

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA GESTION DEL TALENTO HUMANO: UN
ESTUDIO DE CASO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSE EUSEBIO CARO
DE POPAYAN



LEONARDO ENRIQUE HOYOS BAMBAGUE

UNIVERSIDAD DEL CAUCA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
POPAYAN
2013

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA GESTION DEL TALENTO HUMANO: UN
ESTUDIO DE CASO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSE EUSEBIO CARO
DE POPAYAN



LEONARDO ENRIQUE HOYOS BAMBAGUE

ESTUDIO DE CASO PARA OPTAR AL TITULO DE
ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

Mg. GUIDO HERNEY CAMPO MARTÍNEZ
Tutor Seminario Responsabilidad Social Empresarial

UNIVERSIDAD DEL CAUCA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
POPAYAN
2013

CONTENIDO

INTRODUCCION.....	5
1 CAPITULO 1: EL PROBLEMA Y ASPECTOS TEORICOS DEL ESTUDIO	7
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	7
1.1.1 Descripción del problema	7
1.1.2 Formulación del problema	9
1.2 JUSTIFICACION.....	10
1.2.1 Académica	10
1.2.2 Social	11
1.2.3 Profesional	12
1.3 OBJETIVOS DEL ESTUDIO	12
1.3.1 Objetivo general	12
1.3.2 Objetivos específicos	12
1.4 IDENTIFICACIÓN DE ELEMENTOS TEÓRICOS DEL ESTUDIO	13
1.4.1 Responsabilidad social empresarial	13
1.4.2 Definiciones de responsabilidad social empresarial.....	14
1.4.3 Campos de responsabilidad social empresarial.....	15
1.4.4 OIT (Organización Internacional del Trabajo)	16
1.5 MARCO LEGAL DEL ESTUDIO	18
1.5.1 Normas Internacionales de Trabajo.....	18
1.5.2 Normas Nacionales de Bienestar Laboral	19
1.6 MARCO METODOLOGICO DEL ESTUDIO	22
1.6.1 Etapa 1: Método de investigación.....	23
1.6.2 Etapa 2. Población y muestra.....	27
1.6.3 Etapa 3. Elaboración y aplicación de técnicas e instrumentos.....	29
1.6.4 Etapa 4. Recolección de datos	32
1.6.5 Etapa 5. Análisis e interpretación de los datos	33

2	CAPITULO 2: CARACTERIZACION DE LA INSTITUCION EDUCATIVA JOSE EUSEBIO CARO	35
2.1	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (PEI)	35
2.1.1	Misión.....	35
2.1.2	Visión	35
2.1.3	Filosofía Institucional	36
2.1.4	Objetivos Institucionales.....	37
2.1.5	Valores institucionales.....	38
2.1.6	Principios institucionales	39
2.1.7	Propósitos institucionales	40
2.1.8	Estrategias institucionales	41
2.1.9	Estructura organizacional	42
2.1.10	Procesos institucionales.....	43
2.1.11	Políticas institucionales	45
2.2	PLAN DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL (PMI)	48
2.2.1	Objetivos de las gestiones.....	50
2.2.2	Metas de las gestiones.....	50
3	CAPITULO 3: PERCEPCIONES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL LABORAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA JOSE EUSEBIO CARO	52
4	CAPITULO 4: ACCIONES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL LABORAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA JOSE EUSEBIO CARO	64
4.1	ACCIONES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL RECONOCIDAS POR LOS DIRECTIVOS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA JOSE EUSEBIO CARO.....	64
4.2	ACCIONES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL LABORAL OBSERVADAS EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSE EUSEBIO CARO	68
	CONCLUSIONES	72
	ANEXOS	74
	REFERENCIAS.....	79

TABLAS

Tabla 1. Ficha técnica de la encuesta.....	52
Tabla 2. Tiempo laborado	52
Tabla 3. Trabajo en otras Instituciones	54
Tabla 4. Aspectos sobresalientes de la Institución Educativa	55
Tabla 5. Calificativos asignables a la Institución Educativa.....	56
Tabla 6. Conocimiento de Responsabilidad Social	58
Tabla 7. Percepción de Responsabilidad Social en la Institución Educativa	59
Tabla 8. Cumplimiento de la Institución Educativa	60
Tabla 9. Acciones Extralaborales que realiza la Institución Educativa	62
Tabla 10. Entrevista a los Directivos Docentes	64

FIGURAS

Figura 1. Organigrama Institucional	42
Figura 2. Mapa de Procesos	43
Figura 3. Plan de Mejoramiento Institucional (2011-2013)	49
Figura 4. Tiempo laborado en la Institución educativa	53
Figura 5. Trabajo en otras Instituciones	54
Figura 6. Aspectos sobresalientes de la Institución Educativa	55
Figura 7. Calificativos asignables a la Institución Educativa.....	57
Figura 8. Conocimiento de Responsabilidad Social	58
Figura 9. Percepción de Responsabilidad Social en la Institución Educativa	59
Figura 10. Cumplimiento de la Institución Educativa.....	61
Figura 11. Acciones Extralaborales que realiza la Institución Educativa	62

INTRODUCCION

El hombre en la historia de la evolución humana ha tenido siempre una relación permanente y estrecha con el medio que habita; ello ha generado cambios en la naturaleza y estos han incidido de manera particular sobre él. Esta relación se ha transformado respecto a los modos de apropiación y dominio que cada individuo realiza con dicho ambiente.

La calidad de vida laboral es solo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado refleja tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que están a su servicio. Toda institución socialmente responsable debe propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de sus empleados, así como la efectividad en su desempeño; y además fomentar actitudes favorables frente al servicio público, desarrollar valores organizacionales y contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y su grupo familiar.

El estudio de caso es un método empleado para estudiar un individuo o una institución en un entorno o situación único y de forma intensa y detallada; Es una investigación que se le define como descriptiva, es decir, describe la situación prevaleciente en el momento de realizarse el estudio.

Como estudio de caso esta investigación se realizó en la Institución Educativa José Eusebio Caro de Popayán Cauca con el propósito de determinar qué acciones y/o prácticas de responsabilidad social laboral tiene la Institución Educativa con sus empleados.

Para realizar este estudio, se tuvieron en cuenta textos relacionados con temas como: responsabilidad social empresarial, métodos para el estudio de caso, investigación cualitativa y cuantitativa, proporcionados en el seminario de

responsabilidad social empresarial. De igual forma se consultó la normatividad nacional vigente en cuanto a bienestar laboral docente y documentos institucionales como: Proyecto Educativo Institucional (PEI) y Plan de Mejoramiento Institucional (PMI), entre otros.

El contenido de esta investigación se presenta en cuatro capítulos. El primer capítulo comprende: la descripción y formulación del problema, la justificación, los objetivos y el marco teórico. Así mismo se describe el marco metodológico, aludiendo de manera breve al método de investigación utilizado, población, muestra, cálculo del tamaño de la muestra y tipo de muestreo, los instrumentos a utilizar para la recolección de la información, el diseño de los mismos, el trabajo de campo, la sistematización y la forma como se analizarán los datos.

En el segundo capítulo se describe la organización objeto de estudio en aspectos del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y el Plan de Mejoramiento Institucional (PMI), se muestra entonces su misión, visión, filosofía, objetivos, valores, principios, propósitos y estrategias institucionales, la estructura orgánica, los procesos institucionales y las políticas desde la perspectiva del talento humano. Además se detallan los objetivos, las metas y las actividades propuestas en el plan de mejoramiento Institucional (2011 – 2013).

En el tercer capítulo, se indaga sobre las acciones y percepciones de responsabilidad social laboral en la Institución Educativa José Eusebio Caro, teniendo en cuenta para ello los resultados de la observación participante, las encuestas aplicadas a los docentes y las entrevistas realizadas a los directivos docentes.

En el cuarto capítulo se determinan las acciones de responsabilidad social laboral que efectivamente está realizando el ente educativo y finalmente se presentan las conclusiones del trabajo investigativo.

1 CAPITULO 1: EL PROBLEMA Y ASPECTOS TEORICOS DEL ESTUDIO

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1 Descripción del problema

La Institución Educativa José Eusebio Caro de Popayán, es de carácter oficial, fue fundada el 2 de octubre de 1952 y durante este tiempo ha sido reconocida con tres nombres:

- Normal Nacional de Varones (1.952 – 1.998), formadora de Maestros.
- Colegio Técnico (1.999 – 2.002), formador de Bachilleres Técnicos.
- Institución Educativa de Modalidad Académica con Énfasis en Informática (6 de agosto de 2.003), formadora de Bachilleres Académicos

En cumplimiento de la Ley 715 de 2001 el Gobierno Municipal Expide el Decreto 139 del 6 de agosto de 2003, el cual en su artículo 28 constituye la Institución Educativa José Eusebio Caro, fusionando cinco (5) Planteles Educativos, cuya localización es la siguiente:

- Sede Principal: Barrio Chuni - Comuna 9
- Sede San José: Barrio San José - Comuna 9
- Sede Los Campos: Barrio Los Campos – Comuna 7
- Sede Las Palmas: Barrio Las Palmas – Comuna 7
- Sede Chuni: Barrio Chuni – Comuna 9

El número de estudiantes matriculados para el año 2013, es de 3183, distribuidos en 90 grupos en cada una de las sedes y jornadas. Se cuenta además con 101 docentes, 6 coordinadores, 2 psicoorientadoras y 1 rector.

De los 110 trabajadores de la Institución Educativa 105 se encuentran vinculados en propiedad y 5 en provisionalidad, de la misma manera se les puede clasificar a los docentes y directivos según el estatuto que los regula, siendo 23 los regidos por el decreto 2277 de 1979 y 87 los vinculados por el decreto 1278 de 2002.

En materia de régimen salarial y prestacional de los docentes oficiales, se ha establecido un régimen especial, dadas las particularidades y condiciones de la labor que ejercen, el cual se encuentra en la ley 91 de 1989, ley 60 de 1993, ley 715 de 2001 y decreto 1850 de 2002. Por otro lado también tienen un sistema de carrera especial, por las cuales sus condiciones de entrada, ascenso y permanencia están regidas por los decretos 2277 de 1979 y 1278 de 2002.

El Decreto Ley 1567 de 1998 actualmente vigente, regula el Sistema de Estímulos, los programas de Bienestar Social y los Programas de Incentivos de los servidores públicos. Define además los programas de Bienestar Social como: “Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.”¹

El decreto 1227 de 2005 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto ley 1567 de 1998 en su Capítulo II Sistema de Estímulos, Artículo 69 plantea que: Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementaran a través del programa de Bienestar Social².

En el marco del Plan Estratégico para el fortalecimiento a la Gestión de Recursos Humanos el Ministerio de Educación Nacional ³impulsa una Política de Bienestar Laboral orientada a desarrollar las habilidades, destrezas y competencias de los

¹ Decreto Ley 1567 de 1998

² Decreto 1227 de 2005

³ Plan Sectorial Educativo 2011 -2014

servidores públicos docentes y directivos docentes y a definir parámetros para que su ingreso y permanencia se fundamenten en el mérito y en cumplimiento de los principios de la función pública y administrativa.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Institución Educativa José Eusebio Caro, como ente educativo oficial debe ajustarse a lo que la ley en materia de gestión del talento humano indica, pues el bienestar social de los empleados al servicio del estado deberá entenderse ante todo como la búsqueda de calidad de vida en general, en correspondencia de su dignidad humana, la cual armoniza con el aporte del bienestar social del ciudadano.

1.1.2 Formulación del problema

Una buena gerencia necesariamente se relaciona con el bienestar de los empleados, pues son éstos el activo más importante que posee una organización y su manejo efectivo será la clave para el éxito; pero el éxito depende de la manera como se implementen las políticas y los procedimientos en el manejo de personal, de tal modo que puedan contribuir al logro de los objetivos y planes corporativos.

El Ministerio de Educación desde lo nacional, las Secretarías de Educación desde lo local y la Instituciones Educativas desde lo institucional, son responsables del diseño, gestión, implementación y aplicación de metodologías y del desarrollo de planes, acordes con las políticas estatales de administración del talento humano, tendientes a garantizar el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos docentes y sus familias.

Las Instituciones Educativas oficiales como entes dependientes directos de las Secretarías de Educación Municipal deben atemperarse a las normas y políticas en materia de bienestar del talento humano emanadas por el Gobierno

Colombiano en Cabeza del Ministerio de Educación Nacional con el fin de satisfacer las necesidades de los docentes y directivos docentes, concebidas en forma integral en sus aspectos; biológico, psicosocial, espiritual y cultural, dando prioridad a las necesidades de subsistencia y jerarquizando las necesidades de superación.

Muchas Instituciones Educativas Públicas desconocen la normatividad vigente relacionada con el bienestar laboral docente y se arriesgan a ser investigadas y sancionadas por el incumplimiento de las normas y peor aún afectadas en el cumplimiento de su objeto social por la censura a la que son sometidas por los miembros de su comunidad educativa.

De esta manera se busca determinar con el presente trabajo investigativo si la Institución Educativa José Eusebio Caro de Popayán es socialmente responsable con su cliente interno (docente) con acciones que le benefician y motivan de manera integral desde el enfoque del cumplimiento de normas hasta la exaltación de las iniciativas institucionales propias.

1.2 JUSTIFICACION

1.2.1 Académica

Considerando la importancia de la Responsabilidad Social Empresarial, se hace necesario conocer desde un contexto local la forma como ésta ópera y qué efectos contempla desde el punto de vista social, ambiental, laboral y económico.

Muchas veces se dimensiona la teoría desde un discurso que no sobrepasa más que las fronteras: texto estudiante aula; y se olvida que la verdadera esencia de ese planteamiento se halla dispersa en toda la sociedad por toda clase de

contextos, de ahí la necesidad de retomar la experiencia desde un campo capaz de reflejar todas las realidades, para este caso “La Institución Educativa”.

Con esta investigación no solo se cuestiona el cumplimiento de lo que se puede definir como Responsabilidad Social Empresarial, sino también se aporta a la socialización de dicho concepto; a fin de que se aprecie como soporte fundamental para el quehacer de la Institución Educativa José Eusebio Caro, concretamente en el campo laboral.

Las destrezas investigativas, que se pretenden con este estudio se desarrollan a lo largo del proyecto, ya que sin duda se va a acudir a todas las fuentes capaces de alimentarlo, porque es bien sabido hasta el momento que a pesar de las normas de carácter laboral que el Gobierno Nacional en cabeza del Ministerio de Educación Nacional han construido, ninguna de ellas contempla la Responsabilidad Social de manera definida y clara.

1.2.2 Social

Las Instituciones Educativas de carácter oficial, se han caracterizado por albergar a la población con necesidades educativas, generalmente de zonas deprimidas de la geografía nacional y son ellas las encargadas de formar de acuerdo a su misión, principios y valores a todos los educandos.

La Responsabilidad Social y la Gestión del Talento Humano afecta entonces el proceso formativo y trasciende de lo meramente institucional a los individual, convirtiéndose en un elemento que genera valor educativo en la medida que se erige como modelo de actuaciones institucionales que afectan en positivo a los directivos y docentes que laboran en una Institución Educativa.

1.2.3 Profesional

Una institución Educativa Pública es una empresa social del estado y si es un deber constitucional el brindar educación a todos los ciudadanos, esta misión debe cumplirse buscando no solo lograr el propósito legal, sino asegurar que esta inversión sea altamente redituable, en la medida que una sociedad educada es una sociedad que aporta al desarrollo social y económico de un país.

Como administrador de empresas debo aprovechar la oportunidad de abordar un ente público que al igual que otros de su clase se ha caracterizado por el abandono estatal, por la multiplicidad de problemas de tipo económico, administrativo y operativo, y poner a disposición todo mi conocimiento, capacidad y voluntad con el fin de aportar en el mejoramiento de la organización, cumpliendo así con los propósitos académicos y personales trazados.

1.3 OBJETIVOS DEL ESTUDIO

1.3.1 Objetivo general

Determinar las prácticas de responsabilidad social laboral que tiene la Institución Educativa José Eusebio Caro de Popayán con sus docentes, con el fin de establecer si se ajustan a la normatividad nacional e institucional vigente.

1.3.2 Objetivos específicos

- ✓ Describir la organización objeto de estudio en aspectos del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y el Plan de Mejoramiento Institucional (PMI).

