

Análisis del clima organizacional en los docentes del Colegio Colsubsidio Chicalá

Laura Carolina Gómez Sánchez

Yenny Tayded Mendoza Rojas

Universitaria Agustiniana

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Programa Administración de Empresas

Bogotá, D.C.

2018

Análisis del clima organizacional en los docentes del Colegio Colsubsidio Chicalá

Laura Carolina Gómez Sánchez

Yenny Tayded Mendoza Rojas

Director

Quilian José Cubides Mora

Trabajo de grado para optar al título de Administrador de Empresas

Universitaria Agustiniana

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Programa Administración de Empresas

Bogotá, D.C.

2018

NOTA DE ACEPTACIÓN

Firma del jurado

Firma del jurado

Agradecimientos

Primero queremos agradecer a Dios, por permitirnos culminar mediante esta investigación nuestro proceso de formación de manera exitosa, agradecemos a nuestros familiares y amigos por todo el apoyo, a la Universitaria Uniagustiniana, a nuestros profesores e inmensa gratitud a nuestro tutor Quilian José Cubides Mora y al Colegio Colsubsidio Chicalá, por abrirnos sus puertas y lograr adquirir nuevos conocimientos, finalmente, a cada una de las personas que hicieron parte de este proceso para obtener nuestro título como Administradoras de Empresas.

Resumen

El presente trabajo pretende mostrar el proceso de investigación y análisis del clima organizacional en los docentes del Colegio Colsubsidio Chicalá, identificando la percepción que tienen de su entorno laboral, resaltando la importancia y afectación del mismo en las labores realizadas.

Al iniciar la investigación, se realizó la respectiva indagación de los antecedentes del clima organizacional, identificando las teorías y estudios realizados con anterioridad al tema. Teniendo en cuenta lo anterior, las características, tipos, síntomas y causas de un buen o mal clima laboral se planteó el siguiente interrogante: ¿Cuál es el estado del clima organizacional en los docentes del Colegio Colsubsidio Chicalá?, pregunta que se establece con el fin de responder a las necesidades de la institución para mejorar el clima laboral en los docentes.

Para presentar los resultados se realizaron observaciones y aplicación de encuestas, donde se identificaron los factores que influyen en la armonía del clima organizacional, de acuerdo a las variables establecidas por el IMCOC se permitió identificar oportunidades de mejora en cuanto al cumplimiento de tiempos en la planeación de actividades durante el año escolar, incentivos a los docentes y la implementación de nuevas actividades recreativas y deportivas para el fortalecimiento de relaciones interpersonales. Esta investigación refleja que para el 70% de la población de docentes, el estado del clima organizacional es bueno.

Palabras claves: Clima organizacional, investigación, relaciones interpersonales, cooperación, planeación, docentes.

Abstract

This work pretends to show the process of investigation and analysis of the working climate of teachers of the Colsubsidio Chicalá School, identifying the perception that they have of their work environment, and highlighting the importance and affectation of the carried-out tasks.

At the beginning of the investigation, an enquiry of the organizational climate antecedents were exanimated, and the theories and studies previously made about the subject where identified. The characteristics, types, symptoms and causes of a good or bad work environment were also determined. Thanks to this, the following question was posed: What is the state of the organizational climate of the teachers of the Colsubsidio Chicalá School? question that is established in order to respond to the needs of the institution to improve the working environment of the teachers.

To show the results, observations and surveys were made, and the factors that influenced the harmony of the organizational climate were identified, according to the variables established by the IMCOC. This allowed to establish opportunities for improvement in compliance with time in the planning of activities during the school year, with the incentives for teachers, and with the implementation of new recreational and sports activities for the strengthening of interpersonal relationships.

This research reflects that for the 70% of the population, the organizational climate state is favorable or positive.

Keywords: Organizational climate, research, interpersonal relations, cooperation, planning, teachers.

Tabla de Contenido

1.	Introducción	12
2.	Título	13
3.	Tema de investigación.....	13
3.1.	Características del clima organizacional.....	15
3.2.	Tipos de clima organizacional	16
3.2.1.	Clima de tipo autoritario.....	16
3.2.2.	Clima de tipo participativo.....	16
3.3.	Síntomas del mal clima organizacional.....	17
3.4.	Causas que provocan un mal clima organizacional.....	18
4.	Problema de investigación	19
4.1.	Planteamiento del problema	19
4.2.	Pregunta de investigación	20
4.3.	Objetivo general	20
4.3.1.	Objetivos específicos	20
4.4.	Justificación	20
5.	Marco de referencia.....	21
5.1.	Estado del arte.....	21
5.2.	Marco conceptual	24
5.3.	Marco teórico	25
5.4.	Marco geográfico y demográfico	27
5.5.	Marco histórico	29
5.6.	Marco legal.....	29
6.	Metodología del proyecto.....	31
6.1.	Naturaleza de la investigación	31
6.2.	Tipos de investigación.....	31
6.3.	Universo	32
6.4.	Población.....	33
6.5.	Muestra	33
6.6.	Unidad de análisis	33
6.7.	Plan de recolección y procesamiento de los datos.....	33
6.8.	Descripción de los datos obtenidos e interpretación.....	34
6.8.1.	Variable motivación.....	35
6.8.2.	Variable Objetivos	37
6.8.3.	Variable Liderazgo	38

