

Capítulo 1

Influencia del COVID-19 en Colegios Adventistas de la Unión Colombiana del Norte

*Arhy Johancy Merchán Fuentes¹, Gelver Pérez Pulido²,
Karin Hernández Jaimes³, Saraí Ana Ortega Pineda⁴*

Resumen

Este capítulo analiza el impacto de la pandemia de COVID-19 en el clima organizacional y la calidad educativa en los colegios adventistas de la Unión Colombiana del Norte. Determinar cómo el COVID-19 afectó estos aspectos clave de las instituciones educativas, proporcionando datos para posibles mejoras. Se utilizó un enfoque cuantitativo descriptivo correlacional con un diseño no experimental, aplicando encuestas a 151 docentes. Se evaluaron variables de clima organizacional (relaciones interpersonales, sentido de pertenencia, dirección) y calidad educativa (desempeño docente, infraestructura, trabajo con familias). Los efectos del COVID-19 fueron en su mayoría negativos, con una disminución en la calidad educativa y desafíos en el clima organizacional, especialmente en el estilo de dirección (76.8 % de percepción negativa). Sin

1 Magíster en Educación, Corporación Universitaria Adventista. Rector del Instituto Adventista de Cúcuta en San José de Cúcuta. Correo: arhyj.merchanf@unac.edu.co. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5413-726X>

2 Magíster en Educación con mención en Investigación y Docencia Universitaria. Docente investigador Corporación Universitaria Adventista. Correo: geperez@unac.edu.co. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8164-3344>

3 Magíster en Educación, Corporación Universitaria Adventista. Rector del Colegio Adventista del Norte. Correo: karim.hernandez.jaimes@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3534-667X>

4 Doctora en Educación. Universidad Federico Villareal, Lima-Perú. Docente investigador Corporación Universitaria Adventista. Correo: docente.saortega@unac.edu.co. <https://orcid.org/0009-0001-3606-1441>

embargo, se observó un aumento en el sentido de pertenencia de los docentes hacia la institución (91.4 % de valoración positiva). La investigación sugiere que el refuerzo en la cohesión institucional puede mitigar los efectos adversos en la calidad educativa y promover un clima laboral positivo. Estos hallazgos son relevantes para diseñar estrategias de adaptación y resiliencia institucional, destacando la necesidad de mejorar la comunicación y la flexibilidad en la gestión educativa en contextos de crisis.

Palabras clave: Influencia, clima organizacional, calidad educativa, institución educativa adventista.

Abstract:

This chapter analyzes the impact of the COVID-19 pandemic on organizational climate and educational quality in Adventist schools in the North Colombia Union. To determine how COVID-19 affected these key aspects of the educational institutions, providing data for possible improvements. A quantitative descriptive correlational descriptive approach with a non-experimental design was used, applying surveys to 151 teachers. Organizational climate variables (interpersonal relationships, sense of belonging, leadership) and educational quality (teacher performance, infrastructure, work with families) were evaluated. The effects of COVID-19 were mostly negative, with a decrease in educational quality and challenges in organizational climate, especially in management style (76.8 % negative perception). However, an increase in the teachers' sense of belonging to the institution was observed (91.4 % positive assessment). The research suggests that strengthening institutional cohesion can mitigate adverse effects on educational quality and promote a positive work climate. These findings are relevant for designing strategies for institutional adaptation and resilience, highlighting the need to improve communication and flexibility in educational management in crisis contexts.

Keywords: Organizational climate, educational quality, Adventist education school.

Introducción

Los años 2020 y 2021 fueron unos años de retos económicos, sociales, sanitarios y, por supuesto, educativos, debido al brote de la cepa de coronavirus iniciado en diciembre de 2019, causando así la propagación de la pandemia del COVID-19. El 11 de marzo de 2020, esta enfermedad fue declarada pandemia mundial por la Organización Mundial de Salud (OMS) y forzó a los gobiernos del mundo a tomar medidas restrictivas, activando protocolos de emergencia para evitar su propagación.

Algunas medidas llevaron a muchas organizaciones a poner en pausa su producción, a cambiar el rubro de su negocio o en el peor de los casos cerrar la empresa. Para el campo educativo, la situación no fue diferente. Se tuvo que recurrir a estrategias que en otros momentos no hubiera sido imaginable en el campo directo del desarrollo de las clases; la falta de preparación de los docentes, estudiantes y padres de familia para enfrentar situaciones de aula virtual. Por otro lado, la parte administrativa enfrentaría retos en la comunicación con los estudiantes y docentes; la verificación del desarrollo de las programaciones en los diferentes niveles; el acompañamiento de los coordinadores académicos y disciplinarios, capellanes, psicólogos.

La preocupación constante de los directores y docentes de las instituciones en los diferentes niveles de educación ha generado dificultades y se percibe que pudo haber desmejorado el clima organizacional y la calidad educativa favorable para la convivencia armoniosa entre directivos, docentes y administrativos y el logro de competencias satisfactorias por parte de los estudiantes.

En esta situación, salieron a relucir importantes problemáticas, hasta el momento no tenidas en cuenta por el sector, a saber, el conocimiento del funcionamiento de las mismas, las restricciones en la conexión a internet, el desconocimiento de cómo manejar una clase de una forma diferente a la presencial, la falta de equipos de cómputo audio y video, la falta de estrategias para evaluar bajo esta nueva modalidad, la adaptación del currículo a la nueva modalidad, el manejo de diferentes medios de comunicación para poder atender a los estudiantes, la interrupción de los padres en las clases y junto a estos, y más, después, poder tener la capacidad para enfrentar la nueva modalidad de educación híbrida, es decir, atender estudiantes que por

diferentes circunstancias continúan su estudio desde casa y los otros que ya lo hacen de forma presencial.

Todo ello ha afectado en gran medida el desarrollo armonioso del clima escolar. Ha traído para los docentes más carga laboral, estrés por el manejo de nuevas tecnologías, atender desde casa el trabajo y la familia y, por supuesto, la falta de interacción social. Los presentes investigadores creen que los Colegios Adventistas de la Unión Colombiana del Norte no fueron indiferentes a la demanda de reinención que trajo consigo el COVID-19. Muy por encima de lo necesario, salieron a relucir frente a la rapidez y efectividad con que enfrentaron las circunstancias. No obstante, los presentes investigadores suponen que esto trajo grandes sacrificios y pérdidas, los cuales es necesario conocer y analizar para determinar hasta qué punto y en qué aspectos estos afectaron, ya fuese la calidad educativa de tales instituciones o el clima organizacional de las mismas.

Por esta razón, el presente estudio tiene como objetivo determinar la influencia del COVID-19 en el clima organizacional y la calidad educativa en los colegios adventistas de la Unión Colombiana del Norte (UCN), permitiendo de esta manera que las diferentes instituciones a estudiar, al igual que el Departamento de Educación de la UCN, puedan obtener estadísticas actuales de sus instituciones en relación con el tema en estudio y de esta manera determinar acciones de mejora ante los posibles efectos del COVID-19.

Marco referencial

Aunque nos encontramos frente a un tema de estudio bastante reciente e incluso sin terminar aún, podemos decir que hay varios estudios al respecto; relacionamos algunos.

El estudio de Farah et al (2021) tuvo como objetivo determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del departamento de ventas en Ferreyros S.A. durante el período de la pandemia COVID-19 en la ciudad de Lima en 2021. Los hallazgos revelaron una asociación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral. En otras palabras, cuanto mejor sea percibido el clima organizacional, mayor será el desempeño laboral de los colaboradores (Canales et al., 2021).

En el estudio de Sánchez et al (2020), los datos de 311 trabajadores de ambos sexos fueron sometidos a análisis mediante dos herramientas: la Escala de Clima Organizacional (CL-SPC) desarrollada por Palma (2006) y la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) también elaborada por Palma (2004). Los resultados revelaron una correlación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral ($\rho=,419$; $p=0.000$), lo que llevó a la conclusión de que incluso en el contexto del teletrabajo, la percepción de un clima organizacional favorable está vinculada con una mayor satisfacción laboral (Sánchez Sánchez et al., 2020).

