

El Clima Organizacional y la Calidad Educativa en el Colegio Adventista Bethel

Corporación Universitaria Adventista

Facultad de Educación

Especialización en Docencia



Edgar Cedano Toloza

José Albeiro Gutiérrez Motta

Karim Hernández Jaimes

Arhy Johancy Merchán Fuentes

Franklin Alain Rodríguez Laya

Arauca, Colombia

2019



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA ADVENTISTA

FACULTAD DE EDUCACIÓN

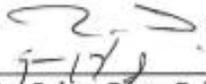
CENTRO DE INVESTIGACIONES

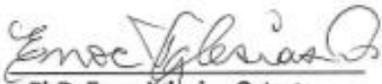
NOTA DE ACEPTACIÓN

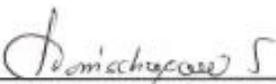
Los suscritos miembros de la comisión Asesora del Proyecto de Grado: “El Clima Organizacional y la Calidad Educativa en el Colegio Adventista Bethel de Saravena, Durante el Segundo Semestre Escolar 2019.”, elaborado por los estudiantes: **Edgar Cedano Toloza, José Albeiro Gutiérrez Motta, Karim Hernández Jaimes, Arhy Johancy Merchán Fuentes y Franklin Alain Rodríguez Laya**, del programa de Especialización en Docencia, nos permitimos conceptuar que éste cumple con los criterios teóricos y metodológicos exigidos por la Facultad de Educación y por lo tanto se declara como:

APROBADO

Medellín, Noviembre 18 de 2019


Mg. Gelver Pérez Pulido
Presidente


PhD. Enoc Iglesias Ortega
Secretario


Mg. Luz Doris Chaparro Salazar
Vocal


Mg. Wilson Arana Palomino
Vocal

Personería Jurídica según Resolución del Ministerio de Educación No. 8529 del 6 de Junio de 1982 / NIT 860.403.751-3

Cra. 84 No. 33AA-1 PBX. 250 83 28 Fax. 250 79 48 Medellín <http://www.unac.edu.co>

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA CALIDAD EDUCATIVA EN EL COLEGIO ADVENTISTA BETHEL

Dedicatoria

Dedicamos esta tesis principalmente a Dios, por habernos dado la vida y permitirnos el haber llegado hasta este momento tan importante de nuestra formación profesional. A nuestros padres, por ser los pilares más importantes y por demostrarnos siempre su amor y apoyo incondicional. A nuestras esposas, por su amor, apoyo y por nunca dejar de creer en nosotros y, finalmente, a todos aquellos que participaron de este trabajo, gracias por su apoyo.

Agradecimientos

Agradecemos a Dios por guiarnos en nuestro camino y por permitirnos concluir con nuestro objetivo.

A nuestros padres, quienes son nuestro motor y mayor inspiración, y que con su amor, paciencia y buenos valores, han contribuido a trazar nuestro camino.

A nuestras esposas, por ser el apoyo incondicional en nuestras vidas, que con su amor y respaldo, nos han motivado y ayudado a concluir esta etapa de formación.

A la Asociación del Noreste Colombiano, a la cual prestamos nuestros servicios; a nuestra amada Corporación, y a todas las autoridades, por permitirnos concluir este periodo de formación; gracias por la paciencia, orientación y por guiarnos en el desarrollo de esta investigación.

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA CALIDAD EDUCATIVA EN EL COLEGIO
ADVENTISTA BETHEL

Tabla de Contenido

| | |
|--|----|
| RESUMEN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN..... | xi |
| Capítulo Uno - Planteamiento del Problema..... | 1 |
| Descripción del Problema..... | 2 |
| Formulación del Problema | 3 |
| Justificación..... | 3 |
| Objetivos..... | 4 |
| Objetivo general. | 4 |
| Objetivos específicos..... | 4 |
| Variables..... | 4 |
| Clima organizacional..... | 4 |
| Calidad educativa. | 5 |
| Relaciones interpersonales. | 5 |
| Trabajo en equipo..... | 5 |
| Talento humano. | 6 |
| Planificación..... | 6 |
| Evaluación..... | 6 |
| Hipótesis | 7 |
| Hipótesis general. | 7 |
| Hipótesis específicas. | 7 |
| Viabilidad | 7 |
| Delimitaciones..... | 8 |
| Limitaciones | 8 |
| Supuestos de la Investigación..... | 9 |

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA CALIDAD EDUCATIVA EN EL COLEGIO
ADVENTISTA BETHEL

| | |
|---|----|
| Definición de Términos..... | 9 |
| Capítulo Dos - Marco Teórico..... | 12 |
| Antecedentes..... | 12 |
| Desarrollo Teórico..... | 16 |
| Clima organizacional..... | 16 |
| Trabajo en equipo..... | 18 |
| Beneficios del trabajo en equipo..... | 19 |
| El trabajo en equipo en la docencia..... | 20 |
| Relaciones interpersonales..... | 20 |
| Relaciones interpersonales y comunicación..... | 22 |
| Las relaciones interpersonales en las instituciones educativas..... | 23 |
| Calidad educativa..... | 24 |
| Factores asociados a la calidad educativa..... | 26 |
| Contextualización..... | 28 |
| Marco institucional..... | 29 |
| Capítulo Tres - Diseño Metodológico..... | 30 |
| Enfoque..... | 30 |
| Tipo de Investigación..... | 30 |
| Diseño de la Investigación..... | 30 |
| Población..... | 31 |
| Muestra..... | 31 |
| Operacionalización de Variables..... | 31 |
| Técnicas e Instrumento para la Recolección de Datos..... | 33 |
| Técnicas..... | 33 |

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA CALIDAD EDUCATIVA EN EL COLEGIO
ADVENTISTA BETHEL

| | |
|---|----|
| Instrumento..... | 34 |
| Descripción del instrumento..... | 34 |
| Validez y Confiabilidad..... | 35 |
| Métodos y Técnicas para el Procesamiento y Análisis de los Datos..... | 35 |
| Plan de Trabajo..... | 36 |
| Cronograma de la Investigación..... | 37 |
| Presupuesto de la Investigación..... | 38 |
| Capítulo Cuatro - Análisis de Resultados..... | 39 |
| Prueba de Hipótesis | 39 |
| Decisión..... | 40 |
| Hipótesis específica número 1..... | 42 |
| Decisión..... | 44 |
| Hipótesis específica número 2..... | 47 |
| Decisión..... | 49 |
| Hipótesis específica número 3..... | 53 |
| Decisión..... | 54 |
| Capítulo Cinco – Discusiones..... | 58 |
| Capítulo Seis – Conclusiones y Recomendaciones..... | 63 |
| Conclusiones..... | 63 |
| Recomendaciones | 64 |
| Lista de Referencias..... | 65 |
| Anexos..... | 70 |
| Anexo A: Permiso de Uso de Herramienta | 70 |
| Anexo B: Instrumento | 71 |

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA CALIDAD EDUCATIVA EN EL COLEGIO
ADVENTISTA BETHEL

Lista de Tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Población | 31 |
| Tabla 2. Operacionalización de la variable clima organizacional | 32 |
| Tabla 3. Operacionalización de la variable calidad educativa | 32 |
| Tabla 4. Niveles de interpretación para la descripción de las variables y sus dimensiones | 33 |
| Tabla 5. Niveles de interpretación del coeficiente de correlación..... | 36 |
| Tabla 6. Presupuesto..... | 38 |

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA CALIDAD EDUCATIVA EN EL COLEGIO
ADVENTISTA BETHEL

Lista de Figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1. Cronograma de actividades | 37 |
| Figura 2. Resultados de la prueba de normalidad para las variables clima organizacional y calidad educativa. | 39 |
| Figura 3. Resultados de la correlación entre las variables clima organizacional y calidad educativa. | 40 |
| Figura 4. Gráfico normal esperado en clima organizacional..... | 40 |
| Figura 5. Gráfico normal sin tendencia normal en clima organizacional..... | 41 |
| Figura 6. Gráfico general en clima organizacional. | 41 |
| Figura 7. Gráfico normal esperado en calidad educativa. | 41 |
| Figura 8. Gráfico normal sin tendencia en calidad educativa. | 42 |
| Figura 9. Gráfico general en calidad educativa. | 42 |
| Figura 10. Resultados de la prueba de normalidad para las variables relaciones interpersonales y planificación..... | 43 |
| Figura 11. Resultados de la correlación entre las variables relaciones interpersonales y planificación. | 44 |
| Figura 12. Gráfico normal esperado en relaciones interpersonales..... | 45 |
| Figura 13. Gráfico normal sin tendencia en relaciones interpersonales. | 45 |
| Figura 14. Gráfico general en relaciones interpersonales. | 46 |
| Figura 15. Gráfico normal esperado en planificación. | 46 |
| Figura 16. Gráfico normal sin tendencia en planificación. | 47 |
| Figura 17. Gráfico general en planificación. | 47 |
| Figura 18. Resultados de la prueba de normalidad para las variables relaciones interpersonales la evaluación en el Colegio Adventista Bethel. | 48 |

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA CALIDAD EDUCATIVA EN EL COLEGIO
ADVENTISTA BETHEL

| | |
|---|----|
| Figura 19. Resultados de la correlación entre las variables relaciones interpersonales y la evaluación en el Colegio Adventista Bethel..... | 49 |
| Figura 20. Gráfico normal esperado en relaciones interpersonales..... | 50 |
| Figura 21. Gráfico normal sin tendencia en relaciones interpersonales..... | 50 |
| Figura 22. Gráfico general en relaciones interpersonales. | 51 |
| Figura 23. Gráfico normal esperado en evaluación..... | 51 |
| Figura 24. Gráfico sin tendencia normal en evaluación..... | 52 |
| Figura 25. Gráfico general en evaluación..... | 52 |
| Figura 26. Resultados de la prueba de normalidad para las variables trabajo en equipo y planificación. | 53 |
| Figura 27. Resultados de la correlación entre las variables relaciones trabajo en equipo y la evaluación en el Colegio Adventista Bethel..... | 54 |
| Figura 28. Gráfico normal esperado en trabajo en equipo. | 55 |
| Figura 29. Gráfico normal sin tendencia en trabajo en equipo..... | 55 |
| Figura 30. Gráfico general en trabajo en equipo. | 56 |
| Figura 31. Gráfico normal esperado en planificación. | 56 |
| Figura 32. Gráfico normal sin tendencia en planificación. | 57 |
| Figura 33. Gráfico general en planificación. | 57 |

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA CALIDAD EDUCATIVA EN EL COLEGIO
ADVENTISTA BETHEL

RESUMEN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA ADVENTISTA

Facultad de Educación

Especialización en Docencia

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA CALIDAD EDUCATIVA EN EL
COLEGIO ADVENTISTA BETHEL

Integrantes del Grupo: Edgar Cedano Toloza

José Albeiro Gutiérrez Motta

Karim Hernández Jaimes

Arhy Johancy Merchán Fuentes

Franklin Alain Rodríguez Laya

Asesor Temático: Mg. Wilson Arana Palomino

Asesor Metodológico: PhD. Enoc Iglesias Ortega

Fecha de Terminación del Proyecto: Noviembre 1 de 2019

Problema

La preocupación constante de los directores y docentes de las instituciones educativas a nivel de secundaria es encontrar un clima organizacional favorable para la convivencia armoniosa entre directivos, docentes y administrativos. La calidad educativa requiere que haya buenas relaciones interpersonales, trabajo en equipo y una buena comunicación. El presente estudio tiene como objetivo determinar si existe relación entre el clima organizacional y la calidad educativa. En tal sentido, se planteó la pregunta ¿Qué

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA CALIDAD EDUCATIVA EN EL COLEGIO ADVENTISTA BETHEL

relación existe entre el clima organizacional y la calidad educativa en el Colegio Adventista Bethel de Saravena durante el segundo semestre escolar 2019? El trabajo se realizó partiendo del supuesto de que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la calidad educativa en el Colegio Adventista Bethel de Saravena durante el segundo semestre escolar 2019.

Método

Este trabajo de investigación se desarrolló teniendo en cuenta el enfoque cuantitativo, dado que los datos recolectados se consideraron utilizando el análisis estadístico descriptivo e inferencial con el propósito de probar hipótesis; es de tipo descriptivo, pues busca especificar propiedades, características y rasgos importantes del clima organizacional y la calidad educativa. Es una investigación no experimental, transversal, correlacional. Es no experimental porque se realizó sin manipular las variables. Solo se observaron los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para luego analizarlos. Es transversal porque los datos se recolectaron en un solo momento; y correlacional porque se asocian las variables clima organizacional y calidad educativa mediante un patrón predecible para el grupo o población

Resultados

Los resultados de la prueba de hipótesis general realizada mediante el coeficiente de correlación rho de Spearman revelan que entre el clima organizacional y la calidad educativa existe una relación baja ($\rho = 0,151$), y la significancia (sig. 0,032), es decir, no hay una relación fuerte entre el clima organizacional y la calidad educativa; en este caso, no con las variables usadas para el presente estudio.

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA CALIDAD EDUCATIVA EN EL COLEGIO ADVENTISTA BETHEL

Los resultados de la prueba de hipótesis número uno (1) realizada mediante el coeficiente de correlación rho de Spearman revelan que entre relaciones interpersonales y planificación existe una relación baja ($\rho = 0,216$), y la significancia ($\text{sig } 0,031$), es decir, no hay una relación fuerte entre relaciones interpersonales y planificación educativa, en este caso, no con las variables usadas para el presente estudio.

Los resultados de la prueba de hipótesis número dos (2) realizada mediante el coeficiente de correlación rho de Spearman (Figura 18) revelan que entre relaciones interpersonales y la evaluación en el Colegio una relación baja ($\rho = 0,285$), y la significancia ($\text{sig } 0,04$), es decir, no hay una relación fuerte entre relaciones interpersonales y la evaluación

Los resultados de la prueba de hipótesis número tres (3) realizada mediante el coeficiente de correlación rho de Spearman (Figura 26) revelan que entre trabajo en equipo y planificación existe una relación baja ($\rho = 0,261$), y la significancia ($\text{sig } 0,009$), es decir, no hay una relación fuerte entre trabajo en equipo y la calidad educativa.

Conclusiones

Con el estudio se determinó que no existe correlación entre el clima organizacional y la calidad educativa del Colegio Adventista Bethel de Saravena. Los docentes encuestados consideraron que ambas variables son de nivel alto. Se deduce que la existencia de un buen clima organizacional favorecerá una buena calidad educativa. Sin embargo, para este estudio no existe una relación significativa entre las dos variables.

Se pudo determinar que no existe una correlación significativa entre las relaciones interpersonales de la variable clima organizacional y la dimensión planificación de la variable calidad educativa, al igual que entre la dimensión relaciones interpersonales y la

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA CALIDAD EDUCATIVA EN EL COLEGIO
ADVENTISTA BETHEL

dimensión evaluación, y la dimensión trabajo en equipo de la variable clima organizacional
y la dimensión planificación.

Capítulo Uno - Planteamiento del Problema

Existen varios factores que influyen en un clima organizacional por las diversas acciones del personal docente y administrativo en las instituciones educativas. La calidad educativa puede ser positiva o negativa, debido al clima organizacional existente, y más, si este es discordante con los principios de la educación. También cabe la posibilidad de que el personal sea eficiente en su labor y no genere problemas, realizando su labor pedagógica y administrativa con agrado y dedicación. Las influencias de la sociedad sobre el clima organizacional cambian con el correr del tiempo, los adelantos tecnológicos, la política educativa del Estado, la legislación en materia educativa, la complejidad de responsabilidades de trabajo y la preocupación de mejorar la educación colombiana. Dentro de un clima organizacional, las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y una buena comunicación, favorecen la calidad educativa, lo que conlleva ofrecer un adecuado servicio integral.

El origen del clima organizacional está en la sociología; García (2009) sostiene que “el clima organizacional puede ser definido como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados” (p. 42).

En el marco de la calidad educativa, Muñoz (2003) explica que, en el ámbito educativo, corresponde a uno de los principales temas de discusión tanto para las entidades públicas competentes como para las escuelas, sus directivos y docentes: “Sin lugar a dudas la problemática de la calidad de la educación ha ocupado el centro de la escena del debate pedagógico en los últimos años” (p. 22). Esta misma opinión se mantiene entre diferentes autores que exploran la calidad educativa como un eje del actual debate educativo en las escuelas.

El presente trabajo de investigación tiende al mejoramiento del clima organizacional y su relación con la calidad educativa en el Colegio Adventista Bethel, con miras a brindar un mejor servicio a la comunidad. Se consideran dos variables: clima organizacional y calidad educativa. Aspectos muy importantes para una buena organización de las instituciones. De ahí que el propósito del estudio es conocer la realidad de la institución y propiciar una transformación de la misma.

Descripción del Problema

El clima organizacional es un tema cuyo estudio ha presentado un constante e importante crecimiento en los últimos años. De allí lo imperante que es estudiarlo y analizarlo desde una perspectiva educativa para buscar aportes que ayuden a elevar los índices de calidad educativa. De hecho, haciendo un pequeño rastreo, es un tema que ya se ha relacionado con la educación y así lo hacen saber Del Ángel, Gámez, Martínez, Meléndez y Zepeta (2017), quienes estudiaron el clima organizacional del personal docente y administrativo de una institución de educación superior en México y León; Noriega y Murillo (2018) analizaron el impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente en Colombia y Ecuador. Por otro lado, Avendaño, Paz y Parada-Trujillo (2016) estudiaron los factores de calidad educativa en diferentes instituciones de la ciudad de Cúcuta.