- ✓ Conocer la percepción que tienen los docentes y directivos docentes de las acciones de responsabilidad social laboral.
- ✓ Determinar las acciones de responsabilidad social laboral en la Institución Educativa José Eusebio Caro de Popayán.

1.4 IDENTIFICACIÓN DE ELEMENTOS TEÓRICOS DEL ESTUDIO

1.4.1 Responsabilidad social empresarial

Existen experiencias de responsabilidad social empresarial desde el siglo XIX, en España hay multitud de experiencias, por ejemplo el surgimiento del movimiento cooperativo en el sector agropecuario, las cooperativas de consumo, las colonias industriales textiles en los cauces fluviales, etc. Una de las más destacables en Cataluña por su contenido social, fue la colonia Guell de Santa Coloma de Cervello (Barcelona) importante patrimonio arquitectónico que deja constancia de las condiciones de vida de las familias de los trabajadores, con escuelas, centros sanitarios y lugares de esparcimiento y ocio, reflejando la visión paternalista de empresarios de aquellas épocas.

La responsabilidad social corporativa adquirió relevancia durante la última década del siglo XX, impulsada por varias tendencias económicas y sociales. En los años ochenta la política económica mundial se apartó de la regulación y de la intervención estatal, promoviendo la liberación del comercio y la reducción del papel del estado.

1.4.2 Definiciones de responsabilidad social empresarial

La responsabilidad de la empresa con la sociedad se entendía tradicionalmente simplemente como filantropía⁴. Hoy en día se refiere más bien a una forma de hacer negocios que toma en cuenta los efectos sociales, ambientales, laborales y económicos de la acción empresarial, integrando en ella el respeto por los valores éticos, las personas, las comunidades y el medio ambiente.

No existe una definición única o totalmente aceptada a nivel internacional de la responsabilidad social corporativa. A continuación se presentan cuatro definiciones propuestas por actores clave que representan la perspectiva del sector privado, y se analizan los elementos comunes en la visión moderna de la RSE:

1. World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), Suiza: “La responsabilidad social empresarial es el compromiso que asume una empresa para contribuir al desarrollo económico sostenible por medio de colaboración con sus empleados, sus familias, la comunidad local y la sociedad en pleno, con el objeto de mejorar la calidad de vida”⁵.
2. Prince of Wales Business Leadership Forum (PWBLF), Inglaterra: “La responsabilidad social empresarial es el conjunto de prácticas empresariales abiertas y transparentes basadas en valores éticos y en el respeto hacia los empleados, las comunidades y el ambiente”⁶.
3. Business for Social Responsibility (BSR), Estados Unidos: “La responsabilidad social empresarial se define como la administración de un

⁴ Comportamiento guiado por el altruismo, conocido como filantropía- donativo esporádico.

⁵ World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)

⁶ Prince of Wales Business Leadership Forum (PWBLF)

negocio de forma que cumpla o sobrepase las expectativas éticas, legales, comerciales y públicas que tiene la sociedad frente a una empresa”⁷.

4. Desde el punto de vista del autor Joseph M. Lozano en su libro *Ética y Empresa*, la responsabilidad social empresarial, se define, como la obtención de resultados mediante decisiones organizativas sobre cuestiones o problemas específicos que tienen más efectos positivos que negativos sobre los stakeholders empresariales correspondientes. Por supuesto dichas decisiones deben estar enmarcadas dentro de la normatividad existente en la organización y en su entorno. De esta manera, se dice que “la responsabilidad social no requiere un cambio radical en la naturaleza de las actividades empresariales o en las pautas normales de conducta empresarial. Tan solo, es dar un paso adelante antes de que las nuevas expectativas sociales sean codificadas en los requerimientos legales”⁸.

1.4.3 Campos de responsabilidad social empresarial

Los temas neurálgicos para la empresa, que también reflejan los temas claves del entorno internacional, son:

- **Ética empresarial.** Integración de valores en la visión, misión y principios de una empresa;
- **Ambiente laboral.** Políticas y programas que promueven la integración de conceptos de responsabilidad social en el entorno interno de la empresa tales como tiempo libre, horarios flexibles, salud y seguridad, seguridad laboral y planes y beneficios para familias;

⁷ Business for Social Responsibility (BSR)

⁸ LOZANO, Joseph M. *Ética y Empresa*. Editorial Trotta, 1999.p.105

- **Medio ambiente.** Políticas y prácticas para manejar los impactos ambientales de la empresa, con énfasis en la eliminación de desechos, mayor eficiencia y productividad, minimización de emisiones. También se incluyen iniciativas que van más allá del cumplimiento de la ley e involucran un proceso de participación y diálogo con la comunidad sobre temas ambientales.
- **Marketing responsable.** Mejorar la relación entre la empresa y sus consumidores, incluyendo temas de marketing dirigido a niños, seguridad y confiabilidad de productos, y el impacto de los productos sobre el medio ambiente. El tema cubre acciones de la empresa para manufactura e integridad del producto, embalaje y etiquetado, marketing y publicidad, metodología de venta, precios y distribución.
- **Compromiso con la comunidad.** Acciones y prácticas de la empresa que mejoran el compromiso y contribución de la misma a la sociedad civil.

1.4.4 OIT (Organización Internacional del Trabajo)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la agencia tripartita de la ONU y convoca a gobiernos, empleadores y trabajadores de sus estados miembros con el fin de emprender acciones conjuntas destinadas a promover el trabajo decente en el mundo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) está consagrada a la promoción de oportunidades de trabajo decente y productivo para mujeres y hombres, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Sus objetivos principales son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de empleo dignas, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar temas relacionados con el trabajo.

Al promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional, la Organización persiste en su misión fundadora: la paz laboral es esencial para la prosperidad. En la actualidad la OIT favorece la creación de trabajo decente y las condiciones laborales y económicas que permitan a trabajadores y a empleadores su participación en la paz duradera, la prosperidad y el progreso.

1.4.4.1 Orígenes e historia

La OIT fue fundada en 1919 como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, basada en una visión según la cual una paz duradera y universal sólo puede ser alcanzada cuando está fundamentada en el trato decente de los trabajadores. La OIT se convirtió en la primera agencia especializada de la ONU en 1946.

La Comisión, presidida por Samuel Gompers, presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL), estaba compuesta por representantes de nueve países: Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, Japón, Polonia, Reino Unido y Estados Unidos.

La fuerza que impulsó la creación de la OIT fue provocada por consideraciones sobre seguridad, humanitarias, políticas y económicas. Al sintetizarlas, el Preámbulo de la Constitución de la OIT dice que las Altas Partes Contratantes estaban “movidas por sentimientos de justicia y humanidad así como por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo...”⁹

Las áreas que podrían ser mejoradas enumeradas en el Preámbulo continúan vigentes, por ejemplo:

⁹ Constitución de la Organización Internacional del trabajo (OIT)

- Reglamentación de las horas de trabajo, incluyendo la duración máxima de la jornada de trabajo y la semana;
- Reglamentación de la contratación de mano de obra, la prevención del desempleo y el suministro de un salario digno;
- Protección del trabajador contra enfermedades o accidentes como consecuencia de su trabajo;
- Protección de niños, jóvenes y mujeres.
- Pensión de vejez e invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero;
- Reconocimiento del principio de igualdad de retribución en igualdad de condiciones;
- Reconocimiento del principio de libertad sindical;
- Organización de la enseñanza profesional y técnica, y otras medidas similares.

1.5 MARCO LEGAL DEL ESTUDIO

1.5.1 Normas Internacionales de Trabajo

La OIT es la institución mundial responsable de la elaboración y supervisión de las Normas Internacionales del Trabajo. Al trabajar junto a los 178 países miembros, la OIT busca garantizar que las normas del trabajo sean respetadas tanto en sus principios como en la práctica.

1.5.2 Normas Nacionales de Bienestar Laboral

Retomando un poco la historia sobre las normas que se han dictado en materia de bienestar laboral de los servidores públicos, el Decreto Ley 3057 de 1968 que reorganizó el Departamento Administrativo del Servicio Civil, asignó tareas referentes al Bienestar Social de los empleados, las cuáles se cumplirían a través de la División de Bienestar Social creada por dicho Decreto. El artículo 11 del mismo decreto creó el Fondo Nacional de Bienestar Social para que se encargara de administrar los recursos económicos y financieros destinados a la ejecución de los programas de Bienestar Social. En el artículo 12, además, se señalaba la conformación de un Consejo de Bienestar Social para asesorar técnica y administrativamente a la División de Bienestar Social.

En 1989, el Decreto 671 regulaba el sistema de distinción y estímulos para los empleados de la Rama Ejecutiva del Poder Público e igualmente en el Decreto 819 del mismo año, en sus artículos 6º y 7º se asignaban como sujetos de los programas del Fondo Nacional de Bienestar Social a los pensionados del sector oficial en las mismas condiciones y términos que a los empleados oficiales y además se establecían programas de asesoría jurídica y de preparación a la jubilación para los funcionarios próximos a pensionarse.

El Decreto Ley 1567 de 1998 actualmente vigente, regula el Sistema de Estímulos, los programas de Bienestar Social y los Programas de Incentivos. Define los programas de Bienestar Social como: “Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora”.

Igualmente determina que “los Planes de Incentivos Pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores

equipos de trabajo de cada entidad pública. Los Planes de Incentivos No Pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia”¹⁰. De los planes de Incentivos Pecuniarios y No Pecuniarios, de su definición y aclaración, de la forma como serán otorgados en cada entidad y de la naturaleza de cada uno de ellos, tratan los Decretos 1572 y 2504 de 1998, reglamentarios del Decreto Ley 1567 de 1998.

Éstos, además de contener la política en la materia, señalan las prioridades que deben atender las entidades públicas y establece los mecanismos de difusión, coordinación, cooperación, asesoría, de seguimiento y de control. De igual modo, las Leyes 443 y 489 de 1998, en sus artículos 35 y 26 respectivamente, aluden al tema de Estímulos así:

“Artículo 35. Estímulos. Los empleados de carrera administrativa cuyo desempeño laboral alcance niveles de excelencia, serán objeto de especiales estímulos, en los términos que señalen las normas que desarrollen la presente Ley”¹¹.

“Artículo 26. Estímulos a los servidores públicos. El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones”¹².

La Ley 100 de 1993, que trata el tema de la Seguridad Social Integral, sirve de marco legal para apoyar una de las áreas de intervención a las que hace alusión el Decreto 1567 de 1998, cual es el área de Protección y Servicios Sociales. El preámbulo de ésta ley dice: “La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la

¹⁰ Decreto Ley 1567 de 1998

¹¹ Ley 443 de 1998

¹² Ley 489 de 1998

comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad”¹³. Como puede verse dicha ley se refiere a todo lo que concierne a la salud (EPS), Pensiones y Cesantías, riesgos profesionales (ARP) y demás protecciones que el servidor público y su grupo familiar deben tener.

En el año 2008 el Ministerio de Educación Nacional, publicó una guía para el diseño del programa de bienestar laboral del sector docente, buscando el cumplimiento de los lineamientos establecidos por la administración pública nacional en materia de gestión del talento humano, argumentando que la implementación de dichos programas:

- “Dignifican y profesionalizan al personal que está al servicio de la educación.
- Fortalecen la identidad profesional de los maestros y los directivos docentes.
- Generan en los servidores docentes y directivos docentes un sentido de pertenencia y cultura del servicio, mediante el reconocimiento de sus logros como aporte a la institucionalidad y a la sociedad.
- Generan actitudes a partir de las cuales los servidores se sientan comprometidos e identificados con los valores, principios y objetivos del sistema educativo nacional.
- Fortalecen la integración del servidor público y su familia a la cultura organizacional de las entidades y del sector.

¹³ Ley 100 de 1993

- Restituyen al servidor público su capacidad de servir tanto al gobierno y la administración como a la comunidad, para afirmar su convicción y certeza en la continuidad y pertinencia de su gestión.
- Convalidan la certeza de que toda inversión pública en el bienestar de los servidores, redundará siempre en beneficios y bienestar público para todos.
- Atienden la necesidad de trabajar en las capacidades intelectuales de los docentes.
- Permiten una mayor estabilidad laboral, al generar mejores condiciones de trabajo”.¹⁴

1.6 MARCO METODOLOGICO DEL ESTUDIO

Este apartado presenta el tipo de investigación, el diseño metodológico aplicado y la estrategia metodológica asumida para construir los instrumentos del proceso investigativo como: la entrevista aplicada a directivos docentes, la encuesta empleada con docentes y el diario de campo para recopilar datos en las observaciones. Además, se expone la forma como se seleccionó la muestra, el tamaño y la obtención de la misma, a la vez que la manera de aplicación de los instrumentos y el modo de recolección, procesamiento y análisis de los datos.

De acuerdo a lo planteado por Francisco Lozano ¹⁵se proponen cinco etapas para el procedimiento investigativo: la primera, el método de investigación; la segunda, población y muestra; la tercera, elaboración y aplicación de técnicas e instrumentos; la cuarta, recolección de datos y la quinta, análisis e interpretación de los datos.

¹⁴ Guía para el diseño del programa de bienestar laboral docente

¹⁵ LOZANO, Francisco. Metodología de la investigación. México, Mc Graw-Hill, 2008.

1.6.1 Etapa 1: Método de investigación

El proyecto de investigación que se adelanta con el rigor que requiere una investigación cualitativa, tiene su origen en la identificación de acciones de responsabilidad laboral al interior de la Institución Educativa José Eusebio Caro. María Mayan ¹⁶expone que el modelo cualitativo a menudo se hace para capturar significado y describir fenómenos y procesos. De la misma manera esta investigación se define como descriptiva por que busca la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento y se enmarca bajo la modalidad de medición de variables independientes ya que pretende observar y cuantificar la modificación de una o más características en un grupo, sin establecer relaciones entre éstas.

Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere. La investigación descriptiva entonces se clasifica en la categoría de estudios de medición de variables independientes, es decir, cada característica o variable se analiza de forma autónoma o independiente. Por consiguiente, en este tipo de estudio no se formulan hipótesis, sin embargo, es obvia la presencia de variables. “Los estudios descriptivos miden de forma independiente las variables y aun cuando no se formulen hipótesis, tales variables aparecen enunciadas en los objetivos de investigación”¹⁷.

El diseño metodológico aplicado se soporta en el estudio de caso: Cuando se refiere a los estudios de caso como diseños en la investigación, existen múltiples definiciones. Bromley ¹⁸lo define como el inquirir sistemático de un evento o grupo de eventos relacionados que tienen como objetivo describir, explicar y ayudar en

¹⁶ MAYÁN, María. Una introducción a los medios cualitativos. Canadá: Qual Institute Press, 2001

¹⁷ ARIAS, Fidias. El Proyecto de Investigación. (3ra ed.). Caracas: Editorial Episteme. Oral Ediciones. 1999.

¹⁸ BROMLEY, David. Academic contributions to psychological counselling: I. A philosophy of science for the study of individual cases. *Counselling Psychology Quarterly*, 1990. p. 299-307.

el entendimiento del fenómeno bajo estudio. Por lo tanto, la unidad de análisis puede variar desde un individuo hasta un grupo de ellos.

También es determinado como el examen de un fenómeno en específico, tales como un programa, un evento, una persona, un proceso, una institución o un grupo social¹⁹. El estudio de caso como diseño de investigación presenta su mayor énfasis en las causas que propician el comportamiento de los individuos y sus circunstancias. El investigador se convierte en un biógrafo del individuo que estudia.

En esencia un estudio de caso es un método empleado para estudiar un individuo o una institución en un entorno o situación particular y de la forma más intensa y detallada posible. Es una investigación que se le define como descriptiva, es decir, describe la situación prevaleciente en el momento de realizarse el estudio. La palabra único es crítica aquí porque el investigador está tan interesado en las decisiones existentes que rodean a la persona como en la persona misma. “Es la calidad de unicidad lo que separa a esa persona (y al caso) de otras”²⁰.

Para desarrollar este estudio de caso inicialmente se realizará una investigación exploratoria que de acuerdo a la teoría existente es aquella cuyo objetivo consiste en examinar o buscar a través del problema los elementos que permitan tener una mejor idea o comprensión del mismo. Igualmente se recurrió al uso de datos secundarios de tipo interno proporcionados por la Institución Educativa José Eusebio Caro.

