

Análisis corporativo de la cultura organizacional del Gimnasio Británico Brighton frente a los procesos de calidad educativa.

*Corporate analysis of the organizational culture of the Brighton British Gymnasium in relation to
educational quality processes.*

*Análise corporativa da cultura organizacional do Brighton British Gymnasium em relação aos
processos de qualidade educacional.*

MONICA ANDREA RODRIGUEZ OSPINA
ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-6149-4303>
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS – UNIMINUTO
CENTRO UNIVERSITARIO SOACHA CUNDINAMARCA, COLOMBIA
Correo: mrodr145@uniminuto.edu.co
(+57) 601 3133425636

YERALDIN PARGA SUAREZ
ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-4711-1260>
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS – UNIMINUTO
CENTRO UNIVERSITARIO SOACHA CUNDINAMARCA, COLOMBIA
Correo: ypargasu@uniminuto.edu.co
(+57) 601 311 8808690

EDWIN YEPES
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9282-8918>
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS – UNIMINUTO
CENTRO UNIVERSITARIO SOACHA CUNDINAMARCA, COLOMBIA
Correo: ypargasu@uniminuto.edu.co
(+57) 601 3115462399

HERNANDO PARRA BARRIOS
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4949-0499>
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS – UNIMINUTO
CENTRO UNIVERSITARIO SOACHA CUNDINAMARCA, COLOMBIA
(+57) 601 301 4369743

Resumen

Cuando se habla del clima organizacional de una institución educativa, el primer paso es enfocarse en los antecedentes de dicho concepto. No obstante, al ser una institución que presta un servicio, debe cumplir con los parámetros establecidos en la ley 115 de 1994 que expide la ley general de educación no solo desde la normativa ministerial sino también, desde el entorno corporativo, cuya dinámica inquieta en los procesos de calidad académica, entendiéndose que esta, es la principal función de una corporación dedicada a las diversas técnicas de enseñanza-aprendizaje a partir del rol empresarial. Asimismo, cada miembro del organigrama estructural o jerárquico contribuye a la gestión del ambiente laboral y las repercusiones en la comunidad educativa especialmente en el cliente potencial, es decir, los estudiantes. No obstante, es escasa la producción académica relacionada con la figura de la escuela vista como una corporación sujeta a la cultura organizacional. Autores como Roeser R,W; Eccles han centrado sus investigaciones desde (1998) a la fecha, en explicar lo que es el clima organizacional en el entorno educativo en su libro *Adolescents, perceptions of middle school: Relation to longitudinal changes in academic and Psychological* revela las condiciones del clima organizacional y su influencia directa en el sector productivo enmarcado en la calidad de la enseñanza, aprendizaje y gestión administrativa en la academia de hoy (Eccles, R. 1998).

Palabras claves: *Educación, empresa, gestión, organización, productibilidad.*

Abstract

When discussing the organizational climate of an educational institution, the first step is to focus on the annals of this concept. However, as an institution that provides a service, it must comply with the parameters established in Law 115 of 1994, which issues the general law of education, not only from ministerial regulations but also from the corporate environment, whose dynamics influence academic quality processes. It is understood that this is the main function of a corporation dedicated to various teaching and learning techniques based on the business role. Additionally, each member of the structural or hierarchical organizational chart contributes to the management of the work environment and its repercussions on the educational community, especially on potential clients, that is, the students. However, there is limited academic production related to the school as

a corporation subject to organizational culture. Authors such as Roeser R, W; Eccles have focused their research from (1998) to the present, explaining what the organizational climate is in the educational environment. In their book "Adolescents, perceptions of middle school: Relation to longitudinal changes in academic and psychological," they reveal the conditions of the organizational climate and its direct influence on the productive sector framed in the quality of teaching, learning, and administrative management in today's academia (Eccles, R. 1998).

Keywords: Company, education, organization, management, productivity.