Junto a ellos, se ha encontrado que Salas (2021), en México, llevó a cabo un estudio donde el objetivo general de este estudio consistió en mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje para estudiantes y docentes en el contexto de la pandemia, evaluando los desafíos enfrentados por los alumnos universitarios en su último ciclo y los docentes que los instruyen. Se hipotetizó que los estudiantes podrían mostrar desinterés durante esta etapa y que los docentes podrían carecer de las habilidades necesarias para abordar esta situación. Los resultados indicaron un bajo rendimiento académico de los estudiantes, destacando la influencia negativa de la modalidad virtual en su desarrollo personal y relaciones sociales, lo que podría afectar su futura carrera profesional.

Finalmente, Gutiérrez y Espinoza (2020), en su estudio participaron 3400 individuos, quienes completaron una encuesta, cuyas respuestas fueron sometidas a análisis mediante métodos cualitativos y cuantitativos. Los resultados revelan cinco conclusiones fundamentales: 1) la brecha digital no solo existe, sino que también amplifica la brecha social; 2) si bien las tecnologías no pueden sustituir completamente la enseñanza presencial, se reconocen como herramientas cada vez más valiosas y enriquecedoras; 3) se plantea la necesidad de reevaluar el currículum educativo actual para discernir entre conocimientos prescindibles e indispensables; 4) se enfatiza que la evaluación no debe limitarse a la calificación, sino que debe ser entendida como una forma de comprender el proceso de aprendizaje para facilitar el progreso del estudiante; y 5) se destaca la importancia de priorizar el bienestar integral de las personas y brindarles un cuidado adecuado (Gutiérrez & Espinoza, 2020).

Clima organizacional y Calidad Educativa

En las variables de la presente investigación, a saber, clima organizacional y calidad educativa, existen numerosos teóricos que determinan lo que para ellos son las dimensiones con las cuales se puede definir cada una de éstas; sin embargo, los presentes investigadores, después de hacer un rastreo bibliográfico, han determinado que las dimensiones para evaluar el clima organizacional en el presente estudio serán las que sugiere Acero (2007), quien se basa en los fundamentos de Lickert (1932), y son: Relaciones interpersonales, estilo de dirección, Sentido de pertenencia, Disponibilidad de recursos, Estabilidad, Claridad y coherencia en la dirección y Valores colectivos. De igual forma, para la variable calidad educativa, existen muchos autores que determinan las dimensiones para evaluar esta variable, sin embargo, para la presente investigación, se tendrán en cuenta los que propone (Chino, 2018) que son: Dirección institucional, Desempeño docente, Trabajo con las familias y la comunidad, Uso de la información e Infraestructura y recursos para el aprendizaje.

Variable Clima organizacional

Clima organizacional.

El clima organizacional, surgido de la sociología, refleja las interacciones sociales dentro de una organización (Méndez, 2006). Está moldeado por valores, actitudes y creencias, así como por el entorno físico y social. Las percepciones sobre este clima son influenciadas por las interacciones entre individuos, impactando en sus comportamientos y actitudes. Además, el clima organizacional es resultado tanto de factores sociológicos como psicológicos. Desde la sociología, se examinan los procesos de interacción social entre los miembros de la organización. Desde la psicología, se exploran las percepciones y relaciones entre individuos dentro de la organización. En resumen, el clima organizacional se concibe como un atributo organizacional, un constructo de la realidad modelado por procesos psicológicos y sociales.

Relaciones interpersonales: Las relaciones interpersonales son las interacciones entre personas en diversos entornos sociales, como el hogar o el trabajo. Según De la Corte (2004), citado por García y Segura (2014), estas relaciones generan influencia, lo que facilita procesos de enseñanza, aprendizaje y cambio de actitudes sociales.

Según Wiemann (2011), referido por García y Segura (2014), las relaciones interpersonales se fundamentan en una comunicación apropiada y eficaz, que implica saber cuándo hablar y callar, así como qué decir, cuánto, dónde, cómo y a quién dirigirse. Esta habilidad es crucial para mantener relaciones exitosas. La comunicación eficaz implica alcanzar metas sin comprometer la calidad de las relaciones. En este sentido, expresar sentimientos y deseos es esencial para lograrlos. Las relaciones interpersonales basadas en una comunicación sólida garantizan el éxito en objetivos compartidos, especialmente en entornos organizacionales. En instituciones educativas, la comunicación es aún más vital, ya que directivos, docentes, personal administrativo y estudiantes deben interactuar de manera armónica, manteniendo un clima de respeto y cooperación (García y Segura, 2014, p. 32).

Las relaciones interpersonales en las instituciones educativas: En entornos educativos, es esencial fomentar relaciones interpersonales basadas en el respeto y la colaboración, ya que todo el personal interactúa diariamente con los estudiantes, siendo estos sensibles a las actitudes y comportamientos del personal educativo. Los estudiantes pueden percibir conductas positivas o negativas, así como tensiones entre los miembros del equipo. Por lo tanto, los directores tienen la responsabilidad de promover relaciones interpersonales saludables y proactivas en la institución.

A continuación, se definen las dimensiones para esta variable:

Estilo de dirección: Acero (2007), quien se basa en los fundamentos de Lickert (1932), plantea que el estilo de dirección se refiere al nivel en el cual los líderes ofrecen respaldo, estímulo y oportunidades de participación a sus subordinados.

Sentido de pertenencia: Acero (2007), quien se basa en los fundamentos de Lickert (1932), plantea que el sentido de pertenencia se define como el nivel de orgullo asociado con la conexión a la organización. Este sentimiento implica un

compromiso y responsabilidad hacia los objetivos y programas de la empresa.

Disponibilidad de recursos: Acero (2007), quien se basa en los fundamentos de Lickert (1932) plantea que la disponibilidad de recursos se refiere al nivel en el cual los empleados tienen acceso a la información, equipos y contribuciones necesarias de otros individuos y áreas para llevar a cabo sus responsabilidades laborales.

Estabilidad: Según el mismo autor citado, la estabilidad es el nivel en el que los empleados perciben en la empresa oportunidades claras de permanencia y consideran que las decisiones de retención o despido se toman justa y equitativamente.

Claridad y coherencia en la dirección: Desde la perspectiva del autor mencionado, la claridad y coherencia en la dirección se define como el nivel de comprensión que tiene la alta dirección sobre la visión futura de la empresa, así como la medida en que los objetivos y programas de las distintas áreas se alinean con los criterios y políticas establecidos por la alta gerencia.

Valores colectivos: Finalmente, Acero (2007), quien se basa en los fundamentos de Lickert (1932), define los valores colectivos como el grado en el que se perciben en el medio interno valores como la cooperación, responsabilidad y respeto.

Variable Calidad educativa

El término calidad denota las propiedades inherentes de un objeto o fenómeno que permiten evaluar su valía. Cuando estas características son favorables o beneficiosas, se califica de alta calidad. En el ámbito educativo, la noción de calidad está asociada al proceso de enseñanza y aprendizaje, que facilita la instrucción de un individuo, haciendo referencia a la forma en que se desarrolla dicho proceso de formación.

Cuando la comunidad valora de manera positiva los resultados y efectos de la educación, se considera que la calidad educativa es alta; de lo contrario, se la cataloga como baja. De acuerdo con Aguerrondo (1999), citado por Martín (2018), la noción de calidad educativa presenta diversas características y

utilidades. En primer lugar, se destaca su carácter complejo y totalizante, que reconoce la calidad como un concepto multidimensional. En segundo lugar, se enfatiza su carácter social e históricamente determinado, subrayando la importancia de considerar las realidades específicas de cada contexto. En tercer lugar, se hace hincapié en la necesidad de una transformación educativa, que implica la redefinición del modelo en la toma de decisiones. Por último, se menciona el control de la eficiencia en el servicio, donde se plantea la idea de ajustar las decisiones para mejorar los procesos educativos (p. 4).

La calidad educativa es un tema central en el ámbito educativo, discutido tanto por entidades gubernamentales como por escuelas, sus líderes y maestros. Según Filmus (2003), la calidad de la educación ha sido un tema destacado en el debate pedagógico reciente. Esta percepción es compartida por varios autores que consideran la calidad educativa como un elemento fundamental en el debate actual sobre la educación escolar.

En el contexto educativo, la calidad se define como la mejora continua de los procesos educativos y pedagógicos, priorizando la creación de actividades que sean significativas para el desarrollo humano en el ámbito de la enseñanza y el aprendizaje.