6.8.4.	Variable de control.....	40
6.8.5.	Variable toma de decisiones	41
6.8.6.	Variable Cooperación	43
6.8.7.	Variable Relaciones Interpersonales	44
6.9.	Análisis de los resultados de lo presentado en el problema	46
7.	Administración del proyecto	47
7.1.	Cronograma de actividades	47
7.2.	Revisión y actualización del presupuesto de ingresos y gastos	48
8.	Conclusiones y sugerencias	49
9.	Referencias	51
10.	Anexos	53

Lista de tablas

Tabla 1.....	49
--------------	----

Lista de figuras

Imagen 1. Ubicación geográfica. Google (2018).....	27
Imagen 2. Cronograma de actividades. Elaboración propia (2018).....	48

Lista de gráficos

Gráfico 1. Edades docentes. Elaboración propia (2018)	28
Gráfico 2. Antigüedades docentes de la muestra. Elaboración propia. (2018)	34
Gráfico 3. Edades docentes de la muestra. Elaboración propia. (2018)	34
Gráfico 4. Genero docentes de la muestra. Elaboración propia (2018).....	35
Gráfico 5. Pregunta No.1. Elaboración propia (2018).....	35
Gráfico 6. Pregunta No.2. Elaboración propia (2018).....	36
Gráfico 7. Pregunta No.3. Elaboración propia (2018).....	36
Gráfico 8. Pregunta No. 4. Elaboración propia. (2018).....	37
Gráfico 9. Pregunta No. 5. Elaboración propia (2018).....	38
Gráfico 10. Pregunta No. 6. Elaboración propia. (2018).....	39
Gráfico 11. Pregunta No. 7. Elaboración propia. (2018).....	39
Gráfico 12. Pregunta No. 8. Elaboración propia. (2018).....	40
Gráfico 13. Pregunta No. 9. Elaboración propia. (2018).....	40
Gráfico 14. Pregunta No. 10. Elaboración propia. (2018).....	42
Gráfico 15. Pregunta No. 11. Elaboración propia. (2018).....	42
Gráfico 16. Pregunta No. 12. Elaboración propia. (2018).....	43
Gráfico 17. Pregunta No. 13. Elaboración propia. (2018).....	44
Gráfico 18. Pregunta No. 14. Elaboración propia. (2018).....	44
Gráfico 19. Pregunta No. 15. Elaboración propia. (2018).....	45

1. Introducción

Con el tiempo los estudios realizados sobre el comportamiento del ser humano y clima organizacional, evidencian que en las organizaciones, el liderazgo, la convivencia, los incentivos y demás factores, son directamente determinantes en el grado de satisfacción de las personas para realizar con agrado sus labores en una empresa, dado que mantener un buen clima organizacional es el pilar actual para alcanzar la productividad y eficacia deseada, se debe tener en cuenta que los cambios económicos, tecnológicos, sociales, y culturales afectan directamente el comportamiento de las personas en diferentes entornos, por lo tanto, el objetivo de esta investigación es conocer el estado actual del clima organizacional en los docentes del Colegio Colsubsidio Chicalá, teniendo en cuenta la labor desempeñada por todo el equipo de trabajo en cuanto al cumplimiento de metas y objetivos, así como también su compromiso social y pasión por su vocación.

Es pertinente mencionar que el docente al sentirse a gusto con su entorno laboral y sus actividades, transmite de forma positiva esta actitud a los estudiantes, generándoles confianza en cuanto a las explicaciones y metodologías durante las clases, permitiéndole a los estudiantes sentir empatía y confianza con los docentes, es por ello que la naturaleza de la investigación será de carácter cualitativo y cuantitativo, mediante la descripción y explicación de las encuestas aplicadas a los docentes del Colegio Colsubsidio Chicalá, analizando y reflejando los resultados obtenidos de la investigación de tal manera que aporten a mejoras significativas dentro de la institución y los docentes.

Mediante el análisis de las encuestas se puede evidenciar el compromiso laboral en los docentes, la satisfacción o inconformidades de acuerdo con las variables estudiadas, permitiendo proponer posibles estrategias de mejora dentro de la institución. La presente investigación está conformada por ocho capítulos donde se pretende resaltar y evidenciar parte de la historia, tipos, síntomas y causas de un buen o mal clima organizacional a nivel general, dentro de los capítulos seis al ocho se describe el estado actual de la institución y los resultados de las encuestas, destacando un buen clima organizacional con oportunidades de mejora y sugerencia de nuevas estrategias.

2. Título

Análisis del clima organizacional en los docentes del Colegio Colsubsidio Chicalá

3. Tema de investigación

Hoy en día las organizaciones se caracterizan por considerar a su personal como el capital más importante, ya que son favorables los beneficios de mantener un buen clima organizacional, que fomente mayor productividad y crecimiento tanto del personal como de la organización. Actualmente, es un tema que genera controversias debido al comportamiento y actitudes de los trabajadores en su ambiente laboral, teniendo en cuenta las características de este, se puede determinar qué tanto se ve afectada una organización. Para definir cuáles son los tipos de clima organizacional, características, cuando es óptimo o cuando es tóxico, es importante aclarar qué es el clima organizacional, por lo que se dice que:

