

**IMPACTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA
FUNDACIÓN EDUCATIVA JUAN CALVINO EN EL PERIODO 2011**

**ANTEPROYECTO QUE SERVIRÁ PARA LA PRESENTACIÓN, CORRECCIÓN
Y SUGERENCIAS DE LOS DATOS Y REFLEJADOS EN EL SIGUIENTE
DOCUMENTO, CON EL FIN DE OBTENER LA VALIDEZ DEL DIPLOMADO EN
ALTA GERENCIA**



UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
SANTA MARTA
2011

**IMPACTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA
FUNDACIÓN EDUCATIVA JUAN CALVINO EN EL PERIODO 2011**

JHON ALEXANDER ARENAS RODRÍGUEZ

CÓDIGO. 2006222101

JULIO CESAR RIVAS APONTE

CÓDIGO. 2005222149

UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

SANTA MARTA

2011

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por esta oportunidad que me brinda de cursar satisfactoriamente un escalón más en esta vida profesional y de igual manera a mis padres y hermano por toda la dedicación y apoyo incondicional también agradecer al profesor Oscar García por acompañarme en este proceso de aprendizaje

JHONN ALEXANDER ARENAS RODRIGUEZ

AGRADECIMIENTO

Agradezco a dios por la sabiduría y la fuerza que me ha dado en este proceso de educación universitaria donde ha sido de vital importancia su apoyo, también doy gracias a mis padres y hermanos que me han acompañado incondicionalmente dándome los ánimos necesarios para seguir adelante y que gracias a su ayuda, este sueño de cumplir esta etapa ha sido gracias a ellos y al profesor Oscar García que ha sido de vital importancia en la dirección de este proyecto

JULIO CESAR RIVAS APONTE

TABLA DE CONTENIDO

| | PAGINA |
|--|---------------|
| 1. GENERALIDADES DE LA EMPRESA | 6 |
| 2. INTRODUCCIÓN. | 10 |
| 3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 11 |
| 4. FORMULACIÓN DE PROBLEMA | 12 |
| 4.1 ANTECEDENTES | 12 |
| 4.2 JUSTIFICACION | 15 |
| 5 OBJETIVOS | 16 |
| 5.1 OBJETIVO ESPECIFICO | 16 |
| 6. MARCO REFERENCIAL | 17 |
| 6.1 MARCO TEÓRICO | 17 |
| 6.2 MARCO CONCEPTUAL | 19 |
| 7. DISEÑO METODOLÓGICO | 20 |
| 7.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN | 20 |
| 7.2 ESTUDIO DE POBLACIÓN Y MUESTRA | 20 |
| 7.3 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN | 20 |
| 8. DELIMITACIÓN DEL ESPACIO TEMPORAL Y GEOGRÁFICO | 21 |
| 8.1 DELIMITACIÓN GEOGRÁFICA | 21 |
| 8.2 DELIMITACIÓN TEMPORAL | 21 |

| | | |
|------------|---|-----------|
| 8.3 | DURACIÓN ESTIMADA | 21 |
| 8.4 | FORMAS DE OBSERVAR LA POBLACIÓN | 21 |
| 8.5 | MUESTRA | 21 |
| 9 | TECNICAS O INSTRUMENTOS A UTILIZAR PARA LA RECOLECCION DE LA INFORMACION | 22 |
| 9.1 | RECOLECCION DE LA INFORMACIÓN | 22 |
| 9.2 | PROCEDIMIENTOS DE ANÁLISIS | 22 |
| 9.3 | LIMITACIONES | 22 |
| 10 | CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES | 23 |
| 11. | FORMATO DE ENCUESTA | 24 |
| 12. | ANALISIS DE ENCUESTAS | 27 |
| 13. | CONCLUSION Y RECOMENDACIÓN | 37 |
| 14. | BIBLIOGRAFÍA | 39 |

1. GENERALIZDADES DE LA EMPRESA

La fundación educativa cristiana Juan Calvino nace por medio de la fundación **HOGAR LA PROVIDENCIA**, la cual surge a mediados del año 2.000 por la necesidad que existían en la comunidad del barrio bulevar de las rosas, de aquellos niños cuyos problemas eran: **DESNUTRICIÓN, ALFABETIZACIÓN Y VIOLENCIA INTRAFAMILIAR.**

EL HOGAR LA PROVIDENCIA LA PROVIDENCIA junto con la Iglesia Calvary encaminaron su objetivo a evangelizar dicha comunidad, ofreciendo les a los niños un almuerzo todos los sábados aparte de las actividades lúdicas y enseñanzas bíblicas.

Luego por medio de contactos llegamos a la etnia chimila ubicada detrás del Sena agropecuario, en donde se empezó una labor de justicia y misericordia; más tarde un grupo de niños aproximadamente seis llegaron a vivir al hogar con el propósito de mejorar sus condiciones de vida, ofreciéndoles educación, alimentación y una formación en valores éticos y morales.

Fueron muchas las dificultades que se presentaron, ya que no encontramos mucha ayuda del estado u otra entidad encargada de ayudar a estas poblaciones en pobreza extrema, pero gracias a Dios y a el apoyo de muchas personas hemos salido adelante con esta ardua labor.

En el año 2007 se fueron dando los primeros pasos para establecer la escuela perteneciente a la fundación hogar la providencia, realizando un convenio con la I.E.D Narakajmanta, cuyos docentes colaboradores de la iglesia Mario Martínez, Reinaldo Joiro y los pastores encargados empezaron ofreciéndoles educación modelo escuela nueva a 30 niños de la etnia chimila, los cuales quedaron internos en la fundación; más adelante se incluyeron a otros niños de bajos recursos de la comunidad.

A partir del año 2009 fue establecida la escuela perteneciente del Hogar La Providencia e Iglesia Calvary, Fundación Educativa Cristiana Juan Calvino. La cual ha tenido desde su

inicio el propósito de rescatar a todos esos niños, niñas y jóvenes que hoy se encuentran en un abandono afectivo, moral, social y religioso.

Actualmente contamos con niños de los alrededores y también aquellos niños que hacen parte de la fundación, garantizándoles una educación integral vinculada con la enseñanza cristiana y la aplicación de los valores en sus vidas cotidianas.

Contamos primero que todo con el respaldo de nuestro Padre Dios, quien ha colocado en nuestros corazones el deseo de ayudar a esta comunidad de diversas maneras, pero con el objetivo primordial de llevar el mensaje del evangelio para salvación de hombre, mujeres y niños.

Por lo tanto seguiremos en esta labor como equipo de trabajo dando cada día lo mejor de nosotros a estos niños y a esta comunidad logrando las metas para sacar adelante a nuestra institución.

¿Por qué Juan Calvino?

Nuestra doctrina como iglesia presbiteriana resalta a Juan Calvino y Martín Lutero como los creadores de un nuevo movimiento reformador, vinculado con el protestantismo, bases en la que se establece la iglesia reformada.

Juan Calvino fue un teólogo humanista y reformador francés con activa participación en la reforma protestante.

Inició su tarea evangelizadora a través de varias ciudades de Europa, en parte motivado por sus ideas misioneras, promoviendo la creación de hospitales, orfanatos refugios para pobres y enfermos, además de diversas obras públicas para mejorar las condiciones de vida del ciudadano común.

Centro sus estudios de acuerdo a un enfoque bibliocéntrico, tomando las escrituras como principio rector de todas las actividades del hombre.

MISIÓN

Garantizar a nuestros estudiantes una educación de calidad aportando contenidos pedagógicos relevantes y pertinentes relacionando con todas las dimensiones de la personalidad del niño, las niñas y jóvenes reforzando sus competencias de modo que los procesos de formación se desarrollen en un clima de correspondencia encaminados a impactar positivamente en un contexto educativo de la comunidad, a través de la educación cristiana.

