados para trabajar con la comunidad.
8. Carencia de un aula máxima, sala de conferencias, material didáctico (mapas, libros y material audiovisual).
9. Inadecuado espacio en la cafetería para mejorar el servicio a docentes y estudiantes
10. Sala de profesores mal ubicada, muy cerca de las baterías sanitarias de los estudiantes.
11. Sanciones poco efectivas a estudiantes que cometen faltas graves.
12. Poco seguimiento a los estudiantes que entran nuevos antes de matricularlos y no se hacen compromisos serios.
13. Falla en los canales de comunicación.
14. Las decisiones que se toman no son democráticas en muchas ocasiones.
15. Se carece de un modelo pedagógico unificado.

#### **1.4 Descripción del problema**

##### **Idea problema:**

“La Institución Educativa Gustavo Matamoros D’Costa de Armenia Quindío CARECE DE UN MODELO GERENCIAL DEL TALENTO HUMANO”

A partir de la idea problema y de los resultados del análisis situacional de la Institución Educativa Gustavo Matamoros D’Costa de Armenia Quindío, se identifica como problema principal: la ausencia de un modelo gerencial del talento humano, teniendo como causas

principales: la carencia de un gerente que gestione y promocióne el talento humano, la inexistencia de trabajo en equipo y una comunicación inadecuada entre los estamentos. Produciendo como consecuencia efectos tales como: el ejercicio de un liderazgo autoritario, incompatibilidad entre las metas personales y las de equipo y un ambiente laboral desfavorable.

### **1.5 Problema**

#### **AUSENCIA DE UN MODELO GERENCIAL DEL TALENTO HUMANO**

## **2. JUSTIFICACION**

Conscientes del cambio organizacional que requieren las instituciones educativas de nuestro país y en especial nuestra Institución Educativa Gustavo Matamoros D'Costa, se deben brindar los espacios para el desarrollo de la autonomía con responsabilidad y el liderazgo, fomentar el acompañamiento, seguimiento y valoración del talento o capital humano, buscando un bien o un fin común, siendo de vital importancia que dentro de esta transformación no se vaya a sentir lastimado ningún miembro de la comunidad, ya que a través de una buena comunicación y siendo confiable, se tenga en cuenta la participación plena de la comunidad educativa en los diferentes procesos y decisiones que se vayan a tomar o ejecutar. Por eso es importante que a través de capacitaciones permanentes enfocadas sobre relaciones humanas, nos articulemos y nos asociemos con otras instituciones y entidades que faciliten potenciar recursos, saberes,

experiencias y especialidades que redunden en el crecimiento y un mejor servicio a la comunidad educativa. Siempre debemos estar en la búsqueda de la calidad en la prestación de nuestro servicio, buscando identificar y cualificar los diferentes procesos que conlleven a la realización plena de la persona y satisfaciendo las diferentes necesidades e intereses de nuestra comunidad matamorista y con proyección siempre futurista y optimista como institución educativa.

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1 Objetivo general**

Proponer un modelo gerencial estratégico para la administración del talento humano que mejore el clima institucional.

##### ***3.1.1 Objetivos específicos***

1. Propiciar estrategias para formar líderes efectivos que ayuden al fortalecimiento del talento humano.
2. Propiciar e incentivar el trabajo en equipo para el logro de objetivos institucionales.

3. Crear y mejorar los canales de comunicación para brindar un clima de confianza, objetividad y calidad en el rendimiento y desempeño.

#### **4. RELACION DE CATEGORIAS TEÓRICAS**

##### **GLOSARIO**

**ACTIVIDAD:** Es un evento que concatenado a otro, integran un subproceso.

**ADMINISTRACIÓN:** Acción o efecto de dirigir la economía de una persona, empresa o negocio, el dirigir se toma con las respectivas normas de proyección que den a la empresa la prosperidad y estabilidad suficiente.

**CALIDAD EDUCATIVA:** Es un proceso sistemático de mejoramiento continuo que busca la formación integral del ser humano mediante el desarrollo de todas sus potencialidades (morales, espirituales, intelectuales, sociales, afectivas y físicas) para que logre su realización y contribuya a la transformación de su entorno cultural y ambiental.

**CLIMA ESCOLAR:** Se entiende como el conjunto de características psicosociales de un centro educativo, determinado por todos aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución que, integrados en un proceso dinámico específico confieren un

peculiar estilo o tono a la institución, condicionante, a su vez, de los distintos productos educativos

**COMUNICACIÓN:** La comunicación es el proceso mediante el cual se transmite información de una entidad a otra. Los procesos de comunicación son interacciones mediadas por signos entre al menos dos agentes que comparten un mismo repertorio de signos y tienen unas reglas semióticas comunes.

**CONTEXTO:** Conjunto de circunstancias en las que se sitúa un hecho de cualquier índole. Conjunto de elementos que proceden o siguen a un elemento del entorno dentro de unas características especiales.

**CULTURA ORGANIZACIONAL:** Conjunto de conocimientos científicos, literarios, pedagógicos y artísticos aplicados a las estructuras sociales con determinadas manifestaciones que caracterizan e identifican una comunidad.

**DESARROLLO ORGANIZACIONAL:** Herramienta de dirección y una práctica de consultoría fundamentada en los mismos conocimientos de las ciencias de la conducta que inspiran los enfoques humanísticos.

**DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO:** Análisis de fortalezas y debilidades internas de la organización, así como amenazas y oportunidades que enfrenta la institución.

**EDUCACIÓN:** Proceso continuo que le permite al ser humano apropiarse críticamente de los saberes, competencias, actitudes y destrezas necesarias para comprender la realidad y transformarla.

**EFFECTIVIDAD:** Ejecutar, realizar, llevar a cabo una actividad con eficiencia. Realizar tareas con características especiales en un momento determinado.

**EFICACIA:** mide el grado en que se alcanzarán los objetivos o metas de una organización, sin tener en cuenta los recursos empleados.