En el campo educativo, el clima organizacional es de gran importancia para la calidad educativa; si en las instituciones educativas existe un inadecuado clima, este termina por afectar la vida institucional por el detrimento de las relaciones interpersonales, malas decisiones o autoritarismo, planeación escolar básica, procesos de enseñanza-aprendizaje resquebrajados, docentes desmotivados, alumnos insatisfechos, padres

incómodos y un ambiente escolar no apto para la formación. Por lo tanto, al considerar que la sociedad demanda escuelas y docentes comprometidos con el desarrollo social, aptos para educar a los estudiantes y guiarlos paso a paso por el largo y complejo camino de su aprendizaje, es conveniente que se trabaje en la mejora del ambiente laboral, propiciando un adecuado clima organizacional en el cual las personas se sientan a gusto y den lo mejor de sí en la praxis educativa.

Formulación del Problema

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la calidad educativa en el Colegio Adventista Bethel de Saravena durante el segundo semestre escolar 2019?

Justificación

En lo teórico, el presente estudio obtiene relevancia en la medida en que desarrolla un aspecto de la ciencia, al explicar la gestión del clima organizacional, situación no tomada en cuenta en las instituciones educativas para el mejoramiento de la calidad educativa. Un directivo y docente eficiente con un alto factor emocional aprecia su trabajo profesional y se esfuerza por realizarlo con mayor compromiso y dedicación. Es innegable que en toda práctica social-humana las emociones están presentes, los individuos son pesimistas y optimistas, reactivos y proactivos, violentos y pasivos, empáticos y no empáticos, tolerantes e intolerantes, y demás. Estos atributos son demostraciones permanentes y cotidianas en el hogar, la institución educativa, la comunidad y la iglesia. Es preciso conocer cómo es el clima organizacional, pues así se puede tener una idea del nivel de bienestar de los 21 docentes, quienes, al sentirse bien, se esforzarán por mejorar su labor dentro de la institución, fortaleciendo la calidad educativa de la misma. Los cambios en sus

actitudes y conductas servirán para elevar la calidad de su desempeño y la mejora en los resultados académicos.

La investigación permitirá conocer la naturaleza de las relaciones entre el problema del clima organizacional y la calidad educativa. Los resultados contribuirán a la optimización de la gestión institucional, estableciendo un ambiente propicio en el cual los docentes se desempeñen con calidad.

Objetivos

Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la calidad educativa en el Colegio Adventista Bethel de Saravena, durante el segundo semestre escolar 2019.

Objetivos específicos.

- Determinar qué relación existe entre las relaciones interpersonales y la planificación en el Colegio Adventista Bethel de Saravena, durante el segundo semestre escolar 2019.
- Determinar qué relación existe entre las relaciones interpersonales y la evaluación en el Colegio Adventista Bethel de Saravena durante el año 2019.
- Determinar qué relación existe entre el trabajo en equipo y la planificación en el Colegio Adventista Bethel de Saravena durante el año 2019.

Variables

Clima organizacional.

El clima organizacional es la identificación de características que hacen los

individuos que componen la organización y que influyen en su comportamiento, lo que hace necesario para su estudio, la consideración de componentes físicos y humanos, donde prima la percepción del individuo dentro de su contexto organizacional (García, 2009).

Calidad educativa.

La calidad educativa busca que cada institución brinde mejores procesos y entornos para el aprendizaje. Según el MEN (2012) “La calidad educativa es un derecho que todos tienen, cuyo propósito es formar mejores seres humanos, ciudadanos con valores éticos, respetuosos de lo público, que ejercen los derechos humanos, cumplen con sus deberes y conviven en paz” (p. 2).

Relaciones interpersonales.

Las relaciones interpersonales consisten en la interacción recíproca entre dos o más personas. Involucran destrezas sociales y emocionales que promueven las habilidades para comunicarse efectivamente, el escuchar, la solución de conflictos y la expresión auténtica de uno mismo (Cornejo, 2011).

Trabajo en equipo.

El trabajo en equipo permite integrar, colaborar y cooperar de forma activa con los otros. Es un grupo pequeño, con una identidad definida, cuyos miembros trabajan juntos de manera coordinada y con apoyo mutuo; son responsables ante los demás y usan habilidades complementarias para cumplir un propósito o meta común (Menéndez, 2002).

Talento humano.

Esta expresión es utilizada para significar a las personas insertadas en una organización laboral, al ser humano trabajando. Aunque se trata de personas que trabajan, se continuará aludiendo a gestión humana, o gestión del talento humano, o a la gestión de recursos humanos, significando gestión de personas que no son un medio sino el fin (Cuesta, 2010).

Planificación.

Los esfuerzos que se realizan a fin de cumplir objetivos y hacer realidad diversos propósitos se enmarcan dentro de una planificación. Este proceso exige respetar una serie de pasos que se fijan en un primer momento, para lo cual aquellos que elaboran una planificación emplean diferentes herramientas y expresiones. En otras palabras, la planificación es un método que permite ejecutar planes de forma directa, los cuales serán realizados y supervisados en función del planeamiento¹.

Evaluación.

El concepto de evaluación se refiere a la acción y a la consecuencia de evaluar, un verbo cuya etimología se remonta al francés *évaluer* y que permite indicar, valorar, establecer, apreciar o calcular la importancia de una determinada cosa o asunto².

¹ Diccionario on-line Definición.DE <https://definicion.de/planificacion/>

² Diccionario on-line Definición.DE <https://definicion.de/evaluacion/>

Hipótesis

Hipótesis general.

Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la calidad educativa en el Colegio Adventista Bethel de Saravena, durante el segundo semestre escolar 2019.

Hipótesis específicas.

- Existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y la planificación en el Colegio Adventista Bethel de Saravena durante el 2019.
- Existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y la evaluación en el Colegio Adventista Bethel de Saravena en el año 2019.
- Existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y la planificación en el Colegio Adventista Bethel de Saravena a lo largo del 2019.

Viabilidad

El estudio tiene como propósito dar respuesta a inquietudes motivadas por el insuficiente clima organizacional observado en el Colegio Adventista Bethel de Saravena, en relación con la calidad educativa impartida por los docentes que laboran en ella. Es imperioso tener una idea precisa del comportamiento de estas dos variables en dicha institución, para aportar a las directivas educativas información suficiente que les permita conocer cómo mejorar, por un lado, el clima percibido en la institución educativa y, por otro, la calidad del desempeño en la aplicación de conocimientos a los estudiantes de los docentes que laboran en ella. El éxito del trabajo por realizar dependerá, en gran manera, del apoyo y las facilidades ofrecidas por la administración educativa de la institución comprendida en la investigación y también de la participación cordial de los docentes a

encuestar.

Delimitaciones

La delimitación espacial de esta investigación se enmarca dentro del Sistema Educativo Adventista del Colegio Adventista Bethel de Saravena, basados en la relación del clima organizacional y la calidad educativa. La delimitación temporal de esta investigación se centra en un periodo de dos semestres, comprendidos entre marzo de 2019 y noviembre de 2019.

Limitaciones

En el plano temporal, las obligaciones de los investigadores como docentes y la responsabilidad que deben cumplir diariamente en las instituciones educativas constituyen una limitación para el desarrollo de la investigación, especialmente para buscar fuentes de información. Como alternativa de solución, los investigadores se organizarán de tal manera que generen el tiempo necesario para la ejecución de la investigación.

En el plano económico, será necesario cubrir los gastos que demanda este trabajo de investigación: viáticos, impresiones, fotocopias, lapiceros y demás. Para superar las limitaciones iniciales será necesario hacer un esfuerzo financiero por parte de los investigadores.

En lo geográfico, las instituciones educativas y los investigadores se encuentran distantes, con limitado acceso vehicular, dificultades de orden público, fallas en el servicio de internet y fluido eléctrico. Para superar esta limitación, los investigadores solicitarán permisos en sus centros de trabajo para poder visitar las diferentes instituciones y cumplir los objetivos de la investigación, al igual que tomar las precauciones necesarias con

relación al orden público y demás inconvenientes. Además, el desconocimiento inicial de los investigadores en lo referido a metodología de investigación fue superado gracias a los aportes del docente investigador.

Supuestos de la Investigación

- La actitud crítica y pasiva de los docentes afecta la calidad educativa.
- El trabajo en equipo influye de manera positiva en el desarrollo de la calidad educativa.
- Un liderazgo servidor afecta de manera positiva el clima organizacional.
- La cosmovisión del sistema educativo adventista sensibiliza al hombre para servir y amar a su prójimo.

Definición de Términos

Autoritarismo: Actitud de quien ejerce con exceso su autoridad o abusa de ella (Ortiz, 2014). La palabra autoridad hace referencia a un poder que es considerado como legítimo y positivo por parte de los individuos o grupos que están en la misma relación de poder y que por ello mantienen una actitud de obediencia a los mandatos que este produce.

Clima organizacional: El clima organizacional es una dimensión de la calidad de vida laboral de las personas que tiene influencia en el desarrollo humano y en la productividad de una organización. Otra definición, que parece completa, muestra que el “clima son las descripciones individuales del marco social o contextual del cual forma parte la persona, son percepciones compartidas de política, prácticas y procedimientos organizacionales tanto formales como informales” (Chiang, como se citó en Del Ángel, Gámez, Martínez, Meléndez y Zepeta, 2017, p. 79). Es la percepción individual que tiene

cada uno de los integrantes acerca de las características o cualidades de la organización.

Competencia: El concepto de competencia ha acaparado una gran atención en las últimas décadas. “Algunos académicos opinan que no es un concepto necesario, porque el vocabulario para describir, planificar, instrumentar y evaluar la educación y formación ya es suficiente” (Mulder, 2007, p. 5). Se refiere a la pericia, aptitud o idoneidad de alguien para hacer algo o intervenir en determinado.

Comunicación: La competencia comunicativa se ha hecho tan urgente y necesaria, que ha demandado de las escuelas y sus líderes, maestros, una conciencia de formación de este tipo en los estudiantes a su cargo. Los adelantos en materia de comunicación, ya sea individual o de masas y colectiva, ha hecho imperante mirar hacia este aspecto con mayor detenimiento y dedicación. Por ello, es importante conocer los elementos, funciones y mecanismos que intervienen en el proceso comunicativo y valorar este acto en el proceso de aprendizaje (Guardia, 2007, p. 7). Correspondencia entre dos o más personas.

Currículo: El término currículo es polisémico; en los dedicados al tema subyace la idea de planificación, en cuanto a previsión anticipada [sic]. Pero su polisemia, tratando de buscar sentidos diferentes, abarca desde un diseño global de metas educativas hasta la totalidad de acontecimientos escolares y extraescolares en los que se ven inmersos todos los participantes del acto pedagógico. Depende de la corriente educativa considerar al término como sinónimo de «plan de estudios» (Martínez, 2017, p. 478). Conjunto de estudios y prácticas destinadas a que el alumno desarrolle plenamente sus posibilidades.

Educación: La educación puede definirse como el proceso de socialización de los individuos. Al educarse, una persona asimila y aprende conocimientos. La educación también implica una concienciación cultural y conductual, donde las nuevas generaciones

adquieren los modos de ser de generaciones anteriores.³

Influencia: La influencia es el poder o la autoridad de alguien sobre otro sujeto. Ese poder puede utilizarse para intervenir en un negocio, para obtener una ventaja o para ordenar algo. En otras palabras, la influencia es la capacidad de controlar y modificar las percepciones de los demás⁴. Persona con poder o autoridad, con cuya intervención se puede obtener una ventaja, favor o beneficio. Inducir, mover, obligar a alguien con razones a creer o hacer algo.

Sociología: La sociología es una ciencia que se dedica al estudio de los grupos sociales (conjunto de individuos que conviven agrupados en diversos tipos de asociaciones). Esta ciencia analiza las formas internas de organización, las relaciones que los sujetos mantienen entre sí y con el sistema, y el grado de cohesión existente en el marco de la estructura social⁵. Es la ciencia que se centra en las relaciones sociales, cómo esas relaciones influyen en el comportamiento de las personas y cómo las sociedades, la suma total de esas relaciones, evolucionan y cambian.

³ Diccionario on-line Definición. De <https://definicion.de/educacion/>

⁴ Diccionario on-line definición. De <https://definicion.de/influencia/>

⁵ Diccionario on-line definición. De [_https://definicion.de/sociologia/](https://definicion.de/sociologia/)

Capítulo Dos - Marco Teórico

El comportamiento de un docente o del equipo en general no depende totalmente de la estructura organizacional, sino de las percepciones que tenga él mismo de los factores; por ello la importancia de abordar los antecedentes que existen en términos investigativos relacionados con el clima organizacional que sirvan de referente para la investigación que se adelanta en el Colegio Adventista Bethel de Saravena. En ese orden de ideas es presentado el desarrollo teórico que da soporte a la investigación, y finalmente se presenta la contextualización de la institución en la cual se desarrolla la investigación.

Antecedentes

Batlolona, Gemnafle y Waimuri (2018) desarrollaron la investigación “Organizational Climate of the School and Teacher Performance Improvement in the 21st Century” (Clima organizacional de la escuela y mejora del desempeño docente en el siglo XXI), en la Universidad Estatal de Malang, de Indonesia. La investigación tiene un enfoque cualitativo y sigue una metodología de revisión bibliográfica con la técnica de correlación de variables, con la que los investigadores indagaron en 42 investigaciones en la búsqueda de que su trabajo proporcionará información efectiva y eficiente sobre el clima organizacional y el mejoramiento del desempeño de los docentes en el contexto de la educación en el siglo XXI, para mejorar los resultados de aprendizaje en los estudiantes de las escuelas indonesias.

Los resultados de aprendizaje de los estudiantes en la escuela que se componen de las competencias cognitivas, afectivas y psicomotrices están más determinados por el profesor en la escuela. Por lo tanto, la calidad del trabajo de los docentes se correlaciona positivamente con la calidad de los graduados de diferentes niveles y tipos de educación.

Un profesor que tiene un desempeño positivo que se refleja en el autoaprendizaje y el logro de aprendizaje de sus alumnos ciertamente se sustenta en varios factores. Un factor que contribuye significativamente al desempeño de los docentes es el clima organizacional de la escuela. El clima organizativo escolar positivo continuará alentando a los maestros a dedicar todo lo que tienen en relación con los aspectos de conocimiento o mente, energía, tiempo, compromiso, alineación y sentido de profesionalismo para mejorar el rendimiento estudiantil.

Por otro lado, en las conclusiones del estudio, los investigadores señalan la importancia que juega en el clima organizacional el director:

El director es responsable de administrar todos los recursos en la escuela de manera eficiente y eficaz para avanzar en la escuela y se transformará en un clima de trabajo que motive a los maestros a continuar iniciando, desarrollando de manera creativa e innovadora los materiales de aprendizaje presentados en el aula. El gobierno y la comunidad de proveedores educativos buscan el máximo bienestar para que los maestros mantengan la calma en el desempeño de sus deberes como educadores y maestros profesionales en las escuelas. Las ganancias que no compensan las necesidades de la vida abrirán oportunidades para que los maestros busquen ingresos adicionales fuera de la escuela. Esto incluye un ambiente de trabajo o un clima de trabajo de apoyo, pero también impide que los maestros mejoren su desempeño en las escuelas (Batlolona et al., 2018, p. 124).

El director tiene una posición estratégica en relación con la construcción de un clima laboral positivo en las escuelas. Por lo tanto, la posición del director debe ser ocupada por maestros que hayan sido preparados de antemano [sic] a través de un sistema de planificación y cuadros sistemáticos, no reclutados por mérito de equipo

de éxito en las elecciones de líderes regionales o por estar dentro del círculo de autoridades locales. Un director bien preparado y profesional, capaz de crear un clima laboral que ayude a los maestros a crecer en su profesión (Batlolona et al., 2018, p. 125).

Del Ángel, Gámez, Martínez, Meléndez y Zepeta (2017) desarrollaron la investigación “Clima organizacional del personal docente y administrativo de una institución de educación superior en México”, con un enfoque cuantitativo, con el objetivo de determinar la percepción del clima organizacional del personal docente y administrativo de una institución educativa de nivel superior. La metodología usada fue el estudio descriptivo, transversal y observacional, donde encuestaron a 73 trabajadores de las áreas académica y administrativa de una institución educativa de nivel superior en México, aplicándoles el cuestionario Clima Organizacional de Koys y Decotiis, 1991, modificado por Chiang, Salazar y Núñez en 2003, con un Alpha de Cronbach de 0,969. Lograron como resultado que el 43% (31) de los encuestados perciben un mal clima organizacional:

Los resultados encontrados están clasificados por dimensión y de manera general. En relación a la dimensión de autonomía, el 47% (34) mencionó que no toman las decisiones relacionados con su trabajo, no proponen sus propias actividades ni toman decisiones para organizar su trabajo, mientras que el 53% (39) comentan todo lo contrario; en cuanto a la cohesión, se observó que el 44% (32) del personal docente y administrativos manifestaron que no existe apoyo entre compañeros, no tienen buenas relaciones interpersonales, no existe espíritu de trabajo en equipo, no hay interés ni afinidad por el otro; mientras que el 56% (41) refieren percibir lo contrario. En cuanto a la confianza, el 43% (31) del personal docente y administrativo refiere que no existe confidencialidad, mencionaron que el jefe

inmediato no es una persona con principios definidos, con quien no se puede hablar abiertamente, no cumple los compromisos adquiridos y probablemente puedan recibir un mal consejo de éste, en contraste, el 57% (42) manifiestan lo opuesto (Del Ángel et al., 2017, p. 81).