VISIÓN

Formar de una manera integral a niños, niñas y jóvenes través de la educación de una perspectiva cristiana. Consolidando así la identidad pedagógica de la escuela, estimulando el desarrollo de la innovación y la experimentación. Así mismo proporcionar el espacio de reflexión como acción de socialización del conocimiento para la calidad de la educación.

2. INTRODUCCIÓN

A través del tiempo las organizaciones han tenido como prioridad, ser las más eficientes y eficaces, el armonía y el buen ambiente que se propicie entre directivos y empleados.

Conocer el clima organizacional es de gran importancia ya que se puede detectar el tipo de comportamiento del personal contratado en aspectos como: participación, liderazgo, motivación y comunicación, entre otros. Además si los trabajadores se encuentran satisfechos o no, en la empresa, y por ende este tipo de inconformidad generaría un mal clima laboral.

Con lo anteriormente mencionado se puede deducir que el estudio del clima organizacional es de vital importancia para cualquier organización por lo tanto conocer cómo se vive esta temática en la Fundación Educativa Juan Calvino sería de gran ayuda para los directivos y trabajadores.

3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la Fundación Educativa Cristiana Juan Calvino maneja dos ejes de gran importancia como lo son colegio y una fundación donde alberga niños de escasos recursos y de grupos étnicos. Manejar estos ejes es de sumo cuidado, ya que estas están relacionadas entre sí y como organización al momento de escoger a sus empleados se debe hacer énfasis en la cooperación que debe existir entre ellas.

La Fundación Educativa Cristiana Juan Calvino al igual que cualquier otra organización presenta las anomalías de vivir un clima organizacional no muy bueno. Las situaciones que se evidencia entre sus empleados no es la mejor, donde cada quien vela solo por lo suyo. Las relaciones del personal de la fundación y del colegio, tiende a ser un poco desagradables debido que no se ponen de acuerdo en muchas aspectos relacionados con el funcionamiento de esta organización. Discusiones y falta de cooperación son factores que influyen para que no haya trabajo en equipo, además la poca supervisión personal por parte de los directivos, han sido causantes de estas situaciones.

Los directivos deben conocer que el ambiente laboral forma parte importante de la empresa y como tal, debe valorarlo y prestarle la debida atención, siempre tratando de buscar la forma de lograr la mayor motivación posible por parte de sus empleados.

El clima organizacional muestra como se encuentra el ambiente que se vive y que puede formarse en las empresas, incluso esta a la vez puede variar en el estado de ánimo de los empleados de acuerdo al entorno y afectar el ambiente en que se desenvuelve la empresa.

Por tal motivo podemos decir que nuestra pregunta problematizadora es:

¿INFLUYE EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA FUNDACIÓN EDUCATIVA JUAN CALVINO EN EL DESEMPEÑO DE SUS DOCENTES Y ESTA A SU VEZ IMPACTA EN LA CALIDAD EDUCATIVA?

4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

4.1 ANTECEDENTES

Análisis y Diagnostico del Clima Organizacional en la Universidad del Magdalena de Santa Marta D.T.C.H durante 2.003. Yaneris Guerrero Olmos y Belsy Navarro Herrera. Realizaron un análisis del clima organizacional para conocer todos y cada uno de los factores tales como falta de colaboración con la empresa, desmotivación que se expresaba en la apatía en todo lo concerniente con sus actividades laborales, las deficientes relaciones interpersonales que se ven entre compañeros y superiores, el stress y el exceso de trabajo que se manifestaban en algunos de sus empleados y además el incumplimiento de los horarios de trabajo, entre otras situaciones que afectaban el desarrollo y productividad del personal administrativo de la universidad Como resultado de esta investigación se encontró que el clima organizacional de la Universidad del Magdalena era efímero porque dependía de los líderes. En este caso los jefes de departamentos. El clima organizacional de esta institución no se encontraba constituido bajo bases sólidas y este se veía afectado si se presentara el retiro voluntario de uno de sus dirigentes. Así mismo la centralización del poder obstaculizaba el libre desarrollo de los empleados, lo cual se veía reflejado en la poca participación.

Diagnostico del Clima Organizacional en las fincas productoras de banano en Santa Marta. Deyanira Castañeda Vacca y Ruby Milena Castañeda Vacca. Universidad del Magdalena. 2003. Esta investigación se desarrolló en el sector rural de Santa Marta, específicamente en la zona de la troncal del Caribe, en las empresas dedicadas al cultivo de banano; Paraíso, Divas, Daabon, Frutessa S.A, en estas empresas se encontró que los niveles no eran los más adecuados, ya que eran niveles aceptables en su clima organizacional. La falta de una adecuada motivación, remuneración y poca participación de los empleados en el proceso de toma de decisiones, conllevan al trabajador a asumir actitudes negativas para la organización y ha no desarrollar su espíritu colaborador y participativo. Con base en los resultados se

crearon estrategias que ayuden a mejorar el clima organizacional en estas empresas para que así desarrollen la productividad y el sentido de pertenencia de los empleados sea mayor.

Clima organizacional y desempeño docente en la facultad de Ciencias de la Comunicación El estudio correlacional tiene el propósito de caracterizar el clima organizacional y el desempeño docente, y determinar la existencia de relación entre estas variables, en los profesores de la facultad de Ciencias de la Comunicación de la universidad Nacional del Centro del Perú. A una muestra de 18 docentes se les aplicó la Escala del Clima Organizacional de R. Likert y se recogió información de 250 alumnos que evaluaron el desempeño docente de sus profesores a través de una asignatura a su cargo con Escala del Desempeño Docente de J. Aliaga, et al. El clima social ($X=218,06$) y el desempeño docente ($X=143,01$) se encuentran por encima del promedio ideal, no se encontraron relaciones significativas entre las variables de estudio ($r=0,13$, $p=0,60$). Se concluye que el clima social es adecuado, el desempeño docente es regular y que no existe relación entre el clima y el desempeño. Es necesario realizar estudios en muestras más grandes y mejorar a través de capacitaciones el desempeño docente.

CLIMA ORGANIZACIONAL: CREENCIAS COMPARTIDAS, SENTIDO DE COMUNIDAD Y LIDERAZGO DIRECTIVO, EN ESCUELAS SECUNDARIAS DE TABASCO. El clima organizacional es considerado como un concepto integrador que retrata lo que acontece dentro de una organización. En una escuela es también un producto de las actitudes y expectativas de los docentes que, junto con otros factores, influye en distintos tipos de resultados como el nivel de aprendizaje de los alumnos. Este concepto fue equiparado con la organización social de la escuela por estudios de las escuelas eficaces de los años 1970. Ofrece una visión global de la organización escolar al facilitar el conocimiento de las variables más importantes percibidas por los docentes que distinguen a la organización como comunal. Como el clima es un concepto abstracto, para estudiarlo y medirlo se utilizaron las dimensiones de creencias compartidas, el sentido de comunidad y liderazgo directivo, que permitieron conocer, a

la vez, el grado de integración social en cada una de ellas y en su conjunto. Se abordarlo se utilizó la encuesta con el fin de conocer las percepciones de los profesores, a través de un cuestionario con reactivos redactados en términos fácticos y evaluados en escala de 1 a 6. Para su análisis se utilizaron análisis estadísticos que permitieron también validar la dimensionalidad del modelo. El clima encontrado en las escuelas mostró la serie de valores, normas, pautas ideológicas, objetivos e ideas que comparten los profesores sobre ellos mismos, sus alumnos, directivos y los padres de familia, así como la relación que guarda con el aprovechamiento escolar de los alumnos del nivel secundario en el estado.