**EFICIENCIA:** Mide la razón de rendimiento obtenido sobre los recursos utilizados. Mide el cumplimiento de las metas específicas relacionadas con el uso de recursos.

**EQUIPO:** Reunión de hombres y mujeres que tienen un ideal y unas afinidades y/o necesidades comunes y se les asignan o ellos mismos elaboran en común, el objetivo que se proponen alcanzar. Cualquier equipo se caracteriza por cuatro elementos: estructura, funcionamiento, relaciones y aspecto emocional; aspectos vinculados entre sí.

**ESTRATEGIAS:** Medios establecidos para alcanzar los objetivos. Son entonces las que nos permiten concretar y ejecutar los proyectos estratégicos. Son el cómo lograr y hacer realidad cada objetivo y cada proyecto estratégico.

**EVALUACION:** Una evaluación es la apreciación sistemática y objetiva del diseño, la ejecución, eficiencia, efectividad de los procesos y resultados de un proyecto, en curso o terminado. Las evaluaciones representan un desafío para el diseño y buscan determinar el cumplimiento y la aplicabilidad de los objetivos del proyecto, los efectos directos, así como su sostenibilidad. Las evaluaciones típicamente se llevan a cabo en la mitad del proceso de implementación y durante la terminación del proyecto. La atención se concentra en los resultados del proyecto, claramente establecidos, en el nivel de propósito, así como también en las lecciones aprendidas (positivas/negativas) de la experiencia del proyecto.

**FORMACIÓN:** Puede asumirse como dar forma; no es fabricar, no es moldear al otro según mis gustos, es introducir y ayudar a construirse así mismo y comprender el presente, nadie forma a otro, uno mismo se forma. Es un proceso de educación, su realización se sitúa en la escuela como un espacio formal, en el que es preciso establecer proyectos, tiempos y continuidades.

**GERENCIA DEL CONOCIMIENTO:** Área de la administración que tiene que ver con los aspectos críticos de la adaptación, sobrevivencia y competencia de cara a un entorno caracterizado por el cambio discontinuo y turbulento.

**GERENCIA EDUCATIVA:** Es una práctica social orientada a generar transformaciones en las organizaciones educativas, mediante un proceso de toma y ejecución de las mejores decisiones en relación con los factores humanos, materiales y técnico-pedagógicos necesarios para el crecimiento de la organización.

**GERENCIA ESTRATÉGICA:** Es un proceso que permite a una organización ser proactiva en vez de reactiva en la formulación de su futuro.

**GERENTE EDUCATIVO:** Persona física que dirige, administra y representa una institución educativa y en la que se personifican el talento humano que lo integra. Adopta políticas administrativas, gerenciales y educativas para la proyección de la institución educativa.

**GERENCIA:** Puede definirse como el manejo estratégico de la organización. Es *un sistema de actividades conscientes coordinadas de dos o más personas*. La entidad social es "un grupo estructurado de dos o más personas reunidas para alcanzar ciertos objetivos". "Una organización se puede conceptualizar como colección de individuos estructurados deliberadamente dentro de límites identificables para alcanzar metas predeterminadas." Las organizaciones son: entidades sociales, tienen una estructura, se diseñan para alcanzar metas específicas, tienen límites identificables, existen en una base relativamente permanente, utilizan conocimiento específico (o tecnología) para realizar actividades.

**GESTIÓN:** El concepto de gestión lleva implícito el objetivo de eficiencia, conjunto de acciones encaminadas al uso, conservación o aprovechamiento ordenado de todo tipo de recursos en pro de una comunidad en especial.

**GESTIÓN DE PROYECTOS:** es la aplicación de conocimientos, habilidades, herramientas y técnicas a las actividades de un proyecto para satisfacer los requisitos del mismo.



Un proyecto es un emprendimiento que tiene lugar durante un tiempo limitado, y que apunta a lograr un resultado único. Surge como respuesta a una necesidad, acorde con la visión de la organización, aunque ésta puede desviarse en función del interés. El proyecto finaliza cuando se obtiene el resultado deseado, desaparece la necesidad inicial, o se agotan los recursos disponibles.

**GLOBALIZACIÓN:** Es el resultado de la extensión y profundización de los múltiples vínculos e interconexiones que unen a los estados y a las sociedades y contribuyen a la formación del sistema mundial actual.

**INVESTIGACIÓN:** Actividad encaminada al descubrimiento de nuevos conocimientos en el campo de las ciencias, las artes o las letras. Tiene por objeto una movilización y una valoración sistemática de los resultados de la investigación aplicada para crear nuevos materiales, procedimientos o nuevos productos.

**LIDERAZGO:** Capacidad que se tiene para ejercer influencia sobre la conducta de las personas y encauza sus esfuerzos hacia el logro de nuevos propósitos

**MARCO LÓGICO:** En él se desarrolla una elaboración conceptual lógica del problema. Aparecen las definiciones de las variables contempladas en el problema y en los objetivos de investigación y de los términos que van a ser utilizados con mayor frecuencia. Tales definiciones las hace el investigador de acuerdo a su criterio, a las definiciones propuestas por otros investigadores y en caso tal, a la teoría en la que se apoya la investigación.

**MARCO TEÓRICO:** En él se identifica una teoría que puede dar bases a la solución de un problema de investigación. Es una descripción detallada de cada uno de los elementos esenciales de la teoría, de tal manera que la formulación del problema y su solución sean una deducción lógica de ella.

**MEJORAMIENTO:** Se trata de la forma como la escuela desarrolla las condiciones y los procesos que apoyan y enriquecen el aprendizaje.

**MODELO PEDAGÓGICO:** Representación de las relaciones que describen el fenómeno educativo

**MONITOREO:** Es un procedimiento sistemático para controlar la efectividad y eficiencia de la implementación de proyectos, identificar resultados y deficiencias y recomendar posteriormente medidas correctivas para optimizar los resultados deseados.