El enfoque previo implica que la calidad educativa no se limita únicamente a los resultados de las pruebas académicas, sino que también abarca la mejora del bienestar y la seguridad de los estudiantes, así como la gestión adecuada de las emociones y los conflictos en el entorno escolar y la promoción de una ciudadanía crítica. Este concepto integral de calidad educativa involucra diversos aspectos, incluyendo la enseñanza-aprendizaje, la planificación y el diseño curricular, la evaluación, el desarrollo humano y otros más. En Colombia, tanto las instituciones educativas públicas como las privadas emplean la Guía para el Mejoramiento Institucional de la Autoevaluación para el Plan de Mejoramiento —Guía No. 34, del MEN (2008), que agrupa procesos e indicadores sobre calidad en cuatro grandes áreas o dimensiones, permitiendo la autoevaluación de las instituciones en cada una de ellas. Esta práctica se originó en el país en el año 2000, cuando se introdujo el tema de la calidad en la educación, lo que llevó a muchas instituciones educativas a certificarse según los estándares de la norma ISO (Avendaño, Paz y Parada, 2016).

La calidad educativa se refleja en el desempeño de los individuos frente a los desafíos de sus comunidades, abarcando no solo aspectos académicos, sino también la capacidad de adaptación y contribución al desarrollo sostenible. En este contexto, se integran los componentes económicos y sociales para promover un desarrollo sostenible en la sociedad.

Para determinar la calidad educativa de la presente investigación, se tendrá en cuenta las siguientes dimensiones: Dirección institucional, Desempeño docente, Trabajo con las familias y la comunidad, Uso de la información e Infraestructura y recursos para el aprendizaje.

Dirección institucional: Según Chino (2018), la dirección institucional implica una visión compartida que orienta la gestión hacia la mejora continua del proceso de enseñanza-aprendizaje y el logro de la formación integral de los estudiantes. Los aspectos para evaluar incluyen: 1) la elaboración de un proyecto educativo participativo y pertinente centrado en la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje; 2) el diseño de un proyecto curricular con altas expectativas en competencias, coherente con el PEI, DCN y necesidades de la comunidad, y con orientación para el desempeño docente; 3) la claridad en roles y responsabilidades, con participación de los actores en su definición; y 4) el clima institucional. Estos elementos son fundamentales para una dirección institucional efectiva y orientada a la mejora continua del proceso educativo (p. 45).

Desempeño docente: Así mismo, Chino (2018), se refiere a los mecanismos establecidos por la institución educativa para guiar la labor docente hacia el logro de competencias en todas las áreas curriculares. Este incluye estrategias para identificar potencialidades y necesidades, fortalecer capacidades y apoyar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Los aspectos específicos a evaluar comprenden: 1) Actividades pedagógicas coherentes con las competencias curriculares y expectativas de desempeño elevadas para todos los estudiantes; 2) Oportunidades de trabajo colaborativo entre docentes de la institución y otras, centradas en el análisis y mejora de la práctica pedagógica; 3) Monitoreo y acompañamiento del desempeño docente para identificar fortalezas y áreas de mejora; 4) Implementación de acciones de apoyo para docentes, dirigidas a abordar las necesidades detectadas y resolver dificultades en el proceso de enseñanza-aprendizaje (p. 45).

Trabajo con las familias y la comunidad: Según Chino (2018), el trabajo con las familias y la comunidad implica acciones de colaboración con estos actores para respaldar el proceso de enseñanza-aprendizaje y fortalecer la identidad y compromiso de los estudiantes con el desarrollo de su comunidad. Los aspectos específicos para evaluar comprenden: 1) la implementación de mecanismos de comunicación con las familias para compartir los objetivos de aprendizaje, avances y dificultades en el proceso educativo; 2) el desarrollo de estrategias colaborativas entre docentes, familias y comunidad para identificar necesidades y brindar apoyo al proceso educativo; 3) la aplicación de estrategias que permitan a los estudiantes poner en práctica sus competencias en beneficio de la comunidad (p. 46).

Uso de la información: Para definir esta dimensión, (Chino, 2018) define como el uso de información derivada de procesos de evaluación y seguimiento para identificar los factores que facilitan o dificultan el logro de las competencias previstas, y para desarrollar acciones de mejora continua en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Los aspectos específicos a evaluar incluyen: 1) análisis de la eficacia de las acciones de apoyo a docentes y estudiantes basadas en evaluaciones internas y externas del proceso educativo; 2) coherencia entre las acciones de mejora implementadas y el análisis realizado; 3) participación de los diversos actores comunitarios en los procesos de evaluación y aplicación de planes de mejora; 4) monitoreo y evaluación continuos de las acciones de mejora para determinar su efectividad y establecer prioridades para futuras mejoras, promoviendo así ciclos de mejora continua (p. 46-47).

Infraestructura y recursos para el aprendizaje: Finalmente, (Chino, 2018) caracteriza la infraestructura y recursos para el aprendizaje como el conjunto de elementos que respaldan el proceso educativo y el desarrollo de competencias, adaptándose a las necesidades de estudiantes y docentes, a estándares de seguridad y al entorno geográfico. Los aspectos específicos para considerar incluyen: 1) garantizar acceso a infraestructura, equipamiento y materiales adecuados para apoyar el proceso educativo; 2) mantener la infraestructura en condiciones óptimas; 3) asegurar recursos técnicos, financieros y materiales para mejoras; 4) informar a la comunidad educativa sobre el uso y administración de recursos tanto para la enseñanza como para las mejoras educativas (p. 47).

El objetivo es comprender el clima organizacional y el bienestar de los docentes del sistema educativo adventista mediante el análisis de estas variables y sus dimensiones. Se espera que un clima organizacional positivo contribuya al bienestar de los docentes, lo que a su vez podría motivarlos a mejorar su desempeño, beneficiando así la calidad educativa de la institución. Los resultados obtenidos permitirán a las instituciones diseñar estrategias efectivas para promover cambios positivos en las actitudes y conductas de los docentes, lo que podría traducirse en mejoras significativas en los resultados académicos.

Dadas las características del tema desarrollado en la investigación, es probable que en el futuro inmediato el Gobierno Nacional expida reglamentación complementaria; no obstante, a la fecha del desarrollo de la investigación, legalmente se puede citar la siguiente normativa con relación a la pandemia COVID-19:

Ley 9 de 1979, por la cual se reglamenta el Código Nacional Sanitario.

Resolución 0312 de 2019, por medio de la cual se definieron los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el trabajo.

Resolución 385 del 12 de marzo de 2020, por la cual se declara la emergencia sanitaria por causa del coronavirus.

Decreto 417 del 17 de marzo de 2020, por el cual se declara un Estado de emergencia económica, social y ecológica en todo el territorio nacional.

Decreto 440 del 20 de marzo de 2020, por el cual se adoptan medidas de urgencia en materia de contratación estatal, con ocasión del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica derivada de la pandemia COVID-19.

Decreto 457 del 22 de marzo de 2020, por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del COVID-19 y el mantenimiento del orden público.

El Decreto 990 del 9 de julio del 2020, por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19 y el mantenimiento del orden público, además establece las garantías para las medidas de aislamiento preventivo obligatorio, garantizando el derecho a la vida, a la salud en conexión con la vida y supervivencia.

Resolución 666 del 2020: Adopción del Protocolo General de Bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19. Ministerio de Salud y Protección Social.

Decreto 636 de 2020: Instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del coronavirus COVID-19 y el mantenimiento del orden público. Ministerio del Interior.

Decreto 660 de 2020: Directrices para la organización de los calendarios académicos 2020. Decreto 662 de 2020: Creación del Fondo Solidario para la Educación, con el objeto de mitigar la deserción y fomentar la permanencia en el sector educativo.

Resolución 677 de 2020: Adopción del Protocolo de Bioseguridad para el manejo y control del riesgo del coronavirus COVID-19 en el sector transporte. Ministerio de Salud y Protección Social.

Circular 11 de 2020: Recomendaciones para la prevención, manejo y control de la infección respiratoria aguda por el nuevo coronavirus, en el entorno educativo. Ministerio de Educación Nacional y Ministerio de Salud y Protección Social.

Circular 19 del 2020: Orientaciones con ocasión a la declaratoria de emergencia sanitaria provocada por el coronavirus COVID-19. Ministerio de Educación Nacional. Circular 20 de 2020: Medidas adicionales y complementarias para el manejo, control y prevención del coronavirus COVID-19. Ministerio de Educación Nacional.