León, Noriega y Murillo (2018) desarrollaron la investigación “Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente”, con el fin de identificar el impacto del clima organizacional sobre el desempeño docente en el campo laboral de una institución. Los investigadores usaron un enfoque descriptivo al aplicar el método de regresión múltiple, utilizando datos del Colegio Demetrio Aguilera Malta, ubicado en el cantón Santa Rosa, provincia de El Oro, Ecuador:

La aplicación del modelo en su conjunto presenta un buen ajuste con $R^2 = 0.8711$, es decir, las variables independientes son estadísticamente significativas para explicar la variable dependiente. Los resultados determinan que el rendimiento laboral del docente depende del factor clima organizacional para obtener significativos resultados académicos (León et al., 2018, p. 15).

El rendimiento de los docentes es un factor determinante en el sistema de educación, para la preparación de los mismos educandos sobre su nivel de conocimiento y las capacitaciones como evaluaciones para el profesor, en especial a nivel de colegios por el resultado final de estudiantes graduados y en la preparación para enfrentar las competencias de las universidades. Con la aplicación de modelos econométricos, se obtuvieron tablas, matrices, supuestos para determinar la relación de las variables planteadas del impacto organizacional en el rendimiento laboral de los profesores de secundaria (León et al., 2018, p. 24).

Otro aporte investigativo que da soporte al estudio actual, es el que se vierte a

continuación:

La aplicación de las encuestas identificó que las variables utilizadas como: promedio, experiencia laboral, tiempo en años trabajando, estado civil, número de hijos, infraestructura de la empresa que [sic] trabaja, implementos necesarios para su ambiente laboral, el salario, seguridad y años de escolaridad influyen en el clima organizacional de los docentes, siendo variables involucradas en el modelo, los resultados plantean la significación global del modelo, permitiendo cumplir el objetivo de la investigación, en que las variables determinantes del clima impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente organizacional mencionadas influyen en el rendimiento laboral de los profesores reflejados en los resultados del desempeño académico del cuerpo docente del Colegio de estudio (León et al., 2018, pp. 28-29).

Desarrollo Teórico

Clima organizacional.

El clima organizacional emana de la sociología. Resulta de la forma como las personas establecen procesos de interacción social (Méndez, 2006). Se ve influenciada por un sistema de valores, actitudes y creencias, como también el ambiente o entorno. Es mediante las interacciones que se producen entre las personas como se construyen percepciones acerca del clima dominante en una organización. Estas percepciones terminan por influir en los comportamientos y actitudes de los sujetos. Pero el clima organizacional viene de los contextos sociológico y psicológico. En el contexto sociológico, los individuos establecen procesos de interacción social, y en el contexto psicológico nace una serie de percepciones acerca de cómo se producen y mantienen las relaciones entre sí los individuos

dentro de la organización. Como consecuencia, el clima es un atributo de la organización, es un constructo de la realidad y está determinado por procesos psicológicos.

Acosta, Fernández y Mollón (2002), citados por García y Segura (2014), definen el clima organizacional como “el conjunto de características y regularidades estables y perdurables en determinado período dentro de una organización” (p. 28). Se puede afirmar entonces que el clima organizacional determina la forma en que los individuos perciben el ambiente de trabajo, su rendimiento personal, su nivel de productividad y el grado de satisfacción que experimentan siendo parte de la organización en la cual laboran.

Estos autores comentan:

El liderazgo de quienes están al frente de la organización es una condición fundamental para que exista en esta un buen clima organizacional. El líder debe preocuparse por motivar adecuadamente al personal, garantizarles un ambiente de trabajo agradable, atender las necesidades y resolver los conflictos que pudieran entorpecer el normal desenvolvimiento de las relaciones entre los miembros de las diferentes instancias organizativas. El comportamiento del líder debe estar vinculado a la naturaleza del grupo; nunca el líder debe ser ocasional o surgir de la espontaneidad. Debe reflejar las aspiraciones del grupo, ser esa persona a la que este respeta y de quien espera apoyo y motivación permanente (García y Segura, 2014, p. 29).

En la escuela, el clima es un reflejo de la identidad institucional. Es una radiografía de cuán buenas son las relaciones entre todo el personal que trabaja en una institución educativa. Los resultados de los estudios sobre clima organizacional proporcionan valiosa información sobre la realidad de las escuelas; los resultados sirven como evidencia para buscar los mecanismos de solución a las dificultades observadas y construir un clima

agradable que impacte de forma positiva en los agentes que se desempeñan dentro de la institución educativa.

La construcción y sostenimiento de un clima organizacional adecuado para la convivencia e interacción pacífica de los sujetos requieren el desarrollo de buenas relaciones interpersonales, así como el fomento del trabajo en equipo.

Trabajo en equipo.

Un equipo es un grupo de personas que juntas trabajan para mejorar un proceso. Winter (2000) sugiere que “el conocimiento y la experiencia que cada miembro aporta al conjunto permiten lograr mejoras en dicho proceso” (p. 8). Winter (2000) señala que las razones por las cuales se forma el equipo son:

- Mejorar el proceso.
- Satisfacer las necesidades de los beneficiarios.
- Dar oportunidad de analizar y mejorar procesos a los miembros del equipo.

En el equipo están todos los miembros previamente seleccionados en virtud de sus capacidades y del conocimiento que tengan del proceso o proyecto por ejecutar. Para el éxito de la tarea, todos los miembros del equipo deben hacer su mayor esfuerzo, utilizar el modelo de mejora previamente seleccionado, asistir a las reuniones con la decisión y convicción de participar, poseer suficiente capacidad para comunicar sus ideas y aportar en el proceso. Valdés (s.f.) asevera que “es un equipo donde todos sus miembros tienen un compromiso en común, donde cada uno de los integrantes dará lo mejor de sí mismo. Creen que su éxito depende de los esfuerzos de todos los que forman el equipo” (p. 2).

Para garantizar su desempeño eficiente, un buen equipo debe tener un código de conducta; Winter (2000) lo propone así: “Las decisiones se deben tomar en consenso.

Todos los miembros del equipo deben participar en la ejecución de las tareas. Mantener absoluta confidencialidad sobre lo que se hace. Saber escuchar a los demás. Asistir puntualmente a las reuniones” (p. 15).

Beneficios del trabajo en equipo.

Al referirse a los beneficios del trabajo en equipo, García y Segura (2014), señala que hay varios aspectos sobresalientes; a continuación, se evidencian algunos de ellos:

- Potenciar la sensibilidad del personal respecto a la importancia del cambio.
- Mejorar la gestión del conocimiento dentro de la [organización]. Generar una actitud más proactiva hacia la innovación.
- Incrementar la predisposición al aprendizaje.
- Favorecer la orientación al [beneficiario].
- Desarrollar un estilo de liderazgo más abierto y dinámico en los diferentes niveles de la [organización].
- Ayudar a flexibilizar las rígidas estructuras burocráticas.
- Desarrollar en todo el personal una mayor disposición para el pensamiento estratégico compartido.

Estos autores agregan que:

El trabajo en equipo despierta el interés por el cambio. El personal aprende a realizar nuevos esfuerzos para que la organización alcance sus metas y objetivos. Se dejan de lado los esquemas tradicionales e individualistas del trabajo para fortalecer una nueva forma que involucra al grupo; lo que se logra resulta del esfuerzo conjunto de varios individuos. En el trabajo en equipo cada trabajador aporta sus conocimientos y experiencias individuales para obtener mejores resultados en un proyecto que ha

sido gestionado de manera estratégica, bajo la conducción de un líder. Este líder no está por encima de nadie, solo asume la conducción del grupo para canalizar los esfuerzos individuales hacia el logro de una meta u objetivo común. Todos aportan esfuerzo, conocimientos, experiencias y aprenden de los demás; se enriquecen recíprocamente (García y Segura, 2014, p. 35).

El trabajo en equipo en la docencia.

Los profesores deben colaborar mutuamente. El trabajo docente en equipo debe darse especialmente cuando se trata de adaptar el currículo al contexto, para insertar a la institución educativa en la comunidad y para conseguir que los estudiantes logren aprendizajes de calidad. López (2007) se refiere a ello de la siguiente manera:

El trabajo colaborativo entre docentes favorece la innovación, pues ofrece nuevas ideas, otras formas de ver y analizar la realidad, estimula la creatividad, fortalece la confianza para acomodarse a las innovaciones, prudencia para saber cuándo adoptarlas y firmeza para oponerse a ellas (p. 12).

Además, el trabajo en equipo ayuda al crecimiento profesional de los docentes; unos aprenden de otros; se motivan con los éxitos ajenos y se proponen trabajar para lograr los suyos.

Relaciones interpersonales.

Las relaciones interpersonales son interacciones que se producen entre dos o más personas en un entorno social determinado: el hogar, la comunidad, el centro de trabajo o cualquier otro tipo de organización. Las relaciones interpersonales, según De la Corte (2004), citado por García y Segura (2014), “producen un efecto fundamental: la influencia.

Es a través de esta influencia que [sic] se produce [sic] la enseñanza, el aprendizaje, la formación y transformación de actitudes sociales” (p. 30).

Toda persona desea que sus relaciones personales sean satisfactorias, sin embargo, estas son tan complejas que el sujeto debe preocuparse por construirlas y mantenerlas pacientemente. En la familia, en la comunidad o en el trabajo, el sujeto está construyendo siempre relaciones que espera sean sólidas y duraderas. En el hogar, las buenas relaciones contribuyen a la unidad familiar; en la comunidad, a la convivencia pacífica; en el trabajo, a la satisfacción que cada uno de los trabajadores puede experimentar como parte de un grupo vinculado identificado por metas y objetivos institucionales comunes. Los trabajadores que mantienen buenas relaciones interpersonales al interior [sic] de una organización se apoyan mutuamente con miras al logro de los objetivos y metas, porque esperan ver crecer a su organización y a ellos mismos con esta última. Pero las relaciones interpersonales son complejas, por ello dentro de las organizaciones cada individuo debe aprender a sobrellevar los modos de ser y actuar de sus congéneres (García y Segura, 2014, p. 30).

Los autores continúan afirmando:

No se trata de caerles bien a todos, pero sí de esforzarse por estar en paz con todos, siendo tolerantes con aquello que podría no gustar o parecer a bien. La comunicación es un medio esencial para que los individuos de una organización aprendan a mantener relaciones llevaderas con sus pares. En las organizaciones, la gestión de las relaciones interpersonales es competencia del líder. La gestión eficaz de las relaciones interpersonales exige que el líder sea capaz de controlar las personas, pero sin dominarlas, que estimule permanentemente la comunicación,

escuche activamente y estimule la escucha activa, gestione la retroalimentación [sic] de las relaciones y controlar inteligentemente las reacciones personales negativas para evitar que estas afecten la convivencia (García y Segura, 2014, p. 31).

Según escriben otros autores:

El clima como la percepción que el empleado tiene de la satisfacción de sus necesidades sociales y del buen sentimiento por la labor, por otro lado, dada la importancia del clima laboral que permite interpretar situaciones y reorientar sus actividades para la mejora continua de su entorno (Moreno y Pérez, 2018, p. 22).

Son los principios que guían las relaciones entre los individuos, para regular sus problemas, identificar las normas de interacción entre personas y grupos, pudiendo ser agradables o desagradables, dando reciprocidad a los objetivos e intereses que tienen en común las personas.

Relaciones interpersonales y comunicación.

Wiemann (2011), citado por García y Segura (2014), explica que las relaciones interpersonales son fruto de una comunicación apropiada y eficaz:

Una comunicación adecuada implica cuándo hablar y cuándo callar. El buen comunicador sabe qué debe decir, cuánto, dónde, cómo y a quién. De esto depende el sostenimiento de sus relaciones con los demás. Además, la comunicación debe ser eficaz, es decir; los sujetos deben aprender a sobrellevar sus relaciones sin perder de vista sus objetivos. Para ello los individuos deben expresar lo que sienten y desean para poder obtenerlo. Las relaciones interpersonales que se basan en la buena comunicación garantizan el logro de los objetivos comunes y eso es muy importante en una organización. En las instituciones educativas la comunicación adquiere

mayor importancia, pues los directivos necesitan saber comunicarse con los docentes y el personal administrativo y de servicio; a su vez, estos últimos deben saber comunicarse con los estudiantes, manteniendo relaciones armoniosas en un clima de respeto y correspondencia mutua (García y Segura, 2014, p. 32).

Si en las organizaciones existen buenas relaciones es más fácil promover y desarrollar el trabajo cooperativo, pues los trabajadores se comprometen fácilmente con su responsabilidad como miembros del grupo de trabajo. Es seguro que entre ellos hay una actitud de respeto mutuo y colaboración.

Las relaciones interpersonales en las instituciones educativas.

En las instituciones educativas es primordial que las relaciones interpersonales se produzcan en un clima de respeto y colaboración, pues todo el personal interactúa diariamente con personas: los estudiantes, a quienes se brinda el servicio directamente. Los estudiantes perciben las actitudes y comportamientos de los directivos, docentes, personal administrativo y de servicio. Son permeables a conductas saludables o agresivas. Captan los desacuerdos o dificultades entre aquellos que trabajan en la institución. Los directores tienen la obligación de garantizar el desarrollo de relaciones interpersonales saludables, armoniosas y proactivas en la institución.

De acuerdo con el artículo 25 del Decreto 1860 de 1994, se establecen, entre otras, las funciones del rector, con relación a este tema:

- Velar por el cumplimiento de las funciones docentes y el oportuno aprovisionamiento de los recursos necesarios para el efecto.
- Mantener activas las relaciones con las autoridades educativas, con los patrocinadores o auspiciadores de la institución y con la comunidad local, para el

continuo progreso académico de la institución y el mejoramiento de la vida comunitaria.

- Establecer canales de comunicación entre los diferentes estamentos de la comunidad educativa.

Calidad educativa.

El concepto de calidad refiere a las características que son propias de algo y a partir de las cuales es posible estimar su valor. Cuando dichas características son positivas o beneficiosas, se habla de buena calidad. En lo educativo, se vincula el proceso de enseñanza y aprendizaje que permite instruir a una persona, hace alusión a cómo se lleva a cabo este proceso de formación. Cuando los resultados y los efectos de la educación son valorados de manera positiva por la comunidad, la calidad educativa es alta. En cambio, cuando ello no sucede, la calidad educativa será calificada como baja.

Un autor lo expresa así:

Retomando la práctica empresarial que constituye la calidad de un producto con inspecciones y pruebas basadas en los estándares de lo que el mercado espera, la calidad de la educación se asoció a la evaluación, entendida como medición de los resultados. Concepción en la que subyace la convicción neoliberal de que la tarea central de las instituciones no es la educación, sino la capacitación de los jóvenes para desempeños de aplicación inmediata o competencias. La noción de competencia tiene sus orígenes en el mundo empresarial, en el que se entiende como aquellas habilidades que tiene el trabajador para desarrollar su labor en una situación particular de manera rápida (Calvo, 2018, p. 3).

Con base en lo anterior, Aguerro (1993), citado por Calvo (2018), plantea lo

siguiente:

Una serie de características y utilidad de dicho concepto, entre estas se encuentran: lo complejo y totalizante, donde se hace referencia al concepto de calidad como multidimensional, un segundo elemento es el social e históricamente determinado, el cual plantea la importancia de tener en cuenta las realidades específicas de un contexto determinado, un tercer elemento hace referencia a la transformación educativa, donde se hace necesaria la redefinición del modelo en la toma de decisiones, un último elemento es el control de la eficiencia en el servicio, en esta parte se plantea la idea de la calidad educativa en el ajuste de decisiones con el fin de mejorar procesos (p. 4).

En el ámbito educativo, la calidad corresponde a uno de los principales temas de discusión tanto para las entidades públicas competentes como para las escuelas, sus directivos y docentes. Filmus (2003) señala lo siguiente: “Sin lugar a dudas la problemática de la calidad de la educación ha ocupado el centro de la escena del debate pedagógico en los últimos años” (p. 3). Esta misma opinión se mantiene entre diferentes autores que exploran la calidad educativa como un eje del actual debate educativo en las escuelas.

