

COLEGIO SANTA ANA

CONTRIBUCIÓN ORGANIZACIONAL MODELO DE GESTIÓN HUMANA

CARTA DE CONFIDENCIALIDAD PARA LA CONSULTA, LA REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y
PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.

Bogotá, Febrero 28 de 2012.

Marque con una X
Tesis x Trabajo de Grado_

Señores
BIBLIOTECA GENERAL
Cuidad

Estimados Señores:

Yo (nosotros) Martha Juliana Fonthecha, Juan Camilo González Marulanda y Arlet Johanna Piret Pinto, identificado(s) con C.C. No. 52.984.358 de Bogotá, 3188.648 de Suesca Y 52.889.616 de Bogotá, autor(es) de la tesis y/o trabajo de grado titulado Contribución Organizacional Modelo de Gestión humana.

Presentado y aprobado en el año 2012 como requisito para optar al título de Gerencia en Recursos Humanos; Solicitamos **CONFIDENCIALIDAD** en la publicación de la tesis para la publicación en la Biblioteca General con fines académicos a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- La NO consulta del contenido de este trabajo de grado en la página Web de la Facultad, de la Biblioteca General y en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano.
- Al igual la NO reproducción, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, ya sea en formato CDROM o digital desde Internet, Intranet, etc., y en general para cualquier formato conocido o por conocer.

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, ***“Los derechos morales sobre el trabajo son propiedad de los autores”***, los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables.

Martha Juliana Fonthecha Salgado
C.C. 52.984.358 de Bogotá

Juan Camilo González Marulanda
C.C. 3.188.648 Suesca

Arlet Johanna Piret Pinto
C.C. 52.889.616 de Bogotá.

COLEGIO SANTA ANA
CONTRIBUCIÓN ORGANIZACIONAL MODELO DE GESTIÓN HUMANA

Martha Fonthecha, Juan González, Arlet Piret.

Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano

Nota de los autores

Martha Juliana Fonthecha Salgado es publicista Universidad Jorge Lozano.

Juan Camilo González Marulanda es administrador Universidad

**Arlet Johanna Piret Pinto es administradora de empresas Universidad Nacional de
Colombia.**

Esta investigación hace parte del proyecto de grado.

Correspondencia al correo electrónico marthaj.fontechas@
utadeo.edu.co Arletj.piretp@utadeo.edu.co juanc.gonzalezm@utadeo.edu.co

**COLEGIO SANTA ANA CONTRIBUCION ORGANIZACIONAL MODELO DE
GESTIÓN HUMANA**



MARTHA JULIANA FONTHECHA SALGADO

JUAN CAMILO GONZALEZ MARULANDA

ARLET JOHANNA PIRET PINTO

Trabajo de grado

DIRECTOR:

URIEL EDUARDO TORRES CASTRO

UNIVERSIDAD DE BOGOTÁ JORGE TADEO LOZANO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS ADMINISTRATIVAS

Enero 2012.

BOGOTÁ

Facultad de Ciencias Económicas Administrativas
Especialización Gerencia de Recursos Humanos

Autores : Martha Juliana Fonthecha
Juan Camilo González
ArletPiret Pinto

Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano
Facultad de Ciencias Económicas Administrativas

Dirección: Carrera 4 # 22-61
PBX: (+57 1) 242 7030
Fax: (+57 1) 282 6197
E-mail: centro.informacion@utadeo.edu.co
Dirección Postal: Apartado Aéreo 34185.
Bogotá D.C., Colombia
Correo electrónico
Marthaj.fonthechas@utadeo.com
Arletj.piretp@utadeo.com
Juanc@Gonzalez@utadeo.com

Diseño, Impresión.

Martha Juliana Fonthecha
Juan Camilo González
ArletPiret Pinto

Cra 93 No 19B – 20 Int 12 Ap 323
Bogotá D.C., Colombia
Tel 4152331

Todos los derechos reservados. Esta publicación no puede ser reproducida ni en su todo ni en sus partes, ni registrada en o transmitida por un sistema de recuperación de información, en ninguna forma ni por ningún medio sea mecánico, fotoquímica, electrónico, magnético, electro-óptico, por fotocopia o cualquier otro, sin el permiso previo de sus autores.

Nota de aceptación:

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Bogotá Enero 2012.

DEDICATORIA

Este trabajo es producto de todo el esfuerzo que hemos dedicado para formarnos como especialistas en la Gerencia de Recursos Humanos.

En primer lugar nos gustaría dedicarle esta tesis a Dios puesto que gracias a El, que nos colma de sabiduría, inteligencia, discernimiento y muchos valores más, nos fortaleció no solo como equipo, si no como personas.

Quienes tienen el mayor mérito en esta tesis, son nuestros padres, que nos brindaron apoyo y fortaleza en el desarrollo y transcurso de ésta, que nos han enseñado a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento, transmitiéndonos sus valores, principios y perseverancia ante la vida.

También dedicamos esta tesis a nuestro director de proyecto Dr. Uriel Eduardo Torres Castro por elegirnos para asesorar esta tesis. Su apoyo y confianza en nuestro trabajo y su capacidad para guiar nuestras ideas, ha sido un aporte invaluable, no solamente en el desarrollo de esta tesis, sino también en nuestra formación como investigadores.

AGRADECIMIENTOS

Ante todo agradecemos a Dios por permitirnos llegar hasta este punto de nuestras vidas, y poder culminar esta especialización, por darnos fuerza, paciencia y tranquilidad necesarias para superar los muchos obstáculos que se presentaron durante el desarrollo de este proyecto.

Gracias a nuestros padres por su cariño, comprensión y apoyo sin condiciones ni medida. Gracias por guiarnos sobre el camino de la educación.

Gracias a nuestro director de tesis el Dr. Uriel Eduardo Torres Castro por sus consejos, paciencia y opiniones que sirvieron para nuestra participación dentro del proyecto de investigación, quien nos orientó con sus mejores aportes académicos, su dedicación, logrando despertar en nosotros motivos de trabajo y de transformación humana.

Un agradecimiento muy especial, a la directora y propietaria del Colegio Santa Ana de Funza la señora MARTHA CONSUELO SALGADO FORERO, por habernos proporcionado valiosa información desinteresadamente.

Gracias a todos los profesores, que nos acompañaron en la especialización y siempre estuvieron compartiendo su conocimiento, enseñanzas y experiencias.

Y por último a la Universidad de Bogotá JORGE TADEO LOZANO, por su receptividad y apoyo, puesto que nos brindó conocimientos que nos ayudaron para el desarrollo de nuestro proyecto y la elaboración final, factor que nos permite una verdadera formación integral con capacidad para formular propuestas de innovación empresarial.

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LOS AUTORES PARA LA CONSULTA, LA REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL

COLEGIO SANTA ANA

CONTRIBUCIÓN ORGANIZACIONAL MODELO DE GESTIÓN HUMANA

TEXTO COMPLETO.

Bogotá, Febrero 13 de 2012.

Marque con una X

Tesis ____ Trabajo de Grado X

Señores

BIBLIOTECA GENERAL

Cuidad

Estimados Señores:

Nosotros, Martha Juliana Fonthecha, Juan Camilo González Marulanda y Arlet Johanna Piret Pinto, identificados con C.C. No. 52.984.358 de Bogotá, 3188.648 de Suesca Y 52.889.616 de Bogotá, autores del trabajo de grado titulado “Contribución Organizacional Modelo de Gestión Humana Colegio Santa Ana, presentado y aprobado en el año 2011 como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia en Recursos Humanos, autorizamos a la Biblioteca General para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios puedan consultar el contenido de este trabajo de grado en la página Web de la Facultad, de la Biblioteca General y en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano.
- Permita la consulta, la reproducción, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, ya sea en formato CDROM o digital desde Internet, Intranet, etc., y en general para cualquier formato conocido o por conocer.

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, “Los derechos morales sobre el trabajo son propiedad de los autores”, los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables.

Martha Juliana Fonthecha Salgado
C.C. 52.984.358 de Bogotá

Juan Camilo González Marulanda
C.C. 3188.648 Suesca

Arlet Johanna Piret Pinto
C.C. 52.889.616 de Bogotá.

RESUMEN

El proceso de innovación nace de la necesidad de mejorar el desempeño y la competitividad de las organizaciones, estos aspectos están generalmente relacionados con el comportamiento del factor humano, en consecuencia la búsqueda de métodos o modelos para superar este tipo de barreras constituye una necesidad.

Caso del Colegio Santa Ana de Funza que desde 1969 su fundadora y actualmente rectora decide hacer empresa y más aun seres humanos capaces y distintos que con ideas innovadoras y docentes que han cambiado de ser transmisores del conocimiento a facilitadores del proceso de aprendizaje, han alcanzado el reconocimiento en la región por su nivel académico y formación humana.

Su modelo educativo fundamenta dos énfasis el primero enfocado en el desarrollo moral y social y el segundo el intelectual buscando que el individuo aprenda más y mejor de lo que se le enseña, desarrollando conocimiento nuevo y curiosidad por el saber.

Aspectos que nos permiten tomar esta institución desde la perspectiva Interman diagnosticando y diseñando prácticas de gestión humana exitosas e innovadoras.

Palabras Claves: Colegio Santa Ana, Funza, Innovación, Competitividad, Prácticas de gestión Humana.

ABSTRACT

The innovation processes stem from the need to improve performance and competitiveness of organizations, these issues are generally related to human factor behavior, therefore the search for methods or models to overcome such barriers is a necessity.

Santa Ana College of Funza Case, since 1969, her founder and current president decides to do enterprise and capable human beings with more distinct innovative ideas, and teachers that changed from being transmitters of knowledge to facilitators of the learning process, reached the recognition in the region for its academic and human formation level.

The educational model are based on two emphases focused, first on moral and social development and second the intellectual, seeking that the person learn more and better than what is taught, developing new knowledge and curiosity for learning

Aspects that enable us to make this institution from the perspective of diagnosing and designing successful management practices and innovative human.

Keywords: College Santa Ana, Funza, Innovation, Competitiveness, Human Management Practices.

COLEGIO SANTA ANA

CONTRIBUCIÓN ORGANIZACIONAL MODELO DE GESTIÓN HUMANA

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	14
I.MARCO DE INVESTIGACIÓN	17
1. PROBLEMÁTICA E INTERROGANTE DE INVESTIGACIÓN	17
2.OBJETIVOS	18
2.1. Objetivo general	18
2.2.Objetivos específicos	18
3.JUSTIFICACIÓN	19
4.MARCO TEÓRICO	20
4.1.1 Procesos de Gestión Humana.	20
4.1.2 Políticas de Gestión Humana.....	21
4.1.3 Políticas de Recursos Humanos	22
4.2 Importancia de la Gestión de Recursos Humanos.....	24
4.3. Administración del desempeño.....	25
4.3.1. ¿ Qué procesos afectan considerablemente la administración del desempeño?.	25
4.3.2. Reclutamiento	26
4.3.3. Capacitación.....	26
4.3.4. Evaluación.....	27
4.3.5. Remuneración	27
4.4. Modelo Innovador en la Gestión de Recursos Humanos.....	27
4.4.1. Modelo de las 10R	28

COLEGIO SANTA ANA

CONTRIBUCIÓN ORGANIZACIONAL MODELO DE GESTIÓN HUMANA

5.METODOLOGIA	30
5.1 Fuentes de Información	30
5.1.1Fuentes Primarias.....	30
5.1.2Fuentes Secundarias.....	31
5.2 Herramientas	32
5.2.1 Actividades	32
II.ANÁLISIS DE CASO	32
1. Contextualización del colegio	32
2. Contextualización del sector.	43
3. Diagnóstico	47
4. Propuesta	52
CONCLUSIONES	55
REFERENCIAS	56
ANEXOS	57

Tabla de Ilustraciones

Ilustración 1 Políticas de Recursos Humanos	22
Ilustración 2 Modelo de las 10R	28
Ilustración 3 Estructura Organizacional	37
Ilustración 4 Localización Geografica	38
Ilustración 5 Sede grado sexto, séptimo y octavo	41
Ilustración 6 Oficinas Colegio Santa Ana Funza	41
Ilustración 7 Campo deportivo	42
Ilustración 8 Sedes Segundo, tercero, noveno, decimo y once	42
Ilustración 9 Modelo de las 5R	53

Tabla de Graficas

Tabla 1 Procesos de Gestión Humana Chiavenato.....	20
Tabla 2 Entrevista, Fuente: Creación Propia.....	31
Tabla 3 Observación, fuente: Creación Propia.....	31
Tabla 4 Guía de Actividades Salida de Campo, fuente: creación propia	32
Tabla 5 Evolución Historia Colegio Santa Ana Funza	33
Tabla 6 Niveles Académicos con jornadas	33
Tabla 7 Listado de Colegios Sector Oficial en Funza.....	39
Tabla 8 Listado de Colegios del Sector Privado en Funza.....	40
Tabla 9 Plan de Desarrollo Municipal de Funza Ciudad Eficiente	44
Tabla 10 Colegios Representativos (oficial y privado) en Funza	46

INTRODUCCIÓN

La educación es un elemento fundamental para el desarrollo óptimo de los individuos, de las comunidades y de los países.

En Colombia la educación ha presentado problemática pues se ha entendido como una obligación como el simple hecho de dar cobertura a toda la población nacional en los niveles básica y medio, sin importar la calidad como un elemento esencial de todo proceso educativo.

Uno de los grandes problemas que se presenta principalmente en los colegios públicos es que no se les da importancia a la formación espiritual del ser humano. Si bien este problema no sólo depende de la escuela, ya que la familia es el principal formador ético y crítico del niño, es necesario ver que ante la imposibilidad de muchos padres para ofrecer esto, corresponde al colegio llenar ese vacío familiar.