Circular 21 de 2020: Orientaciones para el desarrollo de procesos de planeación pedagógica y trabajo académico en casa como medida para la prevención de la propagación del coronavirus COVID-19, así como para el manejo del personal docente, directivo docente y administrativo del sector Educación.

Circular 23 de 2020: Manejo excepcional y temporal de trámites ante la Secretaría General de Educación.

Directiva 02 de 2020: Recomendación de adopción de medidas transitorias para garantizar la continuidad de las sesiones previstas en los cuerpos colegiados.

Directiva 03 de 2020: Orientaciones para el manejo de la emergencia por COVID-19

por parte de los establecimientos educativos privados. Ministerio de Educación Nacional.

·Directiva 04 de 2020: Orientaciones en el uso de tecnologías en el desarrollo de programas académicos presenciales. Ministerio de Educación Nacional.

Directiva 05 de 2020: Orientaciones para la implementación de estrategias pedagógicas de trabajo académico en casa y la implementación de una modalidad de complemento alimenticio para consumo en casa. Ministerio de Educación Nacional.

Directiva 06 de 2020: Uso de tecnologías en el desarrollo de programas de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano. Ministerio de Educación Nacional.

Directiva 07 de 2020: Orientaciones para la implementación de estrategias pedagógicas de trabajo académico en casa y la implementación de una modalidad de complemento alimenticio para consumo en casa. Ministerio de Educación Nacional.

Directiva 08 de 2020: Orientaciones para manejo de la emergencia por COVID-

19 en la prestación privada del servicio de Educación Inicial. Ministerio de Educación Nacional.

Directiva 09 de 2020: Orientaciones para garantizar la continuidad de las jornadas de trabajo académico en casa entre el 20 de abril y el 31 de mayo de 2020. Ministerio de Educación Nacional.

Directiva 010 de 2020: Orientaciones adicionales a colegios privados, a propósito de la prestación del servicio educativo durante la emergencia sanitaria por el COVID-19. Ministerio de Educación Nacional.

Directiva 011 de 2020: Orientaciones para continuar con el trabajo académico en casa, la organización del calendario académico y el retorno gradual y progresivo a los establecimientos educativos. Ministerio de Educación Nacional.

Directiva 012 de 2020: Orientaciones adicionales a establecimientos educativos no oficiales para la prestación del servicio educativo en los niveles de Educación Inicial, Preescolar, Básica y Media, en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID-19. Ministerio de Educación Nacional.

Directiva 013 del 2020: Recomendaciones generales para el desarrollo de actividades académicas de laboratorios prácticos y de investigación en las Instituciones de Educación Superior e Instituciones de Educación para el Trabajo y Desarrollo.

Directiva 014 del 2020: Modificación del numeral 4 de la Directiva 05 del 25 de marzo de 2020, relacionado con la prioridad en la prestación del servicio educativo.

Resolución 222 del 25 de febrero del 2021. Por la cual se prorroga la emergencia sanitaria por el nuevo coronavirus COVID-19, declarada mediante Resolución 385 de 2020 y prorrogada a su vez por las Resoluciones 844, 1462 y 2230 de 2020.

Resolución 223 del 25 de febrero del 2021. Por medio de la cual se modifica la Resolución 666 del 2020 en el sentido de sustituir su anexo técnico.

Resolución No. 777 del 2 de junio de 2021. Deroga las Resoluciones: 666, 675, 677, 678, 679, 680, 682, 714, 735, 737, 738, 739, 740, 748, 749, 773, 796, 797, 798, 887, 889, 890, 891, 892, 898, 899, 900, 905, 957, 958, 993, 1041, 1050, 1120, 1159, 1285, 1313, 1346, 1408, 1421, 1443, 1507, 1513, 1537, 1538, 1359, 1547, 1569, 1681, 1721, 1746, 1763, 1764, 1840, 2295 y 2245, todas de 2020 y 411 y 753 de 2021.

Metodología

La metodología empleada en el estudio adoptó un enfoque de naturaleza cuantitativa, como indican Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 4), caracterizado por la recolección de datos con el propósito de contrastar hipótesis mediante mediciones numéricas y análisis estadísticos, con el fin de identificar tendencias de comportamiento y validar teorías.

Se empleó el método hipotético deductivo, caracterizado por iniciar con la observación de fenómenos generales para derivar verdades particulares implícitas en una situación general.

El enfoque de la investigación adoptado fue descriptivo y no experimental, centrado en observar el proceso o fenómeno a lo largo del tiempo. El propósito principal fue determinar la relación entre el Covid-19 y el Clima Organizacional, así como entre el Covid-19 y la Calidad Educativa. Siguiendo la perspectiva de Hernández et al. (2014, p. 28), se delineó una investigación de naturaleza cuantitativa, descriptiva y correlacional.

El estudio adoptó un enfoque de diseño no experimental, transversal y correlacional, siguiendo la metodología descrita por Hernández y otros (2014, pp. 205). Este diseño implica la observación de fenómenos en su entorno natural sin manipulación deliberada de variables, permitiendo un análisis posterior de los mismos.

Nuestro estudio adoptó un enfoque transversal correlacional en el diseño no experimental para describir la relación entre dos variables en un punto específico en el tiempo.

Muestra y población

La población, según Hernández Sampieri et al. (pp. 238-239), se define como el conjunto de casos, individuos o elementos que comparten características comunes y son objeto de estudio en una investigación académica. Para la presente investigación se definieron como población 154 docentes relacionados así:

Tabla 1.

Distribución de población.

ASOCIACIÓN/MISIÓN	#	COLEGIO CON SECUNDARIA COMPLETA	DOCENTES 2021	RESPONDIERON LA ENCUESTA	FALTARON POR RESPONDER	PORCENTAJE ALCANZADO
Asociación Centro Occidental	1	Colegio Adventista de Apartadó	23	23	0	100
	2	Colegio Adventista de Turbo	18	18	0	100
	3	Colegio Adventista de Zaragoza	15	15	0	100
Asociación del Noreste Colombiano	4	Instituto Adventista de Cúcuta	19	19	0	100
	5	Colegio Adventista Bethel	17	17	0	100
	6	Liceo Adventista Libertad	17	17	0	100
Asociación del Caribe Colombiano	7	Colegio Adventista de Cartagena	15	15	0	100
Asociación Centro Oriental	8	Colegio Adventista Libertad de Sabana de Torres	14	14	0	100
	9	Instituto Adventista del Carare	16	13	3	81
			154	151	3	98

Para la presente investigación, la muestra se ha seleccionado siguiendo los conceptos de muestra intencional, mediante la cual se requirió la aplicación de los instrumentos de medición a los 154 docentes de los colegios antes mencionados; no obstante, se alcanzó un total de 151 encuestados, correspondiente a un 98 % de la muestra total.

Variables de investigación

Variable 1 (v1): Clima organizacional.

Dimensiones:

- Relaciones interpersonales.
- Claridad y coherencia en la dirección.
- Estilo de dirección.
- Valores colectivos.
- Sentido de pertenencia.
- Disponibilidad de recursos.
- Estabilidad.

Variable 2 (v2): Calidad Educativa

Dimensiones:

- Desempeño docente.
- Trabajo con familia y comunidad.
- Uso de la información.
- Infraestructura y recursos para el aprendizaje.
- Dirección institucional.

Técnicas e instrumentos de recolección de información

Las técnicas de recolección de datos que se empleó durante el proceso de investigación fueron:

- Cuestionarios sobre el COVID-19 y el Clima Organizacional y el COVID-19 y la Calidad Educativa.
- Codificación de datos: Software estadístico SPSS.
- Tabulación de datos: Software estadístico SPSS.
- Análisis estadísticos de datos: Software estadístico SPSS.

Para analizar las variables según sus dimensiones, los investigadores determinaron a partir de los rangos de frecuencia aportados por el software SPSS una tabla de rangos así:

Tabla 2.

Rangos de frecuencia.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente		
Regular		
Bueno		
Total	0	0%

Las frecuencias para cada dimensión estarán determinadas de acuerdo al número de ítems que contenga el cuestionario para determinada dimensión, obteniéndose mediante la resta de la mayor con la menor cantidad de respuestas y finalmente dividida en 3 para determinar los rangos de frecuencias de respuestas a ubicar en cada nivel.