En otra fuente se expone de la siguiente manera:

En el campo de la educación, la calidad constituye la mejora de los procesos educativos y pedagógicos, donde lo más importante es la generación de actividades significativas respecto de la enseñanza-aprendizaje dentro del desarrollo humano. Lo anterior significa que no solo los resultados representados en las pruebas son importantes (¿cuánto saben?), sino que también son fundamentales los resultados en cuanto a la mejora del bienestar y la seguridad de los niños y jóvenes; y el manejo acertado de las emociones y los conflictos en la escuela, la construcción pertinente

de una ciudadanía crítica, entre otros. En definitiva, la calidad educativa integra una gran variedad de factores y elementos que cobijan las áreas de la enseñanza-aprendizaje, la planeación y el diseño, la evaluación, el desarrollo humano y demás, y como consecuencia, se puede observar un grupo heterogéneo de factores determinantes de la calidad educativa sin que exista un acuerdo entre los autores y los sistemas de evaluación. En Colombia, las escuelas usan la Guía No. 34 para el mejoramiento institucional de la autoevaluación al plan de mejoramiento, del Ministerio de Educación Nacional (2008), la cual recoge en cuatro grandes áreas o dimensiones procesos e indicadores sobre calidad y permite a las instituciones escolares evaluarse en cada uno de ellos. Esto hace parte de una tendencia que surgió en el país en 2000, cuando se incorporó a la educación el tema de la calidad, que promovió que muchas instituciones educativas se certificarán bajo los parámetros de la norma ISO (Avendaño, Paz y Parada, 2016).

Entonces, la calidad educativa se ve reflejada en el desempeño que tienen los sujetos en su entorno y la forma en que estos asumen los retos que imponen sus comunidades, donde los componentes económico y social se articulan para ofrecer un desarrollo sostenible.

Factores asociados a la calidad educativa.

Según Braslavsky (2006), se puede hablar de una tipología de factores determinantes de la calidad educativa: internos a las escuelas y externos a las escuelas. Los primeros se podrían definir como aquellos elementos que afectan la calidad de la educación y cuyos responsables son los agentes o actores educativos directamente relacionados con cada escuela en particular (directivos, directivos docentes, docentes, padres de familia); y

los factores externos son aquellos que inciden en la calidad de la educación y cuyo origen se encuentra en las responsabilidades y obligaciones de actores externos, como secretarías de Educación, Ministerio de Educación y gobierno nacional.

Los factores de la calidad educativa de orden interno que propone Braslavsky (2006), citado por Avendaño, Paz y Parada (2016) son:

- El foco de pertinencia personal y social.
- La convicción, la estima y la autoestima de los involucrados.
- La fortaleza ética y profesional de los maestros.
- La capacidad de conducción de los directores e inspectores.
- El trabajo en equipo dentro de la escuela y de los sistemas educativos.
- Las alianzas entre las escuelas y los otros agentes educativos.
- El currículo en todos sus niveles.
- La pluralidad y calidad de las didácticas.

Y dentro de los factores externos se encuentran:

- La cantidad, calidad y disponibilidad de los recursos.
- Los mínimos materiales.
- Los incentivos económicos y culturales.

Por su parte, Gaviria y Barrientos (2001), citados por Avendaño, Paz y Parada (2016), explican otro tipo de factores que afectan la calidad de la educación, entre los cuales se encuentran: 1. las características de las familias de los sujetos en formación, 2. la relación docente/maestro por estudiante tanto en términos cualitativos como cuantitativos y 3. el gasto público. El primero es de naturaleza interna y el último de naturaleza externa, mientras que el segundo es tanto un factor interno como externo (p. 11).

Se puede concluir en cuanto a la calidad educativa lo que expresan otros autores:

Toda persona tiene derecho a una educación integral de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocaciones y aspiraciones. Es decir, que toda persona tiene derecho a recibir una educación de calidad acorde a sus necesidades, además debe ser continua para estar en constante crecimiento y poder en un futuro tener la capacidad de discernir, dialogar, analizar, sintetizar e interpretar la realidad que le rodea, como un ser social y consciente de la misma (Del Carmen et al., 2016, p. 7).

Contextualización

El Colegio Adventista Bethel atiende a una población de 250 estudiantes de estratos uno, dos, tres y cuatro, y de zona rural. Cuenta con un grupo de 20 empleados en una jornada laboral de ocho horas diarias, de lunes a viernes, de 6:00 a.m. a 2:00 p.m. Actualmente este grupo de 20 empleados cuenta con un contrato laboral y una persona con contrato de prestación de servicios, pues en su gran parte quienes conforman el mayor número de trabajadores, se desempeñan como docentes. Una persona pertenece al área de mantenimiento.

La comunidad educativa del Colegio Adventista Bethel es bastante heterogénea, no solo en el aspecto socioeconómico, sino también en el religioso, cultural y geográfico, dada su procedencia de diferentes lugares del país. En el aspecto social, la gran mayoría de los integrantes de la comunidad mantiene vínculos estables de vida familiar en la condición de hogares unidos a partir de parejas casadas. Es mínimo el porcentaje de familias disfuncionales. El colegio mantiene un buen porcentaje de estudiantes adventistas. En el aspecto académico, la gran mayoría de padres son bachilleres y con alguna formación universitaria. En el aspecto socioeconómico, algunas familias vienen de estratos 1, 2, 3 y 4

y de zona rural. El colegio atiende a un porcentaje significativo de estudiantes de los municipios de Fortul (Arauca) y Cubará (Boyacá), debido a su ubicación geográfica, ya que es el único colegio privado, adventista y de secundaria ubicado en la zona.

Marco institucional.

Nombre: Colegio Adventista Bethel.

Sigla: COAB

Dirección: Calle 17 No. 22-01 o carrera 21 No. 16-57, barrio Ciudad Universitaria

Teléfono: 8820858

Municipio: Saravena, Arauca

Nombre del rector: Arhy Johancy Merchán Fuentes

Propietario: Iglesia Adventista del Séptimo Día Seccional Noreste Colombiano

Naturaleza: Mixto

Carácter: Privado

Calendario: A

Jornada: Única

Niveles: Preescolar, Básica y Media.

Modalidad: Técnico en Comercio

Resolución de aprobación: 3504 del 2016

Código del Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE:

381736001849

Capítulo Tres - Diseño Metodológico

En este capítulo se presenta la metodología de esta investigación. Se describen el tipo de investigación que se realizó, las técnicas y estrategias utilizadas en el estudio según las principales características de la población objeto del estudio, así como el plan de trabajo, los elementos usados para la recolección de información, la elaboración del instrumento y el cronograma de trabajo por desarrollar.

Enfoque

Este trabajo de investigación se desarrolló teniendo en cuenta el enfoque cuantitativo, dado que los datos recolectados se analizaron utilizando el análisis estadístico descriptivo e inferencial con el propósito de probar hipótesis (Hernández, 2010).

Tipo de Investigación

La presente investigación es de tipo descriptivo, pues busca especificar propiedades, características y rasgos importantes del clima organizacional y la calidad educativa. Describe tendencias del grupo con el cual se realizó el estudio (Hernández, 2010).

Diseño de la Investigación

Es una investigación no experimental, transversal, correlacional. Es no experimental porque se realizó sin manipular las variables. Solo se observaron los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para luego analizarlos. Es transversal porque los datos se recolectaron en un solo momento; y correlacional porque se asocian las variables clima organizacional y calidad educativa mediante un patrón predecible para el grupo o población (Hernández, 2010).

Población

La población está conformada por 20 empleados de los niveles: preescolar, primaria y secundaria del Colegio Adventista Bethel de Saravena, distribuidos según se muestra en la Tabla 1.

Tabla 1.

Población.

| Nivel | Número de personal |
|-----------------|--------------------|
| Preescolar | 2 |
| Primaria | 5 |
| Secundaria | 10 |
| Administrativos | 3 |
| Total | 20 |

Muestra

Como la población es muy pequeña, la muestra estará conformada por el 100% de sujetos. Como consecuencia, se trabaja con una muestra no probabilística; la elección de los elementos no dependerá de la probabilidad, sino de la naturaleza y características del estudio, así como de los objetivos planteados por los investigadores.

Operacionalización de Variables

Las tablas 2 y 3 muestran la operacionalización de las variables clima organizacional y calidad educativa, respectivamente.

Tabla 2.

Operacionalización de la variable clima organizacional.

| Dimensión | Indicador | Ítem | Instrumento |
|----------------------------|---------------|----------|--------------|
| Relaciones interpersonales | Tolerancia | 1 | Cuestionario |
| | Aceptación | 2, 3, 4 | Cuestionario |
| | Empatía | 5 | Cuestionario |
| Trabajo en equipo | Participación | 6, 7, 10 | Cuestionario |
| | Compromiso | 8, 9 | Cuestionario |

Tabla 3.

Operacionalización de la variable calidad educativa.

| Dimensión | Indicador | Ítem | Instrumento |
|---------------|--------------|------------|--------------|
| Planificación | Objetivos | 11 | Cuestionario |
| | Metas | 13 | Cuestionario |
| | Recursos | 15 | Cuestionario |
| | Actividades | 12, 14 | Cuestionario |
| Evaluación | Tipos | 17, 18 | Cuestionario |
| | Metodologías | 16, 19, 20 | Cuestionario |

La interpretación descriptiva de los resultados obtenidos en el cuestionario se realiza teniendo en cuenta las categorías o niveles descritos en la Tabla 4.

Tabla 4.

Niveles de interpretación para la descripción de las variables y sus dimensiones.

| Categorías | Variable | Dimensión |
|--------------------------------|----------|-----------|
| Totalmente en desacuerdo | 10-17 | 5-9 |
| En desacuerdo | 18-25 | 10-13 |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 26-33 | 14-17 |
| De acuerdo | 34-41 | 18-21 |
| Totalmente de acuerdo | 42-50 | 22-25 |

Técnicas e Instrumento para la Recolección de Datos

Técnicas.

Se utilizaron la encuesta, el fichaje y el análisis estadístico. La encuesta permite recoger información en un grupo considerable de sujetos (directivos, docentes y administrativos) del Colegio Adventista Bethel, a través de los cuales se indagó en la relación que existe entre el clima organizacional y la calidad educativa. El fichaje ayudó a la recolección y organización de información relevante para la construcción del marco teórico, así como para registrar las fuentes consultadas. El análisis estadístico permitió examinar el comportamiento de las variables clima organizacional y calidad educativa por medio de las bases de datos elaboradas con los datos recolectados en las instituciones educativas comprendidas en el estudio.

Instrumento.***Descripción del instrumento.***

El instrumento empleado en la recolección de los datos es un cuestionario, creado por la investigadora Ana Lucrecia Salazar Rodríguez, en octubre el 2000, en Belice para la tesis de maestría: Factores predictores de la satisfacción laboral de las educadoras Beliceñas al inicio del milenio 2000

El cuestionario tiene por objetivo recoger información sobre el clima organizacional y la calidad educativa. Se aplica a docentes de los niveles preescolar, primaria y secundaria. Está estructurado en dos partes: una primera, de 10 ítems, que mide la variable clima organizacional (X), y una segunda, también de 10 ítems, que mide la variable calidad educativa (Y).

El instrumento tiene un escalamiento tipo Likert (Hernández et al., 2010). Los ítems ofrecen cinco opciones de respuesta:

1 = Totalmente en desacuerdo.

2 = En desacuerdo.

3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo.

4 = De acuerdo.

5 = Totalmente de acuerdo.

El puntaje mínimo de cada variable y sus dimensiones se calcula multiplicando el puntaje mínimo (1) o máximo (5) por la cantidad de ítems:

Variable:

Mínimo: $1 \times 10 = 10$

Máximo: $5 \times 10 = 50$

Dimensiones:

Mínimo: $1 \times 5 = 5$

Máximo: $5 \times 5 = 25$

La validez del instrumento se verifica sometiéndose a opinión de especialistas; su confiabilidad, utilizando el coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach.

El cuestionario se aplica en forma individual, en un tiempo de 15 minutos.

Validez y Confiabilidad

Los maestros guías consideraron que a la prueba no se le debía aplicar un análisis de confiabilidad, puesto que es un instrumento que ha sido previamente usado por otros investigadores, además cuenta con su respectiva autorización para ser usado. Con lo cual se demuestra que el instrumento es válido y confiable para aplicarse en el estudio.

Métodos y Técnicas para el Procesamiento y Análisis de los Datos

En el análisis de los datos se emplean métodos cuantitativos (estadística descriptiva e inferencial), puesto que se debe verificar las hipótesis de investigación planteada.

También se utilizan los métodos analítico-sintético, deductivo y comparativo.

El resultado del análisis de los datos se presenta en forma descriptiva e inferencial, utilizando tablas de frecuencias y gráficos estadísticos (gráfico cilíndrico y diagrama de dispersión), para mostrar los hallazgos más significativos. Las medidas estadísticas calculadas son la media y la desviación estándar.

La descripción de las variables y sus dimensiones se realizará teniendo en cuenta los niveles de interpretación establecidos en la Tabla 4.

En el análisis inferencial se utilizarán las siguientes pruebas estadísticas:

Prueba de Shapiro-Wilk, en la verificación de la normalidad de los datos.

Coefficiente de correlación r de Spearman, para el contraste de hipótesis.

Todas las pruebas de hipótesis se realizan con los puntajes directos de cada variable o sus dimensiones, utilizando el coeficiente de correlación r de Pearson, estableciendo previamente un nivel de significancia: $\alpha = .05$ (5% de error). La interpretación del índice de correlación se hizo teniendo en cuenta los intervalos de la Tabla 5.

Tabla 5.

Niveles de interpretación del coeficiente de correlación.

| | |
|-----------------|----------------------|
| $r = 1$ | Correlación perfecta |
| $0.8 < r < 1$ | Correlación muy alta |
| $0.6 < r < 0.8$ | Correlación alta |
| $0.4 < r < 0.6$ | Correlación moderada |
| $0.2 < r < 0.4$ | Correlación baja |
| $0 < r < 0.2$ | Correlación muy baja |
| $r = 0$ | Correlación nula |

Fuente: Bisquerra (1987, p.189).

Plan de Trabajo

- Cumplir con las fechas establecidas para la elaboración del tercer capítulo del proyecto de grado.
- Tener el permiso por escrito de los directivos del Colegio Bethel para participar de la recolección de información.
- Establecer las fechas de recolección de la información.
- Determinar qué cantidad de personal participa para proveer la información para

el proyecto.

- Participar en las fechas establecidas para la recolección de la información.
- Concretar la fecha de entrega del informe de la recolección de la información para el proyecto.
- Presentación del informe final de recolección de la información.
- Establecer cuál va a ser el tratamiento de la información.
- Conclusión.

Cronograma de la Investigación

En la figura 1, se puede observar el cronograma de actividades de la investigación:

Meses Programados año 2019

| Actividades a Desarrollar | Actividad | Meses año 2019 | | | | | | | | |
|---------------------------|---|----------------|-------|------|-------|-------|--------|------------|---------|-----------|
| | | Marzo | Abril | Mayo | Junio | Julio | Agosto | Septiembre | Octubre | Noviembre |
| | Proyecto I | | | | | | | | | |
| | Avance capítulo I | | 29 | | | | | | | |
| | Avance capítulo II | | | 22 | | | | | | |
| | Avance capítulo III | | | | 26 | | | | | |
| | Entrega capítulos I, II, III | | | | | 17 | | | | |
| | Aplicación de instrumento por parte de los investigadores | | | | | | | | | |
| | Análisis de instrumento | | | | | | 6 | | | |
| | Cierre del proyecto | | | | | | | | | |

Figura 1. Cronograma de actividades

Presupuesto de la Investigación

El presupuesto compuesto por los ingresos y egresos se visualiza en la tabla 6.

Tabla 6.

Presupuesto.

| RUBROS | INGRESOS | EGRESOS |
|---------------------------------|-----------------|--------------------|
| Recursos propios investigadores | \$1.200.000 | |
| Fotocopias | | \$40.000 |
| Transporte | | \$600.000 |
| Entrega de proyecto | | \$200.000 |
| Otros gastos | | \$360.000 |
| | Total | \$1.200.000 |

Capítulo Cuatro - Análisis de Resultados

Prueba de Hipótesis

Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la calidad educativa en el Colegio Adventista Bethel de Saravena, durante el segundo semestre escolar 2019.

El objetivo general del estudio fue determinar qué relación existe entre el clima organizacional y la calidad educativa en el Colegio Adventista Bethel de Saravena, durante el segundo semestre escolar 2019. Para verificar la hipótesis general se asociaron las variables clima organizacional y calidad educativa.

Según la Figura 2, la prueba de Shapiro-Wilk, dio un grado de significancia de 0,000, lo cual indica que las dos variables no se distribuyen de manera normal.

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|------------|---------------------------------|-----|------|--------------|-----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| CO_GENERAL | ,286 | 200 | ,000 | ,687 | 200 | ,000 |
| CE_GENERAL | ,258 | 200 | ,000 | ,769 | 200 | ,000 |

Figura 2. Resultados de la prueba de normalidad para las variables clima organizacional y calidad educativa.

Los resultados de la prueba de hipótesis realizada mediante el coeficiente de correlación rho de Spearman (Figura 3) revelan que entre el clima organizacional y la calidad educativa existe una relación baja ($\rho = 0,151$) y la significancia (sig 0,032), es decir, no hay una relación fuerte entre el clima organizacional y la calidad educativa; en este caso, no con las variables usadas para el presente estudio.