Otro problema se da en que algunos colegios públicos buenos, están muy limitados por sus cupos y generalmente no cubren la demanda, en este momento los padres se ven obligados a buscar un colegio privado para sus hijos en busca de calidad, pero muy pocos lo logran, debido a que la mayor parte de la población no puede acceder a estas instituciones por sus altos costos.

Por otro lado se ve la falta de apoyo del estado hacia el docente que, por razones de presupuesto, y falta de estímulo, no se esfuerza por ofrecer más allá de lo que dice el libro y obliga la ley, por temor a procesos disciplinarios esto sucede aunque el docente tenga muy buenas ideas prefiere no utilizarlas por temor a perder su puesto.

COLEGIO SANTA ANA CONTRIBUCIÓN ORGANIZACIONAL MODELO DE GESTIÓN HUMANA

Los Colegios Privados de educación pre-escolar, básica, media o superior persiguen diferentes objetivos a las escuelas públicas y sobre todo buscan otorgar un servicio educativo de mayor calidad para la futura vida profesional, ya que de ello depende su éxito y reconocimiento en la comunidad.

Para esto y de acuerdo a su presupuesto tienen una estructura administrativa más independiente, a diferencia de los colegios públicos lo que les permite brindar una diversidad de alternativas académicas.

Una de las razones más importantes sino es que es la principal, por la cual los padres de familia eligen la educación privada es el método educativo aplicado por el colegio pues son la pauta que definen la calidad de enseñanza de sus hijos y a la vez porque hay una constante retroalimentación por parte del maestro con los padres de familia sobre el desempeño del alumno.

Es por esto que el Colegio Santa Ana de Funza según su proyecto educativo institucional motiva, mantiene y estimula la generación de conocimiento, desarrollándolo y orientándolo hacia los estudiantes, docentes y la comunidad, bajo un enfoque constructivista de la sociedad para el futuro, y donde su pilar fundamental está enfocado en los docentes que han cambiado de ser transmisores del conocimiento, a facilitadores del proceso de aprendizaje y tienen mucha más autonomía tanto a nivel de cátedra como investigativo.

Definitivamente elegir un colegio no es cosa simple. Son varios los elementos a considerar y siempre se debe tener en cuenta que la educación es una inversión y no un gasto. Por consiguiente los colegios deberían responder al interrogante de investigación ¿Cómo desde el recurso humano podemos contribuir en el desempeño organizacional? Que con las debidas

COLEGIO SANTA ANA CONTRIBUCIÓN ORGANIZACIONAL MODELO DE GESTIÓN HUMANA

credenciales, representarán una oportunidad de formación para los niños y que los convertirá en seres humanos capaces y distintos.

Este estudio de caso está compuesto por tres componentes básicos de investigación; el primero en donde se expone el **marco de investigación**, el cual presenta la problemática partiendo de una necesidad, un objetivo general, unos objetivos específicos, reforzado en un marco teórico sustentado y en la utilización de herramientas de recolección de información.

El segundo corresponde al **análisis del caso** en donde una vez interpretada la información, se realiza una contextualización de Colegio Santa Ana, otra contextualización del sector de área de influencia, un diagnóstico y posteriormente la propuesta de implementación de un modelo de gestión humana que apunte al interrogante de investigación.

Y por último se encuentra las **conclusiones** en las cuales hay una precisión global de los resultados del trabajo y en donde se sintetiza lo anteriormente expuesto de modo que se destacan los aspectos más importantes.

Y para finalizar se destaca la labor del la fundadora y actual rectora que con su equipo de docentes han logrado posicionar el Colegio Santa Ana como el segundo mejor colegio de Funza de carácter privado, que con herramienta de innovación y otro tipo de actividades se distinguen y han marcado la diferencia en cuando a educación y nivel de desempeño.

I. MARCO DE INVESTIGACIÓN

1. PROBLEMÁTICA E INTERROGANTE DE INVESTIGACIÓN

El proceso de innovación nace de la necesidad de mejorar el desempeño y la competitividad de las organizaciones, estos aspectos están generalmente relacionados con el comportamiento del factor humano, en consecuencia la búsqueda de métodos o modelos para superar este tipo de barreras constituye una necesidad.

La innovación de estrategias relacionadas con el factor humano y el desempeño de las organizaciones integran diferentes aspectos en la identificación de un método para cubrir las deficiencias en la gestión del talento y facilitar así a la organización la adopción de prácticas efectivas que conduzcan hacia el logro de sus propósitos estratégicos.

Un ejemplo de ello es el modelo administrativo del Colegio Santa Ana que después de 43 años de permanencia ve la necesidad no solo de permanecer en el mercado sino también de innovar a través de la implementación de un modelo de gestión humana que contribuya a fortalecer la concepción e importancia del empleado y del estudiante, en una perspectiva de integridad y bienestar, dentro del sistema educativo, pues en la actualidad no cuenta con un sistema integrado que le permita seleccionar, formar, evaluar, remunerar y auditar el recursos humano.

Con la implementación de un modelo de gestión humana se desea identificar los factores críticos del área administrativa, que permitan mejorar el posicionamiento y desempeño del Colegio Santa Ana dentro de su sector. La propuesta va orientada a la implantación de un nuevo sistema de

COLEGIO SANTA ANA **CONTRIBUCIÓN ORGANIZACIONAL MODELO DE GESTIÓN HUMANA**

aprendizaje y desarrollo organizacional en la institución, teniendo como bases procesos, políticas, y programas a desarrollar para la implementación de este modelo.

Lo anterior conduce al planteamiento del siguiente interrogante de investigación: ¿Como un modelo de gestión humana contribuye en el desempeño organizacional?

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Analizar el modelo de gestión humana del Colegio Santa Ana como fuente de desempeño organizacional.

2.2. Objetivos específicos

- Evaluar el modelo de gestión humana que implementa el Colegio Santa Ana.
- Formular una propuesta de Modelo de Gestión Humana que contribuya al desempeño organizacional.

3. JUSTIFICACIÓN

Este proyecto de investigación surgió por la necesidad y la importancia de implementar un modelo de gestión humana que apunte el desempeño el cual es fundamental para las organizaciones, en nuestro caso investigando una institución educativa observamos que es necesaria ya que educación va evolucionando y por ende va innovando en el transcurrir de los días, estos cambios son notorios dentro de nuestra sociedad, nuestra cultura, y nuestra política de vida donde las organizaciones se ven enfrentadas a buscar el mejor capital humano.

La educación de hoy busca explotar todas las habilidades y destrezas que tiene los estudiantes con un desarrollo integral haciéndolos más competitivos y productivos siendo así útiles para la sociedad, teniendo así mejores oportunidades para alcanzar una mejor calidad de vida.

En este mundo cambiante nuestros jóvenes están expuestos a nuevos temas y a nuevas cosas que son asequibles y prácticas, por eso la educación debe ir a la par con metodologías de innovación las cuales sean efectivas y llamativas.

Con la creación del modelo de gestión humana, se desea identificar los factores críticos del área del talento humano, a través del planteamiento de indicadores que permitan mejorar el posicionamiento y desempeño del Colegio Santa Ana dentro de su sector. La propuesta va orientada a la implantación de un nuevo sistema de aprendizaje y desarrollo organizacional en la institución, teniendo definido cada uno de los cargos que conforman el colegio, desarrollando competencias que permitan el buen desarrollo y desempeño de sus integrantes.

4. MARCO TEÓRICO

4.1 Modelos Teóricos de Gestión Humana.

La gestión humana es una pieza clave hacia el rendimiento y el éxito en cualquier organización y aún más en el sector educativo donde se plantan las semillas para crear personas talentosas e innovadoras. Según Chiavenato (2000) “La gestión del talento Humano ha sido la responsable de la excelencia de las organizaciones exitosas y del aporte del capital intelectual que simboliza, más que todo, la importancia del factor humano en plena era de la información”.(p 161)

4.1.1 Procesos de Gestión Humana.

La gestión del talento humano es una de las áreas que ha experimentado más cambios y transformaciones a la moderna gestión del talento humano, caracterizada por 5 procesos básico que proporcionan condiciones adecuadas a su fuerza laboral.

Tabla 1 Procesos de Gestión Humana Chiavenato

PROVISIÓN	APLICACIÓN	MANTENIMIENTO	DESARROLLO	SEGUIMIENTO
Quien irá a trabajar en la organización	Que harán las personas en la organización	Como mantener a las personas que trabajando en la organización	Como preparar y desarrollar a las personas en la organización	Como saber quiénes son y que hacen las personas
<ul style="list-style-type: none"> • Investigación de mercado • Reclutamiento • Selección 	<ul style="list-style-type: none"> • Programa de integración • Diseño de puesto • Evaluación del desempeño 	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración • Beneficios sociales • Higiene y seguridad 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Desarrollo organizacional 	<ul style="list-style-type: none"> • Controles y auditorias de personal

COLEGIO SANTA ANA

CONTRIBUCIÓN ORGANIZACIONAL MODELO DE GESTIÓN HUMANA

Procesos de Gestión Humana, CHIAVENATO, Idalberto, (2004), Administración de Recursos Humanos, EditMcgrawWill, proceso global, pag 163

Procesos íntimamente interrelacionados que por su interacción todo cambio en uno de ellos afecta otro.

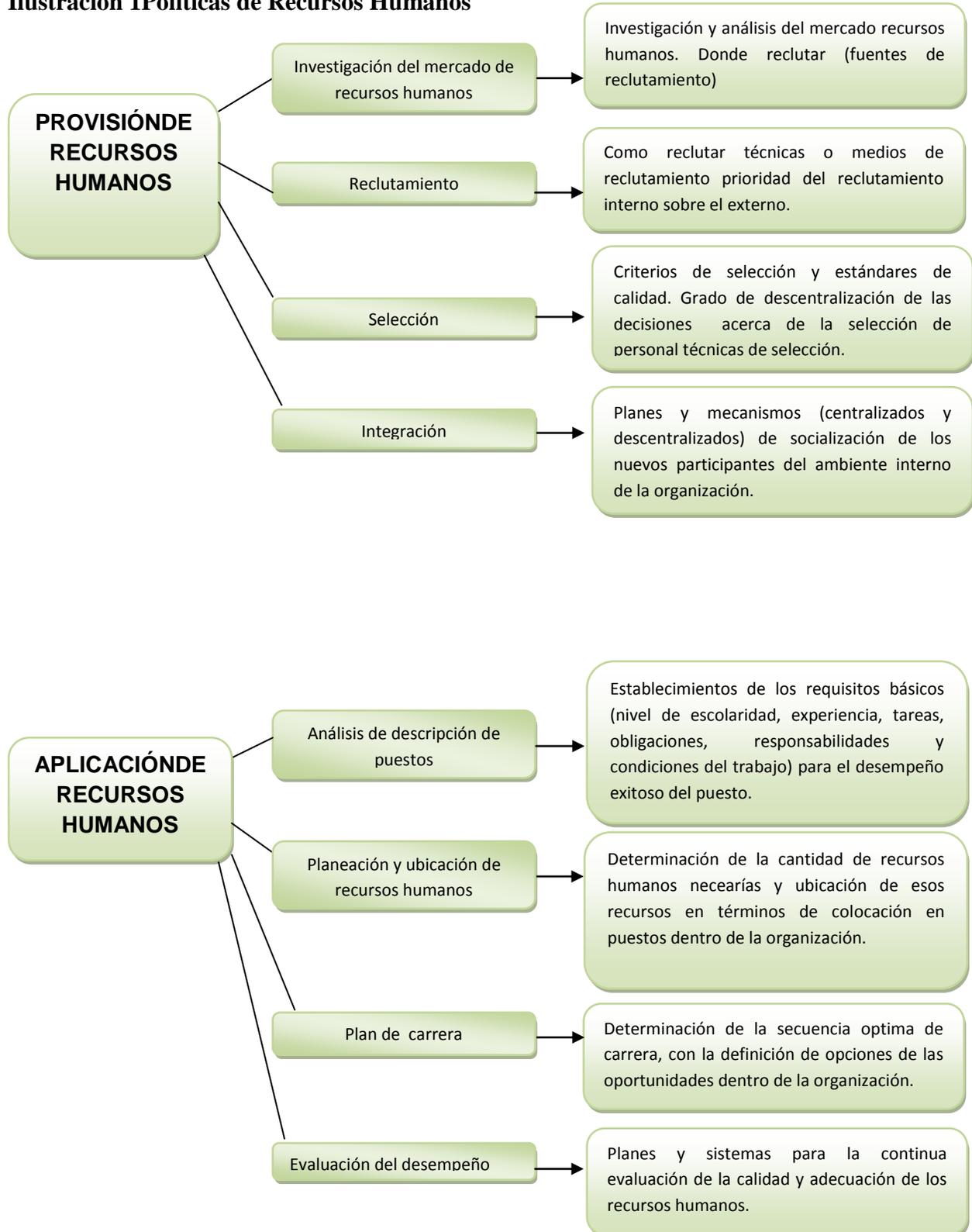
4.1.2 Políticas de Gestión Humana

Este mismo autor establece políticas que constituyen una orientación de tipo administrativa para dirigir funciones y asegurar que estas se desempeñen de acuerdo con los objetivos deseados.