Para examinar la relación entre los ítems de las variables, se empleó el software SPSS, utilizando el Coeficiente de Correlación de Pearson como estadístico. Este coeficiente, representado por (r), es una medida utilizada en el análisis estadístico para evaluar la relación entre dos variables con mediciones de nivel intervalar o de razón. Su cálculo se basa en las puntuaciones obtenidas en una muestra para ambas variables. Se establece la relación entre las puntuaciones de dos variables mediante la comparación de las puntuaciones obtenidas de los mismos participantes o casos determinados así:

Interpretación: el Coeficiente de r de Pearson puede variar de -1.00 a $+1.00$. Dónde: -1.00 = correlación negativa perfecta $+1.00$ = correlación positiva perfecta.

Consideraciones Éticas

Durante la investigación, se abordaron cuestiones éticas esenciales para proteger los derechos de los participantes. Se obtuvo el consentimiento informado de todos los docentes involucrados, quienes fueron informados sobre los objetivos, procedimientos y posibles riesgos de la investigación. Se aseguró la confidencialidad de los datos y se mantuvo el anonimato de los participantes al no incluir información personal identificable en la presentación de los resultados. Estos principios éticos fueron implementados para respetar la privacidad y promover la confianza en el proceso de investigación.

Resultados

Validez y confiabilidad de los instrumentos

La validez de los instrumentos, de acuerdo con Morales (2011), se refiere al grado en que estos cumplen su propósito definido. En este estudio, se evaluó la validez de contenido mediante el juicio de expertos docentes de la Corporación Universitaria Adventista de Medellín. Los resultados obtenidos durante juicio de expertos fueron de:

Tabla 3.

Validez del instrumento.

Instrumento	Evaluador 1	Evaluador 2	Evaluador 3	Total
Cuestionario de COVID-19 y Clima	80 %	90 %	85 %	85 %
Organizacional				
Cuestionario de COVID-19 y Calidad Educativa	82 %	88 %	83 %	84 %

Confiabilidad

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), la confiabilidad de un instrumento de evaluación indica la consistencia de sus resultados al ser aplicado repetidamente sobre el mismo sujeto u objeto. Para determinar la confiabilidad de un cuestionario, se realizó una prueba piloto con 16 docentes y se calculó el coeficiente de confiabilidad mediante la prueba de Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.902, lo que sugiere una alta fiabilidad del instrumento.

Tabla 4.

Fiabilidad del instrumento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.902	42

Presentación y análisis de los resultados, análisis de dimensiones y variables Variable Clima Organizacional

Análisis de la Dimensión Relaciones Interpersonales

Tabla 5.

Análisis de la Dimensión Relaciones Interpersonales.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	4	2,7%
Regular	15	9,9%
Bueno	132	87,3%
Total	151	100%

En la tabla 5 y figura 1, se observa que durante la pandemia COVID-19 en los Colegios Adventistas, objeto de estudio, durante el año 2021, en la dimensión relaciones interpersonales, el 87.30 % de la muestra de docentes opinó que su nivel era bueno, el 9.90 % regular y el 2.70 % deficiente.

Análisis de la Dimensión Claridad y Coherencia en la Dirección

Tabla 6.

Análisis de la Dimensión Claridad y Coherencia en la dirección.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	3	4,6%

Regular	20	10,6%
Bueno	128	84,6%
Total	151	100%

En la tabla 6 y figura 2, se observa que durante la pandemia COVID-19 en los Colegios Adventistas, objeto de estudio, durante el año 2021, en la dimensión Claridad y Coherencia en la Dirección, el 84.60 % de la muestra de docentes opinó que su nivel era bueno, el 10.60 % regular y el 4.60 % deficiente.

Análisis de la Dimensión Estilo de Dirección

Tabla 7.

Análisis de la Dimensión Estilo de Dirección.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	14	9,3%
Regular	116	76,8%
Bueno	21	13,9%
Total	151	100%

En la tabla 7 y figura 3, se observa que durante la pandemia COVID-19 en los Colegios Adventistas, objeto de estudio, durante el año 2021, en la dimensión Estilo de Dirección, el 76.80 % de la muestra de docentes opinó que su nivel era regular, el 13.90 % bueno y el 9.30 % deficiente.

Análisis de la Dimensión Valores Colectivos

Tabla 8.

Análisis de la Dimensión Valores Colectivos.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	5	3,3%
Regular	81	53,6%

INFLUENCIA DEL COVID-19 EN COLEGIOS ADVENTISTAS DE LA UNIÓN COLOMBIANA DEL NORTE

Bueno	65	43,0%
Total	151	100%

En la tabla 8 y figura 4, se observa que durante la pandemia COVID-19 en los Colegios Adventistas, objeto de estudio, durante el año 2021, en la dimensión Valores Colectivos el 53.60 % de la muestra de docentes opinó que su nivel era regular, el 43.00 % bueno y el 3.30 % deficiente.

Análisis de la Dimensión Sentido de Pertenencia

Tabla 9.

Análisis de la Dimensión Sentido de Pertenencia.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	3	2,0%
Regular	10	6,6%
Bueno	138	91,4%
Total	151	100%

En la tabla 9 y figura 5, se observa que durante la pandemia COVID-19 en los Colegios Adventistas, objeto de estudio, durante el año 2021, en la dimensión sentido de pertenencia el 91.40 % de la muestra de docentes opinó que su nivel era bueno, el 6.60 % regular y el 2.0 % deficiente.

Análisis de la Dimensión Disponibilidad de recursos

Tabla 10.

Análisis de la Dimensión Disponibilidad de Recursos.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	16	10,6%
Regular	65	43,0%
Bueno	69	45,7%

Total	151	99%
-------	-----	-----

En la tabla 10 y figura 6, se observa que durante la pandemia COVID-19 en los Colegios Adventistas, objeto de estudio, durante el año 2021, en la dimensión Disponibilidad de Recursos el 45.70 % de la muestra de docentes opinó que su nivel era bueno, el 43.00 % regular y el 10.60 % deficiente.

Análisis de la Dimensión Estabilidad

Tabla 11.

Análisis de la Dimensión Estabilidad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	25	16,6%
Regular	100	66,2%
Bueno	26	17,2%
Total	151	100%

En la tabla 11 y figura 7, se observa que durante la pandemia COVID-19 en los Colegios Adventistas, objeto de estudio, durante el año 2021, en la dimensión Estabilidad el 66.20 % de la muestra de docentes opinó que su nivel era regular, el 17.20 % bueno y el 16.60 % deficiente.

Variable Calidad Educativa

Análisis de la Dimensión Desempeño Docente

Tabla 12.

Análisis de la Dimensión Desempeño Docente

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	6	4,00%
Regular	45	29,80%

INFLUENCIA DEL COVID-19 EN COLEGIOS ADVENTISTAS DE LA UNIÓN COLOMBIANA DEL NORTE

Bueno	100	66,20%
Total	151	100%

En la tabla 12 y figura 8, se observa que durante la pandemia COVID-19 en los Colegios Adventistas, objeto de estudio, durante el año 2021, en la dimensión Desempeño Docente el 66.20 % de la muestra de docentes opinó que su nivel era bueno, el 29.80 % regular y el 4.00 % deficiente.

Análisis de la Dimensión Trabajo con Familia y Comunidad

Tabla 13.

Análisis de la Dimensión Trabajo con Familia y Comunidad.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	5	3,30%
Regular	39	25,80%
Bueno	107	70,90%
Total	151	100%

En la tabla 13 y figura 9, se observa que durante la pandemia COVID-19 en los Colegios Adventistas, objeto de estudio, durante el año 2021, en la dimensión Trabajo con Familia y Comunidad el 70.90 % de la muestra de docentes opinó que su nivel era bueno, el 25.80 % regular y el 3.30 % deficiente.

Análisis de la Dimensión Uso de la Información

Tabla 14.

Análisis de la Dimensión Uso de la Información.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	18	11,90%
Regular	78	51,70%
Bueno	55	36,40%

Total	151	100%
-------	-----	------

En la tabla 14 y figura 10, se observa que durante la pandemia COVID-19 en los Colegios Adventistas, objeto de estudio, durante el año 2021, en la dimensión uso de la información, el 51.70 % de la muestra de docentes opinó que su nivel era regular, el 36.40 % bueno y el 11.90 % deficiente.