“El ambiente laboral, clima laboral o ambiente de trabajo se puede definir como aquel conjunto de percepciones subjetivas y objetivas que tiene cada profesional acerca de su trabajo en general. En este grupo de valoraciones o percepciones entran en juego distintos aspectos: ergonomía del puesto, relaciones personales con la dirección de la empresa y con los compañeros, satisfacción o insatisfacción con las políticas salariales, satisfacción con las políticas de conciliación de la vida profesional y familiar, etc.” (Edenred, 2018, p. 1)

En cualquier compañía es importante identificar a tiempo los síntomas de un buen o mal clima organizacional, por ende, conocer si sus colaboradores se encuentran motivados, con buena comunicación, en un ambiente físico y social óptimo, les permite sentirse satisfechos en su unidad de trabajo, reflejando la calidad en el servicio o producto a su cliente interno y externo. Es deber de cada entidad conocer el estado del clima organizacional que se vive entre su equipo de trabajo, lo que permite un óptimo y adecuado desempeño en las funciones realizadas, cada empresa maneja de forma diferente sus programas y su personal, promoviendo o no un buen clima organizacional, de manera que le permita evaluar y medir el cumplimiento de objetivos y la calidad del servicio.

De acuerdo con las características de un buen clima organizacional y los síntomas que este puede presentar en las organizaciones, el artículo publicado por (Eempleo, 2010) se mencionan 10 señales para reconocer un ambiente laboral agradable:

1. “Valores morales positivos: Una organización con objetivos específicos orientados a conseguir resultados de manera honesta y sincera, hace que los valores organizacionales sean correctos y sus

trabajadores se sientan a gusto al saber que sus funciones no atentan contra ningún comportamiento social.

2. **Atmósfera relajada y productiva:** Una oficina o lugar de trabajo positivo, lucha por que sus empleados se sientan apreciados y valorados a todo momento, lo que hará que su eficiencia aumente. Actitudes y señales como el: temor, dominio, acosos o intimidación, están ausentes y generalmente son organizaciones que valoran a las personas que salen de los parámetros tradicionales y que son creativas e innovadoras.
3. **Compromiso con la excelencia:** Una organización con un ambiente laboral agradable se caracteriza por constantemente retar a sus empleados y les ponen metas altas, lo que hace que los trabajadores sientan que su trabajo es necesario y por ende valorado. Entonces en la medida que los empleados cumplan sus metas y objetivos, el ambiente de trabajo va a ser cada vez mejor y va a haber reconocimiento empresarial frente a su gestión.
4. **Comunicación directa y sincera:** Un ambiente de trabajo positivo se caracteriza por tener trato honesto y sincero entre compañeros de trabajo. Es importante evitar cualquier tipo de hipocresía, o malos comentarios y en la medida que las críticas sean hechas de manera constructiva, surtirán un mejor efecto, no sólo en torno a los resultados de la compañía, sino en el ambiente laboral del equipo de trabajo.
5. **Cooperación y apoyo:** Un ambiente de trabajo positivo tiene actitudes cordiales y de camaradería entre compañeros. Esto es importante en la medida que al momento que un empleado tiene algún tipo de problema o no sepa realizar una tarea, si existe una actitud positiva en la oficina, esto se podrá resolver con capacitación y ayuda de un colega, ya sea de la misma área o de otra diferente.
6. **Sentido del humor:** Un ambiente de trabajo positivo siempre se caracterizará por que sus integrantes se diviertan y realicen actividades de integración, ya sea sólo entre ellos, o por medio de eventos corporativos. Este tipo de empresas generalmente tiene áreas comunes con actividades, juegos o herramientas para que sus empleados pasen un rato agradable en sus horas de descanso.
7. **Compresión y entendimiento:** Un ambiente laboral positivo da facilidades a sus trabajadores para que puedan faltar al trabajo si tienen cualquier tipo de calamidad doméstica. No sólo provee el permiso para ausentarse, sino que se mantiene al tanto de la situación por la que está pasando el empleado. Este entendimiento por parte de compañeros y jefes hace que el trabajador se sienta valorado y aceptado, no sólo como parte de una empresa, sino como un individuo dentro de un grupo social.
8. **Motivación empresarial:** Todo ambiente de trabajo positivo tiene algún tipo de motivación para sus empleados si se llegan a cumplir las metas propuestas en cualquier ámbito. Un premio, así sea sencillo en cuanto a su forma, es muestra que un lugar de trabajo es positivo. Esta motivación se

traduce la mayoría de las veces en buenos resultados, lo que a su vez genera buen ambiente laboral debido al reconocimiento empresarial.

9. Énfasis en salud, familia y ambiente: Una compañía que se preocupa por la salud de sus empleados mediante controles, asistencias médicas o inclusive enfermeras locales, es una empresa que se preocupa por tener un ambiente positivo. El no prohibir malos hábitos como fumar o tomar dentro de la oficina, son ejemplo de ambiente laborales que no piensan en forma positiva por la salud de sus empleados. Un ambiente positivo se preocupa por la alimentación de sus empleados y por qué realicen prácticas saludables durante sus vidas, ya que de esta forma no sólo disminuirán el absentismo laboral, sino que tendrán trabajadores sanos, saludables y felices, lo que lleva a que sean más productivos y eficientes.
10. Oportunidades de ascenso y capacitación: Una empresa que ofrezca oportunidades para avanzar profesionalmente y para capacitar a sus empleados, siempre tendrá características de un ambiente de trabajo positivo. Esto hará que no sólo los empleados se sientan motivados frente a su trabajo, generando un buen ambiente en la oficina, sino que también los jefes se encuentren a gusto con el proceso que están llevando a cabo sus trabajadores, resultando en una oficina positiva, con interés fijos en cumplir a cabalidad los objetivos de la compañía”. (p. 1)