4.2 JUSTIFICACIÓN

Para la Fundación EDUCATIVA CRISTIANA JUAN CALVINO es de suma importancia tener un buen clima organizacional, ya que es un aspecto muy importante dentro de cualquier organización. Por lo tanto se debe trabajar mucho para que el ambiente laboral que se vive entre los trabajadores de la fundación educativa pueda ser la mejor, y así lograr una buena convivencia e incluso poder trabajar sin problemas en equipo. Es por esta razón que para algunos teóricos es de vital importancia mantener un buen clima organizacional.

GONÇALVES, Alexis P., “Dimensiones del Clima Organizacional”, Sociedad Latinoamericana para la Calidad (SLC), Internet, 1997. Nos dice que “El clima laboral es un filtro o un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional (estructura, liderazgo, toma de decisiones), y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización en cuanto a productividad, satisfacción, rotación, ausentismo, etc. Por lo tanto, evaluando el Clima Organizacional se mide la forma como es percibida la organización”

De igual manera podemos resaltar a Brow y Moberg (1990) quienes “manifiestan que el clima se refiere a una serie de características del medio ambiente interno organizacional tal y como lo perciben los miembros de esta. El Clima no se ve ni se toca, pero tiene una existencia real que afecta todo lo que sucede dentro de la organización y a su vez el clima se ve afectado por casi todo lo que sucede dentro de esta.

El estudio del clima organizacional constituirá una herramienta de gran importancia que apoyará y estructurará los debidos mecanismos de funcionamiento que ha estado desarrollando la empresa. Por último podemos decir que una de las principales razones para realizar este proyecto es que hasta el momento en la Fundación Educativa Juan Calvino no se ha realizado ningún tipo de estudio que conlleve a conocer la importancia del clima organizacional

5. OBJETIVO GENERAL.

- Analizar la incidencia del clima organizacional de las Fundación educativa Juan Calvino en el desempeño de sus docentes y su impacto en la calidad educativa.

6.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Identificar el grado de compromiso del personal docente con la fundación educativa Juan Calvino
- Identificar el nivel del participación, liderazgo, motivación y comunicación en personal docente con la fundación educativa Juan Calvino

6. MARCO REFERENCIAL

7.1 MARCO TEÓRICO

Una de las alternativas de análisis para el problema sobre cuál es el impacto del clima organizacional en los docentes de la fundación educativa Juan Calvino es el comportamiento asumido por los profesores, el cual depende directamente del comportamiento de la dirección. Es por ese motivo que Likier establece tres variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción de los empleados, como son las variables casuales que indica el sentido en que una organización evoluciona y obtiene resultados. También define otras como las variables intermedias donde están orientadas a medir el estado interno de la empresa reflejando en aspectos como motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones, y por último establece las variables finales que surgen como resultado del efecto de las variables casuales y las intermedias y están orientadas a establecer los resultados obtenidos por la organización como la productividad, la ganancia y pérdida.

De igual manera podemos resaltar a Brow y Moberg (1990) quienes “manifiestan que el clima se refiere a una serie de características del medio ambiente interno organizacional tal y como lo perciben los miembros de esta. El Clima no se ve ni se toca, pero tiene una existencia real que afecta todo lo que sucede dentro de la organización y a su vez el clima se ve afectado por casi todo lo que sucede dentro de esta.

También podemos citar a Gibson (1983) que nos dice que las organizaciones tienen personalidades y el clima organizacional es una medida de esa personalidad. Por consiguiente, el clima organizacional está influido por la conducta personal en la organizacional, su estructura y los procesos que se dan.

Según (Forehand & Gilmer, 1964, 362). El clima organizacional es el grupo de características que describen una organización y que: a) la distinguen de otras

organizaciones, b) son de permanencia relativa en el tiempo, c) influyen en la conducta de las personas en las organizaciones.

Pero para hablar sobre clima en las organizaciones es correcto decir que debemos resaltar teorías de liderazgo como la de Gibson cuando se refiera a "... una interacción entre miembros de un grupo. Los líderes son agentes de cambio. *El liderazgo ocurre cuando un miembro de un grupo modifica la motivación o las competencias de otros...*" (2001, p.308). Enumera los estilos de liderazgo que son compatibles con la teoría situacional: 1) Conocimiento, 2) confianza, 3) capacidad de comunicarse y 4) responsabilidad

De igual manera teorías como las de Koontz que habla sobre motivación y la define "...*todo tipo de impulsos, deseos, necesidades, aspiraciones y fuerzas similares. Los gerentes motivan a sus subordinados cuando con su accionar estimulan en los empleados impulsos y deseos que los inducen hacia un actuar deseado...*" (1991, p. 466).

También podemos recordar a Ibidem cuando nos menciona que el clima laboral es el medio ambiente humano y físico, es el conjunto de variables, cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto. Está relacionado con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y relacionarse, con su interacción con la empresa, con el liderazgo del directivo, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno".

De igual manera la teoría de Elton Mayo (citado por Chiavenato, 1989) era estudiar el efecto de la iluminación en la productividad, pero los experimentos revelaron algunos datos inesperados sobre las relaciones humanas. Donde las principales conclusiones de los experimentos fueron las siguientes, que la vida industrial le ha restado significado al trabajo, por lo que los trabajadores se ven forzados a satisfacer sus necesidades humanas de otra forma, sobre todo mediante las relaciones humanas, también encontró que los aspectos humanos desempeñan un papel muy importante en la motivación y las necesidades humanas influyen en el grupo de trabajo; los trabajadores no sólo les interesa satisfacer sus necesidades económicas y buscar la comodidad material; los trabajadores responden a la

influencia de sus colegas que a los intentos de la administración por controlarlos mediante incentivos materiales; los trabajadores tenderán a formar grupos con sus propias normas y estrategias diseñadas para oponerse a los objetivos que se ha propuesto la organización, de esta manera podemos evidenciar de forma clara como influye el clima organizacional en las relaciones interpersonales para lograr el éxito en las organizaciones

Después de haber identificado varias teorías con respecto al clima organizacional podemos decir que de ahora en adelante nos sentiremos identificados con la definición de Brow y Moberg.

7.2 MARCO CONCEPTUAL

Definiendo nuestro marco conceptual podemos referenciar ciertas palabras que usarán usadas en el transcurso del trabajo de sustentación, dentro de las cuales podemos definir:

Cultura: Conjunto de modos de vida y costumbres, conocimientos y grado de desarrollo artístico, científico, industrial, en una época, grupo social además se puede denominar como el conjunto de las manifestaciones en que se expresa la vida tradicional de un pueblo.

Clima: condiciones o circunstancias físicas, sociales

Organización: Asociación de personas regulada por un conjunto de normas en función de determinados fines

Eficacia: Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera.

Habito: Modo especial de proceder o conducirse adquirido por repetición de actos iguales o semejantes, u originado por tendencias instintivas.

Motivación: Ensayo mental preparatorio de una acción para animar o animarse a ejecutarla con interés y diligencia.

7. DISEÑO METODOLÓGICO

8.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN:

El tipo de investigación que utilizaremos en el desarrollo del proyecto, será de tipo descriptivo, ya que describiremos como se encuentra la situación actual de la empresa con respecto a la cultura y el clima organizacional, a través de los comportamientos que los empleados presentan; y se podrá evidenciar por medio de las encuestas.

8.2 ESTUDIO DE POBLACIÓN Y MUESTRA

Para el desarrollo de la investigación, la muestra que utilizaremos será de 9 docentes de planta con los que cuenta la organización, la cual se le implementaran, encuestas, que servirán para conocer y entender el comportamiento de la población estudiada.

8.3 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

Encuesta: utilizaremos este método de recolección de información para encontrar datos que contribuya al desarrollo de la investigación, además es indispensable un estudio descriptivo, debido a que partiendo de este tipo de recolección, analizaremos los comportamientos y características de los empleados de la Fundación Educativa Juan Calvino, la encuesta se realizara en forma personalizada, las preguntas se harán cerradas y de selección múltiple y serán implementadas a la muestra seleccionada previamente. Luego de ese procedimiento se tabularan todas las respuestas y se concluirá analizando los resultados obtenidos.