**MOTIVACIÓN:** Causa del comportamiento de un organismo, o razón por la que un organismo lleva a cabo una actividad determinada. En los seres humanos, la motivación engloba tanto los impulsos conscientes como los inconscientes.

**MISION:** Es la razón de ser de la empresa, el motivo por el cual existe. Así mismo es la determinación de las funciones básicas que la empresa va a desempeñar en un entorno determinado para conseguir tal misión.

En la misión se define: la necesidad a satisfacer, los clientes a alcanzar, productos y servicios a ofertar.

**OBJETIVOS:** Resultados que la organización desea alcanzar por lo general a largo plazo a través de su misión básica.

**OPORTUNIDADES:** Factores externos económicos, sociales, políticos y tecnológicos que pueden beneficiar la organización.

**ORGANIZACIÓN:** Es una estructura sistémica orientada hacia una visión, hacia el desarrollo del talento humano y hacia el logro de las expectativas personales y colectivas; poseen un manejo asertivo y eficiente de la comunicación a todo nivel. Sus prácticas administrativas se fundamentan en la generación de procesos de descentralización, autonomía y participación para enfrentar el constante devenir del cambio, analizando permanentemente el contexto.

**PARADIGMA:** Conjunto de formas flexivas que toma una unidad léxica, o conjunto de unidades léxicas que pueden aparecer y ser intercambiables entre sí en un determinado contexto. En la lingüística moderna se designa con este nombre al conjunto de unidades que pueden aparecer e intercambiarse en un contexto determinado.

**PEDAGOGÍA:** (Del Latín paidos niño) Ciencia de la Educación y la enseñanza. Arte de enseñar o educar a los niños y en general lo que se enseña y educa por doctrina o ejemplos.

**PARTICIPACIÓN.** Participar es "tomar parte, intervenir y colaborar en una acción conjunta". De ahí, que la participación debe ser considerada como un proceso de cambio, en el que las

personas trabajan juntas para conocer su realidad, superar sus dificultades y ganar más control sobre sus problemas y toma de decisiones. Además de generar procesos de autonomía, autogestión y autocontrol para proyectarse al espacio local, regional y nacional; todo esto implica el apoyo a la solidaridad en la materialización de potencialidades y la satisfacción de necesidades, dentro de contextos culturales específicos donde la participación no es sólo presencia física, es actitud y es compromiso.

**PERSONALIDAD:** Expresa la totalidad de un ser, tal como aparece a los otros y a él mismo, en su unidad, singularidad y su continuidad.

**PLAN OPERATIVO:** Tiene la función de ejecutar planes de acción, utiliza los recursos que había comprometido el proyecto y que asignó el planteamiento de recursos y tiempos. Es de corto plazo y continuas acciones de evaluación.

**PLANEACIÓN ESTRATÉGICA:** Más que un mecanismo para elaborar planes, es un proceso, que debe conducir a una manera de Pensar estratégica, a la creación de un sistema gerencial inspirado en una cultura estratégica.

**PLANES DE ACCIÓN:** Representan las acciones requeridas para alcanzar cada objetivo, incluyendo los marcos de tiempo específicos, requisitos de recurso y contabilidad para cada paso.

**PLANIFICACIÓN:** Es la anticipación mental del futuro, es decir, de los procesos de aprendizaje.

**PROYECTO:** Es una secuencia de actividades que están conectadas, son llevadas a cabo en un período limitado de tiempo y están dirigidas a un único, pero bien definido resultado. Son por tanto unidades de gestión orientadas a buscar el desarrollo institucional y comunitario desde propuestas que privilegien la participación y el fortalecimiento de las comunidades educativas. Constituyen actividades planificadas encaminadas a la búsqueda de soluciones a los problemas cotidianos de su entorno social y cultura.

**REINGENIERÍA:** Significa volver a empezar arrancando de nuevo. El objetivo es hacer lo que ya estamos haciendo, pero hacerlo mejor, trabajar más inteligentemente. Reingeniería es la revisión fundamental y el rediseño radical de procesos para alcanzar mejoras espectaculares en medidas críticas y actuales de rendimiento, tales como costos, calidad, servicio y rapidez.

**RESPONSABILIDAD:** Acto de tener presente el cumplir con las tareas asignadas en pro del bienestar propio y de una comunidad.

**TALENTO HUMANO:** No solo el esfuerzo o la actividad humana quedan comprendidos en este grupo, sino también otros factores que dan diversas modalidades a esa actividad: conocimientos, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades, salud, etc.

**TOMA DE DECISIONES:** La toma de decisiones es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre las alternativas o formas para resolver diferentes situaciones de la vida, estas se pueden presentar en diferentes contextos: a nivel laboral, familiar, sentimental, empresarial (utilizando metodologías cuantitativas que brinda la administración), etc., es decir, en todo momento se toman decisiones, la diferencia entre cada una de estas es el proceso o la forma en la cual se llega a ellas. La toma de decisiones consiste, básicamente, en elegir una alternativa entre las disponibles, a los efectos de resolver un problema actual o potencial, (aún cuando no se evidencie un conflicto latente).

**TRABAJO EN EQUIPO:** Integración de personas que tienen un propósito claro y definido, con estrategias y procedimientos definidos, con un alto sentido de pertenencia y orientados a obtener resultados comunes. Integración de voluntades para lograr un propósito común.

**VISION:** Se refiere a lo que la empresa quiere crear, la imagen futura de la organización. La visión es creada por la persona encargada de dirigir la empresa y quien tiene que valorar e incluir en su análisis muchas de las aspiraciones de los agentes que componen la organización, tanto internos como externos.

La visión se realiza formulando una imagen ideal del proyecto y poniéndola por escrito, a fin de crear el sueño (compartido por todos los que tomen parte en la iniciativa) de lo que debe ser en el futuro la empresa.

## **5. PROYECTO DE INTERVENCION**

### **5.1 Nombre del Proyecto**

Propuesta de liderazgo transformacional que incida en mejorar el clima institucional de la institución educativa Gustavo Matamoros D'Costa de Armenia Quindío.