3.1. Características del clima organizacional

Para realizar un adecuado análisis, es importante conocer cuáles son las principales características del clima organizacional que nos permitan identificar posibles mejoras o reestructuración dentro de una organización, por ejemplo, se mencionan de acuerdo a (Enciclopedia de Características, 2017)

1. Espacio físico: es el espacio donde realizan las labores diariamente, el cual debe contar con la infraestructura adecuada.
2. Estructura: hace referencia a la estructura organizacional, horarios de trabajo descansos, tareas y obligaciones.
3. Responsabilidad: es el sentido de compromiso con el cumplimiento de objetivos en la organización, tanto para el área como personales, puntualidad y productividad.
4. Pertenencia: es el sentido de identidad, fomentando un ambiente agradable de pertenecer y participar en la organización.
5. Comunicación: se basa en la confianza y un adecuado dialogo entre el personal que compone la organización, propiciando un ambiente apto con respeto y buen trato que promueva la productividad tanto interna como externamente.

6. Capacitación: permite tener el conocimiento en diferentes áreas de la organización, y de la labor principal con el fin de incentivar el desarrollo empresarial y personal.
7. Liderazgo: es responsabilidad de los líderes generar un clima organizacional apto, motivando e incentivando a su equipo a realizar sus actividades de forma eficiente, dando cumplimiento a los objetivos propuestos.
8. Motivación: hace parte de la cultura organizacional fomentar el bienestar y motivación de sus empleados con diferentes estrategias; ya sean como bonos, cumplimiento de días de descanso, obsequios por días especiales, mejorar las condiciones del sitio de trabajo, actividades culturales, premios por cumplimiento de metas, entre otros.
9. Evaluación: se manejan de acuerdo con el tiempo que la organización disponga para realizar seguimiento a su clima organizacional, con el fin de fortalecer y trabajar en las debilidades de los individuos. (p. 1).

3.2. Tipos de clima organizacional

Es importante mencionar que existen varias tipologías planteadas en cuanto al clima organizacional, el cual depende de las características y dimensiones que permitan determinar el estado de este dentro de una organización. Debido a esto, se identifican los tipos de clima que más se ajustan a las características del Colegio Colsubsidio Chicalá, dado que para Likert (Citado en Gaspar Berbel, 2007) se definen cuatro tipos de clima vinculados al tipo de dirección, liderazgo y estilo de trabajo en grupo.

3.2.1. Clima de tipo autoritario

1. Sistema I. Autoritario explotador: la dirección no posee confianza en sus empleados, el clima que se percibe es de temor, la interacción entre los superiores y subordinados es casi nula y las decisiones son tomadas únicamente por los jefes.
2. Sistema II. Autoritarismo paternalista: existe confianza entre la dirección y sus subordinados, se utilizan recompensas y castigos como fuentes de motivación para los trabajadores, los supervisores manejan mecanismos de control.

Desde fuera la impresión que se trabaja en un ambiente estable y estructurado.

3.2.2. Clima de tipo participativo

1. Sistema III. Consultivo: se basa en la confianza que tienen los superiores en sus subordinados, se permite a los empleados tomar decisiones específicas, se busca satisfacer necesidades de estima, existe interacción entre ambas partes y existe la delegación.

La atmosfera está definida por el dinamismo y la administración funcional, a partir de los objetivos a alcanzar.

2. Sistema IV. Participación en grupo: la dirección tiene plena confianza en los empleados, la toma de decisiones persigue la integración de todos los niveles, la comunicación fluye de forma vertical-horizontal y ascendente-descendente.

La clave de la motivación es la participación, se trabaja en función de objetivos por rendimiento en las relaciones de trabajo (supervisor-supervisado) se basan en las responsabilidades.

El funcionamiento de este sistema es el equipo de trabajo como el mejor medio para alcanzar los objetivos a través de la participación estratégica (p. 195)

3.3.Síntomas del mal clima organizacional

Dentro del comportamiento de los colaboradores y el estilo de liderazgo, se puede detectar un mal clima organizacional, debido a que este último estimula los factores para el debido rendimiento de las actividades, permitiendo reflejar el nivel de desempeño y la calidad del producto y/o servicio, como también la felicidad y tranquilidad del colaborador. Por ejemplo, (Duarte, 2018) hace referencia que el éxito de la compañía depende de los síntomas que se pueden presentar y diagnosticar como un ambiente laboral tóxico:

1. “Aumenta el nivel de error en las actividades del colaborador
2. Existe presión por parte de los líderes
3. No existe el trabajo en equipo y predomina el individualismo
4. El colaborador se encuentra en total desacuerdo con las políticas y normas que rige la organización
5. Existen frecuentemente los rumores de pasillo negativos
6. La atención al cliente no es la más adecuada ni servicial
7. Existe falta de comunicación entre el equipo de trabajo
8. Se presenta el negativismo o indisposición por la realización de actividades programadas
9. Evita cumplir las tareas en el tiempo estipulado
10. Se presenta el estrés o más de dos situaciones de las anteriormente mencionadas”. (p. 1).