Análisis de la Dimensión Infraestructura y Recursos para el Aprendizaje

Tabla 15.

Análisis de la Dimensión Infraestructura y Recursos para el Aprendizaje.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	8	5,30%
Regular	43	28,50%
Bueno	100	66,20%
Total	151	100%

En la tabla 15 y figura 11, se observa que durante la pandemia COVID-19 en los Colegios Adventistas, objeto de estudio, durante el año 2021, en la dimensión Infraestructura y Recursos para el Aprendizaje, el 66.20 % de la muestra de docentes opinó que su nivel era bueno, el 28.50 % regular y el 5.30 % deficiente.

Análisis de la Dimensión Dirección Institucional

Tabla 16.

Análisis de la Dimensión Dirección Institucional.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	4	2,60 %
Regular	33	21,90 %
Bueno	114	75,15 %

INFLUENCIA DEL COVID-19 EN COLEGIOS ADVENTISTAS DE LA UNIÓN COLOMBIANA DEL NORTE

Total	151	100 %
-------	-----	-------

En la tabla 16 y figura 11, se observa que durante la pandemia COVID-19 en los Colegios Adventistas, objeto de estudio, durante el año 2021, en la dimensión Dirección Institucional, el 75.15 % de la muestra de docentes opinó que su nivel era bueno, el 21.90 % regular y el 2.60 % deficiente.

Análisis correlacional Variable: Clima Organizacional

Correlación Ítem 1 y 2 Variable Clima Organizacional

Tabla 17.

Correlación Ítem 1 y 2 Variable Clima Organizacional.

		1. CO1. Durante la pandemia Covid-19 entre el personal de su institución ha predominado un ambiente de amistad, de trabajo cómodo y comprensivo.	2. CO1. Durante la pandemia Covid-19 ha existido buena comunicación dentro del grupo de trabajo.
1. CO1. Durante la pandemia Covid-19 entre el personal de su institución ha predominado un ambiente de amistad, de trabajo cómodo y comprensivo.	Correlación de Pearson	1	,767**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	151	151
2. CO1. Durante la pandemia Covid-19 ha existido buena comunicación dentro del grupo de trabajo.	Correlación de Pearson	,767**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	151	151

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

En la tabla 17, se observa mediante la prueba de Correlación de Pearson, que la relación entre el ítem 1 y el ítem 2 de la variable Clima Organizacional existe un coeficiente de .767. Lo cual significa que existe correlación significativa

entre el ambiente de amistad, trabajo cómodo y comprensivo y la buena comunicación durante la pandemia COVID-19 en los Colegios Adventistas objeto de estudio durante el año 2021.

Correlación Ítem 1 y 3 Variable Clima Organizacional

Tabla 18.

Correlación Ítem 1 y 3 Variable Clima Organizacional.

		1. CO1. Durante la pandemia Covid-19 entre el personal de su institución ha predominado un ambiente de amistad, de trabajo cómodo y comprensivo.	3. CO1. Durante la pandemia Covid-19 en esta institución ha existido buenas relaciones humanas entre la administración y el personal.
1. CO1. Durante la pandemia Covid-19 entre el personal de su institución ha predominado un ambiente de amistad, de trabajo cómodo y comprensivo.	Correlación de Pearson	1	,716**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	151	151
3. CO1. Durante la pandemia Covid-19 en esta institución ha existido buenas relaciones humanas entre la administración y el personal.	Correlación de Pearson	,716**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	151	151

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

En la tabla 18, se observa mediante la prueba de Correlación de Pearson, que la relación entre el ítem 1 y el ítem 3 de la variable Clima Organizacional existe un coeficiente de .716. Lo cual significa que existe correlación significativa entre el ambiente de amistad, trabajo cómodo y comprensivo y las buenas

relaciones humanas entre la administración y el personal durante la pandemia COVID-19 en los Colegios Adventistas, objeto de estudio, durante el año 2021.

Correlación Ítem 3 y 7 Variable Clima Organizacional

Tabla 19.

Correlación Ítem 3 y 7 Variable Clima Organizacional.

		3. CO1. Durante la pandemia Covid-19 en esta institución ha existido buenas relaciones humanas entre la administración y el personal.	7. CO3. Durante la pandemia Covid-19 en ocasiones se ha trabajado de forma desorganizad a y sin planificación.
3. CO1. Durante la pandemia Covid-19 en esta institución ha existido buenas relaciones humanas entre la administración y el personal.	Correlación de Pearson	1	-,252**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	151	151
7. CO3. Durante la pandemia Covid-19 en ocasiones se ha trabajado de forma desorganizada y sin planificación.	Correlación de Pearson	-,252**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	151	151

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

En la tabla 19, se observa mediante la prueba de Correlación de Pearson, que la relación entre el ítem 3 y el ítem 7 de la variable Clima Organizacional existe un coeficiente de -.252. Lo cual significa que no existe correlación significativa entre las buenas relaciones humanas entre la administración y los empleados y el trabajo desorganizado, durante la pandemia COVID-19 en los Colegios Adventistas, objeto de estudio, durante el año 2021.

Correlación Ítem 9 y 10 Variable Clima Organizacional

Tabla 20.

Correlación Ítem 9 y 10 Variable Clima Organizacional.

		9. CO3. Durante la pandemia Covid-19 en la institución el estilo de liderazgo ha sido servidor.	10. CO4. Durante la pandemia Covid-19 los compañeros y yo hemos trabajado de manera efectiva sintiendo que formamos parte de un equipo que avanza hacia una meta común.
9. CO3. Durante la pandemia Covid-19 en la institución el estilo de liderazgo ha sido servidor.	Correlación de Pearson	1	,694**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	151	151
10. CO4. Durante la pandemia Covid-19 los compañeros y yo hemos trabajado de manera efectiva sintiendo que formamos parte de un equipo que avanza hacia una meta común.	Correlación de Pearson	,694**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	151	151

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

En la tabla 20, se observa mediante la prueba de Correlación de Pearson, que la relación entre el ítem 9 y el ítem 10 de la variable Clima Organizacional existe un coeficiente de .694. Lo cual significa que existe correlación significativa entre un liderazgo servidor y el trabajar de manera efectiva como un equipo con metas en común, durante la pandemia COVID-19 en los Colegios Adventistas, objeto de estudio, durante el año 2021.

Correlación Ítem 9 y 10 Variable Clima Organizacional

Tabla 21.

Correlación Ítem 10 y 11 Variable Clima Organizacional.

		10. CO4. Durante la pandemia Covid-19 los compañeros y yo hemos trabajado de manera efectiva sintiendo que formamos parte de un equipo que avanza hacia una meta común.	11. CO4. Durante la pandemia Covid-19 en la institución se han tomado acciones que refuerzan el buen trato y el trabajo en equipo.
10. CO4. Durante la pandemia Covid-19 los compañeros y yo hemos trabajado de manera efectiva sintiendo que formamos parte de un equipo que avanza hacia una meta común.	Correlación de Pearson	1	,720**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	151	151
11. CO4. Durante la pandemia Covid-19 en la institución se han tomado acciones que refuerzan el buen trato y el trabajo en equipo.	Correlación de Pearson	,720**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	151	151

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

En la tabla 21, se observa mediante la prueba de Correlación de Pearson, que la relación entre el ítem 10 y el ítem 11 de la variable Clima Organizacional existe un coeficiente de .720. Lo cual significa que existe correlación significativa entre el trabajar de manera efectiva como un equipo con metas en común y el tomar acciones que refuerzan el buen trato y el trabajo en equipo, durante la pandemia COVID-19 en los Colegios Adventistas, objeto de estudio, durante el año 2021.

Análisis correlacional Variable: Calidad Educativa

Correlación Ítem 27 y 28 Variable Calidad Educativa

Tabla 22.

Correlación Ítem 27 y 28 Variable Calidad Educativa.