Según Chiavenato (2000) “Las políticas de recursos humanos se refieren a la manera como las organizaciones aspiran a trabajar con sus miembros para alcanzar por intermedio de ellos los objetivos organizacionales, a la vez que cada uno logro sus objetivos individuales” (p.163)

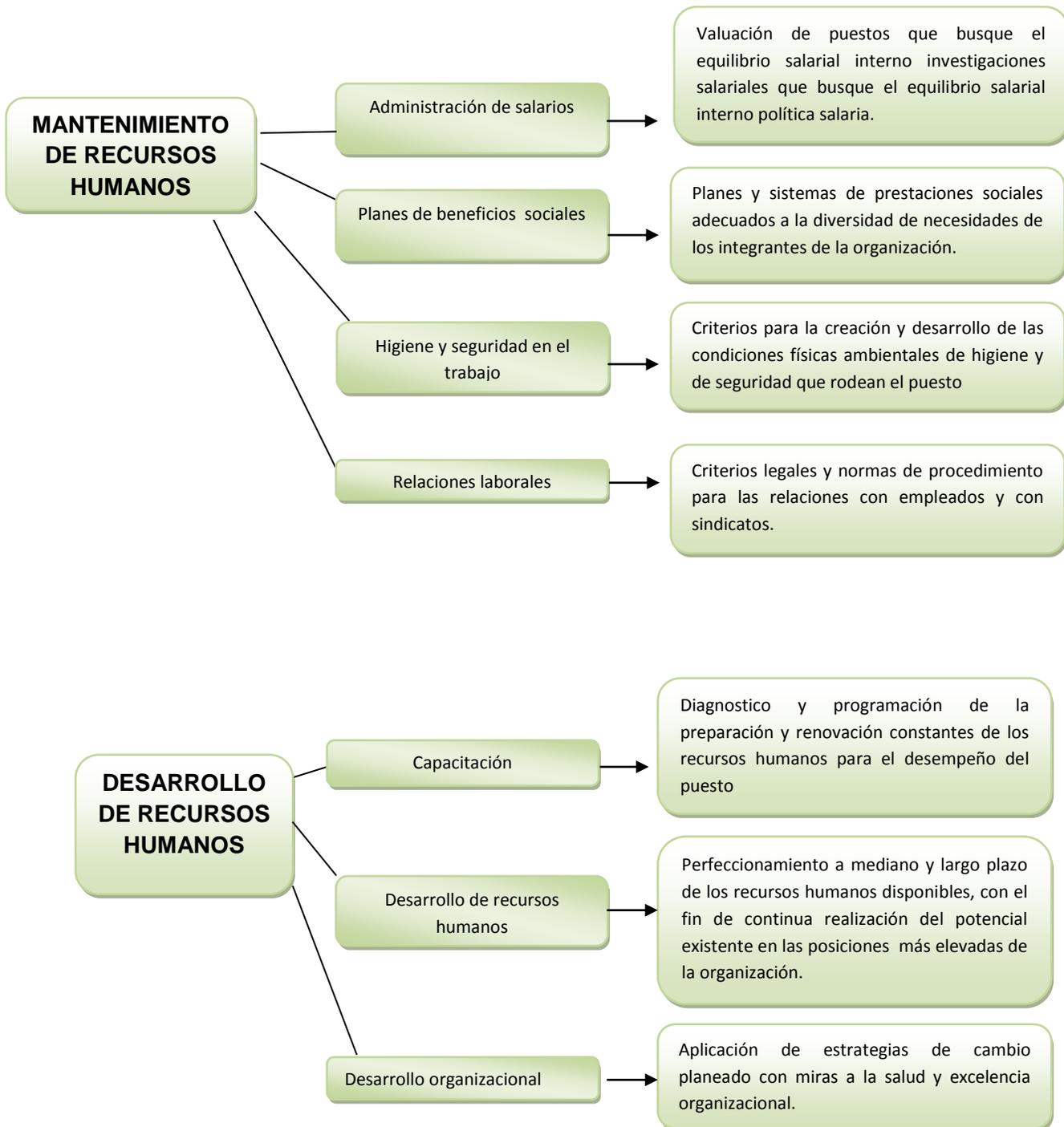
Cada organización desarrolla la política de recursos humanos más adecuada a su filosofía, cultura organización y sus necesidades, pues constituyen una orientación administrativa para evitar que las personas desempeñen funciones indeseables o pongan en riesgo el éxito de sus funciones específicas.

Ilustración 1 Políticas de Recursos Humanos



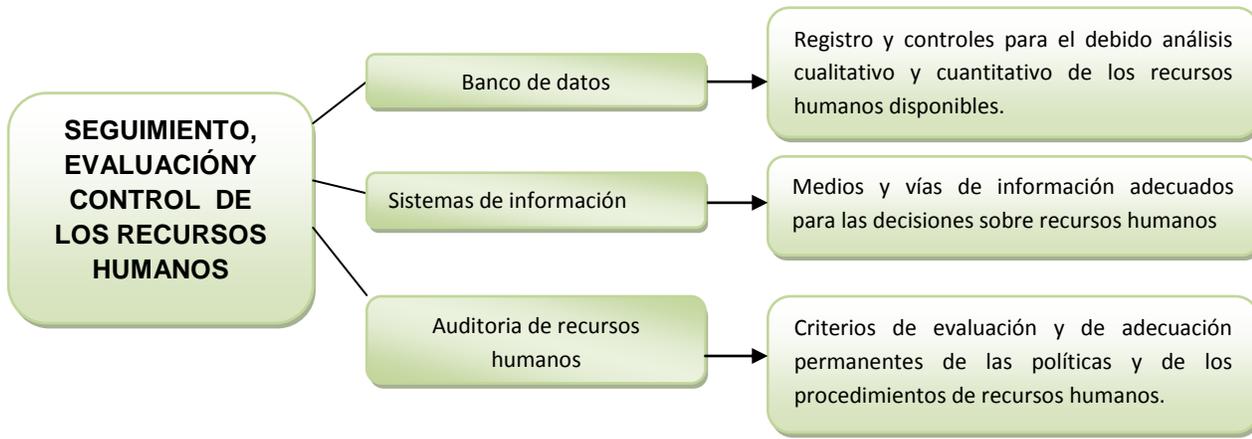
COLEGIO SANTA ANA

CONTRIBUCIÓN ORGANIZACIONAL MODELO DE GESTIÓN HUMANA



COLEGIO SANTA ANA

CONTRIBUCIÓN ORGANIZACIONAL MODELO DE GESTIÓN HUMANA



Políticas de Recursos Humanos, Administración de recursos humanos, capítulo 4, página 166.

4.2 Importancia de la Gestión de Recursos Humanos.

Teniendo como base estas políticas y la gran competitividad del entorno actual la rápida evolución de la mano de obra, la diversidad de la fuerza laboral, el equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar, se determina la necesidad de un departamento de recursos humanos capaz de hacer frente a dificultades con empuje y dinamismo, dando respuesta a los cambios experimentados de la sociedad en general y del mundo laboral en particular.

A esto se añade el reconocimiento de que a través de la gestión de recursos humanos se puede influir de manera determinante en los objetivos de la organización.

Simon L. Doran (2003) nos presenta “ 6 aspectos claves que han influido en la creciente importancia de la gestión de recursos humanos: 1) aumento en la competitividad y por lo tanto la

COLEGIO SANTA ANA CONTRIBUCIÓN ORGANIZACIONAL MODELO DE GESTIÓN HUMANA

necesidad de ser competitivo; 2) los costes y ventajas relacionadas con el uso de los recursos humanos; 3) la crisis de productividad; 4) el aumento del ritmo y la complejidad de los cambios sociales, culturales, normativos, demográficos y educacionales; 5) los síntomas en las alteraciones en el funcionamiento de los lugares de trabajo y 6) las tendencias para las próximas décadas” (p. 10)

4.3. Administración del desempeño.

Aspectos claves que determinan la necesidad invaluable de la existencia de un área de recursos humanos dentro de una organización, y aun más desarrollada a través de un sistema de administración de desempeño que oriente hacia las metas y encamine al aseguramiento de que los procesos organizacionales se realicen oportunamente para maximizar la productividad de los empleados, de los equipos y, en última instancia, de la organización.

4.3.1. ¿ Qué procesos afectan considerablemente la administración del desempeño?.

Para R. Wayne Mondy (2010) “ Cada función de recursos humanos contribuye a la administración de desempeño, el reclutamiento, la capacitación, la evaluación y la recompensa tiene un papel significativo en el proceso, pues están integrados y vinculados con el propósito de una eficacia organizacional continua. (p. 238).

En la realidad, si es necesario mejorar las habilidades de un empleado se requiere de capacitación, la capacitación tiene un vínculo directo con el logro de la eficacia organizacional, además la remuneración y el desempeño están directamente relacionados con los logros de las

COLEGIO SANTA ANA CONTRIBUCIÓN ORGANIZACIONAL MODELO DE GESTIÓN HUMANA

metas organizacionales, los empleados que mejor logren la parte que les corresponde de las metas organizacionales reciben una mejor recompensa.

Sin olvidar que todas las áreas funcionales de la administración de recursos humanos están sumamente interrelacionadas, la gerencia debe reconocer que las decisiones de ciertas áreas afectan otras áreas, por ejemplo al hacer énfasis en el reclutamiento de candidatos pero al descuidarse la remuneración, se está desperdiciando tiempo, esfuerzo y dinero, pues siempre se estará contratando y capacitando nuevos empleados tan solo para contemplar su salida pues ellos estarán en busca de los sueldos más altos que ofrece la competencia.

4.3.2. Reclutamiento

R. Wayne Mondy (2010) “El reclutamiento es el proceso para atraer a los individuos de manera oportuna, en cantidades suficientes y con las cualidades apropiadas de manera que presenten su solicitud para ocupar los puestos disponibles en una organización (p. 128).

4.3.3. Capacitación

Mondy (2010) considera que la Capacitación y Desarrollo (C y D) constituyen la parte central de un esfuerzo continuo diseñado para mejorar la competencia de los empleados y el desempeño organizacional....

.....La capacitación brinda a los aprendices el conocimiento y las habilidades necesarios para desempeñar sus trabajos actuales. Por otra parte el desarrollo implica un aprendizaje que va más allá del trabajo actual y tiene un enfoque a largo plazo (p.198).

COLEGIO SANTA ANA CONTRIBUCIÓN ORGANIZACIONAL MODELO DE GESTIÓN HUMANA

Teniendo en cuenta lo anterior podemos decir que la capacitación o aprendizaje individual genera un aprendizaje organizativo el cual permite aumentar las capacidades de una

Organización y hacer frente mejor a las situaciones cada vez más complejas que se generan en las empresas.

4.3.4. Evaluación

Desde el punto de vista de evaluación de rendimiento esta debe buscar la estimulación y motivación individual dejando que el individuo tome parte activa del proceso. Según R. Wayne Mondy (2010) “la evaluación del desempeño es un sistema formal de revisión y evaluación sobre la manera en que un individuo o un grupo ejecutan las tareas” (p.239).

4.3.5. Remuneración

En cuanto a la remuneración se encuentra la tendencia a individualizar cada vez más los programas de salarios de forma que se corresponda con la necesidad de cada trabajador. Simón L. Dolan (2003) considera que “Los gestores de recursos humanos generalmente argumentan que un plan de salarios sólido debería establecer claramente la relación entre el esfuerzo, explicitas posibles para no generar tensiones”(p. 260).

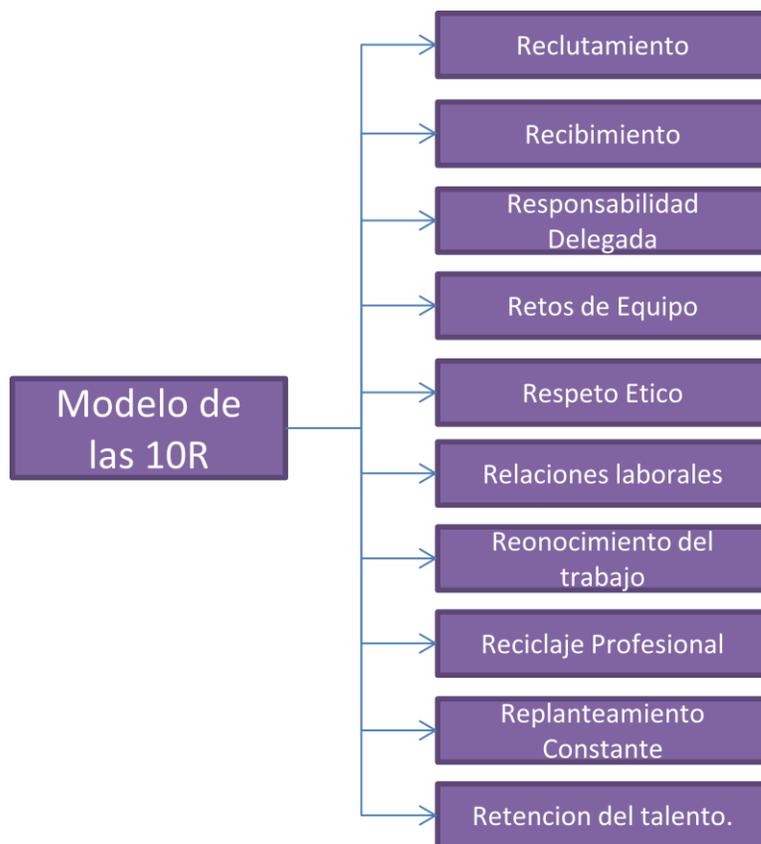
4.4. Modelo Innovador en la Gestión de Recursos Humanos.

Procesos que ligados a una administración de desempeño son fuente de innovación, y de factor diferenciador en cuanto a competitividad en el mercado, buscando idear soluciones nuevas y diferentes dirigidas a resolver problemas o situaciones que se presenten en el trabajo rutinario, con el fin de agregar valor a la organización.

CONTRIBUCIÓN ORGANIZACIONAL MODELO DE GESTIÓN HUMANA

4.4.1. Modelo de las 10R

Al igual que el método de mejora japonés de las 5 S, que el método de mejora de procesos orientado al cliente Seis Sigma y otros enfocados en sistemas productivos, en la gestión de recursos humanos, Baguer expone su método de dirección de personas, las 10 Erres (10R) el comprende el proceso o recorrido completo que debe seguir una organización en la dirección de personas, desde el reclutamiento del talento hasta su retención.