Es oportuno mencionar, de acuerdo con el artículo de Enrique Duarte, en cuanto a las señales o síntomas de un ambiente laboral tóxico, que no solamente la debida realización de labores se ve afectada, también se ve reflejado en el estado emocional de la persona como depresión, agresividad y estrés. Por ejemplo, según (Duarte, 2018)

“Los empleados que tienen que soportar un ambiente laboral tóxico serán afectados en su productividad y, en algunos casos, en su autoestima. Lidar con un colega difícil en el trabajo puede ser

algo cotidiano para la mayoría de los trabajadores, sin embargo, cuando el problema de raíz está en la organización, es más complejo evitar que perjudique nuestro desempeño”. (p. 1)

Los líderes y colaboradores determinan las causas futuras del estado del clima organizacional en la compañía, dado que la comunicación entre ambas partes es de carácter primordial, tales como el respeto y confianza en el tipo de información brindada, la falta de comunicación genera disminución de la cooperación para el cumplimiento de los objetivos propuestos, como también un ambiente tenso entre colaboradores y líderes. Es importante mencionar el estado de ánimo en cada una de las partes, se piensa que una persona debe estar contenta en su trabajo, así elevará la productividad y realizará las actividades a gusto, dado que el lugar de trabajo y compañeros terminan siendo un segundo hogar para el trabajador, debido a que el mayor tiempo del día lo vive dentro de este espacio. La importancia de que una persona se sienta satisfecha con sus actividades laborales genera un alto impacto en la tranquilidad, salud, y vida de su núcleo familiar.

3.4.Causas que provocan un mal clima organizacional

De acuerdo con el siguiente artículo, se pueden resaltar algunas de las causas o factores que provocan un mal clima organizacional.

1. “Comunicación: la falta de comunicación vertical y horizontal, o una comunicación sesgada se transforma en una falta de confianza en los altos cargos y en sus decisiones. Los trabajadores comienzan a sentirse desplazados, fuera de lugar y desciende su compromiso con los objetivos organizacionales.
2. Reconocimiento del trabajo: En muchas organizaciones los superiores sólo dan retroalimentación a los empleados cuando hacen algo mal. No reconocer nunca el trabajo bien hecho por un trabajador, minará su motivación, dejará de sentirse cómodo al realizar esa actividad, no tendrá ganas de acudir a su puesto de trabajo y creará un mal clima laboral.
3. Lugar de trabajo: Contar con unas características medioambientales negativas en el lugar de trabajo hacen que los trabajadores no se sientan cómodos en el lugar de trabajo, lo que repercute negativamente en su productividad y en la calidad de sus tareas.
4. Estilo de liderazgo: Un líder autoritario que ejerce su poder a la hora de tomar decisiones, que no cuenta con la opinión de sus empleados, que no deja libertad a la hora de hacer una actividad o tarea, genera un clima negativo, de desmotivación.

Contar con un buen clima laboral es imprescindible para que los colaboradores se sientan comprometidos con la empresa, pero también es un factor útil de cara a la atracción de talento, es por esto por lo que las organizaciones no deben olvidarse de este factor y deben trabajar para generarlo,

desarrollarlo y mantenerlo”. (Talenttools, 2013, p. 1).

4. Problema de investigación

4.1. Planteamiento del problema

La sociedad y la cultura cambian con el pasar de los años, por ende, también el comportamiento del ser humano, debido a esto se puede mencionar que las herramientas y los métodos de educación deben cumplir con los objetivos propuestos para el aprendizaje de los estudiantes y satisfacer sus necesidades cognitivas, intelectuales y sociales, dado que el clima organizacional en los docentes afecta el compromiso con sus actividades laborales, comunicación, estado de ánimo y cooperación con sus compañeros.

Dentro de esta investigación se propone determinar la percepción de los docentes en cuanto a liderazgo, convivencia, incentivos y cumplimiento dentro de su actividad laboral, entre otros, la identificación de factores que pueden llegar a afectar el clima organizacional y la satisfacción en el cumplimiento de tareas. Por ejemplo, Friedlander y Margulies (Citado en Chiang Vega, "et al.", 2010) mencionan que: “el clima organizacional es un determinante significativo de la satisfacción individual. El grado de impacto que el clima produce sobre la satisfacción laboral varía según sea el tipo de clima y el tipo de satisfacción” (p. 252).

De acuerdo con lo anterior, para una institución educativa el desempeño laboral de sus docentes es de vital importancia ya que afecta directamente la formación en los estudiantes. Por tal razón, fomentar y promover un adecuado clima organizacional y liderazgo en los docentes, permite identificar oportunidades y/o sugerencias para la mejora del proceso administrativo, que contribuyan al logro de objetivos y metas durante el año escolar. Teniendo en cuenta las características de un adecuado clima organizacional, se requiere realizar un estudio de este, en el Colegio Colsubsidio Chicalá.