Resumo

Quando se fala do clima organizacional de uma instituição educacional, o primeiro passo é focar nos antecedentes desse conceito. No entanto, por ser uma instituição que oferece um serviço, é necessário cumprir os parâmetros estabelecidos na Lei 115 de 1994, que emite a lei geral da educação, não apenas por meio de regulamentações ministeriais, mas também pelo ambiente corporativo, cuja dinâmica influencia os processos de qualidade acadêmica. Entende-se que essa é a principal função de uma corporação dedicada a diversas técnicas de ensino-aprendizagem baseadas no papel empresarial. Além disso, cada membro do organograma estrutural ou hierárquico contribui para a gestão do ambiente de trabalho e suas repercussões na comunidade educacional, especialmente nos potenciais clientes, ou seja, os estudantes. No entanto, há uma produção acadêmica limitada relacionada à escola como uma corporação sujeita à cultura organizacional. Autores como Roeser R, W; Eccles têm focado suas pesquisas de 1998 até o presente em explicar o que é o clima organizacional no ambiente educacional. Em seu livro "Adolescents, perceptions of middle school: Relation to longitudinal changes in academic and psychological", eles revelam as condições do clima organizacional e sua influência direta no setor produtivo, enquadrado na qualidade do ensino, aprendizagem e gestão administrativa na academia atual (Eccles, R. 1998).

Palavras-chave: Educação, empresa, gestão, organização, produtividade.

Introducción

“En las diferentes organizaciones los individuos poseen una característica particular, estas son conductas que influyen en lo miembros que conforman la Institución Educativa” Salinas, S. (2018). La cita anterior, permite que se conciba como clima organizacional del entorno educativo, las percepciones que los miembros de la institución tienen de su trabajo y de la afectación directa en el desarrollo de sus funciones laborales. Aunque existes diversas definiciones para hablar del clima laboral, son pocos los estudios centrados en el clima organizacional de las entidades educativas debido a que, por sí mismas, pertenecen a una empresa prestadora del servicio educativo y dentro de los objetivos corporativos, la máxima premisa está enfoca en la calidad educativa dejando como segunda instancia los efectos del rol empresarial. El clima laboral del sector educativo orientado a todos los engranajes que la componen desde la estructura organizacional, (docentes, directivos, administrativos, oficios varios), aborda las pruebas de gestión de calidad, más no a los sujetos que definen los resultados y es justamente allí, en donde se generan estereotipos en cuanto a la función social y administrativa de los colaboradores del sector. Es decir, que la productibilidad institucional, está directamente correlacionada a la comunidad, siendo los docentes, directivos docentes y funcionarios administrativos, sobre quienes recae la responsabilidad de calidad formativa, arraigada a las competencias, destrezas y desarrollo interpersonal de los estudiantes. Es relevante aclarar, que las instituciones educativas están contantemente supervisadas por el Índice Sintético de Calidad Educativa, en adelante identificada con la sigla (ISCE). Desde el 2015 es el mecanismo que permite evaluar el entorno de la comunidad educativa bajo la combinación

de diferentes indicadores socioculturales, económicos y ambientales; asimismo es reglamento que evalúa todas las dinámicas influenciadoras en la prestación de un servicio escolar positivo. El objetivo del presente documento es propiciar un espacio de reflexión frente a la estructura organizacional e impacto social - académico en los estudiantes. De igual manera, determinar los factores del clima organizacional que inciden en los procesos de calidad educativa.

Por lo cual, el (ISCE) es, ante todo, una escala valorativa cuyo componente no es únicamente para evaluar el desempeño escolar, sino el ambiente que influye en el estudiante y en la adquisición de las habilidades de acuerdo al ciclo escolar al que pertenece, adaptada al microentorno de la institución, a la eficacia y eficiencia de cada uno de sus miembros sin importar el cargo que ocupen dentro del establecimiento y más allá del rol pedagógico. De acuerdo, al Decreto 501 del 2016, normativa que valora el desempeño docente, administrativo, directivo, clima organizacional, funcionamiento, estructura organizacional y ambiente escolar de las instituciones pedagógicas del país, es necesario realizar un análisis reflexivo, romper con los paradigmas que dividen el rol pedagógico del ambiente organizacional de una institución prestadora de servicio educativo. Pues, es una dicotomía hablar de la coexistencia de la calidad educativa manifestada en el decreto si no hay una satisfacción laboral por parte de las áreas funcionales que conciertan los establecimientos.