Ilustración 2 Modelo de las 10R

Banger implementa cada R en la Organización como parte innovadora dentro del modelo de gestión Humana.

COLEGIO SANTA ANA

CONTRIBUCIÓN ORGANIZACIONAL MODELO DE GESTIÓN HUMANA

La primera R, **Reclutamiento** apunta a los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal, inversión más grande en la organización.

La segunda R, **Recibimiento**, comprende la acogida del empleado y su ubicación en el puesto de trabajo, es decir entrenamiento e inducción.

La tercera R, **Responsabilidad Delegada**, entrega de autonomía al empleado para que ponga todo su talento sin coacciones.

La cuarta R, **Retos de Equipo**, comprende la forma de trabajar en equipo y el procedimiento para la toma de decisiones.

La quinta R, **Respeto ético**, trata del comportamiento ético tanto de la organización como el empleado.

La Sexta R, **Relaciones Laborales**, apunta a un ambiente agradable de trabajo.

La Séptima R, **Reconocimiento del trabajo**, apunta a factores motivacionales.

La octava R, **Reciclaje profesional**, apuntando al desarrollo de carrera profesional y la actualización del capital humano.

La novena R, **Replanteamiento**, de la organización por hacer bien y mejor las cosas.

La Decima R, **Retención del Talento**, fidelizar a las personas que mas añaden valor a la organización.

COLEGIO SANTA ANA

CONTRIBUCIÓN ORGANIZACIONAL MODELO DE GESTIÓN HUMANA

Banguer (2009) en su obra reconoce que” las 10R constituyen el recorrido a seguir en la práctica por un empleado en cualquier organización con el objeto de elegir para cada puesto a la persona que se precisa, que el empleado trabaje con libertad, con retos, desarrollando su creatividad en un ambiente laboral propicio, reconociéndosele su trabajo y reciclándose constantemente”(p. 20)

5. METODOLOGIA

La metodología utilizada en este trabajo es el estudio de caso, que según Yin (1993) no tiene especificidad pudiendo ser utilizado en cualquier disciplina para dar respuesta a preguntas de la investigación para las que se use.

5.1 Fuentes de Información

5.1.1 Fuentes Primarias

El desarrollo de la investigación se fundamenta en la recolección de información directa es decir la de primera mano obtenida por los investigadores, para lo cual se utilizó.

Entrevista

Información obtenida a través de preguntas directamente al objeto de estudio.

Tabla 2 Entrevista, Fuente: Creación Propia

Tipo	Dónde	Cómo	Quién
Entrevista estructurada conversacional	Instalaciones colegio Santa Ana en Funza	Formulando preguntas directas e indirectas por medio del uso de la guía	A personal Administrativo, Cuerpo docente y alumnos.

Observación

Información a partir de la observación de personas, acciones y situaciones pertinentes, con enfoque natural y no estructurada.

Tabla 3 Observación, fuente: Creación Propia

Tipo	Dónde	Cómo	Quién
Observación de los participantes	Instalaciones colegio Santa Ana en Funza (rectoría, sala de profesores y salones) Instalaciones colegio Santa Ana en Funza	Observando e involucrándose dentro de las actividades del objeto de estudio.	Al personal administrativo, docentes y estudiantes

5.1.2 Fuentes Secundarias

Las principales fuentes secundarias utilizadas para esta investigación fueron Libros, artículos e internet.

COLEGIO SANTA ANA

CONTRIBUCIÓN ORGANIZACIONAL MODELO DE GESTIÓN HUMANA

5.2 Herramientas

5.2.1 Actividades

A continuación se relacionan la guía de actividades en las salidas de campo.

Tabla 4 Guía de Actividades Salida de Campo, fuente: creación propia

SALIDA DE CAMPO	OBJETIVO	INSTRUMENTOS
Primera	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento del Colegio. • Identificación de los factores claves de estudio. • Aplicación de Entrevista 	Entrevista a Rector, Directora, cuerpo docente y alumnos.
Segunda	<ul style="list-style-type: none"> • Ampliación de Información a través de otro tipo de instrumento, Formato de Diagnóstico Organizacional. • Registro de los puntos claves de la observación. • Revisión documental. 	Observación total al objeto de estudio, personal administrativo, docente y estudiantes.

II. ANÁLISIS DE CASO

1. Contextualización del colegio

Historia

El Colegio Santa Ana fue fundado en el año de 1969 por la señora Martha Consuelo Salgado Forero, en el barrio México (Finca Villa Constanza) en el municipio de Funza, Cundinamarca. La fundadora tomó el nombre de Ana en homenaje a su señora madre Anita forero. Luego de 41 años de fundación continúa al frente del establecimiento con la misión de la educación y consecuente con la formación, buscando la continuidad en el proceso educativo de

COLEGIO SANTA ANA

CONTRIBUCIÓN ORGANIZACIONAL MODELO DE GESTIÓN HUMANA

los niños, fundamentados en los principios cristianos y desarrollo intelectual, psicológico, social y físico.

Tabla 5 Evolución Historia Colegio Santa Ana Funza

AÑO	GRADOS HABILITADOS	SEDE	DIRECCIÓN
1970	Oficinas	1	Av. 12 No. 16-15
1973	Edificio grado sexto, séptimo y octavo		Calle 16 No 12-12
1980	Segundo tercero decimo once.	2	Calle 16 No. 12-37
2000	Patio y Biblioteca	3	Calle 16 No. 12-54
1977	Transición	4	Calle 16 No. 12-21
2002	Kínder y primero	5	Calle 16 No. 12-50
2005	Campo Deportivo	6	Av. 12 No 16-52

El Colegio Santa Ana posee varias jornadas académicas que le permite brindar la estructura y espacio necesario de acuerdo a las necesidades, estas jornadas son:

Tabla 6 Niveles Académicos con jornadas

NIVEL	HORARIO
Preescolar	8:00AM a 1:30 PM
Primero de Básica Primaria	8:00 AM a 1:30PM
Segundo a quinto grado básica primaria	6:00 AM a 11:30 AM
Básica Secundaria (Sexto, séptimo, octavo, noveno)	11:30 AM a 6:00 PM
Media Académica (decimo y once)	7:30 AM a 2:30 PM

Misión.

El Colegio Santa Ana, brinda una formación integral, creando conciencia en los educandos, a partir de su entorno familiar, en valores humanos, cristiano católicos y en el liderazgo a través del conocimiento, para la transformación y el mejoramiento de la calidad de vida de nuestra comunidad.

Visión.

Queremos una institución líder en la formación en valores, capaz de aportar seres humanos comprometidos con el desarrollo y el cambio hacia la excelencia de nuestra sociedad.

Filosofía

El colegio santa Ana es una institución de carácter privado. Su finalidad es contribuir a la formación integral del niño y la familia para construir una sociedad mejor, destacando los valores del niño.

La filosofía de nuestro colegio santa Ana es: luz virtud y ciencia.

LUZ: con la ayuda de Dios y nuestra patrona Santa Ana, mostramos los docentes y los estudiantes, los senderos más apropiados para la comunidad educativa marchen por los caminos de la paz y el amor.

VIRTUD: valores morales, cívicos y sociales que los docentes desarrollamos con los estudiantes.

CIENCIA: la interpretación de los valores que los docentes realizamos a través de las diferentes actividades, el colegio sigue diseños trazados del ministerio de educación nacional.

COLEGIO SANTA ANA

CONTRIBUCIÓN ORGANIZACIONAL MODELO DE GESTIÓN HUMANA

La institución proporciona al estudiante elementos que le permitan su propia proyección, la de su familia y la de su entorno.

Objetivo General del P.E.I.

Desarrollar el PEI hacia la formación integral, humana y capacitación laboral de los estudiantes, implicando a la comunidad educativa en un proceso permanente de participación, que busque el mejoramiento de la calidad de vida de todos los estamentos respondiendo a las necesidades del entorno.

Aportar elementos teóricos y prácticos que hagan posible una experiencia educativa significativa que contribuya a la construcción de la identidad cultural, local, regional y nacional.

Crear y poner en práctica un proyecto común que nos identifique como institución que promueve el comportamiento ético, la honradez, la transparencia, la equidad, el respeto por la diferencia, la tolerancia, la solidaridad y la justicia social.

Valores Institucionales.

- Amor
- Solidaridad
- Respeto
- Tolerancia
- Responsabilidad
- Perseverancia
- Amistad

Principios del P.E.I.

Principios que regulan, orientan y promueven la vida de la comunidad educativa. Esto significa que los estamentos de la comunidad educativa, todos en conjunto e individualmente propiciarán la formación integral, proyectando **principios y valores** para lograr cambios tanto individuales como grupales.

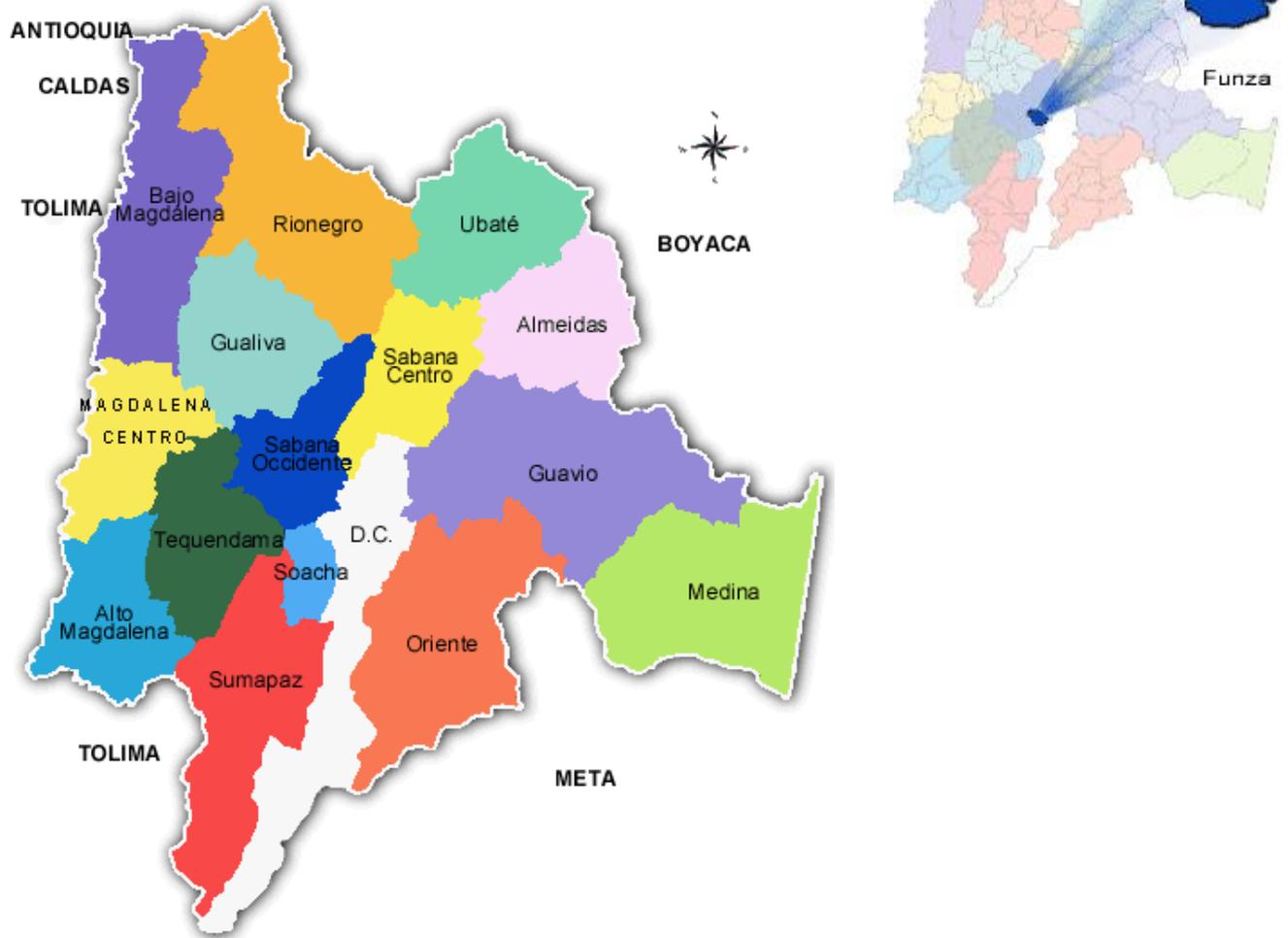
- **Principios fundamentales:** Jurídicamente, las leyes y normas mencionadas dan a la Institución una solidez suficiente para dictaminar los siguientes principios Institucionales.
- **Principios Pedagógicos:** El quehacer educativo muestra el camino hacia la verdad que exige.
- **Principios Antropológicos:** La Educación cultiva y desarrolla las potencialidades del ser humano a partir de la inteligencia, la voluntad y la acción, logrando la originalidad para el desarrollo de su autonomía y libertad.
- **Principios Sociológicos:** Las características que hacen al hombre sociable por naturaleza, la educación lo debe acompañar para que construyen en sociedad su historia, sea crítico frente a su cultura y conviva activamente en la sociedad donde le corresponda.
- **Principios administrativos:** la acción educativa debe ser liderada, dirigida y gerenciada, armonizando todo lo planificado, incluyendo los proyectos educativos.

Ilustración 3 Estructura Organizacional



El colegio Santa Ana se encuentra ubicado en el municipio de Funza Cundinamarca ubicado en la sabana de occidente, a 15 kilómetros de Bogotá la capital, limita con los municipios de Mosquera, Madrid y cota.