Por lo tanto, se menciona el siguiente artículo donde se describe brevemente las actitudes y comportamientos de los trabajadores de una organización con un mal o buen clima laboral, publicado por el autor (Godoy, 2016):

“Un buen ambiente de laboral crea una mayor productividad, y esto es muy importante en una empresa. Al fin y al cabo, todo lo que sea aumentar la productividad de una empresa, ayuda a que ésta prospere. Pero... ¿Por qué un buen ambiente hace que la empresa sea más productiva? Es muy sencillo: Un buen ambiente de trabajo relaja a las personas que participan en el equipo, porque se sienten cómodas unas al lado de las otras. En cambio, si reina una mala vibra, el equipo tiene la

constante tentación de observar a su alrededor para ver si alguien le va a pegar la próxima puñalada o le va a decir algo que no le gusta. Esto implica una menor concentración y, en consecuencia, una menor productividad.

Pero hay más. Un mal ambiente de laboral hace que la gente, cuando, por ejemplo, toma el teléfono, tenga una predisposición distinta que si hay un buen ambiente. En el primer caso, es probable que responda de mala manera, pero, en el segundo caso, las dará buenas. Por ello, lo que tienes que hacer es tratar de incentivar el buen ambiente de trabajo, de tal forma que la productividad de la empresa aumente.” (p. 1).

4.2.Pregunta de investigación

Con base a lo anterior y teniendo en cuenta las características de un buen clima organizacional, la afectación en el desempeño en los docentes, se genera la siguiente pregunta; ¿Cuál es el estado del clima organizacional en los docentes del Colegio Colsubsidio Chicalá?

4.3.Objetivo general

Determinar el clima organizacional que se vive actualmente en los docentes del Colegio Colsubsidio Chicalá, permitiendo analizar y proponer estrategias de mejora si se requiere.

4.3.1. Objetivos específicos

- Identificar la percepción que tienen los docentes de su entorno laboral en la institución.
- Analizar la importancia y afectación del clima organizacional en los docentes de la institución.
- Analizar el tipo de clima organizacional y las sugerencias planteadas por los docentes.

4.4.Justificación

El presente trabajo de investigación que se realiza en el Colegio Colsubsidio Chicalá pretende determinar cómo un adecuado clima organizacional mejora los procesos, fortaleciendo las prácticas laborales de directivos y docentes, que contribuyan a la satisfacción y el óptimo funcionamiento de las actividades individuales y grupales en las acciones propuestas. De acuerdo con el artículo publicado por (Eempleo, 2010) se menciona que:

“Una de las mejores estrategias empresariales en términos de resultados, es aquella donde se fusionan competencias naturales con buenos ambientes de trabajo. Esta fórmula, tiene como resultado la satisfacción laboral de trabajadores que a su vez lleva a que se eleven resultados, eficiencia y el compromiso. De modo que el tener trabajadores felices, hace que estos se esmeren por la organización en la que trabajan y por ende realicen mejor sus funciones. Es por esto, que uno de los componentes

básicos para el éxito empresarial es un ambiente de trabajo positivo, que sea acorde con los gustos de los trabajadores para que estén cómodos y den lo mejor de sí mismos para el bien de la organización”. (p. 1).

Es importante mencionar que no se cuenta con un estudio preliminar que evidencie problemáticas o satisfacción en cuanto al clima organizacional en los docentes del Colegio Colsubsidio Chicalá, es así como esta investigación tiene por objetivo abordar y conocer el nivel de satisfacción de los docentes en referencia al clima organizacional percibido, permitiendo conocer qué factores son los que determinan un buen clima laboral en la institución, evidenciando la afectación en la prestación del servicio, y el debido cumplimiento de las labores. No obstante, es importante resaltar los escenarios sociales que se viven constantemente en algunas compañías, donde se muestra el mal ambiente laboral, envidia, falta de compañerismo y bajos incentivos, conllevando a situaciones que afectan directamente la calidad y prestación del servicio, por lo que mitigar estas prácticas, e incentivar y promover una comunicación asertiva y trabajo en equipo, hacen un ambiente laboral cálido y a gusto. Debido a esto, se aborda el clima organizacional y los efectos del mismo en una institución, permitiendo aportar mejoras en la prestación de la educación y por ende fomentar el bienestar integral de los docentes.

5. Marco de referencia

5.1. Estado del arte

Es importante mencionar cuales son las investigaciones que se han realizado en cuanto al clima organizacional, dado que gracias a estas se puede fundamentar el presente trabajo y brindar un mayor conocimiento del tema. La influencia que pueden tener dichas investigaciones sobre los principios para un buen o mal manejo del clima laboral, brindan un mayor apoyo y claridad en el objetivo del presente trabajo, dado que el comportamiento y actitudes de las personas frente a tareas, toman alto valor al momento de calificar la calidad del servicio, éstas pueden brindar una percepción diferente del manejo de las actividades, incentivos y comportamientos, reiterando que el sitio de trabajo pasa a ser un segundo hogar.

Es pertinente mencionar que Colombia cuenta con un instrumento de medición del clima organizacional, de acuerdo con la información encontrada en la página de la (Universidad del Rosario, 2008) se puede decir que:

“Según las percepciones de los empleados, en las últimas tres décadas el clima organizacional de las empresas colombianas no ha sido satisfactorio, y lo más preocupante es que la situación no parece

mostrar una tendencia de mejoramiento.

Así lo advierte Carlos Eduardo Méndez Álvarez, profesor de la Facultad de Administración de la Universidad del Rosario, quien desde 1980 ha venido desarrollando un Instrumento para medir el Clima en las Organizaciones Colombianas (IMCOC) que ha sido aplicado en empresas del país. El instrumento, conformado por 45 preguntas y un software para el procesamiento de la información, encontró que las variables primordiales para mejorar el clima organizacional son: cooperación, relaciones interpersonales, toma de decisiones, liderazgo, motivación, objetivos y control, según las 13.000 encuestas realizadas.