Métodos y materiales:

Se analizó la estructura organizacional del Gimnasio Británico Brighton, entidad educativa del municipio de Soacha Cundinamarca en Colombia para determinar el

clima organizacional desde sus cimientos, entendiéndose que la estructura organizacional de una entidad educativa también es operacional y configura las relaciones psicosociales que permiten gestionar aspectos de calidad. El análisis estructural se evidencia en cada una de las áreas debido a que inciden en el desempeño de la comunidad educativa, en los índices de calidad que evalúan los procesos educacionales de los educandos y la gestión administrativa desde su funcionamiento empresarial, pedagógico y académico. El clima organizacional transgrede en los miembros de la comunidad, los docentes, directivos docentes, área administrativa, publicidad, mercadeo entre otras, hacen parte del capital humano, cuyo potencial es contribuir a la formación moral y académica de los futuros ciudadanos basada en los valores corporativos e institucionales, Se utiliza como principal herramienta la observación sistemática del rol docente y las dinámicas llevadas a cabo desde su gestión administrativa (carga burocrática) y la influencia directa en el proceso enseñanza aprendizaje de los estudiantes a partir del (ISCE) Se aportó para el proyecto mecanismos y estrategias, que permitieron la resolución de conflictos internos que se pueden concebir dentro de una institución relacionada con la cultura organizacional. Asimismo, identificar y potencializar las dinámicas del colegio Gimnasio Británico Brighton entre las cuales se establecieron actividades de sostenibilidad y seguimiento mediante un criterio de direccionamiento estratégico basado en un taller diagnóstico de "Cultura Organizacional en el Gimnasio Británico Brighton" espacio para la convivencia institucional a partir de réplicas de la propuesta, acompañamiento y asesorías a los participantes del proyecto. Igualmente, se identificó un análisis de resultados comparativos, antes de la implementación y después de la implementación del proyecto con la finalidad de generar espacios de participación en la comunidad de la institución educativa apoyos técnicos, video beam, computador, tablero, diseño, difusión y publicidad para los docentes participantes de la iniciativa de acuerdo al cronograma y espacios brindados por la

institución educativa que de acuerdo a la caracterización de la población beneficiada incluyó administrativos, directivos docentes pertenecientes a la comuna tres de Soacha Cundinamarca- Ciudad Verde, Colombia cuyo tamaño de muestra fue específicamente tres administrativos del rango 40 a 57 años de edad, tres directivos docentes del rango 36 a 55 años de edad, trece Docentes del rango 23 a 44 años de edad y población indirectamente beneficiada 292 estudiantes de acuerdo a los valores corporativos de gestión y calidad educativa. En la figura uno, la tabla enumera cuatro criterios de beneficio directo e indirecto. (ver figura1)

Estimado Población beneficiada con el desarrollo del proyecto		
Ítem	Población beneficiada	Cantidad
1	Población beneficiada de manera indirecta- Primera Infancia e Infancia (0-11 años)	154
2	Población beneficiada de manera indirecta Adolescencia (12-18) y Juventud (14-26)	119
3	Población beneficiada de manera directa -Adultez (27-59)	19
4	Población beneficiada de manera directa -Vejez (60 en adelante)	NO APLICA
TOTAL		292

Figura 1: Estimado Población beneficiada con el desarrollo del proyecto (2023). Elaboración propia con base a los resultados obtenidos (autores)