### **5.2 Objetivo General**

Diseñar una propuesta de gestión del talento humano basado en el liderazgo transformacional que mejore el clima institucional y permita obtener mejores resultados en los diferentes procesos.

#### **Objetivos Específicos**

1. Propiciar estrategias para formar líderes efectivos que ayuden al fortalecimiento del talento humano.
2. Propiciar e incentivar el trabajo en equipo para el logro de objetivos institucionales.

3. Crear y mejorar los canales de comunicación para brindar un clima de confianza, objetividad y calidad en el rendimiento y desempeño.

### **5.3 Productos del Proyecto**

Elaborar una propuesta relacionada con la gestión del talento humano que ayude a mejorar el clima institucional, especialmente dirigido a docentes, directivos docentes y estudiantes.

#### **Etapas y actividades**

- Propiciar estrategias para formar líderes efectivos que ayuden al fortalecimiento del talento humano.
- Capacitación a través de talleres sobre liderazgo
- Programar conferencias orientadas por expertos en liderazgo
- Incentivar a la comunidad educativa en el desarrollo de las diferentes actividades institucionales.
- Propiciar e incentivar el trabajo en equipo para el logro de objetivos institucionales.
- Concientizar y sensibilizar a la comunidad educativa sobre trabajo en equipo.
- Capacitación con expertos en trabajo en equipo
- Realizar mesas de trabajo con la comunidad educativa donde se haga visible la producción colectiva.



- Crear y mejorar los canales de comunicación para brindar un clima de confianza, objetividad y calidad en el rendimiento y desempeño.
- Generar espacios para interactuar y concertar las decisiones que inciden en la buena marcha institucional.
- Conformar una comisión de veeduría a las decisiones institucionales.
- Elaborar y socializar el (POA)

#### **5.4 Beneficiarios del Proyecto**

##### ***5.4.1 Beneficiarios Directos e indirectos***

Aplicando el modelo propuesto se beneficiarán estudiantes, profesores y directivos, ya que éste, tiende a proponer los mecanismos que generarían mejores resultados en cuanto a relaciones interpersonales, a la comunicación, al trabajo en equipo; en la comunidad educativa y sobre todo en la toma de decisiones, que son fundamentales para la buena marcha de la institución.

También serán beneficiarios los padres de familia, ya que al estar sus hijos vinculados a este tipo de procesos, organizados y bien orientados, hacia la consecución de metas comunes, sus hijos gozarían de una mejor fundamentación en todas las áreas, dándoles la oportunidad de obtener unas bases sólidas que les ayuden en su formación como personas y futuros profesionales

### **5.5 Relaciones con otros Proyectos**

Este proyecto se relaciona con el proyecto de educación para la Democracia y programa de Ética y en valores humanos,

### **5.6 Impacto del Proyecto**

Con nuestra propuesta se podrán propiciar cambios significativos en el manejo del talento humano ya que históricamente no se le ha dado el valor que merece la administración del recurso humano que tratado como tal se limita a las personas como un instrumento más que adorna la institución y la cual puede ser reemplazada en cualquier momento sin tener en cuenta la experiencia adquirida y la cantidad de años gastados para obtenerla una formación acumulada en su saber.

A parte de la buena administración del personal humano nuestro proyecto plantea una propuesta integral que ayude a mejorar las falencias relacionadas con el manejo de personal en cuanto a tener en cuenta sus saberes, experiencias y habilidades para que contribuyan o aporten a la institucionalidad con el único fin de lograr cambios transformacionales.

Cuando los directivos y docentes de la institución se salgan de los parámetros rutinarios y hagan parte de un desarrollo y cultura institucional efectivamente lograremos un buen clima institucional.

### **5.7 Breve Resumen del Proyecto**

Analizando los diferentes problemas que presenta la institución educativa Gustavo Matamoros D'Costa, nos dimos a la tarea de consultar cuáles eran las posibles causas que generan un ambiente poco adecuado para las labores escolares.

Después de aplicar las encuestas y hacer un análisis de los resultados, encontramos que hay falencias en la administración del talento humano. Es por esto, que nos atrevemos a plantear una visión diferente a la que tradicionalmente se viene implementando en la institución, la cual arroja un ambiente poco adecuado para el manejo de los procesos tanto académicos como administrativos.

Estamos seguros que aplicando la propuesta que venimos construyendo, se va a beneficiar los estudiantes, profesores, directivos y padres de familia; puesto que lo que se pretende con dicho modelo es mejorar las condiciones de trabajo, lo cual traería como resultado la prestación de un mejor servicio, ya que en un ambiente donde se vive la transparencia, la democracia, el trabajo en equipo y una buena comunicación, entre otros, hace que la comunidad educativa logre de una manera más asertiva el logro de los objetivos institucionales.

Actualmente la gerencia moderna se basa en una buena administración de todos sus recursos, pero en especial el talento humano, como el motor fundamental del desarrollo de todos los procesos internos, que hace la institución educativa o una empresa, logre mantenerse

competitivamente a pesar de la competencia tan agresiva que afronta este mundo globalizado, que obliga a mejorar todos los días la prestación de sus servicios.

### 5.8 Presupuesto

Tabla 11. Presupuesto

<b>RECURSOS OPERACIONALES</b>			
<b>MATERIAS PRIMAS</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>VALOR UNITARIO</b>	<b>VALOR TOTAL</b>
Personal especializado	3	1.000.000	3.000.000
Material didáctico	40	20.000	800.000
Refrigerios	200	5.000	1.000.000
transporte	3	120.000	360.000
<b>TOTAL</b>			<b>5.160.000</b>
<b>RECURSOS DE INFRAESTRUCTURA</b>			
<b>TIPO</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>DISPOSICION</b>	<b>UBICACION</b>
Equipo de computo con impresora	1	Aporte por parte de la Institución Educativa	Coordinación de la institución
Sillas tipo universitarias	40	Aporte de la institución educativa	Salón de audiovisuales
Salón	1	Lo provee la institución educativa	Institución educativa

### **HUMANO**

El proyecto de desarrollo incluye los docentes que lideran el proceso como son:

*Propuesta para la administración del talento humano*

Víctor Mora Cardona

Orlando Sánchez Cortés

José Isaac Ortiz Culma

Martha Lucia Gallego Pineda

Luis Alberto Arévalo Naranjo

También se involucran los siguientes actores:

Los coordinadores académicos Leonardo Lozano y Eduardo Alonso Henao Arroyave y la señora rectora María Consuelo Hurtado Correa.