Correlaciones

| | | | CO_GENERAL | CE_GENERAL |
|-----------------|------------|-----------------------------|------------|------------|
| Rho de Spearman | CO_GENERAL | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,151* |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,032 |
| | | N | 200 | 200 |
| | CE_GENERAL | Coefficiente de correlación | ,151* | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,032 | . |
| | | N | 200 | 200 |

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Figura 3. Resultados de la correlación entre las variables clima organizacional y calidad educativa.

Decisión.

Como la prueba dio $**p < .01$, al .000 de error, se concluye que no existe una relación significativa entre el clima organizacional y la calidad educativa en el Colegio Adventista Bethel de Saravena, durante el segundo semestre escolar 2019.

En las figuras 4, 5, 6, 7, 8 y 9 se muestra la naturaleza de la no correlación entre las variables clima organizacional y calidad educativa.

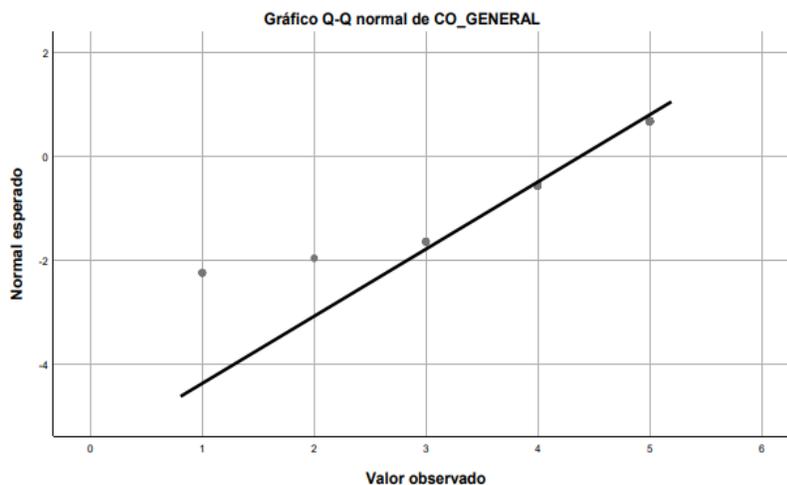


Figura 4. Gráfico normal esperado en clima organizacional.

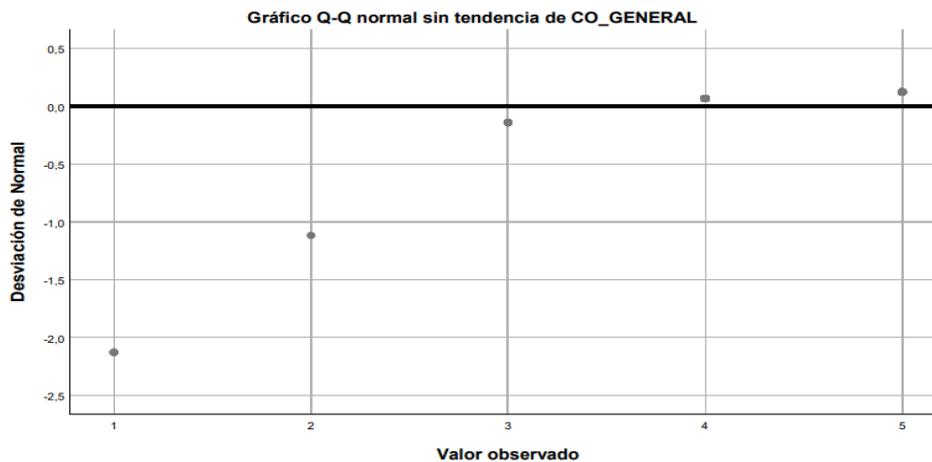


Figura 5. Gráfico normal sin tendencia normal en clima organizacional.

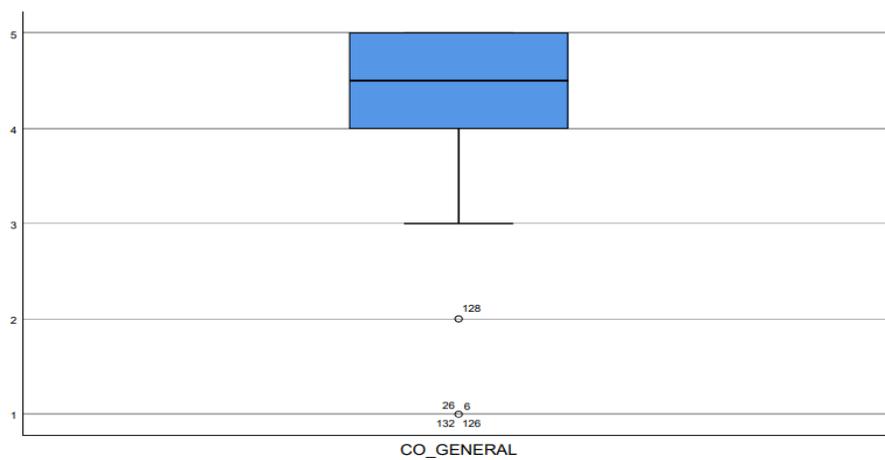


Figura 6. Gráfico general en clima organizacional.

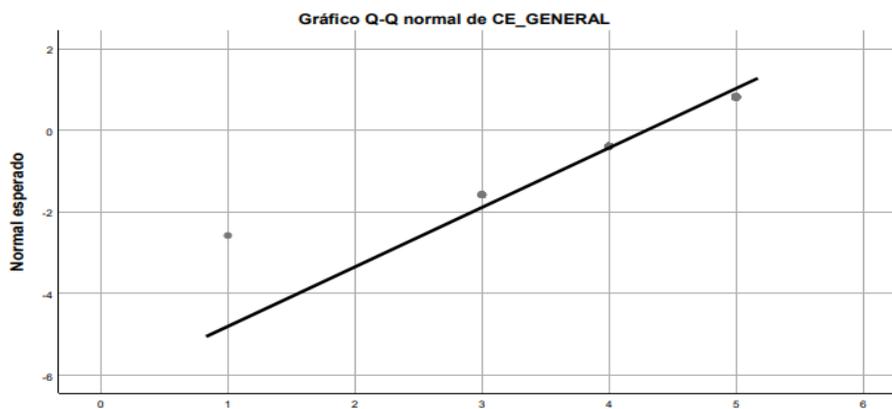


Figura 7. Gráfico normal esperado en calidad educativa.

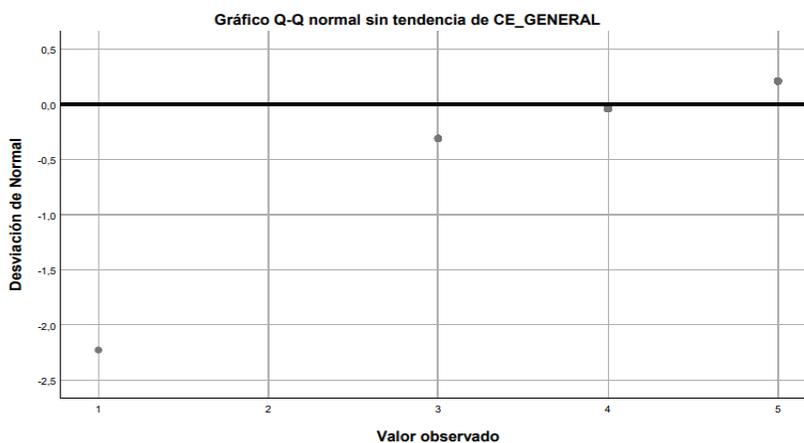


Figura 8. Gráfico normal sin tendencia en calidad educativa.

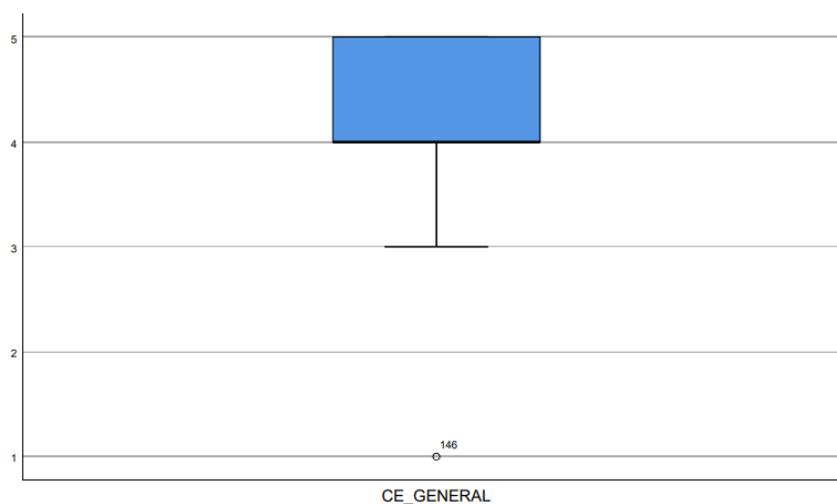


Figura 9. Gráfico general en calidad educativa.

Hipótesis específica número 1.

Existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y la planificación en el Colegio Adventista Bethel de Saravena durante el 2019.

El objetivo específico número 1 del estudio fue determinar qué relación existe entre las relaciones interpersonales y la planificación en el Colegio Adventista Bethel de Saravena durante el 2019. La contrastación de la hipótesis se hizo asociando las

dimensiones relaciones interpersonales y planificación.

Según la Figura 10, la prueba de Shapiro-Wilk, dio un grado de significancia de 0,000, lo cual indica que las dos variables no se distribuyen de manera normal

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|----------------|---------------------------------|-----|------|--------------|-----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| RI_GENERAL | ,327 | 100 | ,000 | ,613 | 100 | ,000 |
| CEPLAN_GENERAL | ,266 | 100 | ,000 | ,749 | 100 | ,000 |

Figura 10. Resultados de la prueba de normalidad para las variables relaciones interpersonales y planificación.

Los resultados de la prueba de hipótesis realizada mediante el coeficiente de correlación rho de Spearman (Figura 11) revelan que entre relaciones interpersonales y planificación existe una relación baja ($\rho = 0,216$), y la significancia (sig 0,031), es decir, no hay una relación fuerte entre relaciones interpersonales y planificación educativa, en este caso, no con las variables usadas para el presente estudio.

Correlaciones

| | | | RI_GENERAL | CEPLAN_GENERAL |
|-----------------|----------------|-----------------------------|------------|----------------|
| Rho de Spearman | RI_GENERAL | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,216* |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,031 |
| | | N | 100 | 100 |
| | CEPLAN_GENERAL | Coefficiente de correlación | ,216* | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,031 | . |
| | | N | 100 | 100 |

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Figura 11. Resultados de la correlación entre las variables relaciones interpersonales y planificación.

Decisión.

Como la prueba dio $**p < .01$, al .000 de error, se concluye que no existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y la planificación en el Colegio Adventista Bethel de Saravena, durante el segundo semestre escolar 2019.

En las figuras 12, 13, 14, 15, 16 y 17 se muestra la naturaleza de la no correlación entre las variables relaciones interpersonales y la planificación.

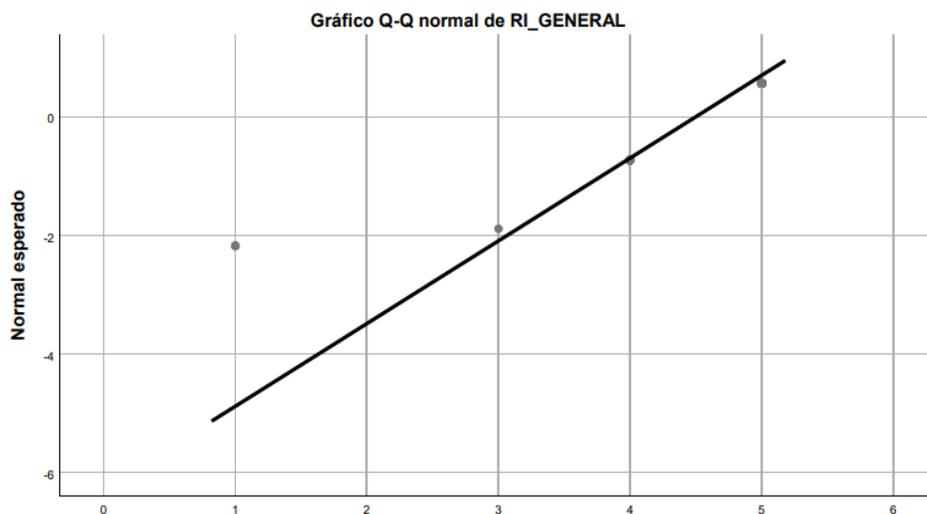


Figura 12. Gráfico normal esperado en relaciones interpersonales.

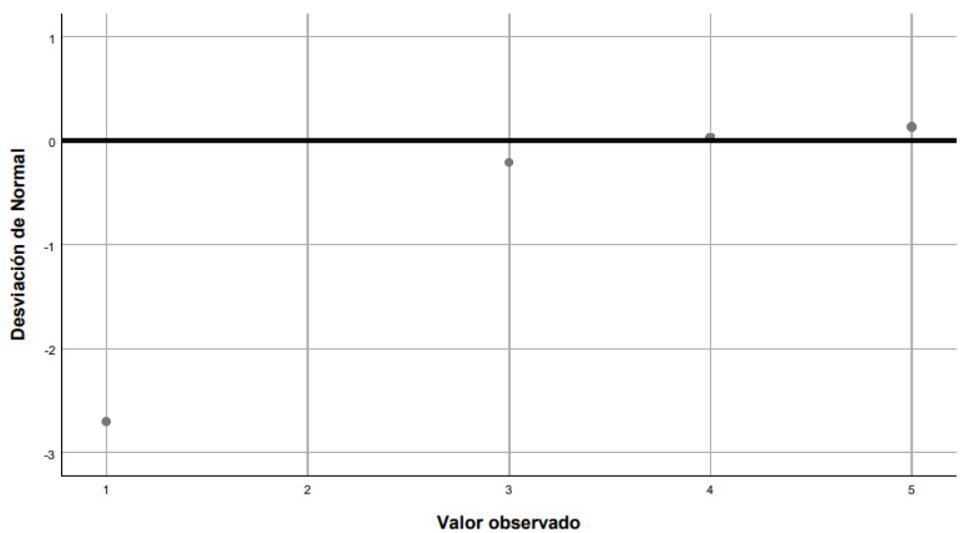


Figura 13. Gráfico normal sin tendencia en relaciones interpersonales.

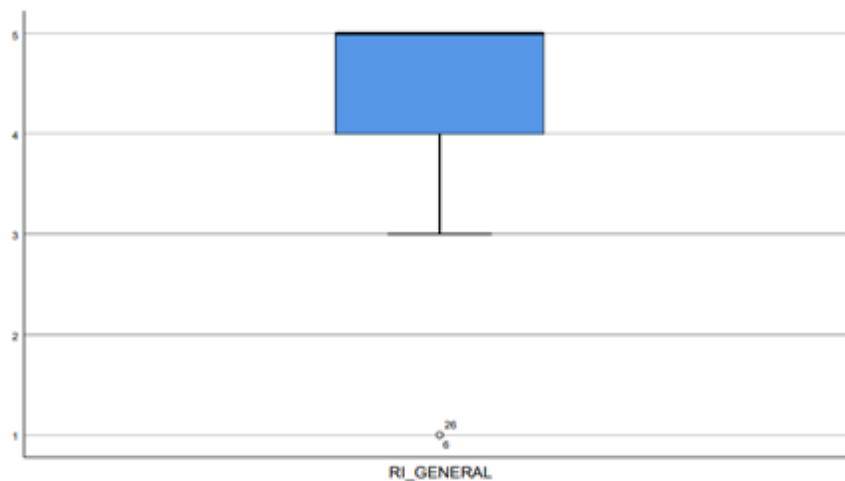


Figura 14. Gráfico general en relaciones interpersonales.

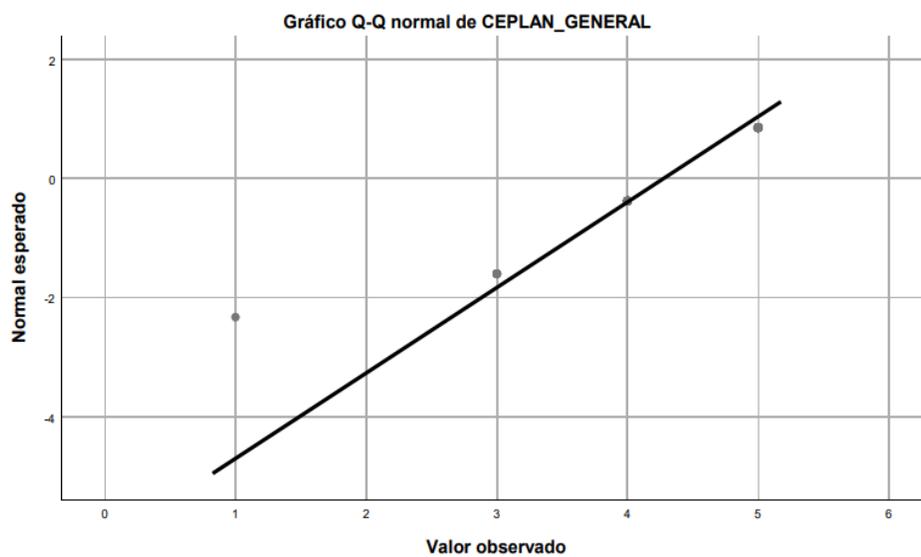


Figura 15. Gráfico normal esperado en planificación.