Hernández y Rodríguez, (2020) manifiestan que “organizar es el proceso de diseñar estructuras formales de trabajo en una empresa, por medio de la generación de una jerarquía de autoridad y una departamentalización por funciones”. Por tanto, es relevante en el diagnóstico preliminar analizar al plantel educativo como una organización de la estructura jerárquica y las funciones que determinan la labor de la institución. No obstante, la percepción de clima organizacional varía dependiendo el sujeto, nivel de competencia, habilidades y destrezas así, entonces, hay para quienes puede ser negativo y para un grupo determinado positivo. Por lo cual, determinar en una escala global los factores que influyen en el discernimiento individual requiere de una observación de campo a partir, de la cual se puede sistematizar una probable respuesta al foco problematizador que plantea el presente

documento. De acuerdo, a las observaciones de Hernández y Rodríguez (2020) es indispensable realizar la identificación del proyecto desde la importancia jerárquica al ejecutar el procedimiento, de igual manera la temática o categoría y la selección dentro de los rangos de criterio a evaluar. Teniendo en cuenta, que la prioridad es valorar el impacto de una buena cultura organizacional sobre el entorno y calidad educativa en periodo no mayor a dos meses se califico dos criterios de identificación durante el desarrollo de las acciones determinadas. A continuación se relacionan los criterios empleados:

IDENTIFICACIÓN DEL PROYECTO		
Item	Temáticas - Categorías	Selección
1	Qué incentiven acciones pedagógicas de convivencia responsable con el capital humano para generar espacios de reflexión acertiva desde la cultura organizacional.	X
2	Que fomenten e impulsen el desarrollo social, ciudadano ambiental y emprendimientos ciudadanos en la institución educativa.	X

Figura 2: Identificación del proyecto (2023) Elaboración propia con base a la literatura (autores)

Hay que aclarar frente esta perspectiva, que son los elementos de control, relaciones asertivas, poder, estatus, autonomía y liderazgo la base de las organizaciones institucionales con el propósito de ofrecer un servicio de calidad y control a los educandos. (Bernal, C. A. 2016). La Cultura organizacional por su parte, no solo está enfocada en construir ambientes propios para los colaboradores desde cada una de las áreas funcionales conforme al organigrama jerárquico, sino para el estudiante, quien es un agente fundamental en el proceso y debe gozar de dichos escenarios, que contribuyen con una formación integral. Partiendo de esta premisa el tejido debe estar conformado por un microentorno constituido por funcionarios del contexto administrativo y pedagógico que requieran de una serie de competencias y habilidades fundamentadas en una clasificación afín al servicio. Durante la

consecución del proyecto se desarrollaron tres fases (ver figura 4) para el cronograma de actividades clasificadas en: Etapa 1 Plan de acción con un tiempo estipulado de diez días – tres sesiones en la que se busco generar un diagnóstico asertivo de la dinámica interna a través de una difusión de baja demanda y una socialización de la matriz DOFA con base al ejercicio observacional. Etapa 2 implementación y desarrollo con un tiempo estipulado de 17 días -tres sesiones con actividades de introducción lúdico -recreativas, circulo de tradición oral y cine-foro “cultura organizacional” Finalmente, Etapa de cierre con un tiempo estipulado de ocho días tres sesiones en la que se generó una introspección sobre el sistema de valores corporativos. Asimismo, de su misión, visión, mega y objetivos institucionales con el fin de conservar las relaciones laborales de la institución al establecer y orientar los procesos del clima y cultura organizacional. En total fueron 9 sesiones del 20 de junio del 2023 al 28 de agosto del mismo año ajustado al cronograma interno institucional. Concluido la dinámica se sugiere dos criterios de sostenibilidad y seguimiento cuyo objetivo es replicar los espacios de convivencia y direccionamiento estratégico a partir de la propuesta desarrollada en la institución como lo sugiere la siguiente tabla:

Actividades de sostenibilidad y seguimiento por parte de la institución educativa			
ítem	Actividad a desarrollar como plan de acción	Fecha de ejecución	Responsable
1	Sugerencia de: Posicionamiento del taller diagnóstico- "Cultura Organizacional Gimnasio Británico Brighton" espacios para la convivencia institucional a partir de réplicas de la propuesta, acompañamiento y asesorías a los participantes del proyecto.	De acuerdo al cronograma institucional	Institución Gimnasio Británico.
2	sugerencia de: Análisis de resultados comparativos, antes de la implementación y después de la implementación del proyecto con la finalidad de generar espacios de participación en la comunidad de la institución educativa.	De acuerdo al cronograma institucional	Institución Gimnasio Británico.