8. DELIMITACIÓN DEL ESPACIO TEMPORAL Y GEOGRÁFICO

9.1 DELIMITANTE GEOGRÁFICO

El delimitante geográfico de este estudio se realizará en la Cra19A # 29C 2-3 y se encuentra ubicado en el barrio Boulevard de las Rosas.

9.2 DELIMITANTE TEMPORAL

La delimitación temporal para la realización de este trabajo de investigación que permitirá llegar a obtener el título del diplomado en Alta Gerencia, y está determinada por el periodo 2011.

9.3 DURACION ESTIMADA

La duración estimada para la realización de esta investigación es 3 meses dividido así:

- ANTEPROYECTO: Un mes (1)
- PROYECTO Y TRABAJO DE CAMPO: dos Meses (2)
- SUSTENTACION FINAL: cuatro días (4)

Totalidad de tiempo: Tres meses cuatro días

9.4 FORMAS DE OBSERVAR LA POBLACIÓN

Para alcanzar los objetivos propuestos en la presente investigación se realizará una recopilación de información de carácter primario a través de encuestas al personal docente de la Fundación Educativa Juan Calvino para identificar el impacto de la cultura y el clima organizacional y su impacto en la calidad educativa en el periodo 2011

9.5 MUESTRA

Se realiza una muestra de 9 docentes que corresponden al número de personas encargadas de brindar educación a los niños de la Fundación Educativa Juan Calvino y a los cuales se les aplicará la encuesta.

9. TECNICAS O INSTRUMENTOS A UTILIZAR PARA LA RECOLECCION DE LA INFORMACION

10.1 RECOLECCION DE LA INFORMACIÓN

La principal fuente para la recolección de la información en el presente Proyecto es la recopilación por medio de encuestas e información proporcionada por los directivos y personal docente de la Fundación Educativa Juan Calvino, ya que poseen una alta confiabilidad por ser el personal directamente involucrado en el desarrollo de la información a recolectar, adicional a esto por poseer datos concisos y precisos.

Por último la observación directa hacia la población objeto de estudio a través de la aplicación de encuestas; ya que esto, elementos servirán para la recopilación de la información con un alto grado de confiabilidad, agregando que es de suma importancia durante el desarrollo del proceso de investigación.

10.2 PROCEDIMIENTOS DE ANÁLISIS

Una vez recopilada la información por medio de la utilización de las encuestas, se procederá a la organización de esta, utilizando algunos programas estadísticos y econométricos como son:

- S.P.S.S. v15
- LIMDEP
- MICROSOFT EXCEL

Los anteriores programas jugaran un papel trascendental en la investigación, porque con estos se podrá realizar la tabulación y Grafica de la información recolectada, lo cual será de gran utilidad al momento de realizar los análisis, ya que en este paso solamente será necesario interpretar los datos obtenidos.

10.3 LIMITACIONES

Para esta investigación se pueden presentar limitantes como:

- Poco de tiempo para la realización del proyecto.

10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

| MES | | Mes 1 | | | | Mes 2 | | | | Mes 3 | | | | Mes 4 | | | | Mes 5 | | | | Mes 6 | | | | Mes 7 | | | | Mes 8 | | | | | | | |
|-----------------|---|-----------|---|---|---|-----------|---|---|---|-------|---|---|---|---------|---|---|---|-------|---|---|---|-------|---|---|---|-------|---|---|---|-------|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Noviembre | | | | Diciembre | | | | Enero | | | | Febrero | | | | Marzo | | | | Abril | | | | Mayo | | | | Junio | | | | | | | |
| Semanas | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| FASE I | Revisión y selección de la bibliografía | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Elaboración del Anteproyecto | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Revisión de la propuesta | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Ajuste | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| FaseII | Procesamiento de la información | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Análisis de la Información | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| FASE III | Sustentación Final | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

Nombre: _____

1. ¿Conoce El Concepto De Clima Organizacional?

SI: _____ NO: _____

2. ¿Se Siente A Gusto Con Su Lugar De Trabajo?

SI: _____ NO: _____

3. ¿Se Identifica Usted Con La Empresa En La Que Labora

SI: _____ NO: _____

4. ¿Su Puesto Es Con Frecuencia Aburrido Y Monótono?

SI_____ NO_____

5. Considera Que La Calidad En La Educación Brindada Por Los Docentes En La Fundación Educativa Juan Calvino Es Adecuada?

SI_____ NO_____

6. ¿Considera Que El Clima Organizacional Es Un Factor Importante Para Que Se Pueda Brindar Una Adecuada Calidad Educativa?

Importante_____ Poco Importante_____

7. ¿Dentro Del Trabajo En La Fundación Como Son Sus Relaciones Interpersonales?

Buenas _____ Malas _____

8. ¿Siente Propia Y Se Motiva Por Trabajar En La Fundación Educativa Juan
Calvino?

SI_____ NO_____

9. ¿Se Siente Realizado En Su Trabajo?

SI_____ NO_____

10. ¿Se Interesa La Dirección De La Fundación Educativa Juan Calvino, Por El
Bienestar De Sus Trabajadores?

SI_____ NO_____

11. ¿Recibe Usted Capacitaciones Sobre Las Actividades Que Realiza?

SI_____ NO_____

12. ¿Existe Un Clima Que Permite Realizar Sugerencias Y Discrepar Con Las
Decisiones De La Dirección Y El Modo De Hacer Las Cosas Sin Temor A
Represalias?

SI_____ NO_____

13. . ¿Cree Usted Que Su Jefe Se Interesa Por Sus Problemas Y Necesidades?

SI_____ NO_____

14. ¿Su Jefe Consigue Un Buen Trabajo En Equipo Siendo Receptivo A Las
Opiniones E Ideas Que Tiene Los Trabajadores?

SI_____ NO_____

15. ¿Considera Usted Que Tiene Bastante Autonomía En Su Trabajo?

SI_____ NO_____

16. ¿Se Delegan Eficazmente Por Parte De Los Superiores Responsabilidad En El Personal?

SI_____ NO_____

17. ¿Cree Que Se Realiza Correctamente Por Sus Superiores, El Reconocimiento Al Esfuerzo Que Desempeña En Su Puesto De Trabajo?

SI_____ NO_____

18. ¿Consigue En Su Puesto Un Elevado Desarrollo Personal Y Le Ofrece La Posibilidad De Mostrar Su Capacidad Y Habilidades?

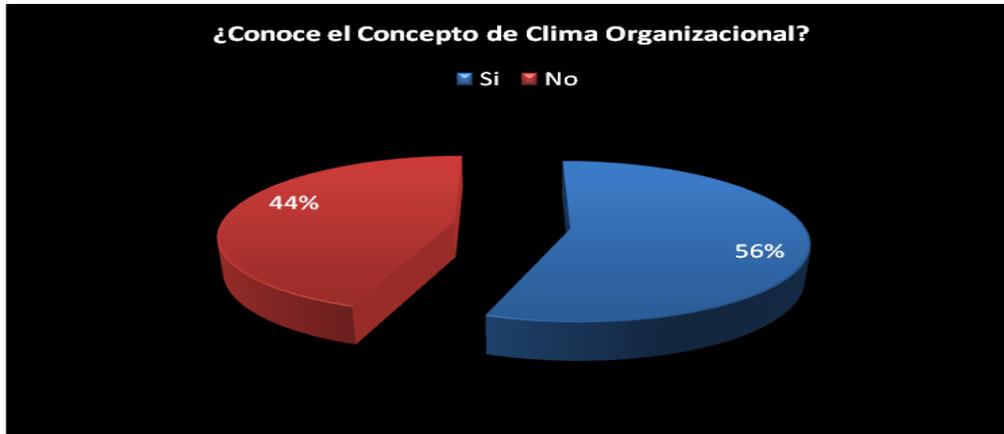
SI_____ NO_____

19. ¿En Su Lugar De Trabajo Se Realizan Tareas En Equipo?