## **5.9 Fuentes de Financiamiento**

El proyecto de desarrollo institucional planteado en primera instancia será financiado por los proponentes del mismo en su etapa inicial y posteriormente se buscará la cofinanciación con la institución educativa (fondo de servicios docentes).

## 5.10 Marco Lógico

Tabla 12. Marco Lógico

<b>PROYECTO DE INTERVENCIÓN EN LA INSTITUCIÓN GUSTAVO MATAMOROS D' COSTA</b>			
<b>JERARQUÍA DE OBJETIVOS ( Resumen Narrativo)</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Medios de Verificación</b>	<b>Supuestos</b>
<b>FIN</b> Diseñar una propuesta de gestión del talento humano basado en el liderazgo transformacional que mejore el clima institucional y permita obtener mejores resultados en los diferentes procesos	Al 2013 cambiar el clima institucional en un 70% de favorabilidad que permita llevar a cabo todos los procesos institucionales a feliz término	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anualmente se aplicarán encuestas para verificar el impacto que genera el proyecto</li> <li>• Tabulación de indicadores</li> <li>• Análisis y conclusión de encuestas</li> <li>• Planes de mejoramiento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación hacia la participación en las actividades propuestas por el modelo gerencial de liderazgo transformacional</li> <li>• La Institución Educativa asume el proyecto como suyo.</li> </ul>
<b>PROPOSITOS</b> 1. Propiciar estrategias para formar líderes efectivos que ayuden al fortalecimiento del talento humano.	Formar un grupo de 20 a 30 líderes que conduzcan a la institución educativa al logro de sus objetivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anualmente se aplicarán encuestas para verificar el impacto que genera el proyecto</li> <li>• Tabulación de</li> </ul>	Proyectos transversales como ejes transformacionales de cambio.

<p>2. Propiciar e incentivar el trabajo en equipo para el logro de objetivos institucionales.</p> <p>3. Crear y mejorar los canales de comunicación para brindar un clima de confianza, objetividad y calidad en el rendimiento y desempeño.</p>	<p>Lograr que el trabajo que se realiza en la institución en un 75% sea el producto del trabajo en equipo.</p> <p>Mejorar en un 80% la información relacionada con todos los procesos de la institución permitiendo que la toma de decisiones no sean unilaterales</p>	<p>indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis y conclusión de</li> <li>• encuestas</li> <li>• Planes de mejoramiento</li> </ul>	<p>Obtención pertinente de los objetivos comunes</p> <p>Transparencia, democracia y objetividad en el desarrollo de los diferentes componentes de la institución.</p>
<p><b>COMPONENTES/ PRODUCTOS</b></p> <p>1. Formación de líderes que jalonen los procesos educativos.</p> <p>2. Fortalecer el trabajo en grupo como estrategia de trabajo.</p>	<p>En el término de seis meses de iniciado el proyecto se desarrollará talleres pertinentes para la formación de líderes y trabajo en grupo.</p> <p>En los próximos seis meses se desarrollarán conferencias y conversatorios relacionados con el buen uso de la comunicación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anualmente se aplicarán encuestas para verificar el impacto que genera el proyecto</li> <li>• Tabulación de indicadores</li> <li>• Análisis y conclusión de</li> <li>• encuestas</li> <li>• Planes de mejoramiento</li> </ul>	<p>Que la institución cuente con líderes efectivos que estimulen la participación y el trabajo en equipo.</p>

3. mayor participación y transparencia en los procesos educativos		<ul style="list-style-type: none"> <li>• auditorías de seguimiento</li> </ul>	
<b>ACTIVIDADES</b>			
1. Talleres sobre liderazgo (docentes – estudiantes y directivos)	El 27 de enero y junio 01 del año 2012 se realizarán los talleres sobre liderazgo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anualmente se aplicarán encuestas para verificar el impacto que genera el proyecto</li> </ul>	Motivar e incentivar a la comunidad educativa a participar de los talleres de capacitación.
2. Capacitación sobre trabajo en equipo (docentes – estudiantes y directivos)	El 11 de marzo y septiembre 11 del año 2012 se realizarán los talleres sobre trabajo en equipo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tabulación de indicadores</li> <li>• Análisis y conclusión de encuestas</li> </ul>	
3. Realizar conversatorios sobre la importancia del buen uso de la comunicación.	El 16 de febrero y del año 2012 se realizarán el conversatorios sobre el buen uso e importancia de la comunicación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planes de mejoramiento</li> </ul>	

### 5.11 Evaluación

- Cada actividad será evaluada al final de su desarrollo por estudiantes, profesores, directivos docentes y comunidad en general. El análisis de la evaluación se tendrá en cuenta para el plan de mejoramiento.



- Este proyecto estará dirigido a la comunidad educativa, por tal razón éste, servirá para detectar las habilidades y destrezas de los educandos, docentes y directivos docentes; que conduzca a mejorar, aprovechando el personal con capacidades excepcionales.
- Las actividades y estrategias debidamente planteadas contarán con un seguimiento y acompañamiento continuo, donde se pueda evidenciar la eficiencia y eficacia de los procesos de gestión.