El clima organizacional ocupa un lugar destacado en la gestión de las personas, y en las últimas décadas se ha constituido en objeto de estudio en organizaciones que hacen esfuerzos por identificarlo, tomando como referencia para su medición las técnicas, el análisis y la interpretación de metodologías particulares.

Por esta razón, el instrumento se convierte en un gran aporte al mejoramiento de la medición y el análisis de las percepciones que del ambiente de las organizaciones tienen sus miembros, lo cual brinda herramientas a los gerentes para mejorar el bienestar de sus empleados.

Teniendo como base la teoría de las relaciones humanas, el investigador de la Facultad de Administración de la Universidad del Rosario diseñó y utilizó el IMCOC para medir el clima organizacional de 176 empresas de diferentes sectores y tamaños en las que se aplicaron 13.239 encuestas, a través de cuatro estudios realizados en el período 1980-2005.” (pp. 1-2).

Con base en este instrumento de medición, se han realizado diferentes trabajos de grado para medir de formas diferentes las relaciones interpersonales, laborales y el ambiente de trabajo que se puede generar en una institución educativa. Una de las referencias mencionadas es el trabajo de grado sobre Liderazgo y Clima Organizacional en un Colegio de Cundinamarca para alcanzar la maestría en dirección realizado en la universidad del Rosario, por (Contreras, "et al.", 2016) dentro del cual se pretende:

“El propósito de este estudio fue describir y analizar el liderazgo de los directivos y el clima organizacional presentes en un Colegio de Cundinamarca y con base en ello, plantear algunos lineamientos para su intervención. Para tal fin se desarrolló un estudio descriptivo, donde el liderazgo y el clima organizacional se midieron a través de dos instrumentos: el Test de Adjetivos de Pitcher (PAT) (Pitcher, 1997) y la Escala del Clima Organizacional (ECO) (Fernández, 2008), respectivamente.

La aplicación de estos instrumentos se realizó de forma colectiva, para lo cual se trabajó con los directivos, los docentes y los estudiantes de los grados noveno, décimo y undécimo del Colegio, que constituyeron el grupo estudiado.” (p. 12).

Dentro de esta investigación se analizan los tipos de liderazgo que se pueden encontrar en una institución educativa, y por ende se mencionan las características y factores del clima organizacional, para hallar las evidencias y relaciones entre éstas. El desarrollo de este trabajo se llevó a cabo de forma empírica, haciendo una descripción del tipo de liderazgo, aplicando a toda la comunidad escolar el test de Pitcher que consta de un cuestionario, de igual manera la aplicación de la Escala del Clima Organizacional (ECO) Dentro de las cuales se manejan cinco variables aplicadas a directivos docentes y otros funcionarios del colegio, permitiendo realizar la descripción, análisis y fortalecimiento del liderazgo y clima organizacional en la institución.

Por otra parte, se encuentra otro trabajo de investigación el cual fue desarrollado en la Universidad Libre, la cual tiene como título: Estrategia de Gestión Educativa para Fortalecer el Clima Organizacional de la Comunidad de Docentes y Administrativos, del Colegio Instituto Bogotá de Ciudad Berna, de la investigación se puede decir que según (Calvo Estrada, 2014)

“El clima organizacional no es un asunto que le corresponde únicamente a las empresas, sino a todas aquellas entidades o instituciones que incluyen la conformación de grupos de trabajo. En los entornos educativos también es bastante relevante que las directivas diseñen un conjunto de estrategias que les permitan favorecer los aspectos claves para promover un adecuado ambiente laboral. Por ello, en el caso de una institución académica, la adecuada implementación de un clima organizacional es esencial en la búsqueda de un ambiente de trabajo donde los conflictos internos se superen sin ninguna clase de inconvenientes, garantizando la participación y el compromiso de los docentes en cada uno de los procesos y proyectos académicos que se desarrollan, con la intención de que se puedan establecer unas mejores prácticas comunicativas y unas dinámicas útiles para compartir las distintas ideas y conocimientos que ayuden a mejorar el desarrollo de la institución (Rivera y Valenzuela7).

Con el fin de diseñar una propuesta de mejora del clima organizacional, se analiza el caso específico de una entidad educativa, el Colegio Instituto Bogotá, fundado en 1962 y ubicado en el barrio Ciudad Berna de la Ciudad de Bogotá, pues es una institución educativa de carácter privado que aún no cuenta con una estrategia formal para propiciar un clima organizacional adecuado, a partir del cual sea posible diseñar las estrategias que permitan mejorar las relaciones interpersonales, la comunicación, participación y demás factores que podrían favorecer desarrollo de unas mejores condiciones laborales.” (pp. 11-12)

Esta investigación resalta los antecedentes del clima organizacional, así como las investigaciones en las empresas públicas, evidenciando con ello las necesidades, situaciones y expectativas que inciden en el buen rendimiento del empleado. De igual manera se permite observar cómo el IMCOC fortalece y permite el debido desarrollo del trabajo citado, dando la

importancia a un plan de mejora del clima organizacional para los docentes y parte administrativa en una institución, mediante la realización de encuestas y teniendo en cuenta las variables del IMCOC, estas permiten realizar el debido análisis para encontrar las falencias y respuestas, permitiendo generar propuestas tales como talleres grupales, reconocimiento de las labores destacadas, beneficios entre otros con el fin de mejorar el clima organizacional.