Figura 3: Actividades de sostenibilidad y seguimiento (2023) Elaboración propia con base a la literatura (autores)

Finalmente, la dirección de situaciones que hacen parte del quehacer laboral: la eficacia de los procesos cognitivos, la resolución de conflictos y la comunicación

asertiva con los padres de familia, previamente son piezas claves en el proceso de la cultura. Asimismo, La investigación propuesta del clima organizacional en cuanto a los procesos del ambiente escolar y laboral, busca analizar aspectos frente a ciertas conductas establecidas de manera interna en las instituciones educativas, permitiendo, además, presentar una propuesta que fortalezca las relaciones directas entre un grupo de estudiantes y el entorno administrativo. El propósito es observar a partir de un contexto real el clima organizacional en cada una de las dependencias entendidas como el engranaje que al final se manifiesta en calidad educativa. Entre los elementos que se examinaron es el trato entre compañeros, docentes, administrativos, estudiantes además de la carga burocrática que desestima el rol del docente. Debido a que el tema que se escoge es de línea subjetiva se utilizaron algunos instrumentos propios de una investigación social experimental se emplea un cronograma de recursos del proyecto en el que se especifica los recursos fungibles y humanos para el progreso y perfeccionamiento de la dinámica. Entre los teóricos que se utilizaron para el diseño se siguió a Cardona y Zambrano, expertos en crear instrumentos de evaluación en el clima organizacional. De esa manera, el clima organizacional generalmente utiliza dimensiones cuantificables para obtener resultados coherentes en donde se tienen en cuenta desde luego la población. Es importante aclarar que se trabaja con capital humano, es decir, el enfoque es social, los criterios establecidos intentan llegar no a cifras cuantificables sino a la identificación de aspectos que afectan la calidad educativa al romper el paradigma de que únicamente le compete al docente de aula los resultados institucionales. El esquema que se presenta a continuación señala los aspectos que constituyeron los recursos necesarios para efectuar la dinámica del análisis corporativo de cultura organizacional de la institución educativa dividida en las tres etapas que se abarcaron previamente.

Recursos del Proyecto						
Etapa 1 (1 Mes). Presentación y Diagnóstico						
N°	Tipo de Recurso	Concepto	Unidad de medida	Valor unitario	Valor total	Descripción
1	Servicios Recurso humano (%)	2	2	No aplica	No aplica	Costos en elementos fungibles a cargo del Gimnasio Británico
2	Servicios Alquiler (%)	Auditorio	1	No aplica	No aplica	
3	Elementos fungibles	Televisor	1	No aplica	No aplica	
	(%)			No aplica	No aplica	
		Micrófono	2	No aplica	No aplica	
Justificación: Conocer la dinámica Institucional desde su cultura organizacional.						
Etapa 2 (2 Meses). Implementación y Desarrollo						
N°	Tipo de Recurso	Concepto	Unidad de medida	Valor unitario	Valor total	Descripción
1	Recurso humano (%)	2	2	No aplica	No aplica	Costos en elementos fungibles a cargo del Gimnasio Británico
2	Servicios Alquiler (%)	Cancha sintética de fútbol	1	No aplica	No aplica	
3	Elementos fungibles (%)	sillas	19	No aplica	No aplica	
		marcadores	19	No aplica	No aplica	
		papel periódico	19	No aplica	No aplica	
		lápices	19	No aplica	No aplica	
Justificación: Establecer por medio de la actividad lúdica una reflexión a los juegos de roles.						
Etapa 3 (2 Meses). Cierre y Seguimiento						
N°	Tipo de Recurso	Concepto	Unidad de medida	Valor unitario	Valor total	Descripción
1	Recurso humano (%)	2	2	No aplica	No aplica	Costos en elementos fungibles a cargo del Gimnasio Británico
2	Servicios Alquiler (%)	Auditorio	1	No aplica	No aplica	
3	Elementos fungibles (%)	sillas	19	No aplica	No aplica	
		Televisor	1	No aplica	No aplica	
		Micrófono	2	No aplica	No aplica	
Justificación: A manera de sugerencia, implementar un cronograma de actividades sujeto a los valores corporativos que les permita generar un direccionamiento estratégico hacia la meta que es la calidad educativa.						