		27. CE1. Durante la pandemia Covid-19 la institución ha tenido docentes que tienen competencia s pedagógicas adecuadas para el área asignada.	28. CE1. Durante la pandemia Covid-19 en la institución se ha monitoreado y acompañado de forma permanente la labor docente en las clases.
27. CE1. Durante la pandemia Covid-19 la institución ha tenido docentes que tienen competencias pedagógicas adecuadas para el área asignada.	Correlación de Pearson	1	,506**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	151	151
28. CE1. Durante la pandemia Covid-19 en la institución se ha monitoreado y acompañado de forma permanente la labor docente en las clases.	Correlación de Pearson	,506**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	151	151

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

En la tabla 22, se observa mediante la prueba de Correlación de Pearson, que la relación entre el ítem 27 y el ítem 28 de la variable Calidad Educativa, existe un coeficiente de .506. Lo cual significa que existe correlación significativa entre el tener docentes competentes en las áreas asignadas, y el acompañar a los docentes en su labor, durante la pandemia COVID-19 en los Colegios Adventistas, objeto de estudio, durante el año 2021.

Correlación Ítem 28 y 29 Variable Calidad Educativa

Tabla 23.

Correlación Ítem 28 y 29 Variable Calidad Educativa.

		28. CE1. Durante la pandemia Covid-19 en la institución se ha monitoreado y acompañado de forma permanente la labor docente en las clases.	29. CE1. Durante la pandemia Covid-19 en la institución ha sido posible cumplir con lo programando en su plan curricular.
28. CE1. Durante la pandemia Covid-19 en la institución se ha monitoreado y acompañado de forma permanente la labor docente en las clases.	Correlación de Pearson	1	,583**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	151	151
29. CE1. Durante la pandemia Covid-19 en la institución ha sido posible cumplir con lo programando en su plan curricular.	Correlación de Pearson	,583**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	151	151

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

En la tabla 23, se observa mediante la prueba de Correlación de Pearson, que la relación entre el ítem 28 y el ítem 29 de la variable Calidad Educativa, existe un coeficiente de .583. Lo cual significa que existe correlación significativa entre el acompañamiento a los docentes en su labor, y el cumplir con lo programado en la planeación curricular, durante la pandemia COVID-19 en los Colegios Adventistas, objeto de estudio, durante el año 2021.

Correlación Ítem 33 y 38 Variable Calidad Educativa

Tabla 24.

Correlación Ítem 33 y 38 Variable Calidad Educativa.

		33. CE3. Durante la pandemia Covid-19 en su institución se ha evaluado el desempeño de los docentes.	38. CE4. Durante la pandemia Covid-19 en su institución, se ha dispuesto del equipamiento y material pedagógico pertinente al desarrollo escolar.
33. CE3. Durante la pandemia Covid-19 en su institución se ha evaluado el desempeño de los docentes.	Correlación de Pearson	1	,585**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	151	151
38. CE4. Durante la pandemia Covid-19 en su institución, se ha dispuesto del equipamiento y material pedagógico pertinente al desarrollo escolar.	Correlación de Pearson	,585**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	151	151

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

En la tabla 24, se observa mediante la prueba de Correlación de Pearson, que la relación entre el ítem 33 y el ítem 38 de la variable Calidad Educativa, existe un coeficiente de .585. Lo cual significa que existe correlación significativa entre el evaluar el desempeño de los docentes, y la disposición de materiales y equipos para el desarrollo de la actividad escolar, durante la pandemia COVID-19 en los Colegios Adventistas, objeto de estudio, durante el año 2021.

Correlación Ítem 34 y 35 Variable Calidad Educativa

Tabla 25.

Correlación Ítem 34 y 35 Variable Calidad Educativa.

		34. CE3. Durante la pandemia Covid-19 en su institución se ha evaluado el desarrollo del Plan Estratégico Institucional.	35. CE3. Durante la pandemia Covid-19 en su institución se ha implementad o un plan de mejora a través de la evaluación de las áreas de gestión.
34. CE3. Durante la pandemia Covid-19 en su institución se ha evaluado el desarrollo del Plan Estratégico Institucional.	Correlación de Pearson	1	,649**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	151	151
35. CE3. Durante la pandemia Covid-19 en su institución se ha implementado un plan de mejora a través de la evaluación de las áreas de gestión.	Correlación de Pearson	,649**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	151	151

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

En la tabla 25, se observa mediante la prueba de Correlación de Pearson, que la relación entre el ítem 34 y el ítem 35 de la variable Calidad Educativa, existe un coeficiente de .649. Lo cual significa que existe correlación significativa entre el evaluar el desarrollo del plan estratégico institucional, y la implementación de los planes de mejora por gestiones, durante la pandemia COVID-19 en los Colegios Adventistas, objeto de estudio, durante el año 2021.

Discusión

En el presente estudio se trabajaron dos variables: Clima Organizacional (v1) con 7 dimensiones y Calidad Educativa (v2) con 5 dimensiones, estas dos últimas, contrastadas con el COVID-19. En la v1, la respuesta más destacada en la dimensión relaciones interpersonales (Correlación de Pearson: .767**) se refiere al ambiente de amistad, trabajo cómodo y comprensivo y el trabajo en equipo. En la v2, la respuesta más destacada en la dimensión desempeño docente (Correlación de Pearson: .506**) se refiere al tener docentes competentes en las áreas asignadas y el acompañamiento permanente al desempeño docente.

El 54,77 % de los docentes encuestados califica a la variable Clima Organizacional como bueno; el 38,47 % considera a esta variable como regular y el 6,63 % como deficiente. Internamente, en la v1, las dimensiones que estuvieron más afectadas por el COVID-19 fueron: estilo de dirección (76,8 %), valores colectivos (53,60 %) y estabilidad (66,20 %). En esta primera variable, podemos concluir que el COVID-19 tuvo efectos.

El 62,97 % de los docentes encuestados califica a la variable Calidad Educativa como buena; el 31,54 % considera a esta variable como regular y el 5,42 % como deficiente. Internamente, en la v2, la dimensión que estuvo afectada por el COVID-19 fue el uso de la información (51,7 %).

Asimismo, se observa de la variable Clima Organizacional que, en la dimensión relaciones interpersonales, el 2,6 % de la muestra de docentes opinó que su nivel era deficiente, el 9,9 % regular y el 87,4 % bueno. En la dimensión claridad y coherencia en la dirección, el 2 % de la muestra de docentes opinó que su nivel era deficiente, el 13,2 % regular y el 84,80 % bueno. En la dimensión estilo de dirección, el 9,3 % de la muestra de docentes opinó que su nivel era deficiente, el 76,8 % regular y el 13,9 % bueno. En la dimensión valores colectivos, el 3,3 % de la muestra de docentes opinó que su nivel era deficiente, el 53,6 % regular y el 43 % bueno. En la dimensión sentido de pertenencia, el 2 % de la muestra de docentes opinó que su nivel era deficiente, el 6,6 % regular y el 91,4 % bueno. En la dimensión disponibilidad de recursos, el 10,6 % de la muestra de docentes opinó que su nivel era deficiente, el 43 % regular y el 45,7 % bueno. En

la dimensión estabilidad, el 16,6 % de la muestra de docentes opinó que su nivel era deficiente, el 66,2 % regular y el 17,2 % bueno.

En lo que corresponde a la variable clima organizacional, se puede decir que el 7 % de la muestra de docentes opinó que su nivel era deficiente, el 39 % regular y el 55 % bueno.

En la variable Calidad Educativa, la dimensión de desempeño docente, el 4 % de la muestra de docentes opinó que su nivel era deficiente, el 29,8 % regular y el 66,2 % bueno. En la dimensión trabajo con familia y comunidad, el 3,3 % de la muestra de docentes opinó que su nivel era deficiente, el 25,8 % regular y el 70,9 % bueno. En la dimensión uso de información, el 11,9 % de la muestra de docentes opinó que su nivel era deficiente, el 51,7 % regular y el 36,4 % bueno. En la dimensión Infraestructura y recursos para el aprendizaje, el 5,3 % de la muestra de docentes opinó que su nivel era deficiente, el 28,5 % regular y el 66,2 % bueno.

En la variable Calidad Educativa, el 5 % de la muestra de docentes opinó que su nivel era deficiente, el 32 % regular y el 63 % bueno.

A nivel internacional, semejante a los resultados obtenidos por la presente investigación, Canales & López (2021), en su estudio sobre el Clima Organizacional y el Desempeño laboral, identificaron una relación directa existente entre la percepción positiva del clima por parte de los colaboradores y su desempeño laboral. A su vez, evidenciaron que los cambios en cuanto a la cultura y el clima organizacional iban en detrimento de la productividad; esto porque ambos elementos son afectados o modificados severamente. Puesto que las instituciones han visto cómo los valores, actitudes y hábitos de sus colaboradores dejaron de manifestarse, provocando con esto sensaciones de separación y disgregación en los miembros de la organización.