Ilustración 4 Localización Geográfica



<http://www.cundinamarca.gov.co/cundinamarca/municipios.asp>

COLEGIO SANTA ANA

CONTRIBUCIÓN ORGANIZACIONAL MODELO DE GESTIÓN HUMANA

Extensión

Funza fue fundada hace 472 años se encuentra ubicado en la provincia de sabana de Occidente a 15 Km. De la ciudad de Bogotá. Tiene una extensión urbana de 4 kms² y una extensión rural de 66 kms², para un total de 70 kms².

Sector educativo oficial y privado.

Tabla 7 Listado de Colegios Sector Oficial en Funza

	COLEGIOS SECTOR OFICIAL	No de Alumnos
1	UND EDUCATIVA MUNICIPAL-MIGUEL ANTONIO CARO	5482
2	COLEGIO DEPARTAMENTAL DEL FUNZA	949
3	IED TÉCNICO AGROPECUARIO SAN RAMÓN	688
4	CONC URB MIGUEL ANTONIO CARO	536
5	FUNDACIÓN ESC. SAN ANDRÉS	296
6	CONC URB EL HATO	223
7	CONC URB SERREZUELITA	204
8	CONC URB SAMARKANDA	203
9	CONC URB POLI CARPA SALA ARRIETA	199
10	CONC URB MARIA INMACULADA	195
11	CONC URB MÉXICO	188
12	CONC URB BELLISCA	155
13	CONC URB SAN JOSÉ	155
14	ESCUELA RURAL LA TEBAIDA	152
15	CONC URB RICARDO DUQUE	151
16	ESCUELA RURAL EL CERRITO	135
17	JARDÍN DEPARTAMENTAL DE FUNZA	78

COLEGIO SANTA ANA

CONTRIBUCIÓN ORGANIZACIONAL MODELO DE GESTIÓN HUMANA

Tabla 8 Listado de Colegios del Sector Privado en Funza

	COLEGIOS SECTOR PRIVADO	No de Alumnos
1	COL SANTA ANA	1200
2	COL MIL CORONEL JUAN JOSE RONDON	957
3	COL NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO	721
4	COLEGIO INGLES NUEVA INGLATERRA	679
5	COL. DIV. SAN JUAN BOSCO DE FUNZA	626
6	COL PARROQUIAL SANTIAGO APÓSTOL	618
7	COL COOP COMUNAL TECNICO COMERCIAL DE FUNZA	560
8	LICEO CAMPESTRE LOS NOGALES	510
9	COLEGIO CRISTIANO INTEGRAL	375
10	LICEO TECNICO COMERCIAL ALONSO DE OJEDA	350
11	GIMNASIO CRISTIANO DE CUNDINAMARCA	304
12	MANUEL BRICENO JAUREGUI	296
13	INSTITUTO DE ENSEÑANZA PERSONALIZADA. IDEP	241
14	LICEO SANTA ISABEL	238
15	COL TECNICO IND. OLIVA CAICEDO	234
16	GIMNASIO AMERICANO	204
17	GIMNASIO GREEN HILLS	204
18	LICEO INFANTIL MUNDO CREATIVO	189
19	COL. DE FORMACIÓN INTEGRAL SEMBRADORES DE PAZ	163
20	COLEGIO CENTRO DE INSTRUCCIÓN SISTEMATIZADA	135
21	COLEGIO CENTRO DE INSTRUCCIÓN SISTEMATIZADA ceis	118
22	LICEO SAN NICOLÁS	99
23	LICEO MODERNO DE FUNZA	79
24	INST-PEDAGOGICO DE INTE-LORENZO FILHO	68
25	LICEO PSICOPEDAGÓGICO. MANANTIAL DEL SABER	67
26	LICEO SANTA MARTA	50

COLEGIO SANTA ANA
CONTRIBUCIÓN ORGANIZACIONAL MODELO DE GESTIÓN HUMANA

Ilustración 5 Sede grado sexto, séptimo y octavo



Ilustración 6 Oficinas Colegio Santa Ana Funza



Ilustración 7 Campo deportivo



Ilustración 8 Sedes Segundo, tercero, noveno, decimo y once



2. Contextualización del sector.

La Constitución Política de Colombia reafirma a la EDUCACION como un derecho universal, como un deber del Estado y de la Sociedad, y un elemento esencial para la construcción de sociedades reales, autónomas, productivas y eficientes, por lo que una de las tareas primordiales para los gobernantes será garantizar el acceso y universalidad de la educación.

Por este derecho fundamental y dado que en cada administración territorial recae el plan de Desarrollo Municipal hemos analizados el del sector de influencia FUNZA “Funza: Ciudad Eficiente”, el cual ha planteado una serie de programas y estrategias para el sector educativo, para propender por la formación de capital humano en procura del mejoramiento de la calidad de vida, y del incremento de la competitividad del Municipio, entendiendo que la educación es la base que incentiva no solo el progreso académico y cultural, sino la sostenibilidad dentro de los procesos productivos individuales y colectivos.

Y enfocado en el propósito de educar no solo para impartir conocimientos, sino para garantizar que estos realmente generen capital humano, no solo direccionadas a las políticas territoriales sino a la calidad académica a través de herramientas que fortalezcan los programas formales, transversales, y la función social a favor del educando frente a su necesidad de formación deportiva, cultural y vocacional.

PROGRAMAS PLAN DE DESARROLLO DE FUNZA

CIUDAD EFICIENTE

Objetivo Sectorial

“Garantizar el acceso al servicio educativo público bajo los principios de gratuidad y calidad de la educación, mejorando los sistemas de infraestructura, modelos pedagógicos, e inclusión de más y mejores prácticas de la enseñanza, en búsqueda de propiciar una educación con formulación de proyectos de vida” Plan de desarrollo municipal de Funza ciudad eficiente (p.9).

Tabla 9 Plan de Desarrollo Municipal de Funza Ciudad Eficiente

ONOGRAMA	META RESULTADO
1.MÁS Y MEJORES ESPACIOS PARA UNA EDUCACIÓN EFICIENTE	Mejorar el entorno educativo para toda la población estudiantil del municipio reducir el número promedio de estudiantes por aula en un número igual o inferior a 37 estudiantes.
2. CALIDAD EDUCATIVA	Optimizar el funcionamiento del Sistema Educativo supliendo en un 100% los requerimientos realizados por las instituciones educativas públicas del municipio.
3 PLAN LECTOR EFICIENTE	Mejorar la capacidad lectora, el discernimiento y la comprensión en todos los niños de los colegios públicos Incrementando el promedio anual de libros leídos a 4.
4. CREACIÓN DEL FONDO DE ESTABILIDAD EFICIENTE AL	Garantizar la continuidad y la oferta educativa del 80% de las

COLEGIO SANTA ANA

CONTRIBUCIÓN ORGANIZACIONAL MODELO DE GESTIÓN HUMANA

SECTOR EDUCATIVO.	instituciones educativas del municipio.
5. REDUCCIÓN DE LA DESCERCIÓN ESCOLARPROGRAMA.	Garantizar el mantenimiento de los niños y niñas de menores recursos en el Sistema Educativo reduciendo el Índice de deserción escolar al 17%.
6. MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD EDUCATIVA A NIVEL INSTITUCIONAL	Mejorar la calidad del Sistema Educativo Público mediante la estandarización del servicio implementando en el 100% de los procesos la norma ISO 9000.
7. PLAN EDUCATIVO MUNICIPAL	Unificar los criterios de la educación en el municipio a través de la elaboración e Implementación del 100% del Proyecto educativo municipal en las instituciones públicas y privadas.
8. COMUNIDAD EDUCATIVA GENERANDO PROYECTOS DE VIDA	Promover la definición de un enfoque profesional para la población estudiantil incrementando a un 50% el número de egresados que acceden a formación superior.
9. ATENCIÓN EFICIENTE A LA POBLACION INFANTIL VULNERABLE ESCOLARIZADA	Disminuir la incidencia de las dificultades que afecten el desarrollo infantil vinculando al 80% de la población infantil con deficiencias a servicios especializados.
10. FUNZA EDUCADA EN LÍNEA	Promover que los usuarios de la Interne sea una comunidad permanente vinculando al 90% de Instituciones Educativas Públicas al proyecto.
11. PROGRAMA EFICIENTE CONTRA EL ANALFABETISMO	Mejorar las posibilidades de desarrollo de toda la población del municipio reducir el índice de analfabetismo al 1.5%..
12. ESTÍMULOS A LA LABOR PEDAGÓGICA	Mejorar la calidad educativa estimulando la labor del 100% de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas.
13. FORMACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE ESTRATEGIAS DE EDUCACIÓN	Procurar la gestión sostenible de los recursos naturales del municipio a través de la participación del 70% de las instituciones educativas y organizaciones civiles en las estrategias de educación ambiental.

COLEGIO SANTA ANA CONTRIBUCIÓN ORGANIZACIONAL MODELO DE GESTIÓN HUMANA

La realidad del programa determina de que a pesar de que el municipio presenta coberturas por encima del 100%, muchos de los niños no son residentes en el municipio, por lo tanto la primera acción debe ser determinar claramente la población que no se está cubriendo, pero dado que actualmente está copado la capacidad de las instituciones educativas del Municipio, y como hay niveles altos de hacinamiento, el gobierno determino la prioridad en trabajar en la ampliación de los cupos escolares, acción que se coordina con el programa “Más y mejores espacios para una Educación eficiente”.

Por otro lado se encuentra el análisis a cada una de las instituciones que en mayor proporción representan la competencia en el sector y se han caracterizado por su modalidad, nivel académico y costos.

Tabla 10 Colegios Representativos (oficial y privado) en Funza

SECTOR PRIVADO

INSTITUCION EDUCATIVA	ALUMNOS	JORNADA	ESTRATO	MODALIDAD
COLEGIO MILITAR JUAN JOSE RONDON	957	Unica	2,3	Militar
COLEGIO NUESTRA SEÑOR DEL ROSARIO	721	Unica	3,4	Catolico - Incontec
COLEGIO INGLES NUEVA INGLATERRA	679	Unica	2,3	Tecnico
COLEGIO SAN JUAN BOSCO DE FUNZA	626	Unica	2,3	Tecnico
COLEGIO PARROQUIAL SANTIAGO APOSTOL	618	Unica	2,3	Catolico
COLEGIO COOPERATIVO COMUNAL Tecnico DE FUNZA	560	Unica	1,2	Cooperativo - Academico
LICEO CAMPESTRE LOS NOGALES	510	Unica	2,3	Bilingüe
COLEGIO CRISTIANO INTEGRAL	375	Unica	2,3	Cristiano

SECTOR OFICIAL

INSTITUCION EDUCATIVA	ALUMNOS	JORNADA	ESTRATO	MODALIDAD
COLEGIO DEPARTAMENTAL DE FUNZA	949	MAÑANA	1,2	Academico
COLEGIO MIGUEL ANTONIO CARO	536	MAÑANA	1,2	Academico
COLEGIO POLICARPA SALAVARRIETA	199	MAÑANA	1,2	Academico

COLEGIO SANTA ANA

CONTRIBUCIÓN ORGANIZACIONAL MODELO DE GESTIÓN HUMANA

Teniendo en cuenta lo anterior y según la investigación realizada podemos concluir que los colegios más representativos como competencia y nivel de comparación son:

- El colegio militar masculino COLEGIO MILITAR JUAN JOSE RONDON y cuyo nivel en cuanto a costos es alto.
- El colegio NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO es católico y su estructura está muy fundamentada encontrándose certificado por un ente nacional Incontec, y su nivel en cuanto a costos es alto.
- EL COLEGIO DEPARTAMENTAL DE FUNZA es oficial (financiado por el estado) y de modalidad académico.

3. Diagnóstico

“El diagnóstico plantea el problema del conocimiento y así, nos lleva a algunas consideraciones epistemológicas que se hacen necesarias para establecer las bases sobre las que se apoya la posibilidad de realizar afirmaciones acerca del funcionamiento de la organización y, eventualmente, recomendaciones para su cambio” Rodríguez Darío, Diagnóstico organizacional Sexta edición, Editorial alfa omega grupo editor 2005.

Fases del diagnóstico

Antes de realizar el diagnóstico es conveniente socializar a todo el personal de la organización sobre lo que se va a hacer, explicar la metodología y las fases como se va a desarrollar el proyecto.

Se sugiere como una estrategia de sensibilización del personal, se dé a conocer casos exitosos de instituciones que han implementado sistemas de innovación, con el propósito de lograr un mayor compromiso.

El diagnóstico inicial se convierte en la radiografía de la institución respecto al grado de aplicación de todos los aspectos relacionados con nuevos métodos de trabajo y corresponde a una serie de actividades de recolección de información a través de entrevistas, cuestionarios, reuniones y modelos de formatos ya estandarizados.

Es conveniente aplicar esta fase, porque permite reconocer las diferencias existentes entre lo que tiene la institución y lo que debería tener frente a otras del mismo sector económico, convirtiéndose a la vez en una pieza clave para realizar planeación identificando y facilitando la priorización de las oportunidades para la mejora.

Descripción de las actividades:

Planificar la realización del diagnóstico

La planificación del diagnóstico incluye la definición del objeto, alcance, programa o agenda (personas a entrevistar, entrevistadores, fechas, horarios, lugares, etc.), necesarios para el diagnóstico que permita identificar de manera cualitativa o cuantitativa, el estado actual de la institución respecto a otros.

Ejecutar el diagnóstico

El diagnóstico mide cualitativamente qué tan lejos está la organización en comparación con otras. Esta etapa corresponde a la realización de la agenda programada del diagnóstico y a la recolección de la información a través de la aplicación de la encuesta de diagnóstico. Como parte de este diagnóstico se deben tener claro aspectos tales como la misión, visión, objetivos, estructura administrativa, sedes, prestación de servicio.