Figura 4: Recursos del proyecto (2023) Elaboración propia con base a la literatura (autores)

Resultados y Discusiones:

Villamizar es uno de los primeros autores en referirse a la cultura organizacional en ambientes educativos y aunque su investigación no es nueva, coincide con Hernández y Rodríguez (2020) teóricos recientes interesados en profundizar en clima organizacional enfocado en la escuela como una corporación que además de brindar educación es también, una empresa prestadora de un servicio, rompe el paradigma que separa a la escuela como corporación en referencia a la educación actual. Al comparar las investigaciones de la vieja escuela con la nueva escuela, término que se emplea para referirse a la pedagogía tradicional versus la pedagogía moderna se encuentra que la motivación inicial que se antepone, es el vínculo de una concepción del clima laboral como un “Conjunto de percepciones que tiene cada individuo en el trabajo y la afectación de estas en el desarrollo de sus labores” (Villamizar, 2006 Pp3). En común Villamizar, Hernández y Rodríguez (2020) plantean que existe una cantidad de estrategias para el mejoramiento e identificación de aspectos relevantes que influyen en el clima organizacional así como el impacto en los procesos de aprensión del conocimiento enseñanza-aprendizaje y calidad educativa. Partiendo de esta premisa, se puede generar un análisis a través del impacto que ha tenido en la historia el clima organizacional frente a diversos conceptos que han tenido de diferentes autores en el ámbito administrativo y dictaminan que surge de la necesidad de fortalecer ambientes adecuados para llegar a una meta establecida. El sistema educativo del colegio Gimnasio Británico Brighton, se estructura y fortalece con los aportes de aquellos que, de una u otra forma participan en el proceso administrativo organizacional. La convivencia humana necesita para un correcto desarrollo: principios, criterios y normas construidas y aceptadas por todos, de manera que tanto los procesos administrativos y educativos de cada individuo como los del grupo puedan garantizarse y promocionarse. Se contribuyó en el establecimiento educativo componentes y estrategias, que permitieron la resolución de conflictos internos

generados dentro de la institución relacionado con la cultura organizacional. Mecanismos, que pueden seguir fomentando desde los espacios pedagógicos y empresariales. Asimismo, se identificó y se sugirieron cambios al área directiva y administrativa con el propósito de disminuir la carga burocrática y el mejoramiento de la calidad educativa frente a los resultados parciales obtenidos. Los resultados promedio básico de los estudiantes frente a la oportunidad de mejora de la cultura organizacional de la institución como corporación muestran un significativo cambio del 9,7% al 7,36% A partir del reconocimiento del docente como recurso humano. En las tablas se representa los resultados en gestión académica y estadística docente frente al número de estudiantes con bajo desempeño.

Análisis de rendimiento académico antes de la implementación del Proyecto Cultura Organizacional PRIMER CORTE BIMESTRAL – PRIMER PERIODO									
CURSO	No. Alus	BAJO		BASICO		ALTO		SUPERIOR	
		Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
Tr01	18		0		0	7	38.89	11	61.11
101	24		0		0	9	37.5	15	62.5
201	21		0	4	19.05	13	61.9	4	19.05
301	27		0		0	16	59.26	11	40.74
401	30		0	5	16.67	16	53.33	9	30
501	24		0	1	4.17	18	75	5	20.83
601	34		0		0	34	100		0
701	27		0	2	7.41	16	59.26	9	33.33
801	35		0	3	8.57	31	88.57	1	2.86
901	30		0	8	26.67	22	73.33		0
1001	19		0	6	31.58	13	68.42		0
1101	10		0		0	10	100		0
COLEGIO	299	0	0	29	9.7	205	68.56	65	21.74

Figura 5: Análisis de rendimiento académico primer corte bimestral -primer periodo (2023) Cortesía Coordinación académica Gimnasio Británico Brighton (autores)