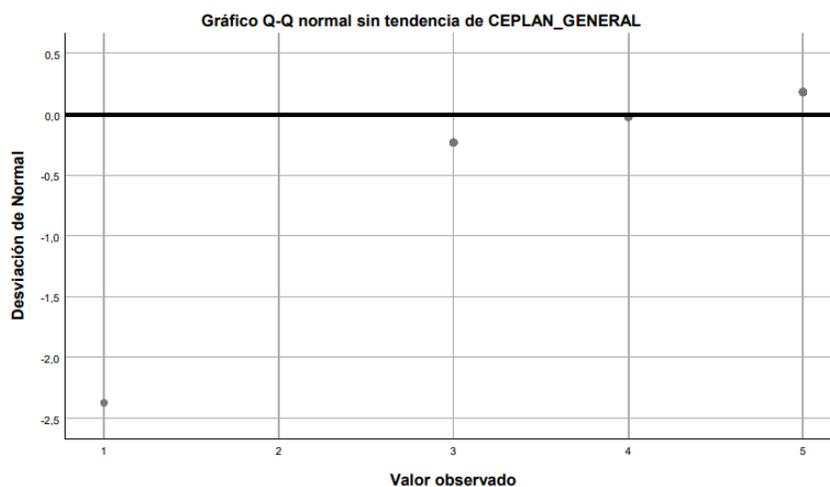


Figura 16. Gráfico normal sin tendencia en planificación.

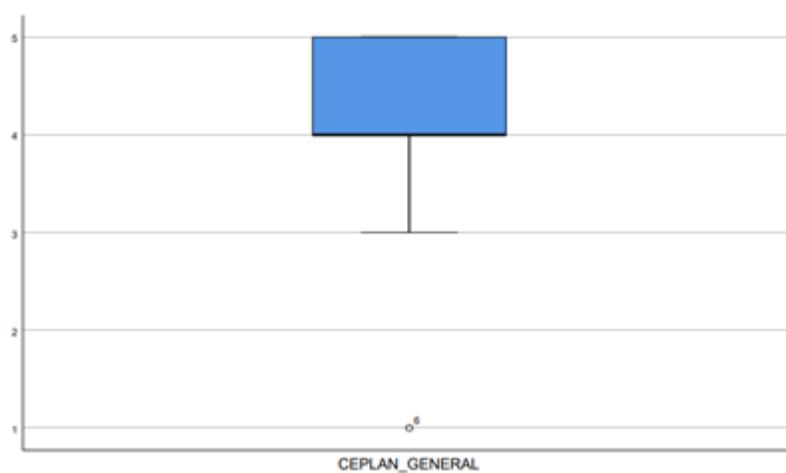


Figura 17. Gráfico general en planificación.

Hipótesis específica número 2.

Existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y la evaluación en el Colegio Adventista Bethel de Saravena en el año 2019. La contrastación de la hipótesis se hizo asociando las dimensiones relaciones interpersonales y la evaluación en el

Colegio Adventista Bethel.

El objetivo específico número 2 del estudio fue determinar qué relación existe entre las relaciones interpersonales y la evaluación en el Colegio Adventista Bethel de Saravena durante el 2019.

Según la Figura 18, la prueba de Shapiro-Wilk, dio un grado de significancia de 0,000, lo cual indica que las dos variables no se distribuyen de manera normal.

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|--------------|---------------------------------|-----|------|--------------|-----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| RI_GENERAL | ,327 | 100 | ,000 | ,613 | 100 | ,000 |
| EVAL_GENERAL | ,276 | 100 | ,000 | ,774 | 100 | ,000 |

Figura 18. Resultados de la prueba de normalidad para las variables relaciones interpersonales la evaluación en el Colegio Adventista Bethel.

Los resultados de la prueba de hipótesis realizada mediante el coeficiente de correlación rho de Spearman (Figura 19) revelan que entre relaciones interpersonales y la evaluación en el Colegio una relación baja ($\rho = 0,285$), y la significancia (sig 0,04), es decir, no hay una relación fuerte entre relaciones interpersonales y la evaluación en el Colegio, en este caso, no con las variables usadas para el presente estudio.

Correlaciones

| | | | RI_GENERAL | EVAL_GENERAL |
|-----------------|--------------|-----------------------------|------------|--------------|
| Rho de Spearman | RI_GENERAL | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,285** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,004 |
| | | N | 100 | 100 |
| | EVAL_GENERAL | Coefficiente de correlación | ,285** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,004 | . |
| | | N | 100 | 100 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Figura 19. Resultados de la correlación entre las variables relaciones interpersonales y la evaluación en el Colegio Adventista Bethel.

Decisión.

Como la prueba dio $**p < .01$, al .000 de error, se concluye que no existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y la evaluación en el Colegio Adventista Bethel de Saravena, durante el segundo semestre escolar 2019.

En las figuras 20, 21, 22, 23, 24 y 25 se muestra la naturaleza de la no correlación entre las variables relaciones interpersonales y la evaluación en el Colegio Adventista Bethel.

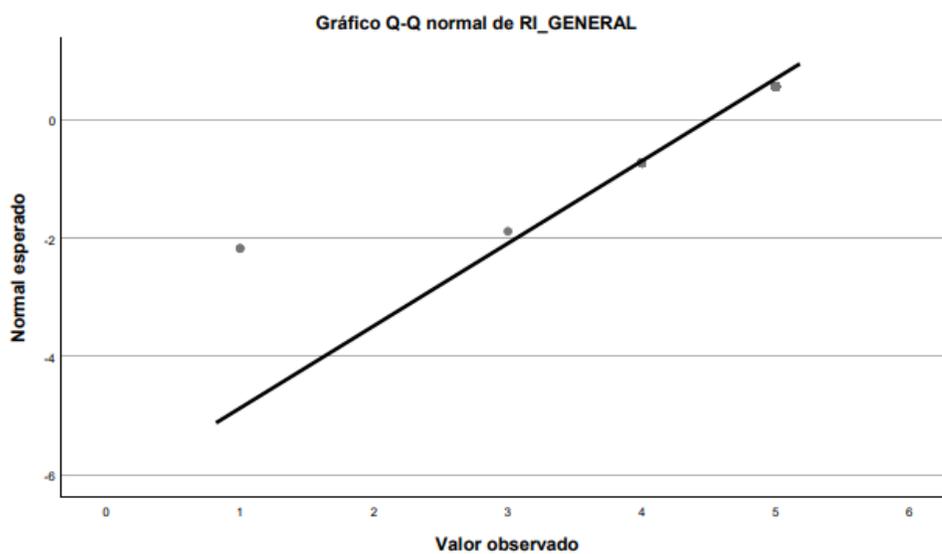


Figura 20. Gráfico normal esperado en relaciones interpersonales.

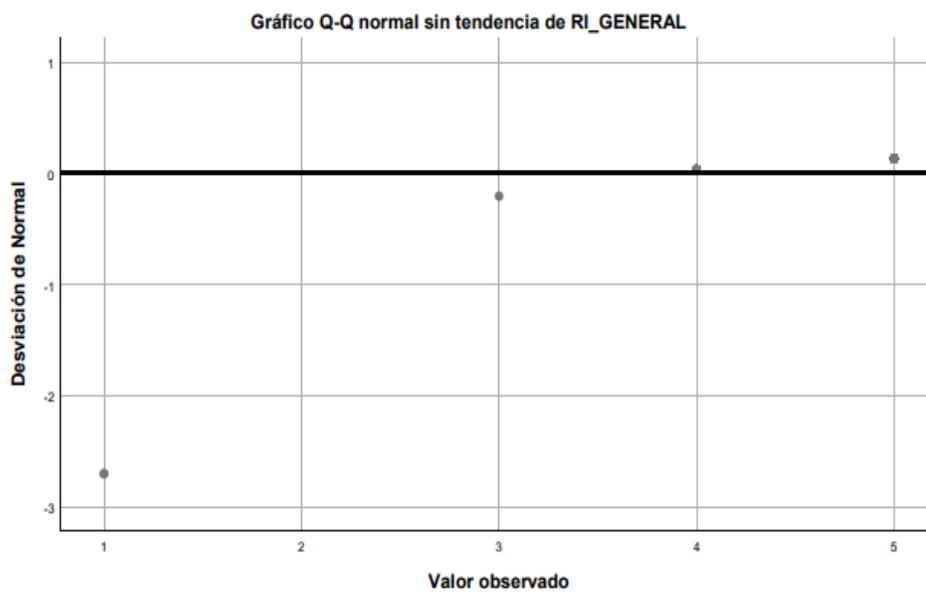


Figura 21. Gráfico normal sin tendencia en relaciones interpersonales.

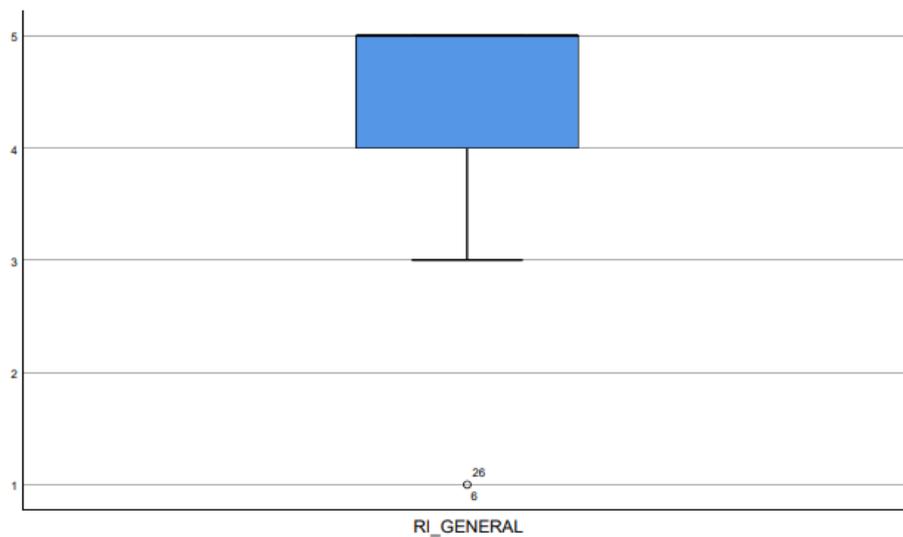


Figura 22. Gráfico general en relaciones interpersonales.

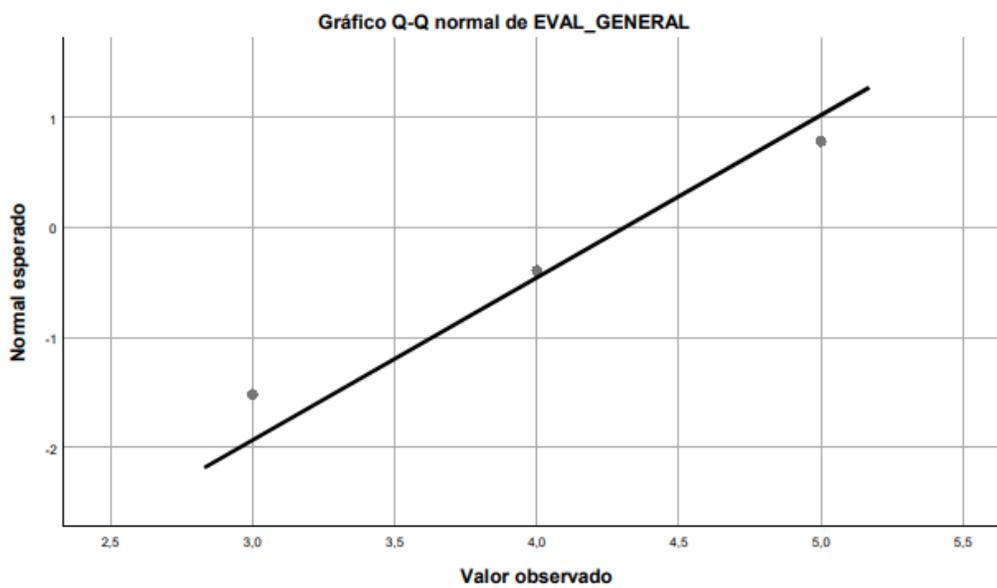


Figura 23. Gráfico normal esperado en evaluación.

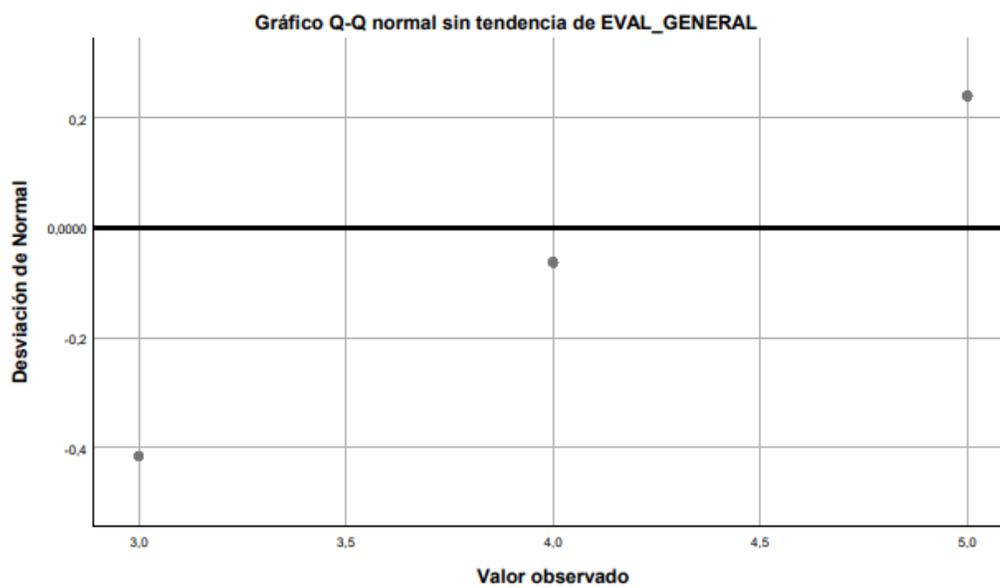


Figura 24. Gráfico sin tendencia normal en evaluación.

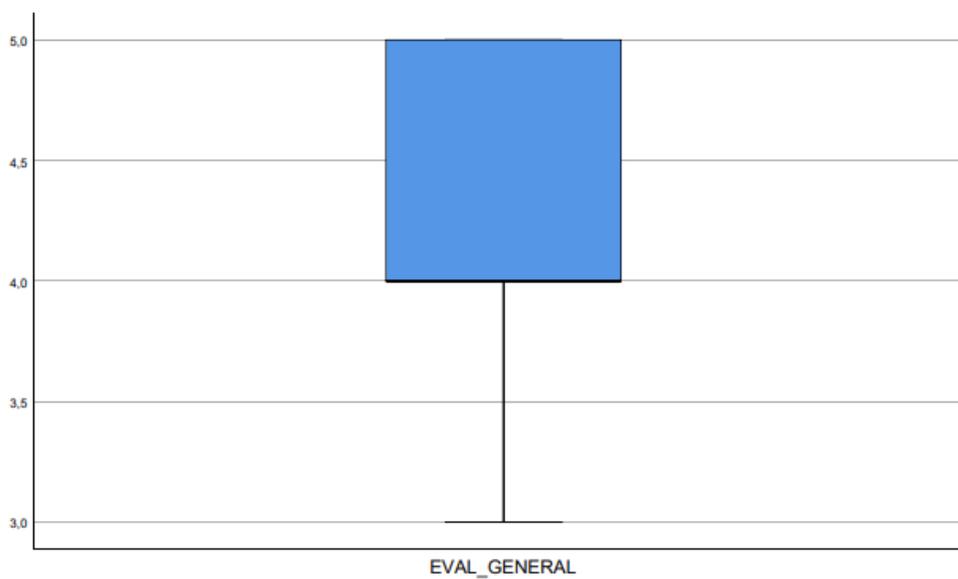


Figura 25. Gráfico general en evaluación.

Hipótesis específica número 3.

Existe una relación significativa entre trabajo en equipo y la planificación en el Colegio Adventista Bethel de Saravena durante el 2019.

El objetivo específico número 3 del estudio fue determinar qué relación existe entre el trabajo en equipo y la planificación en el Colegio Adventista Bethel de Saravena durante el 2019. La contrastación de la hipótesis se hizo asociando las dimensiones trabajo en equipo y planificación.

Según la Figura 26, la prueba de Shapiro-Wilk, dio un grado de significancia de 0,000, lo cual indica que las dos variables no se distribuyen de manera normal.

Pruebas de normalidad

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|--------------|---------------------------------|-----|------|--------------|-----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| TE_GENERAL | ,260 | 100 | ,000 | ,742 | 100 | ,000 |
| PLAN_GENERAL | ,266 | 100 | ,000 | ,749 | 100 | ,000 |

Figura 26. Resultados de la prueba de normalidad para las variables trabajo en equipo y planificación.