Validar el informe de diagnóstico

Con la información recopilada se procede a elaborar el informe preliminar de diagnóstico, el cual corresponde a la socialización del informe ante los directivos de la institución con el fin de precisar detalles o aclarar inquietudes, haciendo la entrega del informe de diagnóstico validado.

El informe generalmente debe contener:

- Conocimiento de las diferencias existentes entre lo que tiene la institución y lo que debería tener frente a otras de la misma proporción y sector.
- Factores Claves de Éxito: Corresponde a los aspectos que pueden facilitar o dificultar la implementación de un nuevo sistema
- Recomendaciones para el diseño, implementación y verificación del sistema.

INFORME DE DIAGNÓSTICO COLEGIO SANTA ANA DE FUNZA

Nombre de la institución: COLEGIO SANTA ANA DE FUNZA

Elaborado por: Martha Juliana Fonthecha Salgado

Juan Camilo González Marulanda

Arlet Johanna Piret Pinto

Fecha: Noviembre 15 de 2011.

• Objeto y alcance

Determinar los aspectos administrativos enfocados al recurso humano utilizado en el colegio Santa Ana de Funza.

• Identificación de factores críticos de éxito

- Enfoque: Católico de muy buena aceptación por la comunidad.
- Enseñanza y Aprendizaje: Metodología de un año avanzado.
- Experiencia académica: 43 años en el mercado
- Demanda Social: Alto por bajos costos en pensión
- Actividades Extraescolares: Actividades fuera del plantel educativo que promueve el desarrollo comunitario.
- Infraestructura: Tiene actualmente 6 sedes que cumplen con los requisitos exigidos por el ministerio de educación para el adecuado funcionamiento.

COLEGIO SANTA ANA

CONTRIBUCIÓN ORGANIZACIONAL MODELO DE GESTIÓN HUMANA

AREA ANALIZADA	CONCLUSIÓN
ANÁLISIS DEL PUESTO DE TRABAJO	Ausencia de análisis de puestos de trabajo
PLANIFICACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS	No hay una adecuada planificación o prevención de recurso humano y cuando se presenta alguna vacante no se tiene previsto el reemplazo o sucesión
RECLUTAMIENTO	El reclutamiento de hojas de vida se hace a través de referidos o por más que se utilice en ocasiones en aviso en el periódico pero no es normal ya que es muy costoso
SELECCIÓN	Los procesos de selección no están sustentados se hace entrevista únicamente sin pruebas psicotécnicas, ni pruebas de conocimiento
ORIENTACIÓN Y UBICACIÓN	No hay un procedimiento claro para la ubicación de los nuevos empleados únicamente se explican las cosas básicas y se indica a quien dirigirse en caso de alguna pregunta
RETRIBUCIÓN DIRECTA	La retribución está ligada a la antigüedad del docente pero no hay ningún tipo de evaluación que determine la equidad
RETRIBUCIÓN INDIRECTA	No hay ningún plan de retribución indirecta
FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	No hay programa establecido para la formación del docente ni del personal administrativo, no se evalúan las necesidades de capacitación. Los docentes se forman y se actualizan de manera individual, no por parte del colegio.
GESTIÓN Y PLANIFICACIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL	No existen programas de planificación de carrera.
MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y DE LA PRODUCTIVIDAD	No se ha trabajado en encuestas de satisfacción, ni en clima organizacional interno.
SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO	En cuanto a seguridad e higiene del trabajo no hay planeación de accidentes profesionales ni problemas emocionales
RELACIONES LABORALES	No hay procedimiento claro para el manejo de procesos disciplinarios todo se maneja por amistades.

COLEGIO SANTA ANA CONTRIBUCIÓN ORGANIZACIONAL MODELO DE GESTIÓN HUMANA

El diagnóstico realizado arroja como resultados debilidades en toda la parte administrativa relacionada con el recurso humano, como son la selección, contratación, capacitación, inducción, entrenamiento, clima, cultura, evaluación de desempeño y retención del mismo, generando por tanto y con urgencia la necesidad de implementación de un modelo de gestión humana basado en estas actividades.

• Recomendaciones

Teniendo en cuenta el informe del diagnóstico realizado al Colegio Santa Ana de Funza se recomienda implementar un modelo de gestión humana basado en las actividades básicas del Recurso Humano que permitan, reclutar, seleccionar, contratar, desarrollar, remunerar y retener a los colaboradores de la organización, apuntando al desempeño organizacional, crecimiento y evolución.

4. Propuesta

La propuesta está fundamentada en la teoría clásica que determina las políticas de recursos humanos como una herramienta para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales de sus miembros (provisión, aplicación, mantenimiento, desarrollo y seguimiento).

El establecimiento de esta política determina en forma global procedimientos permanentes para orientar a las personas en la ejecución de sus tareas, guía hacia la consecución de los objetivos, busca dar coherencia a la realización de las actividades y garantiza un trato equitativo a todos sus componentes.

COLEGIO SANTA ANA

CONTRIBUCIÓN ORGANIZACIONAL MODELO DE GESTIÓN HUMANA

El modelo propuesto por los investigadores para realizar la implementación en el colegio Santa Ana de funza está fundamentado en las 10R, desarrollado inicialmente en dos fases cada una con sus respectivos procesos así..

Fase I (Reclutamiento, Reciclaje profesional, Reconocimiento del trabajo, Retención del talento y Replanteamiento constante).

Fase II (Recibimiento, Responsabilidad delegada, Retos de equipo, Respeto ético, Relaciones laborales)

Ilustración 9 Modelo de las 5R



Plan de acción de las 5

PROCESO	QUE SE VA A HACER	COMO SE VA A HACER
RECLUTAMIENTO	Implementando procedimientos de reclutamiento, selección y contratación del personal mas calificado.	El RECLUTAMIENTO de hojas de vida se harán utilizando varios métodos de reclutamiento como son referidos, instituciones universitarias y publicaciones en la web, esta última opción en la actualidad presenta varias ventajas (cuesta menos, agilidad en el reclutamiento de candidatos y reduce el tiempo de reclutamiento)
		La SELECCION DEL PERSONAL se realizará bajo el modelo de competencias, el cual permite a través de la descripción del cargo y sus competencias, escoger el candidato más idóneo de acuerdo a las hojas de vida reclutadas. Esta selección constará de 3 partes: 1. Pruebas psicológicas (interpretación de Free Lance) 2. Entrevista por competencias (realizada por un psicólogo con su respectivo informe) 3. Prueba de conocimientos (realizando por los directivos del colegio)
		La CONTRATACION DE PERSONAL , está se realizará bajo los parámetros legalmente establecidos (afiliaciones al sistema de seguridad social), firma de contrato de trabajo (establecimiento de condiciones laborales).
RECICLAJE PROFESIONAL	Implementando políticas de desarrollo de carrera profesional a través de la actualización constante del capital humano.	La INDUCCION Y ENTRENAMIENTO será dirigida a través de un cronograma de trabajo, liderado en la rectoría, en donde ubique laboralmente y situacionalmente al nuevo colaborador (docente), ubicación colegio, aulas, compañeros, metodología de trabajo, sistema de calificación, procesos disciplinarios, procesos académicos, etc.
		El PLAN DE FORMACION estara ligado a la evaluación de desempeño (competencia) realizado al docente de manera anual y enfocados a su especialidad y conocimientos.
RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO	Generando estrategias de motivación, compromiso y estabilidad no solo con dinero.	El RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO agradecer el merito del docente, este reconocimiento será trabajado en 2 partes; la primera que constituye el reconocimiento legal (salario fijo con sus prestaciones y su seguridad social) y la segunda que constituye el reconocimiento de lealtad, compromiso y dedicación con una parte de remuneración variable. De acuerdo al cumplimiento de objetivos a través de la implementación de un sistema de remuneración mixta, es decir una parte fija y otra variable.
RETENCION DEL TALENTO	Fidelizando el talento clave de la organización.	En la RETENCION DEL TALENTO implica crear y mantener un ambiente laboral seguro y saludable, con programas de salud y condiciones de trabajo seguras (ergonomía y S. O). <ul style="list-style-type: none"> • Incentivos para estimular el desempeño • Individual e incremento en la calidad de trabajo (prestaciones, seguros, plan de retiro) • Brindar las medidas adecuados para el avance individual del potencial (Desarrollo del plan de formación) • Manejo de horarios de trabajo flexible dentro de ciertos limites para así generar equilibrio entre el trabajo y la vida personal (jornada de trabajo)
REPLANTEAMIENTO CONSTANTE	Evaluando y generando procesos de mejora continua en la organización y sus integrantes.	Este REPLANTEAMIENTO implica la revisión constante de cada actividad, de la organización y de la estrategia de la misma, pues si se quiere resultados diferentes, hay que hacer cosas diferentes a través del manejo de clima y cultura que se evaluará anualmente.

CONCLUSIONES

A lo largo de este trabajo hemos podido afirmar que se han cumplido buena parte de los objetivos propuestos al inicio de este proyecto de innovación.

Al mismo tiempo, las conclusiones a las que se ha ido llegando durante este trabajo nos ha motivado para avanzar en el conocimiento y en la investigación.

Es importante tener en cuenta que el Área de Recursos Humanos tiene una dimensión principalmente social y comportamental cuyos resultados se ven reflejados en la parte financiera y productiva de las organizaciones, de ahí la importancia de implementar sus procesos básicos como parte de la evolución organizacional.

Los procesos de gestión humana permiten lograr que los objetivos y metas organizacionales estén alineados con los principios y objetivos organizacionales.

La implementación de un proceso de gestión humana que se encargue de reclutar, seleccionar, vincular, desarrollar, capacitar, evaluar y remunerar dentro de una organización permite que los individuos que conforman la misma estén alienados hacia los propósitos organizacionales, generando en ellos compromiso, motivación atracción y retención, pues existe un enfoque estratégico pero sobre todo tiene sentido humano.

REFERENCIAS

Idalberto Chiavenato, Administración de recursos humanos quinta edición, Idalberto Chiavenato . Ed Mc Graw Hill 2000.

La gestión de los recursos humanos, preparando profesionales para el siglo XXI, segunda edición Simon L. Dolan. España 2003.

Administración de recursos humanos R. waymemondy, administración y evaluación de desempeño Ed pearson 2010.

Las 10 erres en la dirección de personas, Angel Baguer Alcala, Business & Marketing School. Madrid 2009.

Diagnóstico Organizacional, Dario Rodriguez, Sexta Edición, Alfaomega, Grupo Editor 2005.

ANEXOS

Anexo 1. ESTA ES MI HISTORIA



Nací en el municipio de Funza Cund. En el hogar de Hernando salgado y Anita forero en 1 de marzo de 1947, hija única hasta los 7 años.

Cuando tenía 5 años estude en el colegio de la sagrada familia en Funza, donde hoy soy propietaria de las instalaciones y a pesar de mi corta edad quería ser profesora y fundar un colegio. Mientras transcurría el tiempo jugaba con los muñecos los cuales eran mis alumnos. Cuando estaba en mis vacaciones entraba a la casa a los niños vecinos y los sacaba leyendo, sumando y restando, esto lo hacía con un determinado horario. Mientras continuaban pasando los años mi vocación de maestra seguía creciendo teniendo el nombre del colegio, Santa Ana, nombre que me inspiro mi madre la cual tenía ese nombre, llegue a colocar en el portón en hojas de cuaderno el aviso sin haber terminado mis estudios.

En el año de 1966 termine mis estudios de normalista e hice varios diplomados relacionados con la educación, luego en el año de 1969 tome en arriendo una habitación donde funde el colegio Santa Ana con 17 alumnos de kínder a cuarto de primaria llevando como muebles una mesa, dos bancas largas que todavía están en nuestro colegio, tarros de galletas, tablero, recurriendo a todo para suplir la necesidad de los muebles en ese año los padres de familia hicieron propaganda al

COLEGIO SANTA ANA

CONTRIBUCIÓN ORGANIZACIONAL MODELO DE GESTIÓN HUMANA

colegio comen tanto su alto nivel académico el cual era personalizado y debido a esto termine con treinta alumnos.

En 1070 con 50 alumnos y en 1971 con 150 ya que en esa tiempo conseguí una casa en la calle 16 No 12- 12 donde cada año aumentaban los alumnos; el dueño de la casa me propuso que se la comprara por medio de cuotas hasta que pude pagarla en su totalidad. En 1972 me ofreció la segunda casa con las mismas condiciones, pero con muchos sacrificios logre pagarla, en ese tiempo ya tena 500 alumnos y llego el señor dueño de el lote del frente para decirme que se lo comprara, fui a una entidad bancaria construyecoop donde me aprobaron el crédito para pagarla.

En 1975 de igual manera me ofrecieron una casa lote donde la identidad de credisocial me aprobó el crédito para pagarla en su totalidad. En el año 2000 de igual manera el dueño de la casa 12-63 y de un lote pequeño que sirvió para ampliar las instalaciones gracias al crédito que me hizo la cooperativa crediflores también la casa 12-50.

La secretaria de educación en sus visitas me aconsejaron tener la zona verde donde acudí a los propietarios de una sociedad médica donde no he tenido la misma facilidad que las anteriores adquisiciones un lote de 2000 metros donde funciona el campo deportivo donde paga intereses, le pido a Dios pagar en cuanto antes el capital ya que en este campo albergo 1200 alumnos de kínder a once.

En el transcurrir de mi vida e adquirido 8 propiedades que solamente el Ser supremo y mi patrona Santa Ana me abrieron los caminos para tenerle a mis alumnos un colegio cómodo donde se sientan en su segundo hogar.