Sánchez, Terrones y Rojas (2020), en su estudio Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en trabajadores de una universidad privada de Lima, en tiempos de pandemia debido al (COVID-19). Los resultados indicaron que el clima organizacional se correlacionó significativamente con la satisfacción laboral y se concluyó que aún en condiciones de teletrabajo, la percepción de un clima organizacional equilibrado se asocia a una mayor satisfacción laboral. Salas (2021), en su estudio El Aprendizaje en Tiempos de COVID-19, su Desafío

en la Calidad Educativa, concluyó que los resultados fueron encaminados al bajo índice de aprendizaje de los estudiantes y los métodos de enseñanza de los docentes, además de vulnerar sentimentalmente el desarrollo y relaciones que el estudiante universitario pudo tener al no llevar este ciclo de manera virtual, teniendo una variación significativa en emociones y sentimientos, y afectar de manera indirecta el futuro profesional de estos.

A nivel nacional, Avendaño, Paz y Parada (2016) estudiaron los factores de calidad educativa en diferentes instituciones de la ciudad de Cúcuta. Los hallazgos permitieron evidenciar que las escuelas han implementado desde hace años la autoevaluación institucional como una herramienta para diagnosticar su estado y los avances de sus planes de mejoramiento, aunque le han restado importancia al direccionamiento estratégico, por lo que es común observar misiones y visiones desactualizadas y poco apropiadas por parte de los sujetos educativos. Asimismo, las escuelas no han identificado de forma plena los procesos misionales que hacen parte de su actividad educativa, lo cual puede limitar los resultados de las acciones que planifican. Los sistemas estratégicos en la mayoría de las escuelas no cuentan con objetivos estratégicos de corto, mediano y largo plazo.

En la variable Clima Organizacional, se concluye que el COVID-19 tuvo efectos negativos. El 54,77 % de los docentes encuestados rechaza H_1 , mientras que el 45,1 % acepta H_0 .

Referente a la variable Calidad Educativa, se concluye que el COVID-19 tuvo efectos negativos. El 62,97 % de los docentes encuestados rechaza H_1 , mientras que el 37 % acepta H_0 .

En la variable Clima Organizacional el COVID-19 afectó positivamente la dimensión “sentido de pertenencia a la institución” en un 91,4 %. Y la dimensión más afectada negativamente fue “estilo de dirección” con un 76,8 %.

Conclusiones

Los hallazgos de esta investigación destacan cómo el COVID-19 afectó tanto el clima organizacional como la calidad educativa en los colegios adventistas de la Unión Colombiana del Norte. Los resultados sugieren la necesidad de fortalecer el estilo de dirección y los recursos disponibles para los docentes, elementos que podrían contribuir a un clima más positivo y a una mejor calidad educativa en tiempos de crisis. En el ámbito de políticas educativas, se recomienda que las administraciones de las instituciones educativas consideren implementar estrategias de formación en liderazgo y gestión del cambio, así como mejorar las infraestructuras tecnológicas, para facilitar el trabajo en contextos de educación híbrida o virtual.

Esta investigación se basó en una muestra de 151 docentes de colegios adventistas, lo que podría limitar la generalización de los resultados a otros contextos educativos no adventistas o a instituciones ubicadas en distintas regiones geográficas. Además, el uso de métodos cuantitativos puede no capturar por completo la profundidad de las experiencias y percepciones individuales de los participantes, que podrían ser enriquecidas a través de enfoques cualitativos.

Se recomienda que estudios futuros exploren los efectos de crisis prolongadas en el clima organizacional y en la calidad educativa en otros contextos educativos. Además, sería beneficioso utilizar enfoques cualitativos, como entrevistas narrativas y estudios de caso, para comprender mejor las experiencias individuales de docentes y directivos en situaciones de emergencia. La comparación entre diferentes tipos de instituciones educativas (públicas, privadas y religiosas) podría aportar un enfoque más integral al tema.

El proceso de investigación permitió observar la resiliencia y el compromiso de los docentes ante situaciones adversas, así como la importancia de las narrativas en la comprensión de los desafíos educativos. La participación activa de los investigadores como miembros de la comunidad educativa contribuyó a enriquecer la interpretación de los datos, resaltando la importancia de la narrativa para visibilizar las realidades vividas en el entorno educativo durante la pandemia. Este estudio reafirma el papel de las narrativas como herramientas valiosas para el análisis y la reflexión en el ámbito educativo,

facilitando la comprensión de fenómenos complejos y la construcción de soluciones adaptativas.

Referencias Bibliográficas

- Acero, L. (2007). *Clima y comportamiento en la organización*. Los Andes
- Aguerrondo, I. (1999). El nuevo paradigma de la educación para el siglo XXI. *Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura*. <http://beu.extension.unicen.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/58/El%20Nuevo%20Paradigma%20de%20la%20Educaci%C3%B3n%20para%20el%20siglo%20XXI.pdf?sequence=1>
- 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. <https://doi.org/10.14482/indes.24.2.8031>
- Canales Farah, A. M., & López Gómez, J. A. (2021). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del área de ventas en Ferreyros S.A. durante el periodo de pandemia COVID-19, Lima - 2021*. (Trabajo de grado). Universidad Científica del Sur. <https://repositorio.cientifica.edu.pe/handle/20.500.12805/1976>
- Chino, M. C. H. (2018). *La gestión institucional y la calidad educativa de la Institución Educativa Patrón Apóstol Santiago del distrito de Lucanas, 2018*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_3e205ca39c25ae74771156be7da2e06
- Farah, A. M. C., Gómez, J. A. L., & Yactayo, A. C. N. (2021). *Clima organizacional y el desempeño laboral durante el COVID-19*. *Revista arbitrada interdisciplinaria Koinonía*, 6(1), 124-142.
- Filmus, D. (2003). *Los condicionantes de la calidad educativa*. *Novedades Educativas*.
- García Herrera, G., & Segura Agüero, L. A. (2014). *El Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Cajay - 2013*. (Tesis de maestría). Universidad Católica Sede Sapientiae. <https://repositorio.ucss.edu.pe/handle/20.500.14095/190>

- Gutiérrez, E. J. D., & Espinoza, K. G. (2020). Educar y evaluar en tiempos de Coronavirus: La situación en España. *Multidisciplinary Journal of Educational Research*, 10(2), 102-134. <https://doi.org/10.17583/remie.2020.5604>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitude. *Archives of Psychology*, 140, 5-55.
- Martín Calvo, J. F. (2018). Calidad educativa en la educación superior colombiana: una aproximación teórica. *Revista Sophia*, 14(2i), 4-14. <https://doi.org/10.18634/sophiaj.14v.2i.799>
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia: el IMCOC, un método de análisis para su intervención*. Centro Editorial Universidad del Rosario. <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/914>
- Ministerio de Educación Nacional. (2008). Guía para el mejoramiento institucional de la autoevaluación al plan de mejoramiento. https://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-177745_archivo_pdf.pdf.
- Morales Vallejo, P. (2011). *El análisis factorial en la construcción e interpretación de tests, escalas y cuestionarios*. Universidad Pontificia Comillas.
- Palma Carrillo, S. (2006.). CL- SPC - Clima laboral. <https://www.ulima.edu.pe/pregrado/psicologia/gabinete-psicometrico/cl-spc-clima-laboral-sonia-palma-carrillo>
- Salas, L. H. (2021). El aprendizaje en tiempos de COVID-19, su desafío en la calidad educativa. En *Ecosistema de una pandemia: COVID-19, la transformación mundial* (pp. 1402-1417). Dykinson. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8027125>
- Sánchez, K. P., Terrones Quispe, S. M., & Rojas Regalado, W. J. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad privada de Lima, en tiempos de pandemia debido al (COVID-19)*. (Trabajo de grado). Universidad Peruana Unión. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3640>
- Wiemann, M. (2011). *La comunicación en las relaciones interpersonales*. UOC. <https://www.casadellibro.com/libro-la-comunicacion-en-las-relaciones-interpersonales/9788497884501/1954377>