## 6. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Tabla 13. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	MESES AÑO 2012										
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	IX
Reunión con las directivas para socializar el proyecto	13										
Socialización del proyecto con docentes	20										
Socialización del proyecto con Consejo estudiantil			23								
Motivar a padres de familia en el desarrollo de las diferentes actividades institucionales.		29			09			21			
Talleres sobre liderazgo (docentes – estudiantes y directivos)	27					01					
Capacitación sobre trabajo en equipo (docentes – estudiantes y directivos)			11						11		
Realizar mesas de trabajo con la comunidad educativa sobre liderazgo transformacional				03							

*Propuesta para la administración del talento humano*

Realizar conversatorios sobre la importancia del buen uso e importancia de la comunicación.		<b>16</b>									
Conformar una comisión de veeduría a las decisiones institucionales.			<b>01</b>								
Elaborar y socializar el (POA)		<b>29</b>									
Consejo de profesores para unificar criterios	<b>20</b>					<b>26</b>				<b>10</b>	
Verificación del proyecto							<b>18</b>			<b>06</b>	

## 7. CONCLUSIONES

- El problema es la comparación entre la realidad o situación actual y una situación óptima o deseada, pues si existe discrepancia entre estas dos situaciones, nos hallamos ante la existencia de un problema.
- Para mejorar el clima institucional es imperativo realizar un seguimiento permanente a los procesos con el propósito de mejorar continuamente.
- Es fundamental que se de un trato respetuoso, donde fluya la comunicación en todos los niveles de la organización, una orientación permanente, el trabajo en equipo, reconocer los logros alcanzados, así como estimular la participación de las decisiones y de la solución de los problemas y sobre todo, generar confianza.
- En toda institución, el capital humano es el motor que direcciona, controla, organiza, planea y ejecuta procesos que buscan siempre un mejoramiento continuo en un mundo exigente cambiante, globalizado y competitivo. Por eso es pertinente que en el PEI se debe tener en cuenta todo lo relacionado con la gestión del talento humano.

- Siendo la gestión del talento humano lo más importante en una institución educativa, es fundamental también la dotación y equipamiento de elementos didácticos y pedagógicos; permitiendo mejorar el clima laboral y la concertación. Si el elemento humano está dispuesto a proporcionar su esfuerzo, la organización mejorará.
- El conjunto de acciones encadenadas que la entidad debe realizar a fin de cumplir con su función constitucional y legal, la misión fijada y la visión proyectada hacia el desarrollo del talento humano y hacia el logro de las expectativas personales y colectivas. La aplicación de la gerencia educativa permite a la institución educativa ser proactiva en vez de reactiva en la formulación de su futuro, con un gerente que dirige, administra y representa una institución y en la que se personifican el talento humano que lo integra, adopta políticas administrativas, gerenciales y educativas que la proyecten.

## **BIBLIOGRAFIA**

GUIA N° 34. Guía No 34 Guía para el mejoramiento institucional del auto evaluación al plan de mejoramiento. Ministerio de Educación nacional. República de Colombia. Revolución Educativa Colombia Aprende. 2007 (Pág. 96 y 118)

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL. Gustavo matamoras D'Costa. PEI

Revolución educativa plan de gobierno doctor Álvaro Uribe Vélez **2002**

Toro V J, A; (2000) “La Investigación acción Participativa “en Metodología de la Investigación, Editorial Kinesis Armenia pp.76-83.

Universidad católica de Manizales, (2009) “UDPROCOS” MODULO 1, 2, 3 y 4.

Documento de trabajo, CIEDU; Especialización en Gerencia Educativa

### **Web grafía**

MPP. Jesús Emiro Torres Pérez “Medios para la Paz.” (2005) consulta 13 de

*Propuesta para la administración del talento humano*

Octubre, 2009, <http://www.google.com>.

OPS. (2006) “Organización Panamericana para la Salud” consulta 14 octubre, 2009, <http://www.ops.com>.

Luz Patricia Martínez, "Gestión Social del Talento Humano", Marzo 2002

Uch - RRHH el portal de estudiantes “El clima laboral” consultado el 12-2 de febrero, 2011, <http://www.gestiopolis.com>

El ambiente laboral es un factor determinante en la productividad del trabajador. Consultado el 17 de noviembre del 2010, <http://www.gerencie.com>

El trabajo en equipo. Consultado el 30 de diciembre de 2010, <http://www.eltrabajoenequipo.com>

Constitución Política de Colombia 1991. Consultada el 12 de marzo de 2011, <http://www.banrep.gov.co>