Martha Consuelo salgado Forero

Directora propietaria

COLEGIO SANTA ANA

CONTRIBUCIÓN ORGANIZACIONAL MODELO DE GESTIÓN HUMANA

Anexo 3. Entrevista docentes

ENTREVISTADOENTES

PRESENTACIÓN

Los temas que vamos a tratar se refieren al nivel de desempeño organizacional relacionados en su mayoría con la gestión del talento humano. Esta entrevista va a ser grabada pues si lo hacemos por escrito podríamos demorar más de una hora y no queremos abusar de su tiempo. Todo lo que usted nos diga es muy importante para nuestro estudio que buscamos un modelo de gestión humana que conlleve a la efectividad en el desempeño organizacional.

INTERROGANTES

¿Cómo fue su proceso de selección y entrenamiento para el desarrollo de sus funciones?

¿Ha recibido algún tipo de incentivo por parte del área administrativa en cuanto a Capacitación, actualización o beneficios adicionales?

SI ____ NO ____

¿Cuál? _____

¿Considera usted que hay debilidades en el desempeño de la organización por la no existencia de un modelo de gestión humana?

SI ____ NO ____

Porque _____

¿Cómo se alinean sus expectativas y objetivos personales con los objetivos de la organización?

¿Sabe usted cuáles son los valores, filosofía y políticas del colegio?

Sabe usted si el colegio está adelantando algún proceso de certificación de calidad que enfoque la organización a procesos de mejoramiento continuo?

SI ____ NO ____

¿Cuál? _____

¿Qué participación tiene usted en la definición de programas académicos y actividades del colegio?

¡Gracias por su Colaboración!

COLEGIO SANTA ANA

CONTRIBUCIÓN ORGANIZACIONAL MODELO DE GESTIÓN HUMANA

Anexo 4. Entrevista Alumnos

ENTREVISTA ALUMNOS

PRESENTACIÓN

Los temas que vamos a tratar se refieren al nivel de desempeño organizacional relacionados en su mayoría con la gestión del talento humano. Esta entrevista va a ser grabada pues si lo hacemos por escrito podríamos demorar más de media hora y no queremos abusar de su tiempo. Todo lo que usted nos diga es muy importante para nuestro estudio que buscaremos un modelo de gestión humana que conlleve a la efectividad en el desempeño organizacional.

INTERROGANTES

¿Usted considera que el cuerpo docente que labora en el colegio, tiene los conocimientos y metodología necesarios para la asignatura que enseña?

SI ___ NO ___

Porque _____

¿Cree usted que el contenido académico da la preparación suficiente para el ingreso al campo laboral?

SI ___ NO ___

¿Porqué?

¿Qué debilidades encuentra usted en el cuerpo docente?

¿Sabe usted si el cuerpo docente recibe capacitación o actualización académica permanente?

SI ___ NO ___

¿Cómo el conocimiento obtenido ha facilitado su capacidad de análisis y generación de nuevas ideas?

Gracias por su Colaboración!

COLEGIO SANTA ANA

CONTRIBUCIÓN ORGANIZACIONAL MODELO DE GESTIÓN HUMANA

Anexo 5. Tabulación Encuestas

AREA ADMINISTRATIVA COLEGIO SANTA ANA DE FUNZA

PREGUNTAS	SI	NO	No Res	TABULACION DE ENCUESTAS	ANALISIS DE ENCUESTA	OBJETIVO SEÑALADO
De qué forma realizan ustedes los procesos de selección del cuerpo docente ?				Clasificación de la hoja de vida 3 personas - Postuladas por la pagina Web una persona - Apoyo de otras entidades educativas una persona- Experiencias y estudios 2 personas - Recomendaciones 2 personas - Y no se 2 persona.	No existe ningun criterio o procedimiento establecido como modelo de gestion humana para realizar el proceso de selección del cuerpo docente.	NO CRITERIO ADMINISTRATIVO PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN - COMPETENCIAS
Cuales son las competencias requeridas para el cargo?				No sabe una persona - Manejo y conocimiento de la propuesta educativa una persona - Conocimiento en sistemas, archivos, atención al cliente y secretariado una persona - Liderazgo, responsabilidad y desempeño una persona - Afectividad, creatividad, dinamismo ejecucion de proyectos y cognitiva una persona.	No estan definidas las competencias basicas, especificas y tecnicas para cada cargo	NO CRITERIO ADMINISTRATIVO PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN - COMPETENCIAS
Tienen algún tipo de herramienta que permita medir las competencias especificas de los aspirantes?	1	4	5	Si : desarrollo de actividades.	No existen herramientas de medicion de competencias	NO CRITERIO ADMINISTRATIVO - PROCEDIMIENTO DE EVALUACION POR COMPETENCIAS
Bajo que criterios se determina el ingreso del personal docente?				Honestidad, vocación por su trabajo y excelente desempeño una persona - No conocen los criterios 2 personas - Hoja de vida, experiencia y recomendaciones 2 personas.	No hay ningun tipo de criterio establecido para reforzar el ingreso del personal	NO CRITERIO ADMINISTRATIVO PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN - COMPETENCIAS
Cuáles son las creencias, valores y acciones más comunes del personal?				Responsabilidad 2 personas - Honestidad 2 personas - solidaridad 3 personas - Tolerancia 2 personas - trabajo en equipo 2 personas - Respeto una persona - Puntualidad una persona - Efectividad una persona - Organización 2 personas - No conoce los criterios y valores una persona.	Se tiene establecido algunas características de cultura organizacional pero es necesario reforzar	NO CRITERIO ADMINISTRATIVO - CULTURA ORGANIZACIONAL
Cómo se define y se implemento el plan de capacitación, entrenamiento de los docentes?				No saben 2 personas - 3 personas dicen que por foros, charlas, seminarios y talleres.	No hay un programa estructurado de plan de formacion, para ninguno de los niveles	NO CRITERIO ADMINISTRATIVO - PLAN DE FORMACION
Cómo miden la eficacia y la eficiencia en el proceso de enseñanza del docente y aprendizaje del estudiante?				3 personas no contestan - 2 a travez de la evaluación, de las pruebas SABER, exámenes orales y escritos y entrevistas con padres de familia.	No esta claro los sistemas de medicion de desempeño	NO CRITERIO ADMINISTRATIVO - EVALUACION DE DESEMPEÑO
Tienen ustedes algún tipo de procedimiento que permita dentro del área administrativa el desarrollo de un plan de carrera?	1	4	5	Si: evaluación institucional y pruebas SABER	no esta claro el procedimiento de plan de carrera , pero si existe el sistema de evaluacion	NO CRITERIO ADMINISTRATIVO - PLAN DE CARRERA

COLEGIO SANTA ANA CONTRIBUCIÓN ORGANIZACIONAL MODELO DE GESTIÓN HUMANA

Consideran ustedes que el cuerpo docente presenta comportamiento motivacionales respecto a: Remuneración 5(si); Capacitación 2(si) 3 (no); Beneficios legales 5 (no) y bienestar personal 5(si)					si estan definidos los comportamiento motivacionales, remuneracion, entrenamiento, beneficios extralegales y bienestar personal, pero como tal no existe un procedimiento claro de bienestar de personal	NO CRITERIO ADMINISTRATIVO . BIENESTAR DE PERSONAL
---	--	--	--	--	--	--

ANALISIS ENCUESTA AREA DOCENTE COLEGIO SANTA ANA DE FUNZA

PREGUNTAS	SI	NO	No Res	TABULACION ENCUESTA	ANALISIS	OBJETIVO SEÑALADO
Cómo fue su proceso de selección y entrenamiento para el desarrollo de sus funciones?			28	Entrevista 15 personas - Hoja de vida 12 personas recomendadas - Asesorías 4 personas - Experiencia 6 personas - Documentación una persona - Periodo de prueba 4 personas - No hubo 3 personas - Y por recomendación una persona.	En esta repuesta se identifica que el proceso de selección fue unicamente una entrevista, no se realizo ninguna prueba tecnica de conocimientos y tampoco se tubo en cuenta el proceso de entrenamiento	MODELO DE GESTION HUMANA - SELECCION - ENTRENAMIENTO
Ha recibido algún tipo de incentivo por parte del área administrativa en cuanto a capacitación, entrenamiento, formación, actualización o beneficios adicionales?	11	17	28	2 Docentes conferencias - Código de la infancia y la adolescencia 2 - procesos de evaluación una pesona - Charlas con las editoriales, cooperativismo, experiencias de trabajo corporal, fursion del maestro y actualización en la legislación escolar. * La vivienda como beneficio adicono una persona.	En general el cuerpo docente afirma que ha recibido incentivos relacionados con capacitación y entrenamiento, pero como tal hacen referencia al no establecimiento de un plan de formación dirigido que impacte en un mejor desempeño.	MODELO DE GESTION HUMANA - CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO
Considera usted que hay debilidades en el desempeño de la organización por la no existencia de un modelo de gestión Humana?	18	8	28	6 personas indican que no hay un modelo - Las actividades se organizan en grupo con la participación de todos y que es importante para que los comunicados llegen a todos los docentes - 3 personas opinan que las dificultades administrativas ocasionan inconsistencias en la comunicación - 2 personas opinan que se deben mejorar la organizaicón - 4 personas que falta una persona para que acompañe y guíe al personal.	En conclusion los docentes afirman que no existe un modelo de gestion humana que permita soportar actividades de acompañamiento, comunicación y organización.	MODELO DE GESTION HUMANA - DESEMPEÑO

COLEGIO SANTA ANA CONTRIBUCIÓN ORGANIZACIONAL MODELO DE GESTIÓN HUMANA

Cómo se alinean sus expectativas y objetivos personales con los objetivos de la organización?			6	Creer en el manejo y la filosofía institucional que se alinian con su vida personal 3 personas - Otras personas opinan que en la misión del Centro se refleja su vida personal - 2 personas que ha cambiado su vida personal - Teniendo en cuenta el PEI y el enfoque institucional -10 personas específicamente opinan que su labor se encamina a los objetivos institucionales - Y una persona para ser cada día mejor.	En general los docentes tratan de alinear sus expectativas individuales con las de la organización, pero se debe considerar en reforzar la cultura con la planeación estratégica del colegio para impactar en el desempeño.	MODELO DE GESTIÓN HUMANA - CULTURA ORGANIZACIONAL - DESEMPEÑO
Sabe usted cuáles son los valores, filosofía y políticas del colegio?	12		1	Están en el manual de convivencia del centro 4 personas - 2 opinan que son el amor y la virtud - 2 que son valores morales, cívicos y sociales - 2 Valores de espiritualidad - 9 Que la institución fundamenta su actividad en los valores de acuerdo a la misión y a la visión.	Los docentes como formadores están encaminados hacia la parte ética, pero se debe reforzar en una inducción o reinducción general acerca de la plataforma estratégica del colegio con el fin de alinear objetivos en una misma dirección	MODELO DE GESTIÓN HUMANA - INDUCCIÓN - REINDUCCIÓN - DESEMPEÑO
Sabe usted si el colegio está adelantando algún proceso de certificación de calidad que enfoque a la organización a procesos de mejoramiento continuo?	5	20	3	Creo que es la ISO Nueve mil o la EFQM una sola persona - Una sola persona en el esfuerzo por mejorar el escalafón - Una persona dice actualización educativa.	El cuerpo docente no está informado si el colegio en la actualidad tiene expectativas de algún tipo de acreditación o implementación de modelo que permitan el mejoramiento continuo, debilidad de retroalimentación.	MODELO DE GESTIÓN HUMANA - INDUCCIÓN - REINDUCCIÓN - DESEMPEÑO
Qué participación tiene usted en la definición de programas académicos y actividades del colegio?				En las diferentes actividades del Centro 8 personas - 12 personas en la elaboración del proyecto educativo - En la planeación 5 personas - Hay dificultades por falta de comunicación una persona - Elaboración, organización e implementación del plan curricular en el área y en el aula una persona - ISO una sola persona.	La mayoría de docentes hacen parte de la definición de programas académicos y de actividades del colegio, pero en algunos casos se presentan problemas de comunicación.	MODELO DE GESTIÓN HUMANA - INDUCCIÓN - REINDUCCIÓN - DESEMPEÑO

ANÁLISIS ENCUESTA ESTUDIANTES COLEGIO SANTA ANA DE FUNZA

PREGUNTAS	SI	NO	No Res	TABULACION DE ENCUESTAS	ANÁLISIS DE ENCUESTA	OBJETIVO SEÑALADO
Usted considera que el cuerpo docente que labora en el colegio, tiene los conocimientos y metodologías necesarios para la asignatura que enseña?	115	16	131	Son personas preparadas 5 personas - 7 personas opinan que refuerzan los aprendizajes - 10 personas los temas son claros y los explican bien - una persona repiten todos los años lo mismo y les falta preparación - 2 no tienen metodología.	En general la población considera que el personal docente está calificado, pero también afirman en algunos casos que no existe metodología y las clases son muy repetidas es decir existen falencias en los procesos de innovación, liderazgo, motivación, reconocimiento y participación.	ORGANIZACIÓN INNOVADORA