Análisis de rendimiento académico antes de la implementación del Proyecto Cultura Organizacional SEGUNDO CORTE BIMESTRAL-PRIMER PERIODO									
CURSO	No. Alus	BAJO		BASICO		ALTO		SUPERIOR	
		Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
Tr01	18		0	1	16.67	13	72.22	2	11.11
101	24		0		0	10	41.67	14	58.33
201	21		0	3	9.52	14	66.67	5	23.81
301	27		0		0	13	48.15	14	51.85
401	30		0		0	21	70	9	30
501	24		0	4	4.17	15	62.5	8	33.33
601	34		0	2	8.82	30	88.24	1	2.94
701	27		0	2	25.93	20	74.07		0
801	35		0	4	11.43	30	85.71	1	2.86
901	30		0	2	3.33	22	73.33	7	23.33
1001	19		0	2	5.26	16	84.21	2	10.53
1101	10		0		0	10	100		0
COLEGIO	299	0	0	20	7.36	214	72.57	63	22.07

Figura 6: Análisis de rendimiento académico Segundo corte bimestral -Primer periodo (2023) Cortesía Coordinación académica Gimnasio Británico Brighton (autores)

Desempeño Académico por docente -Primer corte bimestral													
NOMBRE DEL PROFESOR	P	1 0 1	2 0 1	3 0 1	4 0 1	5 0 1	6 0 1	7 0 1	8 0 1	9 0 1	10 0 1	11 0 1	Total
CAMARGO ZABALETA PAOLA	1	4	1	1	7	5	5	5	5	1			34
CASTELLANOS ORDUÑA NORMAN AUGUST	0								4	3	2 3		30
GARCIA FRANCO ANGELA VICTORIA	1							1 3	1 0	4	1	3	31
GARZON VIÑEZ LENNYS MAYERLY	1		1										1
GIL FARIAS GINNA KATERIN	1		2	1	6	3	1 0	1 0					32
HENAO BEDOYA JUAN CARLOS	1						2			2			4
MICAHAN BUITRAGO DIEGO ALEJANDRO	1							4					4
PACHECO RODRÍGUEZ SANDRA MILENA	1		2		3	1			4	2	2	4	18
QUICENO BERNAL LAURA YANETH	1	1	2	1	1		2 2	1 2	1 6	2 1	2	1	79
RAMOS ABRIL GLORIA YANETH	1			1	6	3		1					11
RODRIGUEZ OSPINA MONICA ANDREA	1								1		1		2
VELASCO ESCALANTE DANIELA	1												
YEPES HERNANDEZ KATHERINE	1	5	1		1								7
TOTAL PERDIDOS POR CURSO		1 0	9	4	2 4	1 2	3 9	4 5	4 0	3 3	2 9	8	253

Figura 7: Análisis desempeño docente - corte bimestral -Primer periodo (2023) Cortesía Coordinación académica Gimnasio Británico Brighton (autores)

Conclusiones:

Es fundamental comprender que el clima organizacional, influye en el nivel de productibilidad de los empleados y que estos factores pueden repercutir notoriamente en los resultados de los estudiantes. Docentes, que no son respetados por el área administrativa y directiva, no formarán a los estudiantes de manera idónea. Por lo cual, es significativo, dar cumplimiento a la normativa de salud ocupacional y romper el sesgo imaginario que separa a un plantel educativo de una empresa. Pues, si bien, su misión es formar a los educandos no se debe delimitar el hecho de que hace parte de una entidad con individuos que laboran para ellos, que son precisamente la base de su economía como capital humano. Igualmente, depende de las circunstancias y de los individuos la percepción del clima organizacional, definido también por el carácter y el temperamento del colaborador. Hay quienes de alguna manera no les molesta el exceso de burocracia y por el contrario, hay quienes se ven afectados a nivel personal y laboral por dichas situaciones afectando los resultados personales y globales de la institución.