Para Malhotra²¹ la investigación exploratoria es el diseño de investigación que tiene como objetivo primario facilitar una mayor penetración y comprensión del problema al que se enfrente un determinado investigador. Este tipo de investigación no intenta dar explicación respecto del problema, sino sólo recoger e

¹⁹ MERRIAM, Shara. Case study research in education. San Francisco: Jossey Bass, 1988.

²⁰ CASTILLO GARCEA, Moisés Método de Estudio de Caso. Metodología De Investigación Científica. USN, 2005. P. 21-34

²¹ MALHOTRA, Naresh. Investigación de mercados. Un enfoque aplicado. Prentice Hall. México, 2004.

identificar antecedentes generales, números y cuantificaciones, temas y tópicos respecto del problema investigado, sugerencias de aspectos relacionados que deberían examinarse en profundidad en futuras investigaciones y su objetivo es documentar ciertas experiencias, examinar temas o problemas poco estudiados o que no han sido abordados antes.

1.6.1.1 Proceso para desarrollar el estudio de caso

Siguiendo a Sergio Díaz, Víctor Mendoza y Cecilia Porras²², el estudio de caso parte de la planeación, posterior a ello se plantea el desarrollo metodológico, se sigue con la determinación de resultados y se finaliza con la evaluación de los mismos. De esta manera una vez planteado el estudio y marco metodológico se debe dar inicio a la recolección de la información y para ello se debe partir con la revisión documental, posteriormente se aplicarán instrumentos de recogida de datos como son la entrevista a directivos docentes, la encuesta aplicada a docentes y se realizará la observación del fenómeno estudiado.

Para la revisión documental se acudirá a todas las fuentes secundarias suministradas por la Institución Educativa, buscando aspectos que ayuden a identificar y conocer la Institución de manera general. Entre estos:

- ✓ Marco legal
- ✓ Horizonte Institucional
- ✓ Políticas Institucionales
- ✓ Procesos Institucionales
- ✓ Historial de actividades para docentes
- ✓ Historial de estímulos para docentes
- ✓ Revisión de la normatividad laboral docente

²² DÍAZ, Sergio, MENDOZA, Víctor y PORRAS, Cecilia. Una guía para la elaboración de estudios de caso. Revista Razón y Palabra. No. 75, 2011.

Como trabajo de campo se realizarán entrevistas y encuestas, a personas clave en la Institución Educativa, sobre temas que se relacionen directamente con la responsabilidad social empresarial en el campo laboral. Además se ejecutará la observación participante sobre percepciones y acciones de responsabilidad social laboral en la Institución Educativa.

Frente al dilema de la profundidad y la extensión es necesario precisar que para la investigación cualitativa es prioritaria la profundidad sobre la extensión y por su puesto la explicitación de la calidad sobre la magnitud de la cantidad. El límite de la profundización surge del nivel de claridad que se va obteniendo a medida que se avanza en el proceso de investigación y la extensión, de mayor o menor riqueza, de la información que se derive de las fuentes que han sido exploradas.

Las fuentes secundarias (documentos), se complementaran con las fuentes primarias (entrevistas y encuestas) para iniciar a configurar lo que se puede ir concibiendo como una acción de responsabilidad social en el campo laboral. Lo anterior permitirá, concretar las preguntas a realizar en la encuesta , la cual, se dirigirá a una muestra representativa de docentes a fin de indagar entre ellos las acciones de responsabilidad social detectadas, la manera como las perciben, la frecuencia con que se realizan, la bondad y las expectativas que tienen de ellas. De la misma manera se podrá configurar la entrevista la cual será aplicada exclusivamente a los directivos docentes (Rector y Coordinadores)

Finalmente con la observación, directa y participativa se corroborara muchos de los aspectos expresados por los entrevistados y por los encuestados, en un ambiente impersonal que permita sacar una conclusión general acerca de las acciones reales y potenciales de responsabilidad social empresarial en el campo laboral, permitiendo de esta manera trazar y determinar acciones concretas para la Institución Educativa José Eusebio Caro de Popayán, Cauca.

1.6.2 Etapa 2. Población y muestra

1.6.2.1 Población

La población es el número total de individuos que conforman la realidad que se quiere estudiar. Una población es un conjunto de todos los elementos que estamos estudiando, acerca de los cuales intentamos sacar conclusiones²³. La población entonces es el conjunto de todos los elementos que corresponde a un grupo común de características y forma parte del propósito de la organización.

Para este caso la población está conformada por 109 personas (101 docentes, 2 psicorientadoras, 5 coordinadores y 1 rector). Todas las personas que componen la población hacen parte de la planta de personal vigente para el año 2013.

1.6.2.2 Muestra

Para la selección de la muestra en una investigación cualitativa es necesario, de acuerdo con Judith Goetz y Le Compte²⁴, plantearse preguntas relacionadas con ¿qué individuos y cuántos pueden ser estudiados?, ¿cuándo, dónde y en qué circunstancias se efectuará el estudio? De esta manera, en virtud de una población finita y de fácil cuantificación, los elementos muestrales corresponden a todos los docentes de la Institución Educativa José Eusebio Caro los cuales aportarán la información necesaria requerida en esta investigación.

²³ LEVIN, Richard y RUBIN, David. Estadística para administradores. Prentice Hall, 1996, Cap. 4; Pag. 162-229

²⁴ GOETZ, Judith y LE COMPTE, M. Etnografía y Diseño Cualitativo en Investigación Educativa. España. Morata, 1998.

1.6.2.3 Tipo de muestreo

Para Mario Tamayo ²⁵ el muestreo es una herramienta de la investigación científica, que permite al investigador determinar que parte de los individuos de una realidad (población o universo) debe examinarse y tomar datos, para poder hacer inferencias de la realidad que viven. El tipo de muestreo empleado en la presente investigación es el probabilístico, en su modalidad muestreo aleatorio simple.

1.6.2.4 Tamaño de la muestra

Para Roberto Hernández, Carlos Fernández y Pilar Baptista ²⁶, las muestras probabilísticas requieren dos procedimientos básicos: 1) la determinación del tamaño de la muestra y 2) la selección aleatoria de los elementos muestrales. De esta manera una vez seleccionados los elementos muestrales conformados por los docentes de la Institución Educativa José Eusebio Caro se procede a determinar el tamaño de la muestra y para ello se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 NPQ}{E^2(N - 1) + Z^2 PQ}$$

n= Tamaño de la muestra

Z=Nivel de confianza

N=Población

P=Probabilidad a favor

Q=Probabilidad en contra

E=Error de estimación

²⁵ TAMAYO, Mario. El proceso de la investigación científica. Editorial Limusa. México, 1995.

²⁶ HERNÁNDEZ, Roberto, FERNÁNDEZ, Carlos y BAPTISTA, Pilar. Metodología de la Investigación. México: Mac Graw Hill. 5a Edición, 2006.

$N= 101$
 $Z= 1.645$
 $P=0.5$
 $Q=0.5$
 $E=0.01$

$$n = \frac{(1.645)^2(101)(0.5)(0.5)}{(0.1)^2(101-1)+(1.645)^2(0.5)(0.5)} = 40.26$$

Por lo anterior se define que el tamaño de la muestra está determinado por 40 docentes de la Institución Educativa, orientadores de las diferentes áreas académicas, en cada nivel de escolaridad y que se ubican en sus respectivas sedes y jornadas.

1.6.3 Etapa 3. Elaboración y aplicación de técnicas e instrumentos

Las técnicas utilizadas para la recopilación de datos en esta investigación son básicamente tres: la encuesta a docentes, la entrevista a directivos docentes, y la observación participante, todos con sus respectivos instrumentos (cuestionario encuesta, guion de la entrevista y diario de campo).

1.6.3.1 La encuesta

Permite la organización, tabulación y análisis de la información de manera ágil, además dada su aplicabilidad facilita cubrir a un grupo de personas en el menor tiempo posible. Las encuestas tienen gran margen de validez en grupos y sociedades relativamente homogéneas o en grupos sociales en que cada individuo cuenta como cualquier otro²⁷. Se aplica entonces para los docentes, una

²⁷ LAZARFELD, Paul. Metodología de la investigación social. Buenos Aires: Paidós, 1971.

encuesta que combina preguntas abiertas y cerradas (ver anexo 1), cuyos datos arrojados se interpretan, de acuerdo al tipo de investigación seleccionado, para ello se recurre a la identificación y análisis de patrones en las respuestas.

La encuesta se aplicará de manera personal con el propósito de conseguir información precisa respecto a la forma como los docentes perciben la responsabilidad social laboral en la Institución Educativa José Eusebio Caro de Popayán. Para el diseño del cuestionario, se tuvieron en cuenta los siguientes pasos:

- Considerar los componentes del problema definidos dentro del proceso de diseño de la investigación a fin de especificar bien la información necesaria.
- Seleccionar a los docentes a quien se les deberá aplicar la encuesta.
- Determinar la estructura y el contenido de las preguntas a utilizar, especificando en ellas la información que fuese necesaria para los fines de la investigación.

1.6.3.2 La entrevista

Para Blanchet ²⁸la entrevista es un diálogo en el que la persona (entrevistador), hace una serie de preguntas a otra persona (entrevistado), con el fin de conocer mejor sus ideas, sus sentimientos su forma de actuar. La entrevista entonces es una técnica para obtener datos que consisten en un dialogo entre personas: el entrevistador “investigador” y el entrevistado; se realiza con el fin de obtener información de parte de este, que es, por lo general, una persona entendida en la materia de la investigación. Para el caso de esta investigación la entrevista se

²⁸ BLANCHET, Alain. Técnicas de investigación en ciencias sociales. Obra colectiva. Narcea (Educación Hoy). Madrid. 1989. p.183

aplicará únicamente a los directivos docentes (1 rector y 5 coordinadores) a través de un interrogatorio conformado por preguntas abiertas (ver anexo 2).

Para la entrevista se recoge la opinión de personas claves, dentro de la organización, tales como el rector y los coordinadores, para el caso de las estrategias que tengan que ver con talento humano. Es así como se diseña de manera anticipada un cuestionario donde se estructuran unas preguntas de carácter obligatorio y en el desarrollo de la misma se genera el espacio necesario para los comentarios adicionales que los entrevistados deseen agregar. Se programa un día con hora específica para llevar a cabo la entrevista, ésta obedece a una autorización otorgada por la Institución Educativa y a una hora designada por el entrevistado.

1.6.3.3 La observación

Es una técnica de recolección de datos, denominada también observación participante, cuyos propósitos son: explorar ambientes, contextos, subculturas y la mayoría de los aspectos de la vida social. La observación participante se utiliza para obtener información que es significativa si el investigador se involucra en el contexto real del fenómeno de estudio²⁹.

El tipo de investigación participante que se aplica es la del participante como observador, a través de la cual se observa las prácticas de responsabilidad social que tiene la Institución Educativa José Eusebio Caro, durante un tiempo determinado, que para este caso es el mes de abril de 2013. Se diseña para este fin un diario de campo donde se relaciona la fecha, la hora, las acciones observadas y su clasificación si es el caso como de responsabilidad social laboral (ver anexo 3).

²⁹ MAYÁN, María. Una introducción a los medios cualitativos. Canadá: Qual Institute Press, 2001.

1.6.4 Etapa 4. Recolección de datos

Diseñados los instrumentos para la recolección de la información se procedió a encuestar, entrevistar y observar al personal docente y directivo docente. La encuesta se realizó de forma personalizada, es decir se leyó cada pregunta del cuestionario, se explicaron las dudas y una vez diligenciada por el docente se entregó para su posterior tabulación y análisis. De la misma manera se entrevistó a los directivos docentes siguiendo un guion previamente establecido para la realización de las preguntas. Las respuestas se organizaron teniendo en cuenta la información suministrada respecto a cada pregunta. Las observaciones se realizaron durante el mes de abril de 2013. La información obtenida se organizó y se categorizó teniendo en cuenta el objetivo de la investigación

Frente al inicio y el cierre del proceso de recolección de información, se anota, con relación a lo primero, la necesidad de contar con una fase exploratoria, que es la puerta de entrada a una etapa de mayor precisión y profundidad. En cuanto al cierre, éste está determinado idealmente por el logro del límite de comprensión de la realidad objeto de análisis; pero, con mucha frecuencia, son razones de naturaleza práctica como la finalización de la financiación o el vencimiento de los términos para la entrega del informe de investigación.

Para ordenar y clasificar la información se debe:

- Definir el objetivo del estudio del caso.
- Identificar los actores importantes o partes interesadas de la Institución Educativa.
- Catalogar la información según la fuente
- Comparar las respuestas
- Tabular la información de las encuestas
- Categorizar la información de las entrevistas
- Organizar la información resultante de la observación

1.6.5 Etapa 5. Análisis e interpretación de los datos

Para el análisis de la información recolectada se realizará un estudio comparativo entre los objetivos propuestos, las categorías formuladas, el contexto donde se desarrolla y la teoría para responder a la pregunta de investigación. Teniendo en cuenta la complementariedad en la investigación, se utilizó el método propuesto por Glaser y Strauss³⁰ conocido como método comparativo constante. Este método aporta un dispositivo que permite sintetizar, dotar de sentido y de un orden lógico a los datos cualitativos, generalmente profusos y provenientes de fuentes diversas.

El método comparativo constante busca entrelazar los momentos de recolección, análisis e interpretación de los datos, de manera dialéctica, espiralada a través de comparaciones sucesivas entre la realidad, el campo, el terreno y la teoría. Además permite obtener una formulación teórica sólida e integrada de la realidad que está siendo investigada y no solamente un grupo de temas ligeramente conectados como sucede con otras aproximaciones cualitativas.

El método consiste, fundamentalmente, en comparar las conceptualizaciones que provienen de los datos de la realidad, destacándose tres términos fundamentales:

Incidentes: son los hechos o fragmentos de acción o emisión que se recortan de los materiales recolectados a través de cualquier fuente.

Categorías: son los conceptos que se van identificando.

Propiedades: son las características de los conceptos, todo el rango de tipos, dimensiones, condiciones en las que se presentan las categorías.

³⁰ GLASER, Barney y STRAUSS, Anselm. The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research. Chicago: Aldine, 1967.

En la presente investigación se utilizará este método porque es un procedimiento no matemático de análisis que permite producir teoría a partir de datos de la realidad reunidos con diversos medios tales como: relatos, documentos, imágenes, etc. Además, este método permite trabajar con las expectativas y prejuicios con los que inevitablemente todo investigador inicia su tarea interpretativa.

El método comparativo constante aporta entonces herramientas para trabajar con la subjetividad del investigador, que no sólo es reconocida sino aceptada como parte fundamental del acto investigativo. Esta metodología trabaja estableciendo una interacción dialéctica entre los sentidos del investigador y el significado del texto o del acto humano que se busca comprender. El resultado es una amalgama de conceptos en donde ambas comprensiones se articulan y complementan dando lugar a un producto nuevo.

De esta manera para el examen de la información se llevará a cabo un proceso de triangulación tanto de las categorías como del análisis integral respecto al objetivo general y el problema de investigación. Para esta triangulación se tendrá en cuenta la información recolectada con las técnicas referidas y el marco teórico. Igualmente se realizará un estudio comparativo a través del cual se efectuará un trabajo de análisis, de manera dialéctica, espiralada por medio de comparaciones y relaciones sucesivas entre los objetivos, las categorías generadas, la realidad, el campo, el terreno y la teoría para responder a la problemática investigada.

2 CAPITULO 2: CARACTERIZACION DE LA INSTITUCION EDUCATIVA JOSE EUSEBIO CARO

2.1 PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (PEI)

2.1.1 Misión

La Institución Educativa José Eusebio Caro de Popayán tiene como propósito formar estudiantes en los saberes fundamentales de las ciencias, autónomos, íntegros, sensibles, emprendedores, con sentido humano y proyección social; que apoyada en procesos pedagógicos fortalezca su formación académica y su orientación laboral futura acorde con las nuevas tendencias tecnológicas, con el desarrollo social, ambiental y cultural de su entorno y con las necesidades propias de la comunidad donde se desenvuelven³¹.