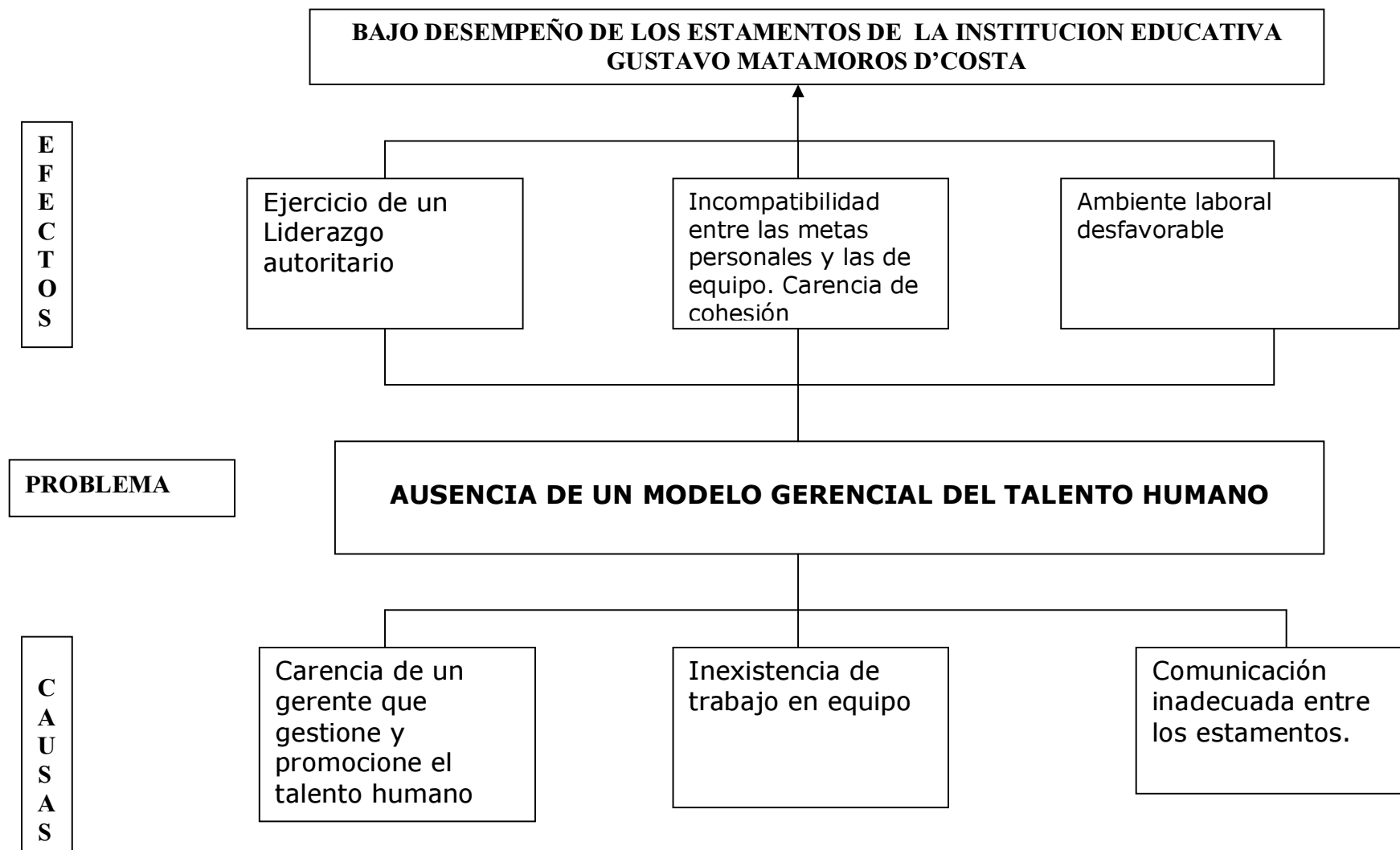
Ley general de educación. Consultada el 22.02.11, <http://www.mineducacion.gov.co>

Ley 734 Código disciplinario único. Consultada el 25 de febrero de 2011, <http://www.unicauca.edu.co>

Ley de la infancia y la adolescencia. Consultada el 12 de marzo de 2010, <http://www.elabedul.net>