SI_____ NO_____

ANALISIS

Pregunta 1.



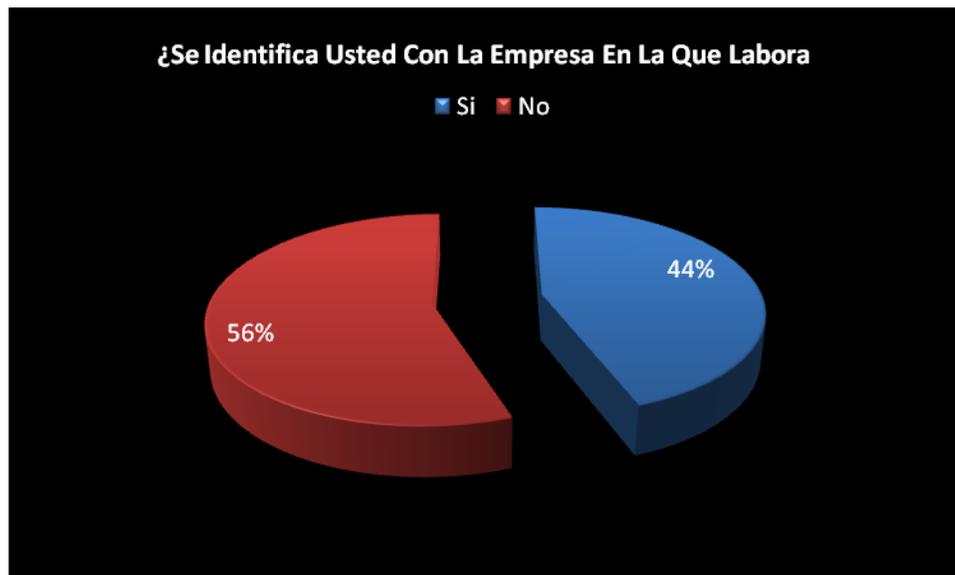
En esta pregunta podemos notar que la mayoría de los encuestado conoce el concepto de clima organización representado en un 56%, y el restante 44% de los encuestado no conocen el concepto.

Pregunta 2.



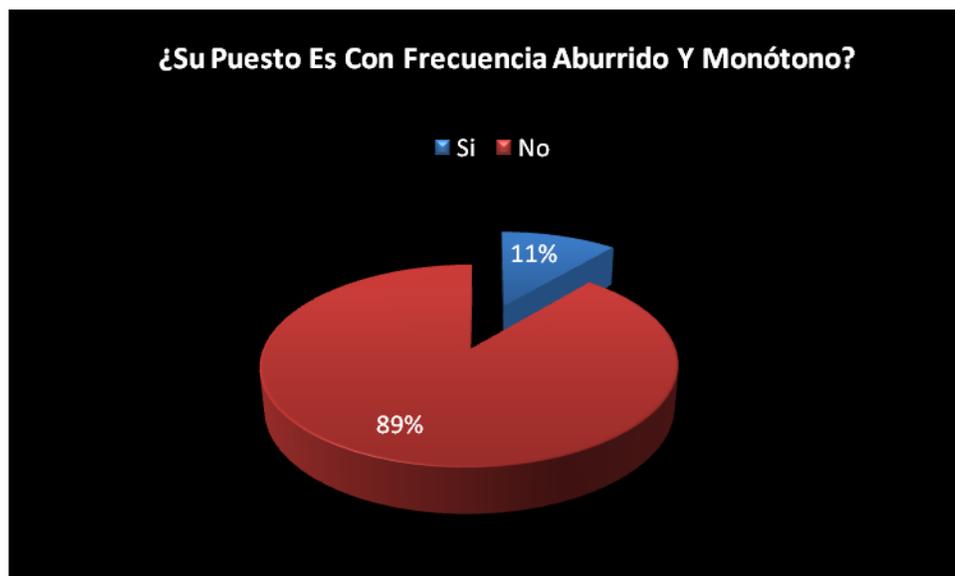
Podemos notar que el 56% del personal docente encuestado no se siente muy agusto en su lugar de trabajo y tan solo el 44% si se siente contento.

Pregunta 3.



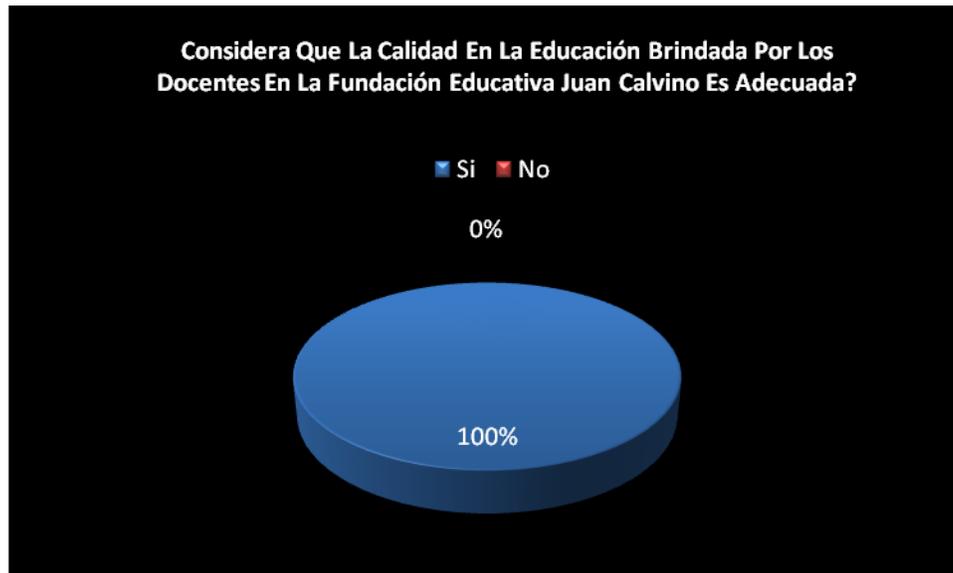
En esta pregunta podemos notar que las opiniones se encuentran casi divididas debido que el 56% de las personas encuestadas no se identifica con la Fundacion y tan solo el 44% si lo hace

Pregunta 4.



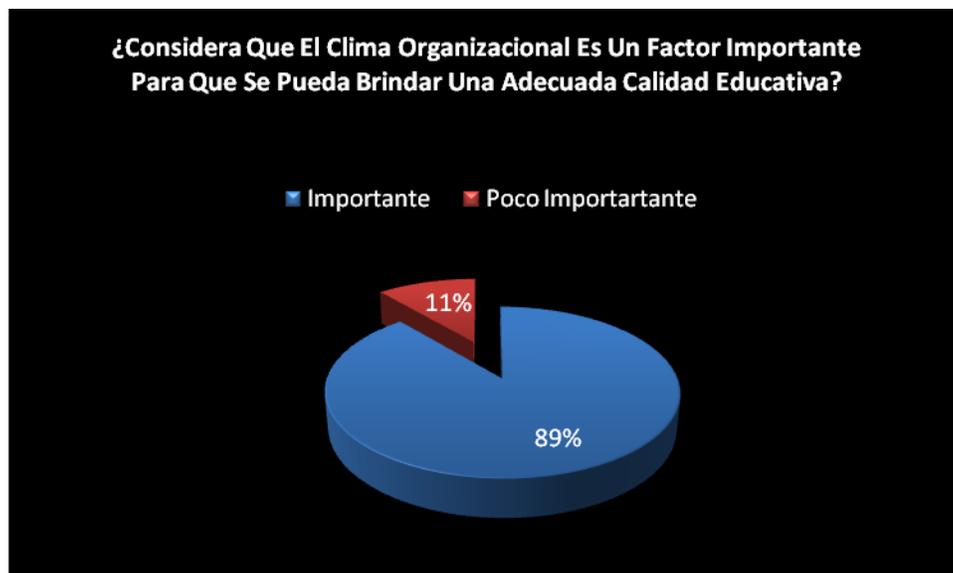
Podemos notar que el 89% de los docentes encuestados no se sienten agusto en su lugar de trabajo debido que es muy monotonoy aburrido, caso por lo contrario que no lo considera asi un 11% de los docentes

Pregunta 5.