2.1.2 Visión

La Institución Educativa José Eusebio Caro de Popayán para el año 2016, será reconocida a nivel local y regional por sus avances y liderazgo en su oferta de una educación integral e incluyente haciendo uso óptimo de las TICs, la formación en valores y la alta exigencia académica que permita la competencia frente a otras instituciones de conformación similar, alcanzando durante este periodo de tiempo la certificación de calidad respectiva como reconocimiento a su desempeño, servicio y procesos de desarrollo³².

³¹ Proyecto Educativo Institucional (PEI), Institución Educativa José Eusebio Caro. Popayán, Cauca, Colombia, 2013.

³² Proyecto Educativo Institucional (PEI), Institución Educativa José Eusebio Caro. Popayán, Cauca, Colombia, 2013.

2.1.3 Filosofía Institucional

La educación es un proceso permanente que se genera desde la familia por lo cual debe considerársele como elemento fundamental de la sociedad humana. Se concibe el quehacer educativo desde dos perspectivas que se articulan equilibradamente: el desarrollo y realización del individuo y el conocimiento de técnicas especiales, disciplinas intelectuales y la generación de conocimientos.

La Institución Educativa José Eusebio Caro se convierte en el escenario especial del educando donde se va a estructurar su personalidad con sentido crítico y donde se le van a posibilitar los medios para que se aprehenda a sí mismo y a la sociedad en que convive. Es decir que la fuente primordial del conocimiento debe ser la praxis social de la comunidad educativa, y que mediante la confrontación, análisis y síntesis realizada por el educando y orientada por los docentes logren recrear y proyectarlo a la sociedad civil y política. Así mismo, el camino de la ciencia ofrecido deberá tener como base el legado cultural y científico de la comunidad considerándolo no como un problema absoluto o acabado sino en continuo proceso de construcción.

Los contextos culturales contemporáneos de la región, exigen una educación que no separe la sociedad civil de la sociedad política. De allí que la Institución Educativa José Eusebio Caro propenderá por educar un hombre integral para la productividad, que recobre el liderazgo y le permita ejercer acciones tendientes a la profesionalización, al trabajo, a la dirigencia, y a la participación productiva, entendiéndose esta productividad como la construcción estructurada de la personalidad y la recreación permanente del hacer social del estudiante.

2.1.4 Objetivos Institucionales

Objetivo general

Ofrecer un servicio educativo con altos estándares de calidad, dentro de los principios de eficiencia, transparencia, equidad, moralidad, imparcialidad e inclusión, como un proceso de formación permanente, personal, cultural, ambiental y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y deberes.

Objetivos específicos

- ✓ **Académico.** Orientar hacia la formación integral del educando, para la superación humana con valores que hagan de él un ser crítico, libre, investigador, participativo y líder; mediante procesos teórico prácticos que mejoren su calidad de vida, que le permitan apropiarse de los bienes y valores de la cultura, la ciencia y la tecnología que lo proyecten a la solución de los problemas de la comunidad.
- ✓ **Valores y la convivencia social.** Enfatizar en los principios éticos y morales, los valores familiares y sociales que sirvan de pilar para la formación y concientización de un nuevo ser que aproveche sus oportunidades académicas y sea competente para proyectarse al mundo.
- ✓ **Conceptos constitucionales.** Orientar a los estudiantes en el pleno desarrollo de su personalidad, sin más límites que los que le imponen los derechos de los demás, dentro de un proceso de formación integral, trascendiendo a motivar en él el espíritu de libertad.

- ✓ **Ecológico.** La institución incrementará sus esfuerzos, en la formación de sus estudiantes para la protección y mejoramiento de su medio: proceso fundamental y permanente para el desarrollo integral de todas sus dimensiones.
- ✓ **Artístico y recreativo.** Mejorar la calidad de los procesos metodológicos, técnicos y pedagógicos en el desarrollo de la recreación, el deporte y lo físico formando una cultura de sana educación que propenda por la utilización y el aprovechamiento del tiempo libre.
- ✓ **Salud.** Propiciar al educando los espacios y la consecución de los medios que le permitan mantener una buena salud física y mental.
- ✓ **Gobierno escolar.** Estimular una conciencia participativa en los aspectos que atañen a la comunidad educativa.
- ✓ **Proyección a la comunidad.** Comprometer a todos los funcionarios que laboran dentro de la institución, para que desarrollen las funciones propias de su cargo, con alto sentido de pertenencia y pertinencia para garantizar los principios de calidad y cobertura y a la vez minimizar los niveles de deserción escolar.
- ✓ **Desempeño laboral.** Formar en el educando conciencia educativa para el esfuerzo y el trabajo que le permitan desarrollar habilidades y destrezas que lo lleven a ofrecer un rendimiento óptimo al afrontar retos académicos, laborales y sociales.

2.1.5 Valores institucionales

- ✓ **Honestidad:** La honestidad consiste en ser, pensar y actuar con recta y clara coherencia formar personas activas y críticas, que promuevan la justicia, la verdad y la paz mediante el obrar en forma recta y clara. Este valor tiene su máxima expresión en el ejercicio de la ciudadanía activa.

- ✓ **Responsabilidad:** Significa ser capaz de prever, conocer y aceptar las consecuencias de los actos. Ser consciente de mis propias obligaciones y estar dispuesto a obrar en consecuencia tomando decisiones con base en la justicia y cumplimiento del deber.

- ✓ **Solidaridad:** Es la capacidad de promover en la actuación el primado de la persona, la dignidad de la vida y de la familia, el criterio del bien común y de la paz en la comunidad y en los pueblos.

- ✓ **Ciudadanía Activa:** le apunta a la defensa de principios, a una actitud respetuosa con las distintas creencias personales, formas de entender el mundo y formas de construirnos como personas que conforman los diferentes modelos de vida buena de cada uno de nosotros.

- ✓ **Emprendimiento:** Manera de pensar y actuar, es decir, disposición del pensamiento o actitudes y desarrollo de capacidades.

2.1.6 Principios institucionales

- ✓ **Eticidad:** Porque es necesario que el estudiante interiorice los valores básicos e indispensables que favorezcan el crecimiento personal y la convivencia social.

- ✓ **Excelencia:** Porque es compromiso institucional ofrecer y formar en la calidad y para la calidad en la prestación del servicio educativo; así como también introyección en el proyecto de vida personal de la Comunidad Educativa.

- ✓ **Conocimiento:** Porque es necesario que los estudiantes se apropien de los fundamentos básicos de la ciencia, la técnica, la tecnología y

emplearlas como medio para su aprovechamiento racional sin detrimento de lo ético y de lo estético.

- ✓ **Autonomía:** Porque es inaplazable la educación y formación de los niños, niñas y jóvenes en los conocimientos destrezas habilidades básicas de pensamiento en correspondencia con los valores, actitudes y comportamientos, a fin de que sean capaces de tomar decisiones responsables.

2.1.7 Propósitos institucionales

En correspondencia con la Misión, la Institución Educativa José Eusebio Caro se plantea los siguientes grandes propósitos:

- ✓ Lograr en los estudiantes la concientización de los valores básicos, necesarios para la formación personal, así como también de la interiorización y puesta en práctica de los principios, valores actitudes y comportamiento garantía de una sana convivencia.
- ✓ Conseguir la calidad en la prestación de todos los servicios educativos, tanto administrativos, como curriculares y académicos y constituirla en principio de vida.
- ✓ Trabajar por el desarrollo del conocimiento de los principios básicos, de la ciencia la técnica, la tecnología; así como del desarrollo humano, base de la formación integral de los estudiantes.
- ✓ Desarrollar procesos efectivos de interacción con el entorno social a través del trabajo de tal manera que proyecten a la institución y coadyuven al desarrollo local y regional.

- ✓ Trabajar políticas institucionales que incidan positivamente en la toma de decisiones responsables frente al saber, al hacer y al actuar de todos los miembros de la comunidad educativa.

2.1.8 Estrategias institucionales

Con el propósito de hacer realidad los objetivos, la Institución Educativa “José Eusebio Caro” se propone las siguientes estrategias:

- ✓ Diseñar y desarrollar acciones institucionales e inter-institucionales que favorezcan la formación personal y colectiva de la comunidad educativa.
- ✓ Valorar y ponderar los distintos procesos de desarrollo institucional con el propósito de implementar los planes de mejoramiento continuo en correspondencia con las necesidades de los distintos estamentos de la Comunidad Educativa.
- ✓ Actualizar e implementar el plan de estudios para la formación de estudiantes en los tres niveles del sistema educativo.
- ✓ Programar acciones teórico - prácticas conducentes a fortalecer los principios institucionales que favorezcan el equilibrio en el desarrollo del ser, el saber y el actuar.
- ✓ Actualizar, reorganizar e implementar modelos administrativos inteligentes que favorezcan la autoformación, la gestión y el desarrollo institucional.

2.1.9 Estructura organizacional

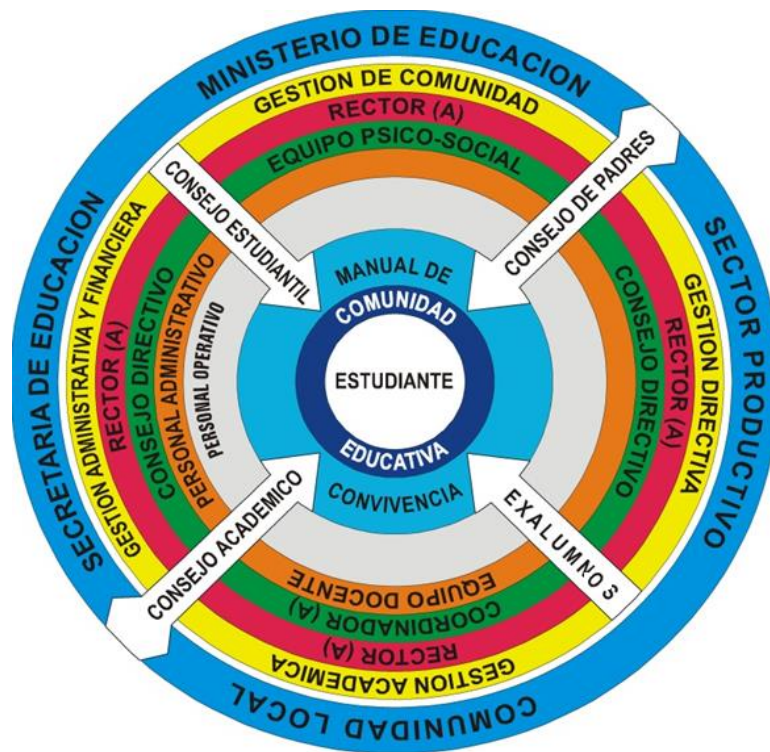


Figura 1. Organigrama Institucional

Fuente: Proyecto Educativo Institucional (PEI)

La estructura organizacional contempla una Gestión Circular. Desde este ideal las cuatro áreas de gestión (Directiva, Académica, Comunitaria y Administrativa y Financiera) buscan la integración y articulación de sus funciones, posibilitando la subsidiariedad de los miembros de los equipos de gestión y logrando acuerdos consensuados democráticamente para dar calidad al ambiente pedagógico, propio del sistema preventivo de la Institución educativa José Eusebio Caro

Básicamente, la estructura organizacional esta soportada en los círculos concéntricos que contienen los distintos actores en el proceso educativo

institucional, diferenciando, desde las cuatro áreas de gestión, las instancias a las que se recurre en el dinamismo institucional respetando el conducto regular en la comunicación y el debido proceso ante las eventualidades.

Los círculos concéntricos de la carta organizacional hablan de la interdependencia de todos los actores implicados en la institución y a la vez del radio de acción que tienen los distintos órganos. Dentro de dicha carta aparecen los órganos de representación de cada estamento dentro del gobierno escolar haciendo de puente entre las distintas gestiones para indicar que ellos son el motor de la participación activa de todos en los procesos educativos institucionales.

2.1.10 Procesos institucionales

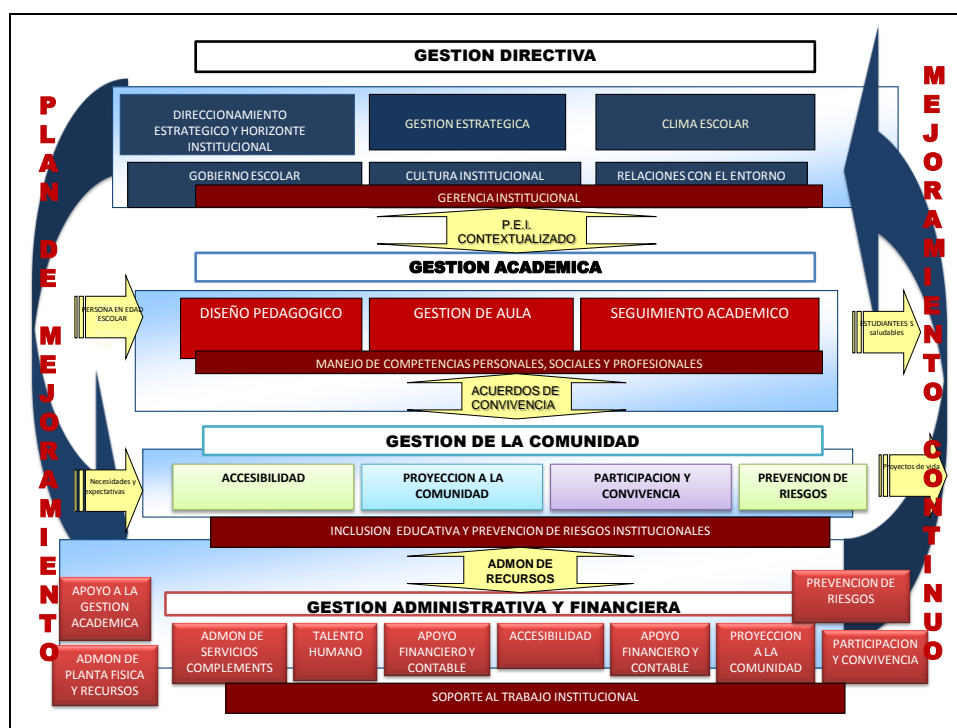


Figura 2. Mapa de Procesos

Fuente: Proyecto Educativo Institucional (PEI)

Gestión Directiva:

- Direccionamiento estratégico y horizonte Institucional
- Gestión estratégica
- Clima escolar
- Gobierno escolar
- Cultura Institucional
- Relaciones con el entorno

Gestión Académica:

- Diseño pedagógico
- Gestión del aula
- Seguimiento académico

Gestión Comunitaria:

- Accesibilidad
- Proyección a la comunidad
- Participación y convivencia
- Prevención de riesgos

Gestión Administrativa y Financiera:

- Apoyo a la Gestión académica
- Administración de la planta física y de recursos
- Administración de servicios complementarios
- Talento humano
- Apoyo financiero y contable
- Accesibilidad

2.1.11 Políticas institucionales

Relacionada con la contextualización educativa y concesión de recursos, espacios físicos y pedagógicos: Esta política compromete a la Institución Educativa José Eusebio Caro, con la participación activa y la concesión de recursos, espacios físicos o pedagógicos, en cualquiera de sus sedes o jornadas; siempre que se considere que por medio de esto se va a privilegiar aspectos relacionados con el mejoramiento de la calidad de vida, la articulación y la contextualización educativa. Para esto se requiere que quienes solicitan este espacio tengan un respaldo legal y/o comunitario; precisen de manera escrita y oportuna un compromiso con la Institución en materia de contraprestación; se identifique plenamente como actores sociales, culturales y/o educativos de la comuna 6 u otra entidad y que su finalidad no sea más que el beneficio de la comunidad educativa y la población de la comuna en general.

Relacionada con la distribución de presupuesto en la compra de bienes y/o contratación de servicios: La Institución Educativa José Eusebio Caro garantizará que los recursos propios y los obtenidos a través del Sistema General de Participaciones (SGP) u otras fuentes de índole estatal, se usarán de acuerdo a los fines legales previstos y se distribuirán de manera racional y eficiente entre las diferentes sedes. Para ello después de lo legal, se tendrá en cuenta las necesidades más urgentes de las sedes, siempre que estas las hayan presupuestado con anterioridad o caso contrario se contemplarán los siguientes criterios de priorización:

- ✓ Primero, las necesidades que obedezcan a una carencia de un recurso pedagógico primordial;
- ✓ Después las que se requieran para disminuir o controlar amenazas físicas o sociales de la comunidad educativa,
- ✓ Posteriormente, las que se contratan para la prestación de los servicios complementarios y de apoyo a estudiantes;

- ✓ Finalmente, las que se especifiquen como apoyo para la operativización del sistema de gestión de calidad.