Los resultados de la prueba de hipótesis realizada mediante el coeficiente de correlación rho de Spearman (Figura 26) revelan que entre trabajo en equipo y planificación existe una relación baja ($\rho = 0,261$), y la significancia (sig 0,009), es decir, no hay una relación fuerte entre trabajo en equipo y la calidad educativa, en este caso, no con las variables usadas para el presente estudio.

Correlaciones

| | | | TE_GENERAL | PLAN_GENERAL |
|-----------------|--------------|-----------------------------|------------|--------------|
| Rho de Spearman | TE_GENERAL | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,261** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,009 |
| | | N | 100 | 100 |
| | PLAN_GENERAL | Coefficiente de correlación | ,261** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,009 | . |
| | | N | 100 | 100 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Figura 27. Resultados de la correlación entre las variables relaciones trabajo en equipo y la evaluación en el Colegio Adventista Bethel.

Decisión.

Como la prueba dio $**p < .01$, al .000 de error, se concluye que no existe una relación significativa entre trabajo en equipo y la planificación en el Colegio Adventista Bethel de Saravena, durante el segundo semestre escolar 2019

En las figuras 28, 29, 30, 31, 32 y 33 se muestra la naturaleza de la no correlación entre las variables trabajo en equipo y la planificación.

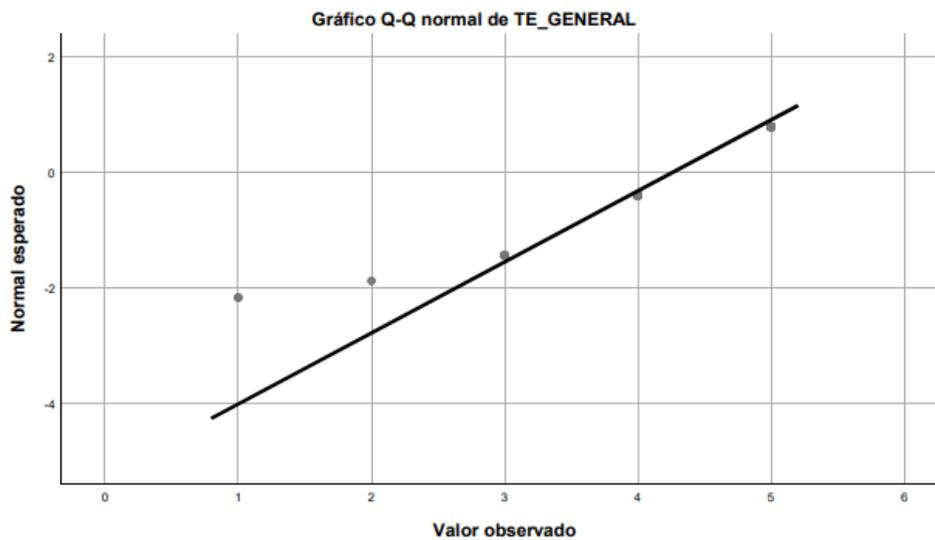


Figura 28. Gráfico normal esperado en trabajo en equipo.

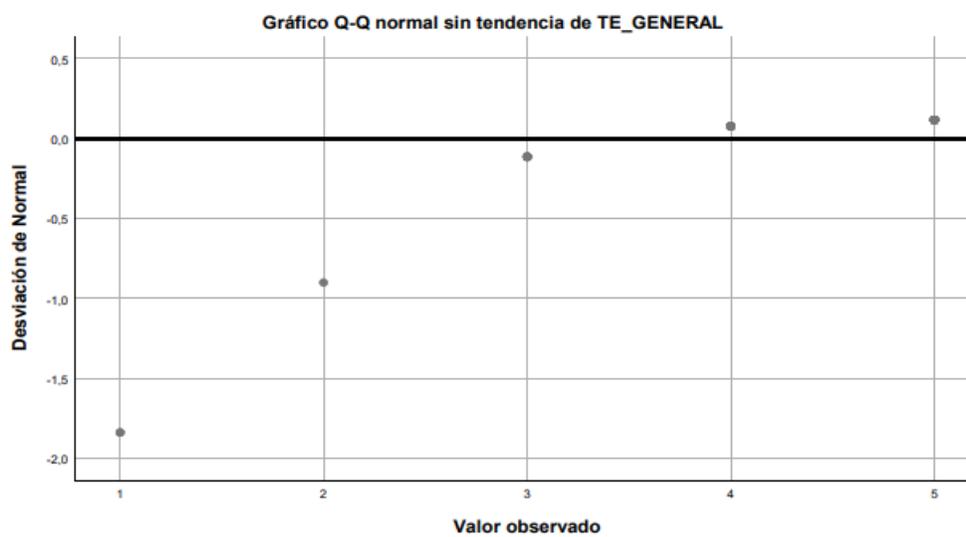


Figura 29. Gráfico normal sin tendencia en trabajo en equipo.

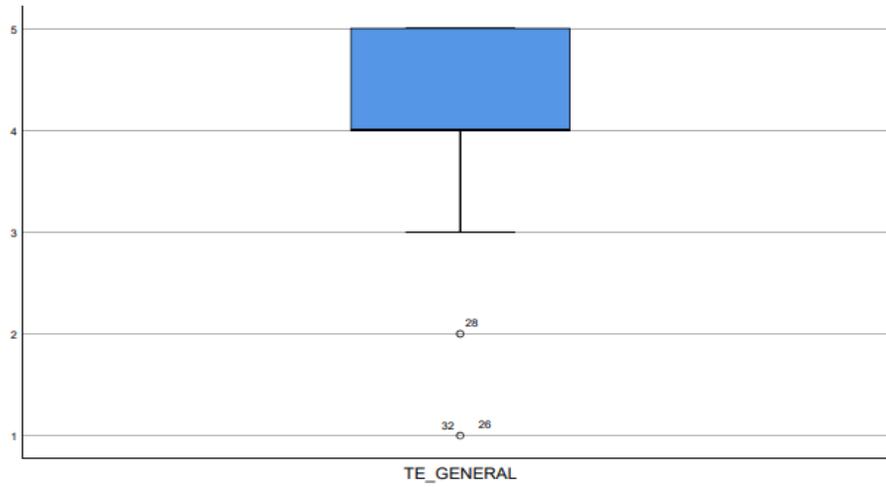


Figura 30. Gráfico general en trabajo en equipo.

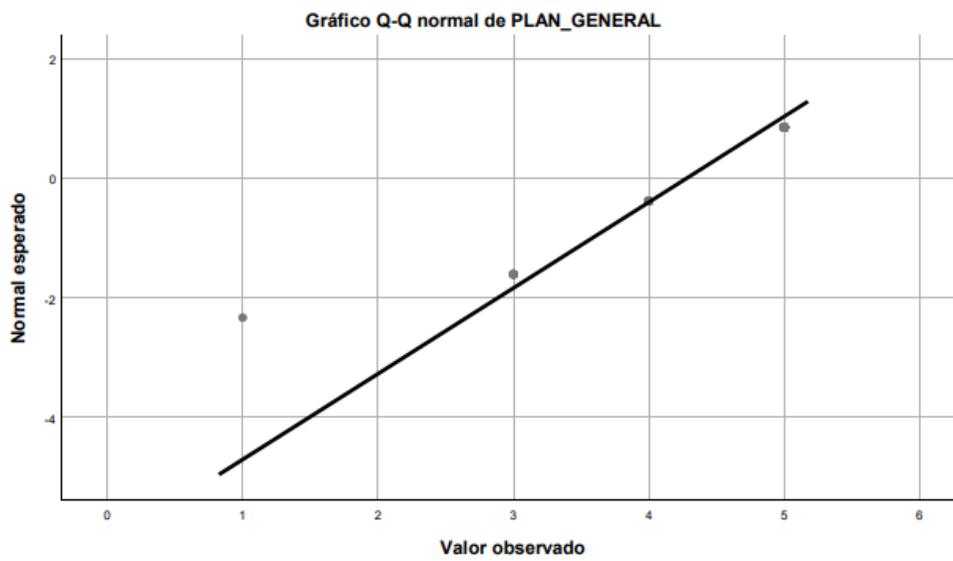


Figura 31. Gráfico normal esperado en planificación.

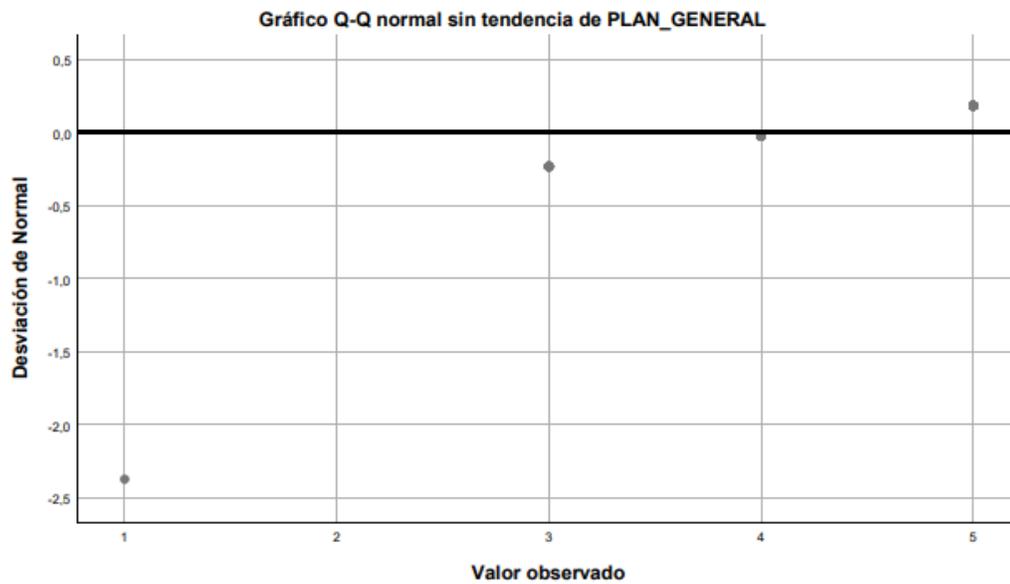


Figura 32. Gráfico normal sin tendencia en planificación.

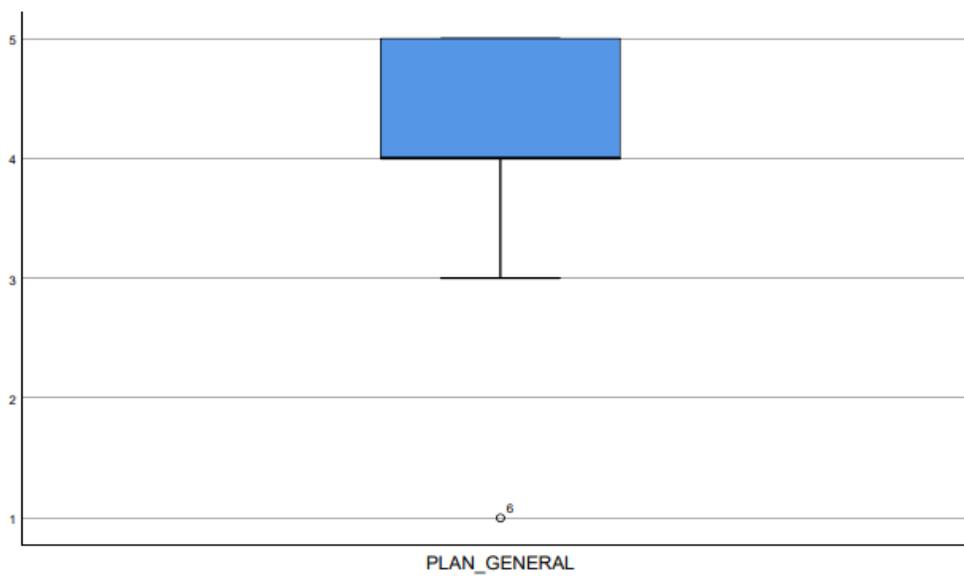


Figura 33. Gráfico general en planificación.

Capítulo Cinco – Discusiones

El buen funcionamiento de una institución educativa depende del personal capacitado con el que cuente, cuyo desempeño debe ser el mejor; pero también de la existencia de un clima organizacional adecuado para que este personal se encuentre a satisfacción y tenga un buen desempeño. El clima organizacional está configurado por un conjunto de características y regularidades estables y perdurables (Acosta, 2002) que son percibidas por el personal y que van a influir en su bienestar o malestar. El clima es la forma como cada individuo percibe a su ambiente de trabajo (Martínez, 2017) y está influenciado por valores, actitudes, creencias y por el entorno mismo.

Para concebir esta investigación se estimó que el clima organizacional tenía alguna relación con la calidad educativa y que ambos factores se combinan para asegurar un servicio de calidad. En ese sentido, esta investigación se propuso determinar qué relación existe entre el clima organizacional y la calidad educativa en el Colegio Adventista Bethel de Saravena durante el 2019, pues los investigadores estaban convencidos de que el clima organizacional es un aspecto importante para lograr una educación de calidad.

Los resultados arrojaron sorpresas pues entre el clima organizacional y la calidad educativa en el Colegio Adventista Bethel de Saravena, existe una correlación baja ($\rho = 0,151$) y la significancia ($\text{sig } 0,032$), es decir, no hay una relación fuerte entre el clima organizacional y la calidad educativa; en este caso, no con las variables usadas para el presente estudio. Tanto el clima organizacional como la calidad educativa están en niveles muy bajos. Es baja la relación entre las dimensiones del clima organizacional (relaciones interpersonales, trabajo en equipo) y las dimensiones de calidad educativa (planificación y evaluación).

Según los estudios planteados en los antecedentes de esta investigación como

Batlolona et al. (2018) “Organizational Climate of the School and Teacher Performance Improvement in the 21st Century” (Clima organizacional de la escuela y mejora del desempeño docente en el siglo XXI), en la Universidad Estatal de Malang, de Indonesia; Del Ángel, Gámez, Martínez, Meléndez y Zepeta (2017) “Clima organizacional del personal docente y administrativo de una institución de educación superior en México”, exploraron también la relación entre estas dos variables y determinaron que existe alguna relación entre ellas. Es decir, el clima no solo se relaciona con el desempeño de los docentes, sino que influye en la calidad de dicho desempeño; no obstante, en el presente estudio, por lo menos en la institución analizada y con las variables usadas, se encontró que no existe una relación significativa entre estas dos variables, hallazgo que para los investigadores es sorprendente, pero que de igual manera está reflejado en los resultados estadísticos y motiva a nuevas investigaciones para comprender el fenómeno.

En el presente estudio se determinó que el clima organizacional y el desempeño docente no se relacionan de manera muy significativa. Quiere decir que esta evidencia debe tomarse en cuenta para trabajar sobre otras variables que puedan determinar una relación significativa, o profundizar en otro estudio relacionado con este comportamiento, en el que se compruebe si es posible tener una buena calidad académica sin necesidad de tener un buen clima organizacional, o si variables como autoridad, miedo o necesidad laboral, como ejemplos, pueden determinar que, sin importar el clima organizacional, se presenta calidad.

La investigación tuvo por finalidad verificar también tres objetivos específicos. El primero de ellos fue determinar qué relación existe entre las relaciones interpersonales y la planificación. A consideración de los investigadores, las relaciones interpersonales son las interacciones entre los individuos que trabajan en una organización, en esas interrelaciones se producen influencias de unos sujetos a otros, a veces positivas, a veces negativas. En las

instituciones educativas, dichas influencias dan lugar a la enseñanza, aprendizaje, formación y transformación. De ahí que el manejo de las relaciones interpersonales es un factor muy importante para la construcción de un clima organizacional saludable.

Asimismo, los docentes, que están en permanente interrelación con estudiantes, colegas y demás personal deben aprender a manejar sus relaciones, manejando sus emociones para mantener una comunicación eficaz con aquellos.

El trabajo de planificación que realizan los docentes se enriquece con el trabajo en equipo que realizan con sus colegas, trabajo en equipo que no es posible si entre los miembros del grupo existen rencillas y diferencias que han resquebrajado las relaciones. Sin embargo, la prueba de hipótesis para verificar este primer objetivo demostró que entre las relaciones interpersonales y la planificación que realizan los docentes existe una relación baja ($\rho = 0,216$), y la significancia ($\text{sig } 0,031$). Ello quiere decir, que, en esta institución, los docentes no requieren un ambiente organizacional agradable para cumplir o no con la planeación de sus actividades académicas. Los resultados indican que las relaciones interpersonales entre los docentes no afectan la planeación de sus clases.