Podemos notar que por la falta de motivación que tienen los docentes y su poco compromiso con la Fundación, se esta presentando una baja calidad en la educación que brindan .

Pregunta 6.



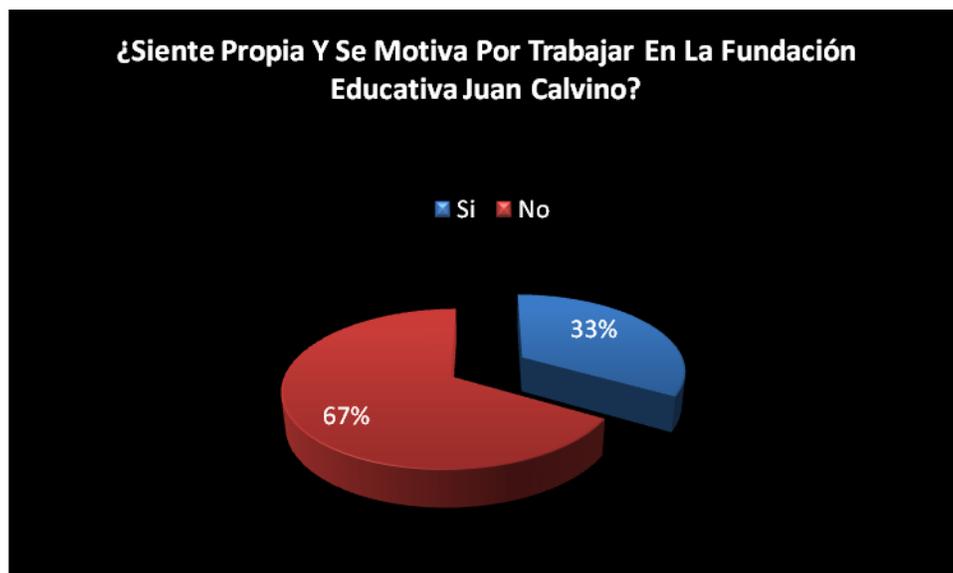
Es evidente que para la mayoría de los docentes mantener un buen clima organizacional es muy importante debido que este es que logra hacer ameno la actividad laboral diaria como profesor

Pregunta 7.



Cabe resaltar que a pesar de considerar que el clima organizacional es muy importante para las organizaciones, dentro de la misma, los docentes no mantienen un buen clima debido que el 67% de los encuestados asegura no tener un buen clima y el 33% asegura estar muy bien con el clima que se presenta en la organizacion

Pregunta 8.



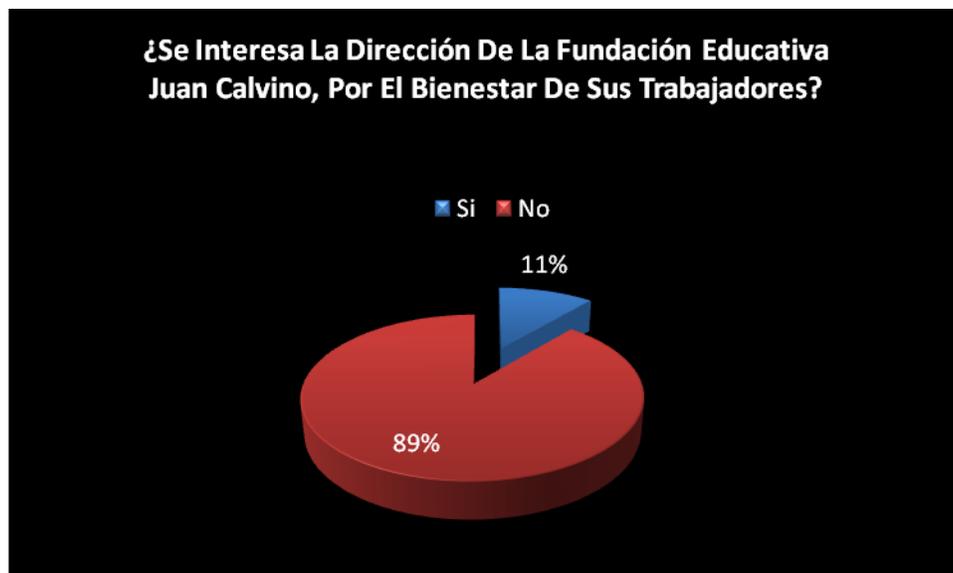
Podemos notar que el comun denominador en esta pregunta es negativo, debido a algunas malas condiciones laborales.

Pregunta 9.



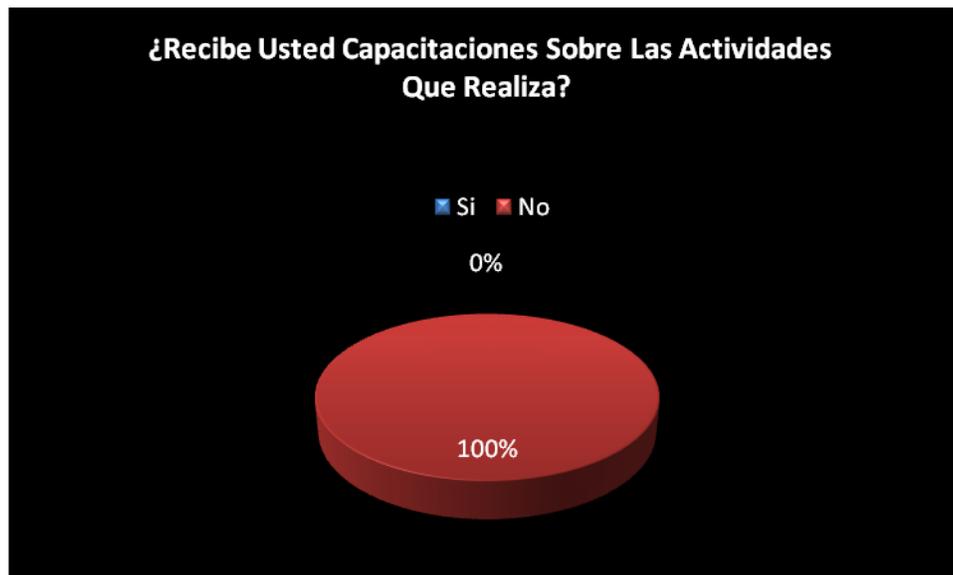
En esta respuesta aunque contradictoria con alguna de las anteriores podemos resaltar que como docentes aplican sus conocimientos y por eso el 67% de los encuestados se siente realizado con su trabajo cotidiano

Pregunta 10.



Es evidente el desagrado que presentan los docentes hacua la direccion por la falta de apoyo hacia el bienestar de los mismo, reflejando que el 89% de los encuestados no siente que se interesen por su bienestar

Pregunta 11.