En este caso se privilegiará la contratación o compra con personas o entidades que además de calidad, le ofrezcan y garanticen a la Institución un costo racional por la obra, bien o servicio; demuestren todas las condiciones de legalidad requeridas para el cumplimiento del fin, la contratación o factura y en lo posible que ofrezcan beneficios o descuentos.

Relacionada con la administración del talento humano: El Talento Humano de la Institución educativa José Eusebio Caro, contará con los espacios requeridos para fortalecer su derecho sindical; perfil y competencias requeridas; siempre que este sea concertado con las autoridades educativas internas o locales (comité municipal de capacitación), o sea autorizado por éstas; se informe por escrito y con anterioridad al jefe inmediato o autoridad competente y no cause anomalías constantes en el desarrollo normal del proceso de aprendizaje.

La Institución garantizará unas condiciones de trabajo favorables para el talento humano, que permitirán su desarrollo personal y profesional; además los dotará de los elementos, herramientas o instrumentos necesarios para desarrollar su labor normalmente.

Relacionada con la Responsabilidad Social y frente al medio ambiente: La Institución Educativa José Eusebio Caro se compromete a sensibilizar a toda la comunidad educativa a través de proyectos Institucionales en torno al uso eficiente de los recursos físicos de los cuales dispone, como aporte al autocuidado, desarrollo sostenible y al cuidado del medio ambiente.

Relacionada con la calidad en materia de derecho educativo: La Institución Educativa garantizará la prestación del derecho a la Educación bajo criterios de calidad académica y humana establecidos Institucionalmente tanto en el PEI, como en el horizonte, direccionamiento y modelo pedagógico; contemplando

siempre las políticas de educación Nacional establecidas y con validez al momento.

Relacionada con actividades de escucha y respuesta a necesidades, expectativas, percepciones y sentir de su comunidad educativa y clientes externos: Nuestro talento humano contará con la suficiente sensibilización frente a la prestación de un verdadero servicio educativo; fortalecido en la investigación, el trabajo en equipo, la escucha empática, niveles de conciencia altos y con capacidad resolutoria; logrando así mantener la lealtad de la comunidad para con la Institución y la satisfacción de sus necesidades y expectativas.

Relacionadas con los procesos de información y comunicación: La Institución Educativa, mantendrá relaciones mutuamente beneficiosas con las familias, estudiantes, entidades y en general con toda la comunidad o entes externos, a través de canales de comunicación permanentes en procura de la mejora continua. La Institución se compromete a suministrar información de calidad, oportuna y confiable a toda su comunidad educativa, proveedores y a todos los entes de vigilancia y control.

Relacionadas con la imagen Institucional: La Institución Educativa se compromete a crear mecanismos de concertación con padres de familia y estudiantes con el fin de garantizar que los estudiantes porten de manera adecuada y permanente, el uniforme de diario o educación física según corresponda al horario escolar.

La Institución designará recursos tendientes al embellecimiento o arreglo de la planta física de las diferentes sedes. Entre otros aspectos velará porque en cada sede se cuente con los elementos propios de la imagen Institucional en los tamaños espacios y condiciones requeridas Institucionalmente, para efectos de facilitar la interiorización de la imagen en toda la comunidad educativa y externos, por medio de la lectura visual o por otros medios de todos los elementos.

La Institución contará con una página Web, en la que publicará información actualizada e importante para la Institución, guardando siempre los criterios y elementos que institucionalmente se consideren apropiados.

Relacionadas con la convivencia escolar: La Institución debe garantizar la estructuración de un manual de convivencia Institucional, en el que se exprese de manera explícita desde los diferentes niveles de estructura institucional, todo lo relacionado con sus compromisos orientados al mejoramiento en algunos casos y en otros a la conservación de prácticas que favorezcan un clima escolar sano.

2.2 PLAN DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL (PMI)

El Plan de Mejoramiento Institucional es un instrumento para dirigir el rumbo de una Institución Educativa, con base en el análisis y reconocimiento de su realidad, hacia el logro de unos objetivos establecidos de común acuerdo, con el fin de mejorar la gestión escolar en lo académico, administrativo, de comunidad y directivo. Estos aspectos de la gestión son clave para los resultados académicos de los estudiantes, el desarrollo y fortalecimiento de la institución según su Proyecto Educativo Institucional (PEI) y el progreso de la comunidad educativa.

Toda Institución Educativa debe tener un Plan de Mejoramiento (Ley 715 de 2001), en el cual precise las metas, acciones y ajustes que, de acuerdo con la misión, visión y horizonte de posibilidades educativas expresadas en su PEI, emprenderá en un período de tiempo para el mejoramiento permanente y sostenido de su gestión.

El Plan de Mejoramiento de la Institución Educativa José Eusebio Caro se planteó para tres años (2011 a 2013) y tiene por objeto plantear políticas y estrategias de acción que permitan mejorar las debilidades que se han evidenciado tras la autoevaluación institucional realizada por todos los miembros de la comunidad educativa en los años 2010, 2011 y 2012.

PLAN DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL 2011 - 2013									
ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO: INSTITUCIÓN EDUCATIVA "JOSE ELUSEBIO CABO"									
MUNICIPIO: PASTAZA - CAUCA									
ENTIDAD TERRITORIAL CERTIFICADA: Municipio de Popayán - Cauca									
NOMBRE DEL RECTOR(A)/DIRECTOR(A): SIMÓN EDUARDO MOSQUERA PEÑA									
CORREO ELECTRONICO: leusebianzaros@gmail.com									
TELÉFONOS: 8988775									
FECHA AJUSTES: 26-03-2010									
AJUSTES PLAN DE MEJORAMIENTO CONTENIDO DE ATENCIÓN INCLUSIVA									
OBJETIVO DEL PLAN DE MEJORAMIENTO:									
GESTIÓN DIRECTIVA									
OBJETIVOS	METAS	INDICADORES	ACTIVIDADES/ACCIONES	RESPONSABLE	RECURSOS /COSTO	INICIA	TERMINA	PLAZO	TERMINA
1. Diseñar un Programa de Educación Permanente con la participación de toda la comunidad educativa y que responda las necesidades de contexto considerando la vinculación funcional del grupo docente, el trabajo en equipos y las relaciones institucionales.	1.1. A diciembre de 2011 se ha diseñado la pertinencia del currículo en el 100% de los componentes del PEI. 1.2. A marzo de 2012 se han organizado cinco mesas de trabajo para desarrollo del Programa de Currículo pertinente en todos el PEI. 1.3. A abril de 2013 se cuenta con un Programa de Educación Permanente totalmente contextualizado y en ejecución con el vinculo de vinculos intercolectivos.	Porcentaje de componentes del PEI dignificados según su pertinencia Número de mesas de trabajo Un documento de Programa	Diseño y aplicación de instrumentos para recolección de información. Compilación y análisis de resultados. Elaboración de documento	Coord. Académico Coord. Académico Coord. Académico	\$ 500.000 \$ 100.000 \$ 100.000	15/03/2011 28/01/2012 01/04/2012	30/11/2011 31/03/2012 30/04/2013		
GESTIÓN ACADÉMICA									
OBJETIVOS	METAS	INDICADORES	ACTIVIDADES/ACCIONES	RESPONSABLE	RECURSOS /COSTOS	INICIA	TERMINA	PLAZO	TERMINA
2. Operativizar la propuesta pedagógica de base al PEI y hacerla viable, unificando los criterios de diseño de un Plan de Estudios con formación y evaluación por competencias para la vida. 2.1. A Diciembre de 2011, se habrá reafirmado el 100% del componente pedagógico del PEI reafirmados. 2.2. A Julio de 2012 el 80% de los docentes diseñó y ejecuta secuencias de clases acordes con la propuesta pedagógica institucional. 2.3. A Diciembre de 2012, se cuenta con un Plan de estudios rediseñado en un 100% considerando un mapa de competencias común a todos los niveles de formación, haciendo énfasis en la educación superior.	Porcentaje de elementos de componente pedagógico del PEI reafirmados Porcentaje de docentes que ejecuta en el aula la propuesta pedagógica Porcentaje de componentes del Plan de Estudios reafirmados	Realización de talleres de resignificación del componente pedagógico del PEI Elaboración de documentos por áreas para evaluación y ajustes de los planes de áreas Encuentros de docentes por áreas para ajustar el plan de estudios de acuerdo a las competencias y estándares nacionales	Coord. Académico Jefes de Área Jefes de Área	\$ 2.000.000 \$ 100.000 \$ 100.000	15/03/2011 28/01/2012 28/01/2012	30-11-2011 30/06/2012 30/11/2012			
GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA									
OBJETIVOS	METAS	INDICADORES	ACTIVIDADES/ACCIONES	RESPONSABLE	RECURSOS /COSTOS	INICIA	TERMINA	PLAZO	TERMINA
3. Crear un plan de mantenimiento, uso adecuado y adquisición de recursos mediante la participación de los diferentes órganos de gobierno escolar, para mejorar la comodidad, seguridad y organización de los estudiantes y de sus miembros de la comunidad educativa. 3.1. A Junio de 2011 se ha realizado un documento diagnóstico de las necesidades de mantenimiento de la planta física, equipos y materiales de la institución. 3.2. A diciembre de 2011 se ha actualizado en un 100% el inventario de edificaciones, Equipos y materiales de todas las dependencias de la Institución Educativa. 3.3. A Junio de 2012 la Institución Educativa cuenta con un plan de mantenimiento y uso adecuado de los recursos para el aprendizaje.	Un documento de diagnóstico Porcentaje de actualización del inventario institucional Un documento de Plan de mantenimiento, uso adecuado y adquisición de recursos	Realización de encuestas a empujadas y listas de observación y evaluación de edificaciones, equipos y materiales Realización de inventarios por dependencias Reuniones de socialización de plan	Responsable coordinadores Revisor y coordinadores Revisor y coordinadores Revisor y coordinadores	\$ 500.000 \$ 100.000 \$ 100.000	15/03/2011 15/03/2011 23/01/2012	30/06/2011 30/11/2011 30/06/2012			
GESTIÓN COMUNITARIA									
OBJETIVOS	METAS	INDICADORES	ACTIVIDADES/ACCIONES	RESPONSABLE	RECURSOS /COSTOS	INICIA	TERMINA	PLAZO	TERMINA
4. Implementar un portafolio de servicios para la comunidad educativa con participación de algunos de sus representantes, que permita la integración y adecuada utilización de los recursos institucionales, enfocados en la socialización del Plan de Prevención de Riesgos del establecimiento 4.1. A Junio de 2011 la institución cuenta con un diagnóstico de servicios complementarios que se tienen y requieren. 4.2. A Diciembre de 2011 la institución ha diseñado un portafolio de servicios orientados a la comunidad educativa. 4.3. A marzo de 2012 la institución ha implementado el portafolio de servicios de comunarios en un 100%	Documento de diagnóstico de servicios complementarios existentes y requeridos Documento Portafolio de servicio Porcentaje de implementación del portafolio de servicios de comunarios	Reuniones de grupos de trabajo y encuestas a usuarios Reuniones de diseño de proyectos Socialización de portafolio por establecimiento institucional	Coordinadores Coordinadores Coordinadores	\$ 50.000 \$ 50.000 \$ 1.000.000	15/03/2011 01/07/2011 28/01/2012	30/06/2011 30/11/2011 31/03/2012			
SUPTOTAL COSTOS ÁREA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA \$ 700.000									
SUPTOTAL COSTOS ÁREA COMUNITARIA \$ 1.100.000									
TOTAL COSTOS PLAN DE MEJORAMIENTO \$ 4.700.000									

Figura 3. Plan de Mejoramiento Institucional (2011-2013)

Fuente: Plan de Mejoramiento Institucional (2011-2013)

2.2.1 Objetivos de las gestiones

- Diseñar un Programa de Educación Pertinente con la participación de toda la comunidad educativa y que responda a las necesidades del contexto, considerando la vinculación funcional del gobierno escolar, el trabajo en equipo y las relaciones interinstitucionales.
- Operativizar la propuesta pedagógica desde el PEI y hasta el aula, unificando los criterios de diseño de un Plan de Estudios con formación y evaluación por competencias para la vida.
- Crear un plan de mantenimiento, uso adecuado y adquisición de recursos mediante la participación de los diferentes órganos del gobierno escolar, para mejorar la comodidad, seguridad y organización de los estudiantes y demás miembros de la comunidad educativa.
- Implementar un portafolio de servicios para la comunidad educativa con participación de algunos de sus representantes, que permita la integración y adecuada utilización de los recursos institucionales, enfatizando en la aplicación y desarrollo del Plan de Prevención de Riesgos del establecimiento.

2.2.2 Metas de las gestiones

- A diciembre de 2011 la IE ha diagnosticado la pertinencia del currículo en el 100% de los componentes del PEI
- A marzo de 2012 se han organizado cinco mesas de trabajo para desarrollo del Programa de Currículo pertinente en torno al PEI
- A abril de 2013 la IE cuenta con un Programa de Educación Pertinente totalmente contextualizado y en ejecución con el vínculo de diversas entidades.

- A Diciembre de 2011 la IE habrá Resignificado el 100% del componente pedagógico del PEI
- A Julio de 2012 el 80% de los docentes diseña y ejecuta secuencias didácticas acordes con la propuesta pedagógica institucional.
- A Diciembre de 2012 la IE cuenta con un Plan de estudios rediseñado en un 100% considerando un mapa de competencias común a todos los niveles de formación, haciendo énfasis en la educación superior.
- A Junio de 2011 se ha realizado un documento diagnóstico de las necesidades de mantenimiento de la planta física, equipos y materiales de la Institución.
- A diciembre de 2011 se ha actualizado en un 100% el inventario de edificaciones, Equipos y materiales de todas las dependencias de la Institución Educativa
- A junio de 2012 la Institución Educativa cuenta con un plan de mantenimiento y uso adecuado de los recursos para el aprendizaje
- A junio de 2011 la institución cuenta con un diagnóstico de servicios complementarios que se tienen y requieren.
- A Diciembre de 2011 la institución ha diseñado un portafolio de servicios orientados a la comunidad educativa.
- A marzo de 2012 la Institución ha implementado el portafolio de servicios comunitarios en un 100%

3 CAPITULO 3: PERCEPCIONES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL LABORAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA JOSE EUSEBIO CARO

Tabla 1. Ficha técnica de la encuesta

Tipo de estudio:	Encuesta a Docentes de la IE José Eusebio Caro
Periodo de recolección de la información:	Abril de 2013
Forma de recolección de la información:	Entrevista personal a Docentes
Tipo de encuesta:	De respuestas cerradas y abiertas
Número de encuestas:	40
Tamaño de la población:	101
Tipo de muestreo:	Probabilístico, aleatorio simple
Tamaño de la muestra:	40
Margen de confianza:	90%
Margen de error:	10%
Probabilidad a favor:	0.5
Probabilidad en contra:	0.5

Fuente: Elaboración Propia

Categoría uno. Tiempo laborado en la Institución Educativa

Tabla 2. Tiempo laborado

Válidos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Menos de 1 año	3	8%	8%	8%
Entre 1 y 3 años	7	18%	18%	25%
Entre 4 y 7 años	12	30%	30%	55%
Más de 7 años	18	45%	45%	100%
Total	40	100%	100%	

Fuente: Elaboración Propia

TIEMPO LABORADO EN LA INSTITUCION EDUCATIVA

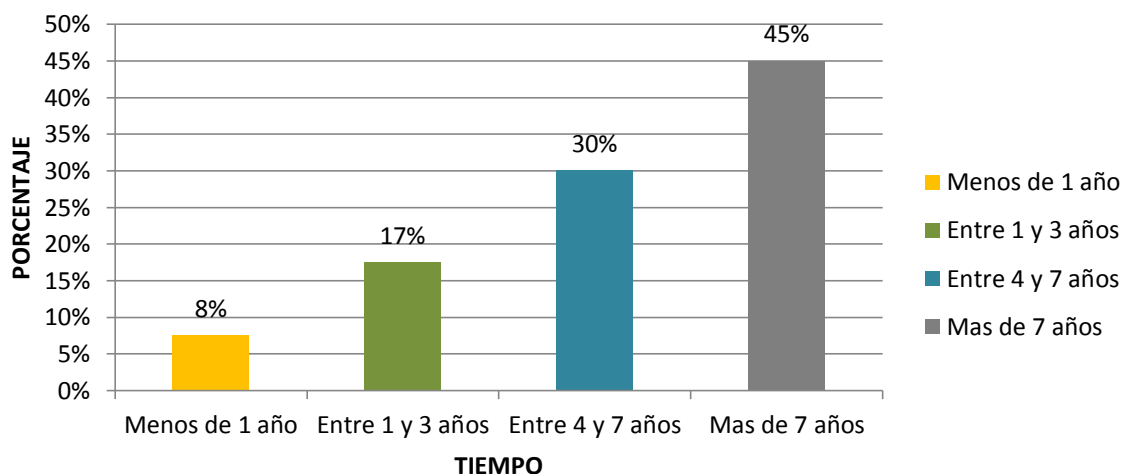


Figura 4. Tiempo laborado en la Institución educativa

Fuente: Elaboración Propia

Frente a la pregunta relacionada con el tiempo trabajado en la Institución Educativa, el 45% de los docentes encuestados afirman que llevan más de siete años trabajando en la Institución Educativa, un 30% de los maestros manifiesta que llevan entre cuatro y siete años y el 25% restante aseveran que tiene menos de cuatro años de vinculación a la Institución Educativa.