Sin lugar a dudas, las relaciones interpersonales son la base fundamental para mejorar y potencializar el clima laboral, sobre todo cuando el trabajo es de línea cooperativa. Por ello, es necesario fomentar espacios de esparcimiento y empatía para evitar el conflicto interno. Por otro lado, el liderazgo de parte de los directivos docentes permite dar solución oportuna a cualquier dilema inesperado. En el caso del Gimnasio Británico Brighton sede Ciudad Verde se buscó determinar, si el ambiente es propicio para dar cumplimiento a las normativas que rigen la gestión de calidad y el sistema de evaluación en un marco que no se limita únicamente a los estudiantes.

Referencias

- Bernal, C. A. (2016). Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales (4.a ed.). Bogotá: Pearson.
<http://www.ebooks7-24.com.ezproxy.uniminuto.edu/?il=4326&pg=1>
- Cabrera Ballona, A., & Diaz Perera, M. A. (2016). Tensiones por cultura organizacional en Petróleos Mexicanos. *Revista Mexicana Sociología*, 78(4), 713-740.
- Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Cuadernos de Administración / Universidad del Valle / No. 42 / Jul - Dic 2009
- Congreso de la Republica de Colombia (1994) Ley 115 de 1994. Por la cual se expide la ley General de Educación. https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85906_archivo_pdf.pdf
- Congreso de la Republica de Colombia (1979) Ley 09 de 1979 Por la cual se expide la circular Diario Oficial No. 35308, del 16 de julio de 1979 para reglamentar el clima organizacional.
- Congreso de la Republica de Colombia (2012) ley 1562 de 2012 Por la cual se expide la ley General de Gestión de riesgos Laborales
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>
- Congreso de la Republica de Colombia (2022) Ley 2191. Por medio de la cual, se regula la desconexión laboral
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=177586#:~:text=E%20sta%20ley%20tiene%20por%20objeto,reglamentarias%2C%20con%20el%20fin%20de>
- Fernández Díaz, M. I. y Asensio, I. I. (1989) Concepto de clima institucional. *Apuntes de Educación, Dirección y Administración*, pp. 32.
- García, S. Mónica (2009). *Clima Organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual*. Cuadernos de Administración, Núm. 42, Julio-diciembre, pp 43-61. Universidad del Valle. Colombia.
- Guevara P, (2018) Clima Organizacional en la Unidad Educativa Particular la Dolorosa [Trabajo de grado, Universidad Andina Simón Bolívar] repositorio Institucional Uniandina rescatado de: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill Interamericana
<https://www.ebooks7-24-com.ezproxy.uniminuto.edu/?il=6443&pg=1>

Hernández, Sergio y Rodríguez, Sergio, (2020) Introducción a la administración: pensamiento, estrategia y vanguardia, México, 2006, en Pinto, Mario, Desarrollo organizacional, (México: Red tercer milenio S.C., 1ª ed., 2012.

Mayorga M, (s.f) Realidades Territoriales de Soacha. Repositorio Corporación Universitaria Minuto de Dios, rescatado de:
https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/7587/1/Documento_Realidades%20territoriales%20de%20Soacha%202015.pdf

Mendoza A (2016) Percepción docente sobre el clima laboral en la institución educativa particular Santa Teresita de Surco [Trabajo de grado, Universidad de Piura –Perú] repositorio Institucional Piura
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2505/MAE_EDUC_301-L.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Roeser R, W; Eccles J, S. (1998). Adolescents, perceptions of middle school: Relation to longitudinal changes in academic and Psychological adjustment. Journal of Research on adolescence 8, 123-158.

Salinas, S. (2018). Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana. Huanta, 2017.

Sampieri, R. y Mendoza C. (2006) Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa cualitativa y mixta. Universidad de Celaya, Capítulo 1: Rutas de investigación
https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=5A2QDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=investigaci%C3%B2n+segun+sampieri&ots=Tj_kZV-oF_&sig=x8JRquw49ij5HxDnlCKdluFgz7Q#v=onepage&q=investigaci%C3%B2n%20segun%20sampieri&f=false

Villamizar, G. (2007) Clima Organizacional Hacia un Nuevo Modelo. Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga, Colombia pp. 1 – 3