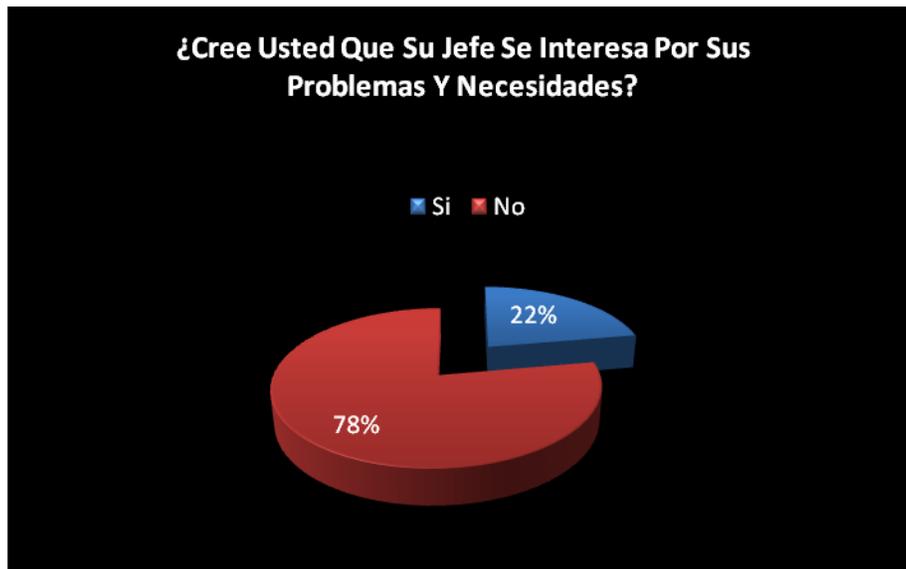
En esta Pregunta podemos notar la baja participacion por parte de la direccion para capacitar a sus docentes y hacerlos un poco mas aptos para realizar tareas de educacion

Pregunta 12



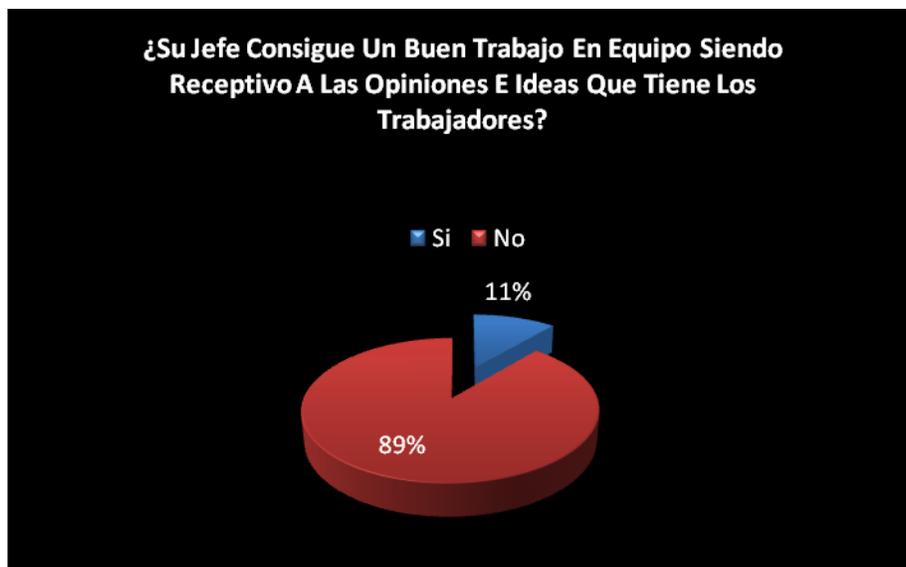
Se puede evidenciar que en la fundacion educativa juan calvino no existe un clima adecuado para participar sobre decisiones u opininar sobre temas que puedan competir a los docentes, evidenciado con un 78% de las personas que aseguran no presentarse un buen clima organizacional

Pregunta 13.



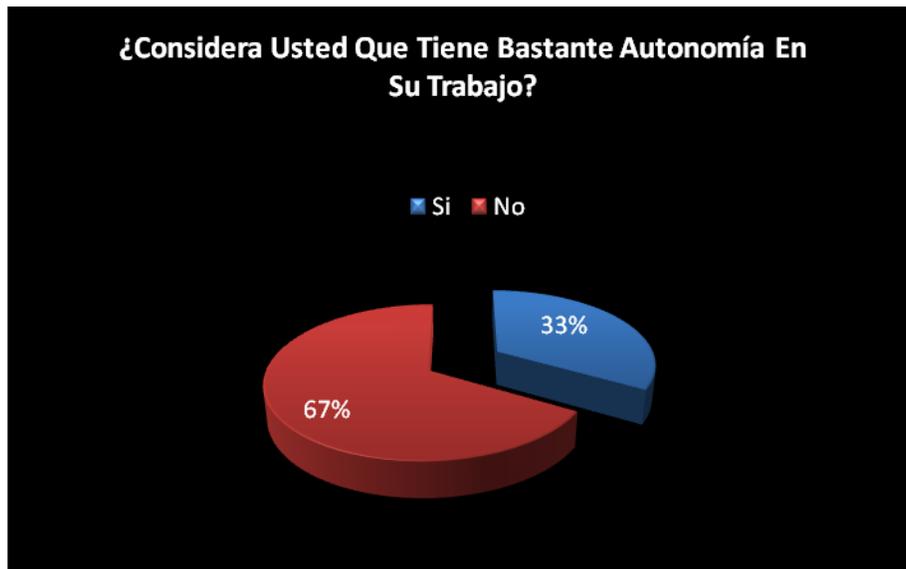
Se puede notar que el 78% de los docentes de la Fundación Educativa Juan Calvino sienten que sus jefes no se interesan por sus problemas y necesidad lo cual es muy desmoralizador para ellos y esto puede redundar en bajo desempeño laboral

Pregunta 14.



El 89% de los docentes encuestado coinciden en asegurar que dentro de la fundación es muy poca la participación que tienen debido que sus jefes no cuentan con la opinión de ellos y solo se sobre pone la decisión de su jefe.

Pregunta 15.



A pesar de los tantos inconvenientes que se presentan dentro de la fundacion, podemos evidenciar que la autonomia el trabajo de la docencia es muy importante y valorado, es por este motivo que tan solo el 33% considera que no tiene autonomia.

Pregunta 16.



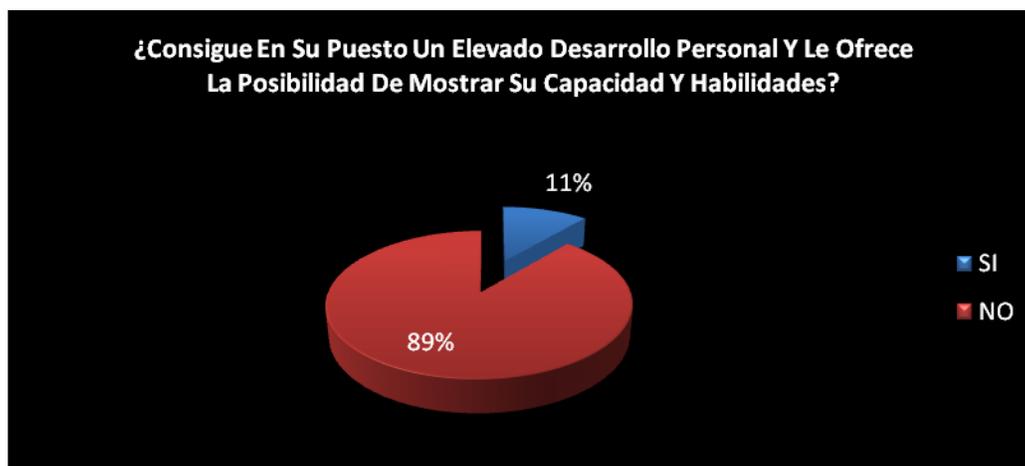
Podemos evidenciar que al 67% de los docentes no se le delegan funciones diferentes a su cargo como profesor y que al 33% restante si se le delegan funciones adicionales

Pregunta 17.



En esta pregunta podemos notar que las opiniones estan casi que divididas debido que al 56% de los docentes encuestado se les reconoce el esfuerzo realizado mientras que al 44% no se le reconoce o al menos eso siente.