Se observa entonces que casi la mitad de los encuestados llevan más de siete años de antigüedad en razón a que consideran que la Institución Educativa es agradable para trabajar, que se identifican con su filosofía y que en algunos casos es de fácil acceso, dado que sus viviendas se encuentran muy cercanas al Establecimiento Educativo.

Categoría dos. Labor en otras empresas o Instituciones Educativas

Tabla 3. Trabajo en otras Instituciones

Válidos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	34	85%	85%	85%
No	6	15%	15%	100%
Total	40	100%	100%	

Fuente: Elaboración Propia

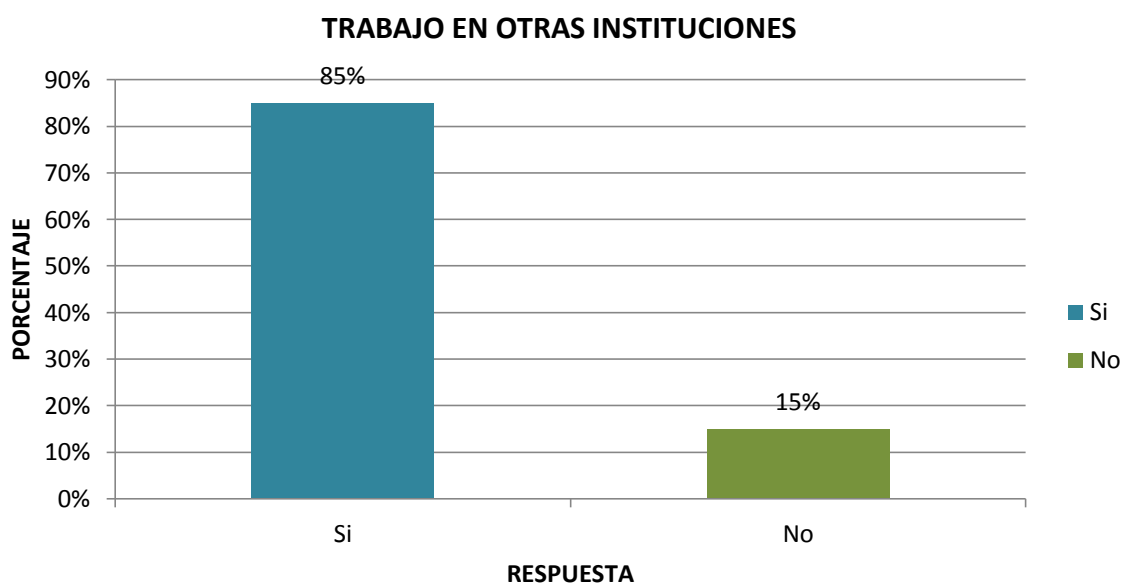


Figura 5. Trabajo en otras Instituciones

Fuente: Elaboración Propia

Cuando se les preguntó a los docentes encuestados si habían trabajado en otras Instituciones Educativas o empresas de carácter oficial o privado, el 85% fue enfático en responder que sí y solo un 15% manifestó que el único lugar donde ha laborado es la Institución Educativa José Eusebio Caro.

De esta manera se aprecia que la mayoría de los docentes encuestados han laborado sobre todo en otras Instituciones Educativas oficiales y que han sido trasladados a la Institución Educativa José Eusebio caro por necesidad del servicio o por permutas. Dichos desplazamientos han sido consultados con los docentes y la permanecía en la Institución durante mucho tiempo según lo manifiestan obedece al buen clima institucional con el que cuenta el ente educativo.

Categoría tres. Aspectos por los que es reconocida la Institución Educativa

Tabla 4. Aspectos sobresalientes de la Institución Educativa

Válidos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Estabilidad laboral	2	5%	5%	5%
Actividades de bienestar y cultura laboral	10	25%	25%	30%
Implementación de programas de salud ocupacional	5	13%	13%	43%
Oportunidades de crecimiento personal y laboral	23	58%	58%	100%
Total	40	100%	100%	

Fuente: Elaboración Propia

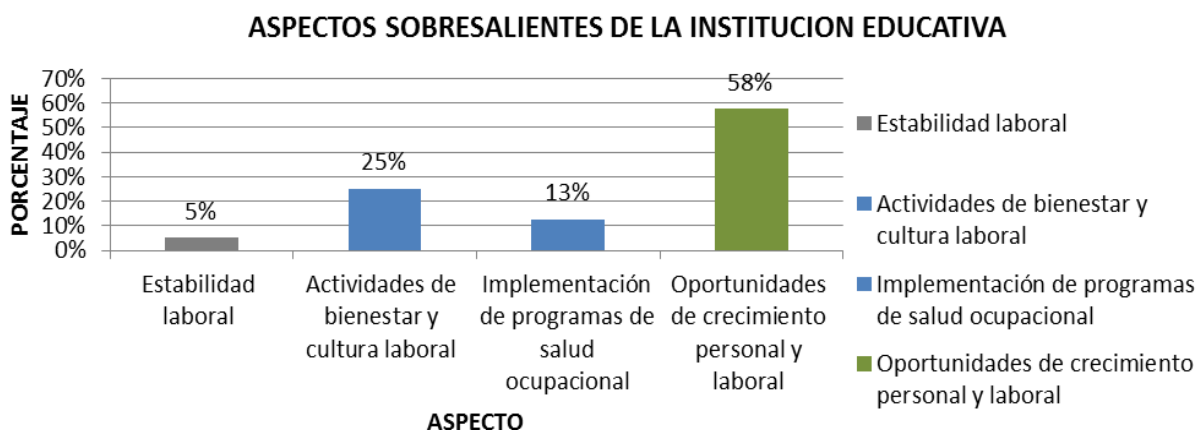


Figura 6. Aspectos sobresalientes de la Institución Educativa

Fuente: Elaboración Propia

Al preguntársele a los encuestados sobre los aspectos que consideran son los más sobresalientes de la Institución Educativa José Eusebio Caro, frente a otras Instituciones Educativas o empresas donde ellos habían laborado, un 58% respondieron que son las oportunidades de crecimiento personal y laboral lo que más la diferencian, un 25% de los encuestados afirman que son las actividades de bienestar y cultura laboral lo más sobresaliente, mientras que un 18% reparte sus opiniones entre la estabilidad laboral y la implementación de programas de salud ocupacional.

Se nota entonces que los docentes ven a la Institución Educativa como una organización que propicia el desarrollo personal y laboral de su talento humano y que esta es considerada una gran ventaja frente a otras instituciones de conformación similar. De la misma manera reconocen que la Institución Educativa se preocupa por el mejoramiento de la calidad de vida al realizar actividades que propenden por el mejoramiento de la salud física y mental de todos sus trabajadores.

Categoría cuatro. Calificativos que se le puede asignar a la Institución Educativa.

Tabla 5. Calificativos asignables a la Institución Educativa

Válidos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Calidad	11	28%	28%	28%
Proyección	8	20%	20%	48%
Bienestar	4	10%	10%	58%
Estabilidad	2	5%	5%	63%
Compromiso	15	38%	38%	
Total	40	100%	100%	

Fuente: Elaboración Propia

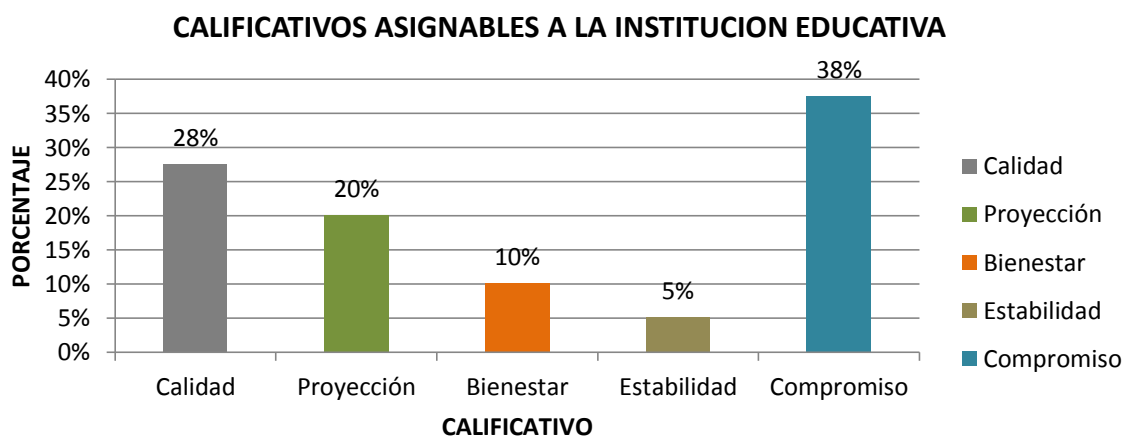


Figura 7. Calificativos asignables a la Institución Educativa

Fuente: Elaboración Propia

Respecto a los calificativos asignables a la Institución Educativa José Eusebio Caro, el 38% de los docentes encuestados manifestaron que definitivamente es el compromiso institucional el valor más representativo, un 28% de los maestros consideran que es la calidad en sus procesos institucionales lo que más genera valor; el 20% comentan que es la proyección social lo que más genera sentido de pertenencia y un 25% consideran que es el bienestar laboral y la estabilidad respectivamente, lo que más identifica a la Institución Educativa.

El compromiso Institucional es muy valorado por la planta de personal de la Institución Educativa y no solo en las actividades misionales que le corresponden si no también con el tratamiento de los miembros de la comunidad educativa. De la misma manera en los últimos años se ha venido observando un mejoramiento en el desempeño académico de los estudiantes de la Institución Educativa en la Pruebas ICFES Saber, que la ha llevado a ser considerada en el nivel superior de acuerdo a las categorías determinadas por este ente evaluativo. La calidad en su nivel formativo es reconocida entonces por la comunidad donde se inserta el establecimiento y por las autoridades educativas locales y nacionales.

Categoría cinco. Conocimiento del concepto de Responsabilidad Social Empresarial.

Tabla 6. Conocimiento de Responsabilidad Social

Válidos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	17	43%	43%	43%
No	23	58%	58%	100%
Total	40	100%	100%	

Fuente: Elaboración Propia

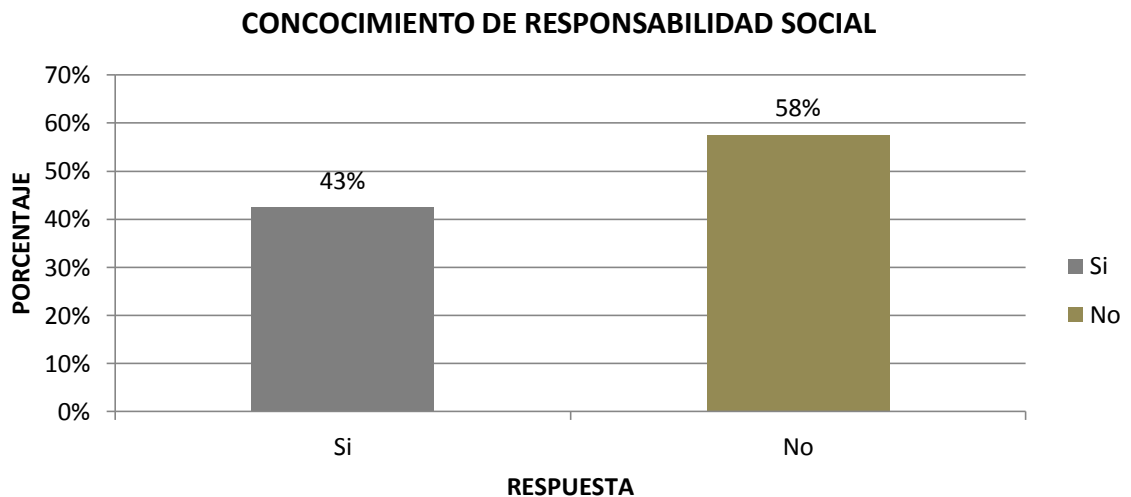


Figura 8. Conocimiento de Responsabilidad Social

Fuente: Elaboración Propia

Al preguntarse sobre si se conocía el significado de Responsabilidad Social Empresarial el 58 % de los encuestados manifestaron que no lo conocían, mientras que el 43% afirmaron conocer sobre este tema.

Los docentes que manifestaron que no conocían sobre responsabilidad social empresarial, comentaron que seguramente este era un tema exclusivamente de las empresas productoras de bienes y que las Instituciones Educativas no tenían nada que ver con ello. Las personas que afirmaron conocer sobre RSE comentaron que hoy en día es de singular importancia abordarla en todas las empresas productoras de bienes o prestadoras de servicios, pues su aplicación garantiza el respeto de los derechos de los consumidores, trabajadores, proveedores y demás entes asociados o de control.

Categoría seis. Percepción de la Institución Educativa como ente responsable socialmente.

Tabla 7. Percepción de Responsabilidad Social en la Institución Educativa

Válidos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	6	35%	35%	35%
No	11	65%	65%	100%
Total	17	100%	100%	

Fuente: Elaboración Propia

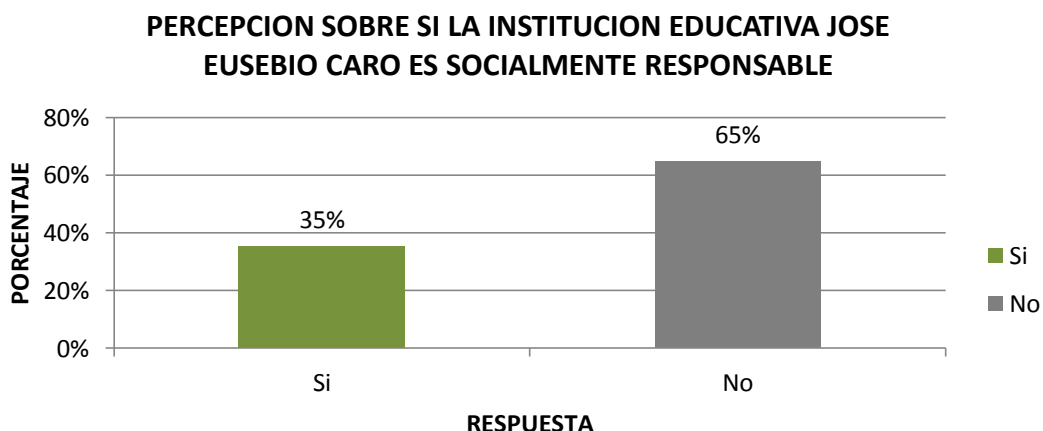


Figura 9. Percepción de Responsabilidad Social en la Institución Educativa

Fuente: Elaboración Propia

Sobre la percepción que tienen los docentes concedores de Responsabilidad Social Empresarial, si la Institución Educativa José Eusebio Caro de Popayán es responsable socialmente, el 65% considera que no lo es y el restante 35% afirman que si lo es.