COLEGIO SANTA ANA

CONTRIBUCIÓN ORGANIZACIONAL MODELO DE GESTIÓN HUMANA

<p>Cree usted que el contenido académico de la preparación es suficiente para el ingreso al campo laboral?</p>	71	60	131	<p>RESPUESTAS POSITIVAS : 3 personas que los prepara para la Universidad - 3 personas nos muestra la sociedad como es - 2 personas nos prepara para el futuro - 3 personas para el desempeño laboral - 2 personas el colegio aunque tiene buenos docentes, el nivel de aprendizaje propuesto en el Centro parece mediocre.</p> <p>RESPUESTAS NEGATIVAS : No es suficiente preparación para la universidad una persona - 2 personas es insuficiente para la vida laboral - Una persona dice que falta mayor conocimiento - 2 personas opinan que son mediocres - 2 personas que falta profundización en temas y actividades lúdicas - 8 personas que no hay especializaciones específicas</p>	<p>Esta respuesta divide la población pues conducen a que el contenido académico prepara suficientemente para el campo laboral, la otra parte afirma que no es suficiente falta preparación que genere diferenciación y competitividad en el mercado y por ende un valor agregado en la organización en donde se inicie la vida laboral.</p>	<p>ORGANIZACIÓN INNOVADORA</p>
<p>Que de debilidades encuentra usted en el cuerpo docente?</p>			131	<p>11 personas opinan que no hay debilidades en el cuerpo docente - 6 personas dicen que algunos son muy buena gente pero no se hacen respetar - 7 personas opinan que son muy bravos o serios y no se puede hablar con ellos - 4 personas dicen que las clases son aburridas y monótonas y se repiten mucho - 2 personas que el nivel de inglés es muy bajo y ven lo mismo año a año - 4 personas que hay dificultad en el manejo de algunos conceptos y no presentan variedad de métodos - 2 personas opinan que no se organiza bien el trabajo en grupo y no hay buenas explicaciones - 12 personas que falla el método - 10 personas que faltan materiales - Una persona opina que hay muchas materias y por lo tanto mucho trabajo - Una persona opina que los docentes son muy competitivos entre sí - 2 personas opinan que los profesores se centran solo en algunos estudiantes - 2 personas que la vigilancia al trabajo es inadecuada - 2 personas que no aceptan sus errores.</p>	<p>En esta respuesta, mencionaremos las observaciones de mayor significancia en cuanto a las debilidades que los alumnos encuentran de su cuerpo docente, fallas en la metodología, falta de preparación en diferentes temáticas, faltan actividades lúdicas, hay repetición de clases, aburridas y monótonas, observaciones que conducen de nuevo a la necesidad de implementación de nuevas maneras de desarrollar tareas, procesos de una forma innovadora.</p>	<p>ORGANIZACIÓN INNOVADORA</p>
<p>Sabe usted si el cuerpo docente recibe capacitación y actualización académica permanente?</p>	25	106	131		<p>En esta respuesta supera que los alumnos no se dan cuenta o no están enterados, de que sus profesores reciben capacitación y actualización de conocimientos</p>	<p>ORGANIZACIÓN INNOVADORA</p>

COLEGIO SANTA ANA

CONTRIBUCIÓN ORGANIZACIONAL MODELO DE GESTIÓN HUMANA

Anexo 6 .Diagnóstico Organización Colegio Santa Ana de Funza

código	Tema / área de la auditoria	si	No	Comentarios
1,0	Análisis del puesto de trabajo		X	
	1.1 ¿se ha efectuado un análisis de puesto de trabajo?			
	1.2 ¿Existen documentos escritos sobre el análisis del puesto de trabajo?		X	
	1.3 ¿es satisfactorio el formato de análisis del puesto de trabajo?		X	NO SE APLICA
	1.4 ¿se actualizan los análisis de puesto de trabajo?		X	
	1.5 ¿con qué fin se emplean los análisis de puesto de trabajo?		X	
	1.5.1 ¿dotación del personal?	X		
	1.5.2 ¿evaluación de rendimiento?		X	
	1.5.3 ¿formación?		X	
	1.5.4 ¿planificación de la carrera profesional?		X	
	1.5.5 ¿promoción?		X	
	1.5.6 ¿retribución?		X	
	1.6 ¿está vinculado el análisis del puesto de trabajo al sistema de información de recursos humanos?			
2,0	Planificación de los recursos humanos			
	2.1 ¿ se realiza previsiones de recursos humanos en relación a:			
	2.1.1 ¿la necesidad de recursos humanos en conjunto?		X	
	2.1.2 ¿la situación del personal existente?		X	
	2.1.3 ¿puesto clave (es decir, planificación de la sucesión)?		X	
	2.2 ¿existe el número de empleados con habilidades múltiples suficiente para un caso de emergencia?	X		TODOS SON POLIFUNCIONALES
3,0	Reclutamiento		X	
	3.1 ¿existen problemas para reclutar empleados?			
	3.2 ¿Qué medios se utilizan para reclutar empleados?			AVISO PERIODICO Y REFERIDOS
	3.2.1. oficinas de empleo		X	
	3.2.2 medios de comunicación (prensa radio)	X		
	3.2.3 recomendaciones de los empleados	X		
	3.2.4 empresas cazatalentos		X	
	3.3 ¿se realiza análisis de costo y beneficios de los medios de reclutamiento?		X	NO SE VE LA NECESIDAD
	3.4 ¿se anuncia suficientemente del		X	

COLEGIO SANTA ANA

CONTRIBUCIÓN ORGANIZACIONAL MODELO DE GESTIÓN HUMANA

	reclutamiento?			
	3.5 ¿se prepara lista de posibles candidatos con antelación?	X		
	3.6 ¿existen procedimientos para establecer un primer contacto con posibles candidatos?		X	SIEMPRE EL PRIMER CONTACTO ES TELEFONICO
4,0	Selección		X	PUES NO EXISTE DESCRIPCION DE PUESTO DE TRABAJO
	4.1 ¿se toman las decisiones de la selección con pleno conocimiento de las descripciones de los puestos de trabajo?		X	
	4.2 ¿se forma a los encargados de la selección en entrevista de selección?		X	
	4.3 ¿cumple los impresos de solicitud los requisitos legales?	X		
	4.4 ¿se estudia la validez y la fiabilidad de las preguntas y elementos del impreso de solicitud?		X	
	4.5 ¿se forma a los entrevistadores?		X	
	4.6 ¿se efectúan previsiones realistas de los puestos de trabajo?		X	
	4.7 ¿se utilizan pruebas psicológicas normalizadas u otro tipo de pruebas escritas normalizadas?		X	SOLO ENTREVISTA ORAL
	4.8 ¿se estudia la fiabilidad y la validez de los instrumentos de selección?		X	
5,0	Orientación y ubicación	X		MANUAL DE CONVIVENCIA Y REGLAMENTO
	5.1 ¿existen procedimientos escritos para ubicar a los empleados nuevos?			
	5.2 ¿incluye la información básica?	X		
	5.2.1 ¿información de la empresa?	X		
	5.2.2 ¿la estructura u organigrama de la organización?	X		
	5.2.3 ¿el contrato individual o el acuerdo colectivo?		X	
	5.3 ¿se dan explicaciones sobre el lugar y el papel que corresponden al empleado nuevo?	X		
	5.4 ¿se le informa al empleado acerca de a quién debe dirigirse en caso de tener preguntas o problemas?	X		
	5.5 ¿se realiza un seguimiento del éxito de la orientación y la ubicación?	X		
6,0	Retribución directa		X	
	6.1 ¿se basan las retribuciones directas en la evaluación del puesto de trabajo?		X	
	6.2 ¿se revisa periódicamente la evaluación		X	

COLEGIO SANTA ANA

CONTRIBUCIÓN ORGANIZACIONAL MODELO DE GESTIÓN HUMANA

	del puesto de trabajo?			
	6.3 ¿ existen planes de retribución basados en el rendimiento	X		
	6.3.1 ¿individual?	X		
	6.3.2 ¿de grupo?		X	
	6.4 ¿ existen problemas de diferencias en la retribución?	X		
	6.4.1 ¿inequidad interna?	X		
	6.4.2 ¿inequidad externo?	X		PRESUPUESTO
7,0	Retribución indirecta			
	7.1 ¿se informa a los empleados de los planes de prestaciones?		X	
	7.2 ¿se ofrecen prestaciones flexibles a los empleados?		X	
	7.3 ¿se realizan sondeos de la satisfacción de los empleados con las prestaciones?		X	
8,0	Evaluación del rendimiento		X	
	8.1 ¿se evalúa el rendimiento en todas las categorías de personal?			
	8.2 ¿se basan las evaluaciones del rendimiento en:		X	
	8.2.1 ¿rasgos de personalidad?		X	
	8.2.2 ¿comportamientos reales?	X		
	8.2.3 ¿resultados?	X		
	8.3 ¿se han revisado recientemente los métodos de evaluación de rendimiento?		X	
	8.4 ¿la evaluación del rendimiento que se realiza en la actualidad, le gusta a:		X	
	8.4.1 ¿los gerentes?		X	
	8.4.2 ¿los empleados?	X		
	8.5 ¿se forma a los evaluadores para realizar la entrevista de evaluación?		X	
	8.6 ¿es satisfactoria la frecuencia con que se realiza las entrevistas de evaluación?		X	
9,0	Formación y perfeccionamiento			
	9.1 existen programas de formación		X	
	9.1.1 ¿para gerentes?		X	
	9.1.2 ¿para profesionales?		X	
	9.1.3 ¿para trabajadores?		X	
	9.2 ¿se ofrecen los programas de formación en función del análisis de las necesidades?		X	
	9.3 ¿existe un presupuesto anual para formación y perfeccionamiento?		X	
	9.4 la formación se imparte fundamentalmente:		X	
	9.4.1 por formadores internos		X	
	9.4.2 por formadores externos		X	

COLEGIO SANTA ANA

CONTRIBUCIÓN ORGANIZACIONAL MODELO DE GESTIÓN HUMANA

	9.5 la formación se lleva a cabo fundamentalmente: 9.5.1 en el puesto de trabajo		X	
	9.5.2 fuera del puesto de trabajo, pero en el lugar de trabajo.		X X	
	9.6 se mide y controla el éxito de la formación:		X X	
	9.6.1 ¿durante la formación?		X	
	9.6.2 ¿en el puesto de trabajo?		X	
	9.7 ¿se mide satisfactoriamente la efectividad de la formación?		X	
10,0	Gestión y planificación de la carrera profesional 10.1 existen programas de planificación de la carrera		X	
	10.1.1 ¿gerentes?		X	
	10.1.2 ¿empleados profesionales y especializados?		X	
	10.1.3 ¿empleados semi cualificados?		X	
	10.2 ¿se anima a los empleados autoevaluarse y desarrollar carreras profesionales?	X		PERO CON AYUDA DEL COLEGIO
	10.3 ¿se anima a los gerentes a ayudar a sus subordinados a desarrollar la carrera profesional?		X	
11.0	Mejora de la calidad de vida en el trabajo y de la productividad 11.1 ¿se realizan encuestas sobre satisfacción con el puesto de trabajo?		X	
	11.2 existen programas de:			
	11.2.1 ¿ampliación del puesto de trabajo?		X	
	11.2.2 ¿enriquecimiento del puesto de trabajo?		X	
	11.2.3 ¿círculos de calidad?		X	
	11.2.4 ¿gestión de calidad total?		X	
	11.3 ¿existe algún sistema de sugerencia del empleado?		X	
12,0	Seguridad e higiene del trabajo 12.1 ¿existen planes para la prevención de accidentes?		X	
	12.2 ¿se analizan sistemáticamente las estadísticas sobre lesiones y enfermedades laborales?		X	
	12.3 existen instalaciones o soluciones para ayudar a los empleados en caso de:		X	
	12.3.1 ¿accidentes o enfermedades?		X	
	12.3.2 ¿problemas emocionales?	X		LA RECTORIA

COLEGIO SANTA ANA

CONTRIBUCIÓN ORGANIZACIONAL MODELO DE GESTIÓN HUMANA

13,0	Relaciones laborales			
	13.1 existen políticas definidas respecto a:			
	13.1.1 ¿quejas de los empleados?		X	
	13.1.2 ¿actuaciones disciplinarias?	X		
	13.1.3 ¿despidos?		X	
	13.3 ¿se realizan esfuerzos para negociar la mejora de las relaciones laborales?		X	
	13.3 ¿existen estadísticas o informaciones sobre los costos de las quejas?		X	
14,0	Varios		X	
	14.1 ¿hay un sistema de información de recursos humanos en funcionamiento?			
	14.2 ¿se actualizan los expedientes de personal?		X	
	14.3 ¿se realizan entrevistas de salida con los empleados que dejan la empresa?	X		
	14.4 ¿sigue el personal de recursos humanos de forma sistemática los avances que se producen en el área?		X	

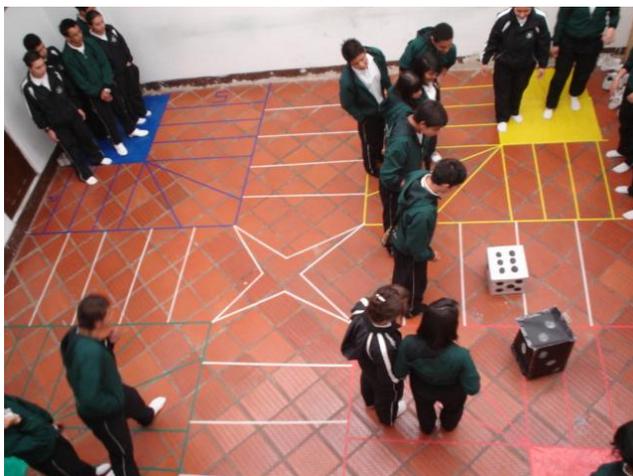
Formato tomado de Armando Cuesta Santos, Planeación estratégica de RH y optimización del capital humano, gestión del talento humano y del conocimiento. Página 144, 145, 146, 147.

Anexo 7 Fotografías



Tomada del banco de imágenes del colegio santa Ana Funza 2009 estudiantes grado 7.

COLEGIO SANTA ANA
CONTRIBUCIÓN ORGANIZACIONAL MODELO DE GESTIÓN HUMANA



Tomado del banco de imágenes colegio santa Ana Funza 2009 estudiantes grado 11 .



Tomado del banco de imágenes colegio Santa Ana de Funza 2011 ex alumno de la institución Dr. Jorge Emilio Rey Ángel Ex Alcalde del municipio de Funza.



Tomado del banco de imágenes colegio Santa Ana de Funza 2010 día del niño.