Pregunta 18.



A pesar de las dificultades que se presentan en la fundacion podemos resltar que los docentes encuestados de 9; 8 aseguran estar muy satizfechos en su puesto de trabajo

Pregunta 19.



Para algunos docentes el trabajo en equipo no es un factor importante pero para otros si lo es es por este motivo que el 56% de los docentes encuestados aseguran que no se realizan tareas en equipo dentro de la fundacion, almenos no para su lugar de trabajo

SOLUCION Y RECOMENDACIÓN

Con este estudio del clima organizacional logramos conocer el ambiente que se vive dentro de la organización, resaltando factores como la comunicación, la convivencia, las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo, el liderazgo entre otros. Por lo tanto se puede decir que es determinante para cualquier organización, Por este motivo debemos recordar que el ser humano es pieza fundamental dentro de cada empresa y por esta razón su clima dentro de ella debe ser la mejor, ya que este es el motor importante que logra mantener la armonía dentro de cada empresa.

Con lo anteriormente mencionado se demuestra que este estudio se hace necesario para medir el clima laboral que se vive en la Fundación Educativa Juan Calvino y tomar las estrategias necesarias para mejorar las condiciones y el ambiente laboral.

Con base a los resultados obtenidos en las encuestas se demuestra que existe un mal clima organizacional dentro de la Fundación. Por consiguiente, la dirección debe reflexionar y mejorar su liderazgo, interactuando mucho más con su personal, mejorando las condiciones de comunicación, donde se pueda escuchar las opiniones, sus propuestas e ideas. De igual manera cabe resaltar que la dirección debe motivar mucho más a sus docentes, en el ámbito laboral y personal como: mejor remuneración e incentivos, capacitaciones y salidas pedagógicas. También se lograría tener un buen trabajo en equipo donde se puedan realizar los diferentes planes y estrategias que sean de vital importancia para la fundación.

De esta manera el docente tendría un mejor sentido de pertenencia con la institución y estaría dispuesto a dar mucho más por ella.

11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

| | MES | Mes 1 Noviembre | | | | Mes 2 Diciembre | | | | Mes 3 Enero | | | | Mes 4 Febrero | | | | Mes 5 Marzo | | | | Mes 6 Abril | | | | Mes 7 Mayo | | | | Mes 8 Junio | | | | Mes 9 Julio | | | | | |
|----------------------|---|--------------------|---|---|---|--------------------|---|---|---|----------------|---|---|---|------------------|---|---|---|----------------|---|---|---|----------------|---|---|---|---------------|---|---|---|----------------|---|---|---|----------------|---|---|---|--|--|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | |
| FAS E I | Revisión y selección de la bibliografía | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Elaboración del Anteproyecto | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Revisión de la propuesta | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Ajuste | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Fase II | Procesamiento de la información | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Análisis de la Información | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| FAS E III | Sustentación Final | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

BIBLIOGRAFÍA Y WEB GRAFÍA

- <http://www.scribd.com/doc/12822149/Tesis-La-Cultura-y-El-Clima-Organizacional-Como-Factores-Relevantes-en-La-Eficacia-Del-Instituto-de-Oftalmologia>
- <http://www.monografias.com/trabajos5/culmilitar/culmilit>
- <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh1/culorgyasmin.htm>
- <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh1/culorgyasmin.htm>
- <http://sensodamar.galeon.com/aficiones1040729.html> NORMAS APA
- http://buscon.rae.es/drae/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=cultura
- http://buscon.rae.es/drae/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=motivacion
- http://buscon.rae.es/drae/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=habito
- http://buscon.rae.es/drae/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=eficacia
- http://buscon.rae.es/drae/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=organizacion
- http://buscon.rae.es/drae/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=clima
- <http://www.monografias.com/trabajos5/culmilitar/culmilitar.shtml#capII2231>
- Chiavenato I.(1989). Introducción a la Teoría de la Administración. México: Mc.Graw – Hill.
- Zapata Álvaro. (2010) Notas clases diplomado alta gerencia. Santa Marta.
- Chiavenato I. (1994). Administración de Recursos Humanos. Mexico: McGraw-Hill. Interamericana S.A
- 15 BRUNET, Luc, “El Clima de Trabajo en las Organizaciones”, Ed. Trillas, México, 1992.
- 16 GONÇALVES, Alexis P., “Dimensiones del Clima Organizacional”, Sociedad Latinoamericana para la Calidad (SLC), Internet, 1997.
- <http://albertinator.wordpress.com/2008/06/06/tesis-clima-laboral-los-recursos-humanos-en-la-empresa/>

•

RESUMEN

Conocer el clima organizacional es de gran importancia ya que se puede detectar el tipo de comportamiento del personal contratado en aspectos como: participación, liderazgo, motivación y comunicación, entre otros. Además si los trabajadores se encuentran satisfechos o no, en la empresa.

La Fundación Educativa Cristiana Juan Calvino al igual que cualquier otra organización presenta las anomalías de vivir un clima organizacional no muy bueno. Las situaciones que se evidencia entre sus empleados no es la mejor, donde cada quien vela solo por lo suyo. Las relaciones del personal de la fundación y del colegio, tiende a ser un poco desagradables debido que no se ponen de acuerdo en muchas aspectos relacionados con el funcionamiento de esta organización. Discusiones y falta de cooperación son factores que influyen para que no haya trabajo en equipo, además la poca supervisión personal por parte de los directivos, han sido causantes de estas situaciones.

Los directivos deben conocer que el ambiente laboral forma parte importante de la empresa y como tal, debe valorarlo y prestarle la debida atención, siempre tratando de buscar la forma de lograr la mayor motivación posible por parte de sus empleados.

Por lo tanto el estudio del clima organizacional constituirá una herramienta de gran importancia que apoyará y estructurara los debidos mecanismos de funcionamiento que ha estado desarrollando la empresa.

En esta organización una de las principales razón para realizar este proyecto es que hasta el momento en la Fundación Educativa Juan Calvino no se ha realizado ningún tipo de estudio que conlleve a conocer la importancia del clima organizacional.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la Fundación Educativa Cristiana Juan Calvino maneja dos ejes de gran importancia como lo son colegio y una fundación donde alberga niños de escasos recursos y de grupos étnicos. Manejar estos ejes es de sumo cuidado, ya que estas están relacionadas entre sí y como organización al momento de escoger a sus empleados se debe hacer énfasis en la cooperación que debe existir entre ellas.

La Fundación Educativa Cristiana Juan Calvino al igual que cualquier otra organización presenta las anomalías de vivir un clima organizacional no muy bueno. Las situaciones que se evidencia entre sus empleados no es la mejor, donde cada quien vela solo por lo suyo. Las relaciones del personal de la fundación y del colegio, tiende a ser un poco desagradables debido que no se ponen de acuerdo en muchos aspectos relacionados con el funcionamiento de esta organización. Discusiones y falta de cooperación son factores que influyen para que no haya trabajo en equipo, además la poca supervisión personal por parte de los directivos, han sido causantes de estas situaciones.

Los directivos deben conocer que el ambiente laboral forma parte importante de la empresa y como tal, debe valorarlo y prestarle la debida atención, siempre tratando de buscar la forma de lograr la mayor motivación posible por parte de sus empleados.

El clima organizacional muestra como se encuentra el ambiente que se vive y que puede formarse en las empresas, incluso esta a la vez puede variar en el estado de ánimo de los empleados de acuerdo al entorno y afectar el ambiente en que se desenvuelve la empresa.

Por tal motivo podemos decir que nuestra pregunta problematizadora es:

¿INFLUYE EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA FUNDACIÓN EDUCATIVA JUAN CALVINO EN EL DESEMPEÑO DE SUS DOCENTES Y ESTA A SU VEZ IMPACTA EN LA CALIDAD EDUCATIVA?