La mayoría de los encuestados manifiestan que la Institución Educativa no realiza acciones de Responsabilidad social como tal y que más bien se efectúan actividades aisladas que podían enmarcarse dentro de la misma y que de ninguna manera obedecen a una política de bienestar del talento humano institucional. Los encuestados que de manera contraria afirman que si es la Institución educativa socialmente responsable argumentan que desde hace muchos años la organización educativa vela por el bienestar de la comunidad educativa, que simplemente se deben formalizar las políticas en documentos de general observación y aceptación.

Categoría siete. Aspectos de Responsabilidad Social laboral que cumple la Institución Educativa.

Tabla 8. Cumplimiento de la Institución Educativa

Válidos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Capacitación adecuada y continua	5	13%	13%	13%
Actividades de bienestar laboral, recreación y cultura	4	10%	10%	23%
Oportunidades de reconocimiento	5	13%	13%	35%
Prevención y control de enfermedades profesionales	3	8%	8%	43%
Celebración de fechas especiales	15	38%	38%	80%
Oportunidades de acceso a proyectos sociales	8	20%	20%	100%
Total	40	100%	100%	

Fuente: Elaboración Propia

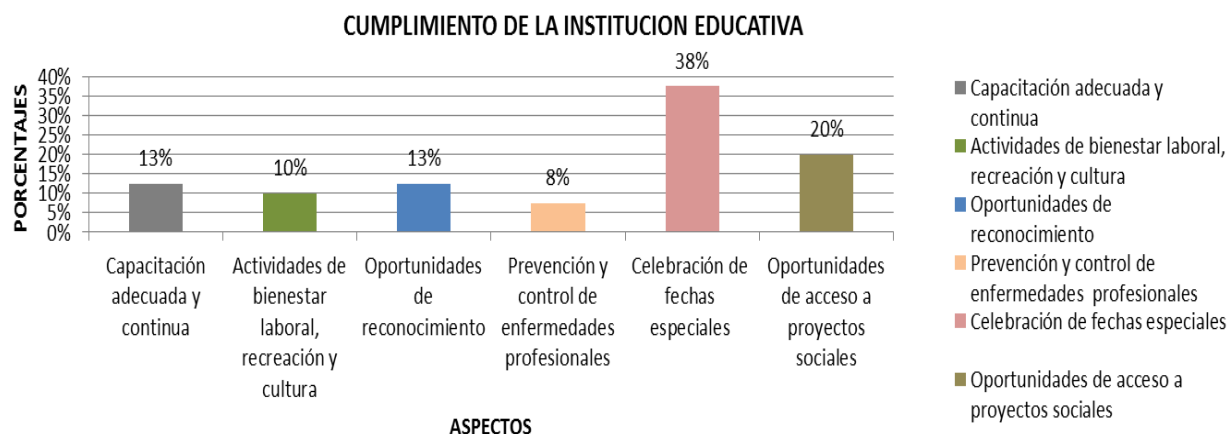


Figura 10. Cumplimiento de la Institución Educativa

Fuente: Elaboración Propia

Cuando se les pidió a los encuestados calificar de manera deficiente, regular, buena o excelente el cumplimiento de la Institución Educativa José Eusebio Caro en ciertos aspectos enmarcados dentro del bienestar del talento humano, el 38% argumenta que la celebración de fechas especiales se puede catalogar como excelente, el 20% manifiesta que las oportunidades de acceso a proyectos sociales es buena, un 13% de los maestros afirma que la capacitación adecuada y continua también es buena, otro 13% responde que son excelentes las oportunidades de reconocimiento y el 18% restante declara que las actividades de bienestar laboral, recreación y cultura y la prevención y control de enfermedades profesionales se pueden considerar como buenas o regulares, respectivamente.

En la Institución Educativa fechas como son el día de la mujer, día de la secretaria, día del hombre, día del maestro, día del estudiante y día del niño son muy significativas; de hecho se asignan recursos en el marco de la capacitación y bienestar social a la que hacen mención los Fondos de servicios Educativos FOSES. También son muy representativas las actividades de iniciación y finalización de las actividades académicas ya que se consideran fundamentales para el mantenimiento de un buen clima institucional.

Es de resaltar que la Institución Educativa invierte recursos considerables en capacitación del personal docente y que generalmente reconoce el buen desempeño de los docentes. Pero desafortunadamente no se realizan formalmente actividades tendientes a la prevención de enfermedades profesionales de los docentes y las acciones de bienestar laboral, recreación y cultura se ejecutan de manera esporádica, caracterizándose por una baja calidad en las mismas.

Categoría ocho. Acciones Extralaborales de Responsabilidad Social que realiza la institución educativa.

Tabla 9. Acciones Extralaborales que realiza la Institución Educativa

Válidos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mejoramiento de la salud física	4	10%	10%	10%
Cuidado de la salud emocional	5	13%	13%	23%
Ampliación del conocimiento	16	40%	40%	63%
Reconocimiento de méritos	10	25%	25%	88%
La opinión del docente es tenida en cuenta	5	13%	13%	100%
Total	40	100%	100%	

Fuente: Elaboración Propia

ACCIONES EXTRALABORALES QUE REALIZA LA INSTITUCION EDUCATIVA

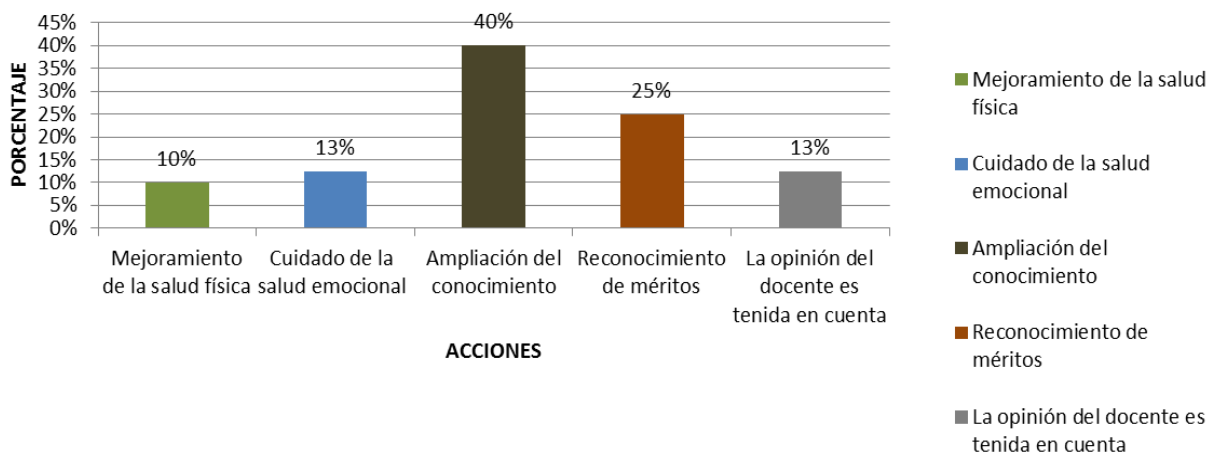


Figura 11. Acciones Extralaborales que realiza la Institución Educativa

Fuente: Elaboración Propia

Frente a las acciones o planes extralaborales que realiza la Institución Educativa José Eusebio Caro, con su talento humano, el 40% de los encuestados manifiestan que la ampliación del conocimiento es la acción más recurrente, un 25% consideran que el reconocimiento al mérito es muy frecuente por parte de los directivos de la Institución Educativa; el 13% afirma que algunas veces se les cuida de su salud emocional, otro 13% considera que la opinión del docente es la acción extralaboral más representativa y el 10% restante declara que nunca se han visto acciones relacionadas con el mejoramiento de su salud física.

La Institución Educativa considera pertinente formar para el desarrollo de diferentes habilidades a los docentes de tal manera que ese conocimiento redunde en unas mejores prácticas educativas para con sus estudiantes. De la misma manera se reconoce el mérito de los maestros por su desempeño laboral, físico, artístico, cultural o académico ante toda la comunidad educativa. Es frecuente entonces encontrar en el accionar institucional la programación de actividades tendientes a ampliar los conocimientos de los maestros y sobre todo a reconocer sus logros.

Pocas veces la Institución Educativa dedica esfuerzos al mejoramiento y cuidado de la salud física y emocional del docente. Se considera que esta es una acción muy personal del docente y se le deja para que de manera particular trate patologías físicas o psicológicas. Los docentes consideran que realizan aportes muy importantes para mejorar la vida institucional pero que no son tenidos en cuenta por los directivos docentes.

4 CAPITULO 4: ACCIONES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL LABORAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA JOSE EUSEBIO CARO

Con base en la metodología de investigación se aplicó una entrevista en profundidad dirigida a 6 directivos docentes (1 Rector y 5 coordinadores), conformada por 10 preguntas abiertas. Se presentan los resultados de las 10 preguntas, siguiendo el Método Comparativo Constante, de Glaser y Strauss³³.

4.1 ACCIONES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL RECONOCIDAS POR LOS DIRECTIVOS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA JOSE EUSEBIO CARO

Tabla 10. Entrevista a los Directivos Docentes

Tema	Resultado
Tiempo de labor en la Institución Educativa	Los directivos docentes afirman estar trabajando en la Institución educativa entre y 5 y 12 años
Aspectos en los que la Institución Educativa otorga beneficios a los docentes y directivos docentes.	La Institución acoge a los docentes y directivos docentes y bajo el marco laboral que le rige, les respeta sus derechos laborales. La Institución otorga beneficios a los docentes tales como bienestar institucional, reconocimiento de su trabajo, capacitación en diferentes áreas, brigadas de salud, atención psicológica, realiza actividades recreativas entre otras.
Beneficios legales y extralegales otorgados por la Institución Educativa a los docentes y directivos docentes.	De manera voluntaria se encuentran la capacitación en las diferentes áreas del saber, también la realización de actividades recreativas y el reconocimiento a sus logros. Por exigencia legal se considera la atención a la salud física y mental y en términos generales acciones de bienestar laboral.
Beneficios que los docentes y directivos docentes les gustaría recibir.	Apoyo para la prevención de enfermedades profesionales y la implementación de más actividades de bienestar laboral.
Limitaciones Institucionales para implementar acciones de bienestar laboral.	Las limitantes que se pueden encontrar inicialmente son las económicas, pero aunadas a ellas están las de decisión y voluntad de hacerlas. Otra limitante es el desconocimiento de las normas que indican lo que se debe hacer en materia de bienestar laboral.
Conocimiento del concepto de	Es la capacidad que tienen las empresas de cumplir con

³³ GLASER, Barney y STRAUSS, Anselm. The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research. Chicago: Aldine, 1967.

Tema	Resultado
Responsabilidad Social	una labor social encomendada. También se puede decir que las empresas no solo deben dedicarse a generar utilidad sino ser responsables con el ambiente y con la sociedad en la cual llevan a cabo su actividad económica o de servicios.
Compromiso institucional en la adopción de la Responsabilidad Social.	Deben ser socialmente responsables todas las personas, empresas productoras de bienes o prestadoras de servicios, las Instituciones Educativas entre otras. El estado debe ser el primero en dar ejemplo de responsabilidad social
Percepción si la Institución Educativa es Socialmente Responsable.	Se está trabajando en ello, aunque formalmente no se ha asumido políticas de responsabilidad social. Se ejecutan acciones que podían considerarse de responsabilidad social pero deben adecuarse más al contexto institucional.
Liderazgo en la implementación de acciones de Responsabilidad Social Laboral.	El responsable de que existan acciones de responsabilidad social es el rector acompañado por sus coordinadores.

Fuente: Elaboración Propia

Teniendo en cuenta las respuestas dadas por los directivos docentes y siguiendo el método comparativo constante se crean cuatro categorías para el análisis de la entrevista: importancia de la responsabilidad social empresarial, acciones de responsabilidad social en la Institución Educativa, limitantes para el desarrollo de la responsabilidad social laboral en la Institución Educativa, Responsables de la responsabilidad social Laboral en la Institución Educativa.

Categoría uno. Importancia de la Responsabilidad Social Empresarial

Como se observa en la tabla de respuestas los directivos docentes consideran que es de mucha importancia asumir la responsabilidad social empresarial en las diferentes organizaciones ya sean productoras de bienes o prestadoras de servicios y obviamente las Instituciones Educativas no deben estar alejadas de esta pretensión pues su razón de ser es la formación de los educandos en la ciencia pero sobre todo para convivir socialmente.

Pero cuando se trata de Instituciones Educativas no solo las acciones de responsabilidad social deben impactar a los educandos, también deben afectar en

positivo a los demás miembros de la comunidad educativa, llámense docentes, padres de familia y todas las personas o entes que requieren de sus servicios. Por eso la responsabilidad social institucional debe permear todas las acciones misionales y no misionales encaminadas a la satisfacción de los clientes internos y externos.

Categoría dos. Acciones de Responsabilidad Social en la Institución Educativa

Según lo afirman los directivos docentes de la Institución educativa José Eusebio Caro, actualmente no se tienen políticas en materia de responsabilidad social laboral con los docentes más bien se ejecutan acciones encaminadas a brindarles bienestar, buscando con ello mejorar su calidad de vida.

Algunas de las acciones según ellos más recurrentes son:

Programación de brigadas de salud: Estas se realizan periódicamente en la Institución educativa y para ello se solicita apoyo de la entidad prestadora de los servicios de salud a los docentes, COSMITET EPS, quien se encarga de hacer llegar el personal para la atención prioritaria en salud.

De la misma manera la Institución Educativa se apoya en otras instituciones con las cuales tiene convenios interadministrativos, por ejemplo SENA, Escuela de Salud del Cauca entre otras. Dichas Instituciones desplazan personal al establecimiento educativo para realizar una atención básica en salud y para controles de tipo odontológico.

Bienestar institucional. Como bienestar institucional se encuentra la programación de una serie de actividades de tipo recreativo, artístico y cultural. De esta manera la Institución organiza eventos para festejar los días del niño, de la mujer, del hombre, de la madre, del estudiante, del maestro entre otros. A dichos eventos se invita todo el personal docente y administrativo de la Institución Educativa.

Reconocimiento al Trabajo: En el curso del año lectivo la institución Educativa en cabeza del rector y los coordinadores resalta la labor de los docentes que se han destacado en las diferentes actividades, pedagógicas, deportivas, artísticas o culturales. Para ello reúne a su comunidad educativa y exalta su desempeño entregando como reconocimiento, certificaciones, diplomas, medallas o trofeos.

Capacitación. La Institución realiza ingentes esfuerzos económicos para contratar personas que ayuden a formar a los maestros en las diferentes áreas del saber. Durante el año suelen realizarse hasta 10 procesos formativos con diferentes personas o entidades. De la misma manera se efectúan convenios con Instituciones de educación técnica, tecnológica como el SENA y de educación superior como las Universidades del Cauca, Autónoma y Cooperativa de Colombia con el fin de capacitar a los maestros en diferentes temáticas.

Atención Psicológica: La atención psicológica la realiza la institución de dos maneras: la primera con la ayuda de las dos psicorientadoras que hacen parte de su planta de personal o apoyándose con personal pasante enviado por la universidad Cooperativa de Colombia, la Fundación Universitaria de Popayán o la Universidad Autónoma del Cauca.

Categoría tres. Limitantes para el desarrollo de la responsabilidad social laboral en la Institución educativa

Respecto a las limitantes para el desarrollo de la responsabilidad social se pueden enunciar varias pero sin duda las más importantes son las siguientes:

- Desconocimiento de la importancia de la responsabilidad social laboral por parte de directivos docentes y docentes
- Ausencia de planes y programas relacionados con la responsabilidad social laboral
- Limitaciones económicas
- Falta de liderazgo y decisión por parte de los directivos docentes

- Desconocimiento de la normatividad sobre bienestar laboral
- Rechazo por parte de algunos docentes de acciones de responsabilidad social laboral

Las limitantes se observan como barreras u obstáculos para el pleno desarrollo de la responsabilidad social laboral. Se hace necesario entonces crear estrategias tendientes a contrarrestarlos buscando que la RSE se convierta en un elemento constitutivo de la cultura institucional.

Categoría cuatro. Responsables de la responsabilidad Social Laboral en la Institución Educativa

Los responsables de la implementación de planes, programas y proyectos relacionados con la responsabilidad social laboral son el rector como representante legal de la Institución educativa y sus coordinadores como unidad de apoyo para la consecución de los objetivos.