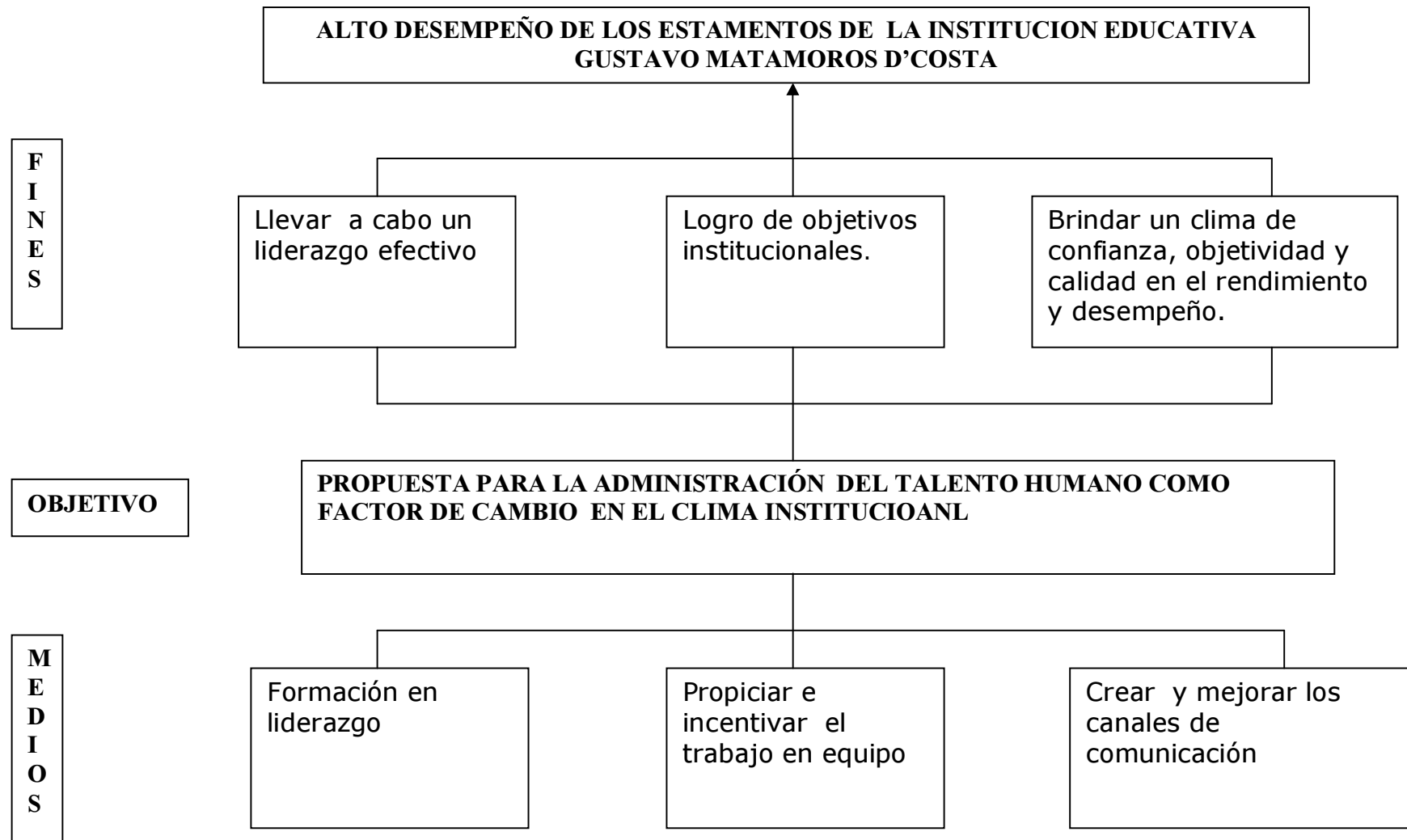


Anexo A. Árbol de problemas





Anexo B. Árbol de objetivos



## Anexo C. Encuesta para estudiantes



**INSTITUCION EDUCATIVA MATAMOROS D' COSTA**  
**AREMENIA QUINDIO**

**ENCUESTA PARA ESTUDIANTES**

A lo largo de esta encuesta le haremos una serie de preguntas sobre distintos aspectos de la institución educativa.

No hay respuestas “correctas o equivocadas”, nos interesa solo su opinión. Sus respuestas serán tratadas con alto grado de confidencialidad. (Marque una sola opción).

1. ¿Conoce usted la misión y visión de la institución?  
Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_
2. ¿Sabe cuál es el perfil del estudiante de la institución?  
Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_
3. ¿Existe un plan de inducción para estudiantes y educadores que llegan por primera vez a la institución?  
Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_
4. ¿Las decisiones que se toman a nivel institucional son democráticas?  
Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_
5. ¿Considera Usted que sus ideas son tenidas en cuenta por los docentes y Directivos docentes?  
a. Nunca \_\_\_\_ b. Algunas veces \_\_\_\_ c. Casi siempre \_\_\_\_ d. siempre \_\_\_\_
6. ¿Existen espacios en la institución que faciliten el desarrollo de sus actitudes y aptitudes?  
a. Nunca \_\_\_\_ b. Algunas veces \_\_\_\_ c. Casi siempre \_\_\_\_ d. siempre \_\_\_\_
7. ¿La institución cuenta con un plan para mejorar la convivencia y manejo de conflictos?  
Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

8. ¿El ambiente escolar de la institución propicia su desarrollo personal?  
a. Si \_\_\_\_\_ b. No \_\_\_\_\_ c. Algunas Veces \_\_\_\_\_
9. ¿La institución cuenta con un plan de estímulos para estudiantes?  
Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_
10. ¿Existen una buena comunicación en el ámbito escolar?  
Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_
11. ¿Se fomenta en la institución el trabajo en equipo?  
a. Nunca \_\_\_\_\_ b. Algunas veces \_\_\_\_\_ c. Casi siempre \_\_\_\_\_ d. siempre \_\_\_\_\_
12. ¿Sus profesores y directivos le tratan bien, con amabilidad?  
a. Nunca \_\_\_\_\_ b. Algunas veces \_\_\_\_\_ c. Casi siempre \_\_\_\_\_ d. siempre \_\_\_\_\_
13. ¿Se fomenta el liderazgo en los estudiantes?  
a. Nunca \_\_\_\_\_ b. Algunas veces \_\_\_\_\_ c. Casi siempre \_\_\_\_\_ d. siempre \_\_\_\_\_
14. ¿La institución gestiona proyectos que ayuden a mejorar el ambiente escolar?  
a. Nunca \_\_\_\_\_ b. Algunas veces \_\_\_\_\_ c. Casi siempre \_\_\_\_\_ d. siempre \_\_\_\_\_
15. ¿Cree usted que el proceso de evaluación aplicado por los docentes de la Institución es el adecuado para su formación personal y cognoscitiva?  
Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

## Anexo D. Encuesta para docentes

**INSTITUCION EDUCATIVA MATAMOROS D' COSTA****Armenia Quindío****ENCUESTA PARA DOCENTES**

A lo largo de esta encuesta le haremos una serie de preguntas sobre distintos aspectos de la institución educativa.

No hay respuestas “correctas o equivocadas”, nos interesa solo su opinión. Sus respuestas serán tratadas con alto grado de confidencialidad. (Marque una sola opción). Por favor utilice la escala para responder:

1= No, 2= Algunas veces, 3= Casi siempre, 4= Siempre, 5=N/A No aplica

No	PREGUNTAS	1	2	3	4	N/A
1	¿Le gusta la institución educativa y se siente orgulloso de pertenecer a ella?					
2	¿Se siente integrado en la institución educativa?					
3	¿Considera Usted que tiene la suficiente autonomía en su trabajo?					
4	¿Considera Usted que sus ideas son tenidas en cuenta por su jefe o superiores?					
5	¿Su desempeño en la institución educativa está en relación con la experiencia que usted posee?					
6	¿Su desempeño en la institución educativa está en relación con su formación académica?					
7	¿Tiene la institución un plan de formación y capacitación docente?					
8	¿Su desempeño en la institución educativa está lo suficientemente valorado?					
9	¿Considera que tiene un entorno de amigos entre sus compañeros de trabajo?					
10	¿Su jefe o superiores le tratan bien, con amabilidad?					
11	¿Considera adecuado el nivel de exigencia por parte de sus superiores o jefe?					

<b>12</b>	¿Considera que su jefe es comunicativo?					
<b>13</b>	¿Considera usted que su jefe es justo?					
<b>14</b>	¿Existe buena comunicación de arriba a abajo y en sentido contrario?					
<b>15</b>	¿Las decisiones que se toman en la institución educativa son democráticas?					
<b>16</b>	¿Tiene usted un cierto nivel de seguridad en su trabajo, de cara al futuro?					
<b>17</b>	¿Existe en la institución educativa un plan de estímulo para estudiantes y docentes?					
<b>18</b>	¿Se fomenta el liderazgo en los alumnos y docentes?					
<b>19</b>	¿La institución gestiona proyectos que ayuden a mejorar el ambiente escolar?					
<b>20</b>	¿Trabaja usted en equipo con sus compañeros?					