También se decidió determinar qué relación existe entre las relaciones interpersonales y la evaluación. Los resultados demostraron que entre estas dos dimensiones existe una relación baja ($\rho = 0,285$), y la significancia ($\text{sig } 0,04$). Para los investigadores, las relaciones interpersonales entre trabajadores de una institución educativa tienen que ser positivas y, por otro, la planificación se debe realizar sin perder de vista la consecución de los objetivos propuestos. Sin embargo, en el presente estudio no se guarda esa relación. De la misma manera, para esta segunda hipótesis específica, se apuntó hacia el nexo entre las relaciones interpersonales y la evaluación que realizan los docentes, las cuales no guardan relación alguna en esta institución. Cabe resaltar que los docentes no

deben olvidar que la evaluación es un proceso pedagógico continuo, sistemático, participativo y flexible (Ministerio de Educación, 2008), destinado a regular el proceso de aprendizaje (Sanmartí, 2007). La planificación, como proceso de tratamiento del currículo desde la realidad nacional, regional, local e institucional, busca ajustarlo a las necesidades de los estudiantes y la comunidad en la cual se enmarca la institución educativa (Torres, 2012). La evaluación debe tener en cuenta la diversificación curricular, para que sea más real y mida aprendizajes verdaderamente significativos.

Otra asociación importante en esta investigación fue entre trabajo en equipo y la planificación. Se plasmó en el tercer objetivo específico: determinar qué relación existe entre el trabajo en equipo y la planificación. El trabajo en equipo es aquel conjunto de acciones que realiza un grupo de personas para ejecutar una tarea o proyecto. En las instituciones educativas debe ser una forma de trabajo permanente, pues se trata de aprovechar el talento, conocimientos y experiencia de los docentes para llevar adelante proyectos de mejora de los aprendizajes (López, 2007).

El trabajo en equipo se desarrolla con toda normalidad cuando las relaciones entre el personal son armoniosa, fluidas, empáticas. El trabajo en equipo permite que unos aprendan de otros y, entre todos, se enriquezcan. La prueba de hipótesis indicó que entre el trabajo en equipo y la planificación existe una relación baja ($\rho = 0,261$), y la significancia ($\text{sig} = 0,009$), lo cual indica que el trabajo en equipo y la planificación no necesitan llevarse de la mano en el Colegio Adventista Bethel de Saravena, por lo menos durante el segundo semestre escolar 2019.

Por lo tanto, el clima organizacional y la calidad educativa en el Colegio Adventista Bethel de Saravena, durante el segundo semestre escolar 2019 no se relacionan de forma muy significativa. Corresponde a la administración de esta institución motivar para que en

un próximo estudio se puedan descubrir los factores que se están presentando y por los cuales estas variables estudiadas no guardan relación, o en su defecto, usar otras variables.

Capítulo Seis – Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

Con el estudio se determinó que no existe correlación entre el clima organizacional y la calidad educativa del Colegio Adventista Bethel de Saravena. Los docentes encuestados consideraron que ambas variables son de nivel alto. Se deduce que la existencia de un buen clima organizacional favorecerá una buena calidad educativa. Sin embargo, para este estudio no existe una relación significativa entre las dos variables.

Se pudo determinar que no existe una correlación significativa entre las relaciones interpersonales de la variable clima organizacional y la dimensión planificación de la variable calidad educativa. La dimensión relaciones interpersonales se encuentra entre los niveles bajos, la planificación es de nivel bajo. Es decir, no hay una relación fuerte entre relaciones interpersonales y planificación educativa, lo cual se concluye que no existe una relación significativa entre las dos variables.

Los resultados de estudio permitieron determinar que existe una correlación baja, no significativa entre la dimensión relaciones interpersonales de la variable clima organizacional y la dimensión evaluación de la variable calidad educativa. Las relaciones interpersonales se encuentran entre los niveles bajos, y la evaluación es también baja, por lo cual se concluye que no existe una relación significativa entre las dos variables.

En los resultados del estudio se pudo determinar que existe una correlación baja, entre la dimensión trabajo en equipo de la variable clima organizacional y la dimensión planificación curricular de la variable calidad educativa. Para ambas dimensiones el resultado indicó un nivel bajo. Se concluye que no existe una relación significativa entre trabajo en equipo y la planificación en el Colegio Adventista Bethel de Saravena.

Recomendaciones

A partir de los resultados y las conclusiones formuladas en el estudio se recomienda:

Que los administradores incentiven un nuevo estudio en la institución tomando otras dimensiones para determinar si existe relación entre estas dos variables.

Que se determinen a través de otro estudio los factores que pueden estar interviniendo en la institución para que esta maneje unos estándares de calidad altos sin que intervengan las relaciones interpersonales de sus empleados.

Que se determine la posibilidad de que los empleados de esta institución estén trabajando con calidad por factores como la autoridad de la administración autoritaria, la necesidad, o que no haya otras posibilidades laborales

Lista de Referencias

- Acosta, J., Fernández, N. y Mollón, M. (2002). *Recursos humanos en empresas de turismo y hostelería*. España: Madrid, España: Pearson-Prentice Hall.
- Avendaño Castro, W. R., Paz Montes, L. S. y Parada-Trujillo, A. E. (2016). Estudio de los factores de calidad educativa en diferentes instituciones educativas de Cúcuta. *Revista Investigación y Desarrollo*, 24(2), 329-354. Recuperado de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/investigacion/article/viewArticle/8031>
- Batlolona, J. R., Gemnafle, M. y Waimuri, S. P. (2018). Organizational climate of the school and teacher performance improvement in the 21st century. *International Journal of Science and Research*, 7, 119-126. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/322937269_Organizational_Climate_of_the_School_and_Teacher_Performance_Improvement_in_the_21st_Century
- Bisquerra, R. (1987). *Introducción a la estadística aplicada a la investigación educativa*. Barcelona: PPU.
- Cornejo, M. & Tapia, M. L. (2011). Redes sociales y relaciones interpersonales en internet. *Sistema de Información Científica*, 12(24), 219-229. Recuperado de <https://www.redalyc.org/html/184/18426920010/>
- Cuesta Santos, A. (2010). *La gestión del talento humano y del conocimiento*. Bogotá, Colombia: Ediciones ECOE. Recopilado de <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2017/05/Gesti%C3%B3n-del-talento-humano-y-del-conocimiento-2da-Edici%C3%B3n.pdf>
- Del Ángel Salazar, E. M., Gámez Velázquez, S., Martínez Díaz, N., Meléndez Chávez, S. y Zepeta Hernández, D. (2017). Clima organizacional del personal docente y administrativo de una institución de educación superior en México. *Revista de la*

Alta Tecnología y Sociedad, 9(2), 79-83. Recuperado de

<https://drive.google.com/open?id=0B4GS5FQQLif9LU8xZ1pGUFFXTms>

Del Carmen Torres Hernández, Y., Lastenia Sandra, L. y Prieto, D. (2016). Desempeño gerencial y calidad educativa en las escuelas básicas. *Revista Negotium (Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales)*, 12(34), 58-80. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/782/78246591003/>

Filmus, D. (2003). *Los condicionantes de la calidad educativa*. Buenos Aires, Argentina: Novedades Educativas.

Fundación Instituto de Ciencias del Hombre. (s. f.). *La evaluación educativa: conceptos, funciones y tipos*. Recuperado de:

https://www.uv.mx/personal/jomartinez/files/2011/08/LA_EVALUACION_EDUCATIVA.pdf

García Ramos, J. M. (1989). *Bases pedagógicas de la evaluación*. Madrid, España: Síntesis.

García, S. M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual.

Cuadernos de Administración, 42, 43-65. Recuperado de

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>

Guardia de Viggiano, N. V. (2009). Lenguaje y comunicación. *Coordinación Educativa y*

Cultural Centroamericana, CECC/SICA, 25. Recuperado de

<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan040441.pdf>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*.

México: McGraw-Hill / Interamericana Editores.

León, A. (2007). Qué es la educación. *Revista Educere*, 1(39), 595-604. Recuperado de

<http://www.redalyc.org/pdf/356/35603903.pdf>

- León Serrano, L., Noriega Tito, E. y Murillo Guevara, M. (2018). *Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente*. Fides et Ratio, 16, 15-32.
Recuperado de:
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fap&AN=131929361&lang=es&site=ehost-live>
- López, A. (2007). *14 ideas clave: el trabajo en equipo del profesorado*. Barcelona, España: Graó. Recuperado de: <https://dialnet.uniroja.es/servlet/libro?codigo=384036>
- Martínez, M. (2003). *La gestión empresarial: equilibrando objetivos y valores*. Madrid: Díaz de Santos.
<https://www.tagusbooks.com/leer?isbn=9788478279487&li=1&idsource=3001>
- Martín Calvo, J. F. (2018). Calidad educativa en la educación superior colombiana: una aproximación teórica. *Revista Sophia*, 14(2i), 4-14.
<http://revistas.ugca.edu.co/index.php/sophia/article/view/799/1288>
- Martínez Natera, O. C. (2017). Plan de estudios o currículo de la Escuela Médico Militar de México en el siglo XX. *Revista de Sanidad Militar*, 71(5), 477-484. Recuperado de <https://www.medigraphic.com/pdfs/sanmil/sm-2017/sm175m.pdf>
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia: el IMCOC, un método de análisis para su intervención*. Colombia: Universidad del Rosario. Recuperado de <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/914>
- Menéndez, E. Z. (2002). Del trabajo individual al trabajo en equipo. Hospitalidad ESDAI. *Revista ISSUE*, 2, 83-93. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=16647210&lang=es&site=ehost-live>

- Ministerio de Educación Nacional. (1994). *Decreto 1860*. Bogotá: Colombia. Recuperado de https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-86240_archivo_pdf.pdf
- Ministerio de Educación Nacional. (2012). *Orientaciones y protocolos para la evaluación del periodo de prueba del docente orientador que se rige por el estatuto de profesionalización docente* (Decreto Ley 1278 de 2002). Recuperado de <https://www.cnsc.gov.co/index.php/sistema-de-carrera-docente?download=88:documentacion>
- Mora Vargas, A. I. (2004). La evaluación educativa: concepto, períodos y modelos. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, 4(2), 1-28. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/447/44740211.pdf>
- Moreno Perea, S. I. & Pérez Sánchez, E. O. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la Universidad Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *Revista CES de Derecho*, 9(1), 13-33. Recuperado de <http://revistas.ces.edu.co/index.php/derecho/article/view/4684>
- Muñoz, L. (2003). *Relación entre práctica docente y rendimiento académico en alumnos de Educación Inicial de la Fac. de Educación de la Universidad Federico Villarreal*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación. Lima, Perú. <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1057/TM%20CE-Du%20C529%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mulder, M. (2007). Competencia, la esencia y la utilización del concepto en la formación profesional inicial y permanente. *Revista Europea de Formación Profesional*, 40, 5-24. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2316165>
- Ortiz, C. (2014). *Guía didáctica: el autoritarismo*. Fundación Nacional para el Desarrollo, guías didácticas sobre cultura democrática área de macroeconomía y desarrollo.

San Salvador, El Salvador: Fundación Nacional para el Desarrollo. Recuperado de:
<http://www.repo.funde.org/939/7/AUTORITARISMO.pdf>

Popham, W. J. (1980). *Problemas y técnicas de la evaluación educativa* (“Recopilación documental de la Mesa Técnico Pedagógica Tlaxcala”). Madrid, España.

Recuperado de: <https://tecnicastlax.files.wordpress.com/2013/11/la-evaluacion-educativa-curso-2.pdf>

Sanmartí, N. (2007). 10 ideas clave. *Evaluar para aprender*. Barcelona: Graó. Recuperado de:

http://cad.unam.mx/programas/actuales/cursos_diplo/diplomados/uaem_2014/00_content/09_material/material/02_modulo2/04_qui/material_modulo_II_Quimica/01_10_ideas_clave_Evaluar_P1.pdf

Stufflebeam, D. y Shinkfield, A. (1995). *Evaluación sistemática - Guía teórica y práctica*. Madrid, España: Centro de Publicaciones del Ministerio de Educación y Ciencia, Ediciones Paidós Ibérica.

Torres, A. (2012). *Conocimientos pedagógicos curriculares* (2 ed.). Perú: Rubiños.

recuperado de: https://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/r_educ/article/view/1916

Wiemann, M. (2011). *La comunicación en las relaciones interpersonales*. Barcelona,

España: UOC. Recuperado de <https://www.casadellibro.com/libro-la-comunicacion-en-las-relaciones-interpersonales/9788497884501/1954377>

Winter, R. (2000). *Manual de trabajo en equipo*. Madrid, España: Díaz de Santos.

Recuperado de <https://www.udocz.com/read/manual-de-trabajo-en-equipo--robert-s-winter>.

Anexos

Anexo A: Permiso de Uso de Herramienta



AJ MERCHAN FUENTES <arhyj.merchanf@unac.edu.co>

Re: Permiso de uso de herramienta

1 mensaje

Ana Salazar Rodriguez <anluser@um.edu.mx>

21 de junio de 2019, 12:56

Para: AJ MERCHAN FUENTES <arhyj.merchanf@unac.edu.co>

Buenas tardes. Con todo gusto pueden usar ese instrumento sobre satisfacción laboral y espero que su investigación sea exitosa y productiva.

Bendiciones

El vie., 21 de jun. de 2019 11:02, AJ MERCHAN FUENTES <arhyj.merchanf@unac.edu.co> escribió:

Buenos días.

Mi nombre Arhy Merchan, estudiante de la Especialización en Docencia de la Universidad Adventista de Colombia. Dentro de nuestras consultas y referencias encontramos una herramienta excelente para nuestro trabajo y deseamos usarla para nuestra investigación. (FACTORES PREDICTORES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS EDUCADORAS BELICEÑAS AL INICIO DEL MILENIO 2000) Queremos saber si podemos usarla y si es así que usted por escrito nos autorice.

Muchas gracias.

Arhy Merchan y grupo de trabajo.

Anexo B: Instrumento

Cuestionario Sobre Clima Organizacional y Calidad Educativa

Este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre el clima organizacional que se identifica en su institución educativa. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicitamos responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias.

DATOS GENERALES (Marque con una X su respuesta)

Sexo: Masculino () Femenino ()

Edad: De 20 a 30 años () De 31 a 50 años () De 51 a más años ()

Grado de estudio: Bachiller () Licenciado () Profesional () Especialista () Magíster ()

Otro ()

Condición laboral: Contrato a término fijo () Denominacional ()

Tiempo de servicio: De 1 a 10 años () De 11 a 20 años () De 21 a más años ()

Cargo que desempeña: Directivo () Docente () Otro ()

Nivel que labora: Preescolar () Primaria () Secundaria () Todos los niveles ()

Instrucciones:

Estimado (a) profesor (a):

A continuación, se le presenta una serie de preguntas, que deberá responder marcando con una (X) la opción que considere expresa mejor su percepción sobre el tema.

| CLIMA ORGANIZACIONAL | NO. | ÍTEM | TOTALMEN TE EN DESA CUER DO | EN DESA CUER DO | NIDE ACUE RDO NI EN DESA CUER DO | DE ACUE RDO | TOTA LMEN TE DE ACUE RDO |
|----------------------------|-----|--|---|--------------------------|--|-------------------|---|
| RELACIONES INTERPERSONALES | 1 | Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi institución. | | | | | |

| | | | | | | | |
|--------------------------|----|---|--|--|--|--|--|
| | 2 | Recibo buen trato de mis colegas de trabajo. | | | | | |
| | 3 | En mi institución reconocen habitualmente la buena labor realizada. | | | | | |
| | 4 | El trabajo que realizan los directivos para manejar conflictos es bueno. | | | | | |
| | 5 | La relación con otras aulas y/o áreas permite trabajar cómodamente. | | | | | |
| TRABAJO EN EQUIPO | 6 | Los docentes de otras aulas y/o áreas me ayudan cuando los necesito. | | | | | |
| | 7 | Las reuniones de coordinación con los miembros de otras aulas y/o áreas son frecuentes. | | | | | |
| | 8 | Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios. | | | | | |
| | 9 | El ambiente físico de mi aula y/o área me permite trabajar cómodamente. | | | | | |
| | 10 | Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los conflictos laborales. | | | | | |

| CALIDAD EDUCATIVA | NO. | ÍTEM | TOTALMENTE EN DESACUERDO | EN DESACUERDO | NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO | DE ACUERDO | TOTALMENTE DE ACUERDO |
|--------------------------|------------|--|---------------------------------|----------------------|---------------------------------------|-------------------|------------------------------|
| PLANIFICACIÓN | 11 | Los objetivos guardan relación con la visión y misión de la institución. | | | | | |
| | 12 | Elaboro el plan de aula y/o área. | | | | | |
| | 13 | Consigo los objetivos que me propongo. | | | | | |
| | 14 | Las actividades que realizo con mis alumnos al terminar cada proceso de | | | | | |

| | | | | | | | |
|-------------------|----|---|--|--|--|--|--|
| | | enseñanza aprendizaje son provechosas. | | | | | |
| | 15 | Los recursos que utilizo en la sesión de aprendizaje deben ser adecuados a la realidad. | | | | | |
| EVALUACIÓN | 16 | Considera usted que ser evaluado en su desempeño le motiva para aplicar nuevas metodologías y realizar mejor trabajo. | | | | | |
| | 17 | Se debe realizar con frecuencia la autoevaluación del desempeño docente. | | | | | |
| | 18 | Estoy de acuerdo en que debe haber una coevaluación entre docentes. | | | | | |
| | 19 | Los instrumentos que utilizo para evaluar los aprendizajes son apropiados. | | | | | |
| | 20 | El director utiliza una metodología adecuada para supervisar al personal docente. | | | | | |