De la misma manera se hace importante conformar un equipo institucional encargado de diseñar un programa de bienestar laboral Institucional en la marco de la normatividad vigente emanada por el Ministerio de Educación Nacional en lo que se refiere a la gestión del talento Humano.

4.2 ACCIONES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL LABORAL OBSERVADAS EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSE EUSEBIO CARO

Como cierre de este proceso de análisis de resultados, a continuación se presenta la información capturada con las observaciones realizadas, durante el mes de abril de 2013, teniendo en cuenta los resultados de la encuesta aplicada a docentes y la entrevista realizada a los directivos docentes.

Para la aplicación de la técnica observación participante se diseñó un diario de campo, mediante el cual se sistematizaron aspectos relacionados con la

investigación tales como la fecha, la hora el lugar o sitio, las actividades realizadas y la determinación de los aspectos importantes para la investigación.

En consecuencia, el análisis de las observaciones se efectúa a partir de dos categorías establecidas para tal fin: la primera, percepción que tiene los docentes y directivos docentes sobre la responsabilidad social laboral y la segunda, acciones de responsabilidad social observadas.

Categoría uno. Percepción que tiene los docentes y directivos docentes sobre la responsabilidad social laboral

Las observaciones se realizaron dos días a la semana durante el mes de abril y en durante este proceso se efectuaron conversaciones informales con docentes y directivos docentes relacionadas con el bienestar del talento humano, producto de ello se pudo determinar lo siguiente.

El concepto de Responsabilidad Social, no es completamente conocido por los docentes y directivos docentes; se considera para muchos que es un tema exclusivo de las empresas industriales, comerciales y de servicios sobre todo del sector privado. Los que conocen sobre responsabilidad social empresarial (RSE) aportan las siguientes definiciones:

- ✓ Es desempeñar con compromiso y honestidad el cargo y el respeto a los compañeros de trabajo.
- ✓ Es la capacidad de respuesta de una empresa con los diferentes grupos con los que se relaciona.
- ✓ Es la capacidad que tienen las empresas de realizar todas las actividades encaminadas a la satisfacción del cliente.
- ✓ Es el compromiso económico, social y ambiental que adquiere una empresa en cada una de sus prácticas.

- ✓ Respuesta que tiene la empresa con responsabilidad en la parte normativa, social, bienestar y económica.
- ✓ La manera como la empresa impacta en su entorno desde el punto de vista social.
- ✓ Son todas aquellas acciones voluntarias que desarrolla una empresa en favor de sus clientes internos y externos.

Analizando la cantidad y la calidad de respuestas dadas por docentes y directivos docentes, se observa que las personas que se atrevieron a dar un concepto de responsabilidad social fueron bastante acertados en ellas y por eso vale la pena destacar su coherencia con la definición planteada en el marco teórico del trabajo por World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), Suiza: “La responsabilidad social empresarial es el compromiso que asume una empresa para contribuir al desarrollo económico sostenible por medio de colaboración con sus empleados, sus familias, la comunidad local y la sociedad en pleno, con el objeto de mejorar la calidad de vida”.

Categoría dos. Acciones de responsabilidad social laboral observadas

Durante el mes de abril de 2013 se realizaron varias actividades institucionales, dentro de las cuales se pudo observar que se ejecutaron acciones consideradas de responsabilidad social laboral, tales como:

- ✓ Celebración de los días del hombre, la mujer y el niño (19 y 30 de abril de 2013)
- ✓ Formación en la construcción de preguntas tipo SABER, el día 17 de abril de 2013
- ✓ Exaltación de dos docentes del departamento de lengua castellana el día 23 de abril de 2013 (día del idioma)

- ✓ Jornada de risoterapia programada por la empresa de Salud COSMITET, el día 28 de abril de 2013.

El esparcimiento, es para el docente la oportunidad de variar la rutina laboral; nada más sano que encontrar en la misma Institución Educativa esta opción. Sin embargo ello no implica que a pesar de ser importante requiere de la organización una amplia disposición para poder hacer realidad estos espacios; así por ejemplo, se debe contar con un personal dispuesto a participar siempre, con unas funciones manejables y ordenadas y finalmente con un tiempo que sin dejar de ser urgente para la Institución, puede cederse para mejorar el estado de ánimo del colaborador.

Las actividades que se pueden desarrollar con motivo de bienestar laboral, resultan tan variadas como dispendiosas; porque lo que para unas personas puede significar esparcimiento para otras, simplemente no puede serlo; además la clase de actividades seleccionadas debe ser variada, pero sin alejarse de la esencia que tiene la Institución Educativa con esto; que es totalmente motivacional y constructiva.

CONCLUSIONES

Al revisar el documento Proyecto Educativo Institucional (PEI) se pudo observar que la misión y visión institucionales no estén enfocadas de manera directa a fomentar acciones de responsabilidad social institucional y mucho menos a centrarse en la responsabilidad social laboral, de la misma manera se aprecia que la filosofía y los objetivos institucionales se orientan exclusivamente a la labor formativa de los educandos, desde lo académico, lo axiológico, lo ecológico, lo democrático, lo artístico y lo cultural. De la misma manera los valores principios y las estrategias apuntan más a la concepción de ente educativo, al que solo le importa cumplir con unos objetivos educativos, aplicables exclusivamente a uno de los actores del proceso que son los estudiantes.

En el marco de las gestiones institucionales se aprecia, que algunos procesos están orientados a producir acciones de responsabilidad social. la Gestión Directiva con el clima escolar, la cultura institucional y las relaciones con el entorno, la Gestión Comunitaria con la proyección a la comunidad, prevención de riesgos y la participación y convivencia y la Gestión Administrativa y Financiera con la administración de servicios complementarios y el talento humano. De la misma manera se observa que solo dos de las políticas declaradas por la Institución Educativa, están relacionadas con la responsabilidad social, una enfocada al bienestar del talento humano y otra a la protección del medio ambiente.

Respecto al plan de mejoramiento Institucional (PMI), establecido para tres años (2011 a 2013) se puede decir que ninguno de sus objetivos, metas o acciones están orientadas de manera directa con la responsabilidad social institucional. La Gestión Comunitaria se ha planteado diseñar e implementar un portafolio de servicios complementarios que mejoren la calidad de vida de la comunidad educativa. Aunado a ello también se persigue la ejecución del Plan de Prevención de Riesgos del establecimiento.

En cuanto a la percepción que tiene los docentes de la Institución Educativa sobre acciones de responsabilidad social laboral se puede decir inicialmente que muchos de ellos desconocen el concepto de responsabilidad social y manifiestan que las acciones de tipo laboral que mejoran su calidad de vida son realizadas esporádicamente. Para ellos no existen políticas institucionales definidas de bienestar laboral, más bien se ejecutan actividades aisladas de capacitación, reconocimiento , atención en salud física y mental y otras de tipo deportivo, artístico y cultural, que en esencia buscan menguar el estrés laboral.

Respecto a las acciones de responsabilidad social laboral se pudo determinar a través de las entrevistas con los directivos docentes y la observación participante, que existe un amplio desconocimiento del concepto de responsabilidad social y peor aún, existe una alta desinformación sobre el bienestar laboral de los docentes. Cuando se inició este trabajo investigativo muchos de los directivos no conocían la existencia de una guía de bienestar laboral docente propuesta por el Ministerio de Educación Nacional que debía ser aplicada desde al año 2008 para la construcción de planes, programas y proyectos de bienestar del talento humano.

Finalmente se puede concluir que aunque no existen políticas de responsabilidad social laboral en la Institución Educativa, si se ejecutan acciones que podían enmarcarse como de bienestar laboral, tales como apoyo en jornadas de salud física y mental, reconocimiento al trabajo, atención psicológica, capacitación en diferentes disciplinas del saber y recreación que si son involucradas formalmente dentro de un programas de bienestar laboral, seguramente impactaran en positivo al talento humano institucional, beneficiándose lógicamente el proceso formativo de los educandos.

ANEXOS

ANEXO 1. ENCUESTA

UNIVERSIDAD DEL CAUCA

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS

“LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA GESTION DEL TALENTO HUMANO: UN ESTUDIO DE CASO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSE EUSEBIO CARO DE POPAYAN”

OBJETIVO: Determinar las prácticas de responsabilidad social laboral que tiene la Institución Educativa José Eusebio Caro de Popayán con sus docentes.

Solicitamos de su colaboración con el diligenciamiento de la siguiente encuesta.

NOMBRE COMPLETO: _____

PROFESION: _____

CARGO DESEMPEÑADO: _____

DIRECCION: _____ TELEFONO: _____

1. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la Institución Educativa José Eusebio Caro?

- a) Menos de 1 año _____
- b) Entre 1 y 3 años _____
- c) Entre 4 y 7 años _____
- d) Más de 7 años _____

2. ¿Ha trabajado en otras Instituciones Educativas o empresas?

- a) Si _____
- b) No _____

Si su respuesta fue afirmativa, liste las Instituciones Educativas o empresas en las que haya trabajado y continúe con la pregunta 3; si su respuesta fue negativa pase a la pregunta 4:

3. En qué aspectos cree usted que sobresale la Institución Educativa José Eusebio Caro con relación a las otras Instituciones Educativas o empresas donde usted ha laborado. Marque la (s) respuesta (s) que considere pertinentes

- a) Estabilidad laboral _____
- b) Actividades de bienestar y cultura laboral _____
- c) Implementación de programas de salud ocupacional _____
- d) Oportunidades de crecimiento personal y laboral _____

4. ¿Con cuál de estos calificativos cree usted que se puede definir a la Institución Educativa José Eusebio Caro? (Elija solo una alternativa)

- a) Calidad _____
- b) Proyección _____
- c) Bienestar _____
- d) Estabilidad _____
- e) Compromiso _____

5. ¿Sabe usted que es responsabilidad social empresarial?

- c) Si _____
- d) No _____

Si su respuesta fue afirmativa pase a la pregunta número 6, pero si su respuesta fue negativa pase a la pregunta número 8.

6. ¿Qué es para usted responsabilidad social empresarial?

7. ¿Considera usted que la Institución Educativa José Eusebio Caro es socialmente responsable?

- a) Si _____
- b) No _____

¿Por qué?

8. ¿Cómo califica usted el cumplimiento de la Institución Educativa José Eusebio Caro en los siguientes aspectos?

Para contestar esta pregunta tenga en cuenta la siguiente escala:

- Deficiente (1)
Regular (2)
Bueno (3)
Excelente (4)

ASPECTOS A EVALUAR	1	2	3	4
a) Capacitación adecuada y continua				
b) Actividades de bienestar laboral, recreación y cultura				
c) Oportunidades de reconocimiento				
d) Prevención y control de enfermedades profesionales				
e) Celebración de fechas especiales				
f) Oportunidades de acceso a proyectos sociales				

9. Nombre las acciones, que la Institución Educativa José Eusebio Caro acostumbra a realizar a favor del empleado en las cuales usted ha participado:

10. Con que frecuencia desarrolla acciones o planes extra laborales la Institución Educativa José Eusebio Caro enfocados al bienestar integral del empleado, en las siguientes perspectivas:

Para contestar esta pregunta tenga en cuenta la siguiente escala:

- Nunca (1)
Algunas veces (2)
Con frecuencia (3)

ACTIVIDADES EXTRALABORALES	1	2	3
a) Mejoramiento de la salud física			
b) Cuidado de la salud emocional			
c) Ampliación del conocimiento			
d) Reconocimiento de méritos			
e) La opinión del docente es tomada en cuenta			

¡Gracias!

ANEXO 2. GUIÓN DE LA ENTREVISTA

Entrevistador: Estimado señor (a) soy estudiante del programa de Administración de Empresas de la Universidad del Cauca, y estoy realizando como opción de grado un seminario denominado “Responsabilidad Social Empresarial”, donde me ha correspondido explorar la forma como este tema está siendo manejado al interior de la Institución Educativa José Eusebio Caro.

Entrevistador: Me gustaría conocer su nombre, su profesión y el cargo que desempeña en la Institución educativa.

Entrevistador. Como Directivo Docente de la Institución Educativa y conocedor del funcionamiento de la misma, le solicito comedidamente responder a las preguntas que le voy a realizar, relacionadas con el ente educativo que usted dirige y con la Responsabilidad Social Empresarial. Con esta entrevista trato de obtener información de la Institución Educativa y conocer posiciones personales respecto al tema mencionado, sin que ello implique que existan “respuestas correctas o incorrectas”

1. ¿Hace cuánto que trabaja en la Institución Educativa José Eusebio Caro?
2. ¿En qué aspectos cree usted que como trabajador la Institución Educativa le otorga beneficios?
3. ¿De los beneficios anteriores cuales cree que son realizados de manera voluntaria por la Institución Educativa y cuales se aplican por exigencia legal?
4. ¿Cómo trabajador que otro beneficio le gustaría recibir de la Institución Educativa?
5. ¿Qué limitantes cree usted que tiene Institución Educativa al momento de implementar acciones en pro del bienestar del trabajador?
6. ¿Qué es para usted responsabilidad social?
7. ¿Quiénes cree que deben ser socialmente responsables?
8. ¿Cómo puede Institución Educativa ser socialmente responsable?
9. ¿Considera usted que su Institución Educativa es socialmente responsable?
10. ¿Quién cree que en la Institución Educativa debe ser la persona encargada de que existan y se apliquen acciones de responsabilidad social laboral?

¡Gracias!

ANEXO 3. DIARIO DE CAMPO

Observación No.	
Fecha:	
Hora de inicio:	
Hora de terminación:	
Objetivo o criterio de observación:	
Aspectos determinantes para la investigación	
In situ	A-Posteriori

REFERENCIAS

- ARIAS, Fidias. El Proyecto de Investigación. (3ra ed.). Caracas: Editorial Episteme. Oral Ediciones. 1999.
- BLANCHET, Alain. Técnicas de investigación en ciencias sociales. Obra colectiva. Narcea (Educación Hoy). Madrid. 1989. p.183
- BROMLEY, David. Academic contributions to psychological counselling: I. A philosophy of science for the study of individual cases. Counselling Psychology Quarterly, 1990. p. 299-307.
- CASTILLO GARCEA, Moisés Método de Estudio de Caso. Metodología De Investigación Científica. USN, 2005. P. 21-34
- Constitución de la Organización Internacional del trabajo (OIT)
- DÍAZ, Sergio, MENDOZA, Víctor y PORRAS, Cecilia. Una guía para la elaboración de estudios de caso. Revista Razón y Palabra. No. 75, 2011.
- GLASER, Barney y STRAUSS, Anselm. The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research. Chicago: Aldine, 1967.
- GOETZ, Judith y LE COMPTE, M. Etnografía y Diseño Cualitativo en Investigación Educativa. España. Morata, 1998.
- Guía para el diseño del programa de bienestar laboral docente
- HERNÁNDEZ, Roberto, FERNÁNDEZ, Carlos y BAPTISTA, Pilar. Metodología de la Investigación. México: Mac Graw Hill. 5a Edición, 2006. Capítulos 7, 8, 9, 12, 13 y 14.
- LAZARFELD, Paul. Metodología de la investigación social. Buenos Aires: Paidós, 1971
- LEVIN, Richard y RUBIN, David. Estadística para administradores. Prentice Hall, 1996, Cap. 4; Pag. 162-229
- LOZANO, Francisco. Metodología de la investigación. México, Mc Graw-Hill, 2008.
- LOZANO, Joseph M. Ética y Empresa. Editorial Trotta, 1999.p.105
- MALHOTRA, Naresh. Investigación de mercados. Un enfoque aplicado. Prentice Hall. México, 2004.
- MAYÁN, María. Una introducción a los medios cualitativos. Canadá: Qual Institute Press, 2001
- MERRIAM, Shara. Case study research in education. San Francisco: Jossey Bass, 1988.
- Plan Sectorial Educativo 2011 - 2014

Plan de Mejoramiento Institucional (PMI) (2011-2013), Institución Educativa José Eusebio Caro. Popayán, Cauca, Colombia, 2013.

Proyecto Educativo Institucional (PEI), Institución Educativa José Eusebio Caro. Popayán, Cauca, Colombia, 2013.

TAMAYO, Mario. El proceso de la investigación científica. Editorial Limusa. México, 1995.

Ley 443 de 1998

Ley 489 de 1998

Ley 100 de 1993

Decreto Ley 1567 de 1998

Decreto 1227 de 2005