5.2.Marco conceptual

Dentro del marco conceptual se describen las siete variables mencionadas en el IMCOC las cuales describen según (Méndez Álvarez , 2005):

Cooperación: La posibilidad de establecer procesos asociativos entre los miembros de la empresa, en el ejercicio de sus funciones, permite el logro de los objetivos organizacionales.

Control: El control permite saber si el trabajo realizado, en un tiempo determinado, ha permitido el cumplimiento de los objetivos planteados para la empresa, y definidos por el proceso de planeación.

Clima organizacional: es el conjunto de percepciones compartidas acerca de la experiencia de trabajar en una organización. Describe como se sienten las personas con respecto a las vivencias con su equipo de trabajo, compañeros, líderes, las funciones desempeñadas, satisfacción con la institución, actividades de bienestar y capacitación, entre otras variables.

Docentes: Aquel individuo que se dedica a la enseñanza.

Liderazgo: conjunto de habilidades gerenciales que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos.

Motivación: El hombre, en la organización a la que pertenece, manifiesta comportamientos y actitudes en su trabajo que le llevan a cumplir con los objetivos personales y organizacionales, la motivación por estímulos salariales y económicos, al igual que las recompensas sociales simbólicos y no materiales, son elementos que motivan al hombre en su trabajo.

Objetivos: Los objetivos de la organización se refieren al conocimiento que tiene el trabajador sobre la razón de ser y fines hacia los que se orienta la empresa en la que trabaja.

Relaciones Interpersonales: El proceso de interacción social conduce al desarrollo de relaciones sociales, que se expresan en procesos de carácter asociativo, como la cooperación.

Toma de decisiones: Las decisiones que se toman en la empresa definen lineamientos y cursos de acción, que deben seguirse para el cumplimiento de los objetivos organizacionales, este es un

subproceso de la función de dirección; por tanto, está relacionado y depende del estilo de dirección que ejerza el líder en la organización.

Trabajo en equipo: es el trabajo realizado por varias personas con un objetivo en común. (pp. 103-104-105-106).

5.3.Marco teórico

Dado que las primeras teorías de la administración generaron las bases para realizar e indagar en nuevos estudios o teorías respecto al comportamiento del ser humano, observando el cumplimiento de objetivos, productividad, liderazgo y otros aspectos del entorno que se pueden presentar en una organización, es necesario mencionar la Teoría de las Relaciones Humanas que nos lleva a estos aspectos, dentro de los cuales, los valores cumplen un papel fundamental, ya que constantemente se tienen diferentes tipos de grupos laborales, Mayo (Citado en Zapata, "et al"., 2006)

“Psicólogo y pionero de esta teoría, descubre que la organización es un organismo social porque el hombre es un “ser social” ya que los individuos no son seres aislados sino miembros de una diversidad de grupos; por tanto, destaca la existencia de los grupos informales y los líderes informales.” (p. 69).

Continuando con el origen de las primeras investigaciones sobre clima organizacional, y siguiendo con las de climas sociales, es pertinente mencionar las realizadas por Lewin (Citado de Torres, 2018) “con su Teoría del Campo, cuyo objetivo se centraba en representar cualquier proceso social particular, como parte de un contexto o de un medio social más amplio, Kurt Lewin dio nacimiento a la psicología social.” (p. 1).

A medida que crece la industria y debido a las crisis que se presentan en éstas, el comportamiento de los empleados se refleja de acuerdo con el estilo de mando de los directivos, es por ello, que la teoría XY de Douglas Mc Gregor, se refiere al lado humano de la organización. La teoría X destaca la idea de que los empleados no cumplen con sus responsabilidades y tienden a ser holgazanes de tal manera que se les debe obligar a trabajar teniendo siempre un jefe inspeccionando. Por otra parte, la teoría Y indica que los empleados pueden ser creativos, proactivos, cumpliendo sus responsabilidades y tienen la capacidad de dirigirse solos.

“La teoría X presupone que las necesidades fisiológicas y de seguridad dominan a la persona. La teoría Y presupone que las necesidades sociales y las de estima son las que predominan. El propio Mc Gregor era de la opinión que los supuestos de la teoría Y eran más válidos que los de la teoría X. Por consiguiente, proponía que la participación en la toma de decisiones, los trabajos desafiantes y con

responsabilidad y las buenas relaciones de grupo aumentaría al máximo el esfuerzo laboral Mc Gregor (Citado en Robbins "et al"., 2002, p. 315)

Dentro de los avances y/o cambios en la cultura y formas de realizar las actividades dentro de las organizaciones, encontramos la Teoría Z o Teoría Japonesa de William Ouchi, quien determinó que en el estilo gerencial estaba la diferencia para una adecuada productividad, generando un ambiente de trabajo integral. Por ejemplo, Ouchi (Citado de Urquijo, 2004) indica que:

“La teoría Z proporciona medios para dirigir a las personas de forma tal que el trabajo realizado en equipo sea más eficiente, brindando la importancia en toda actividad humana, y especialmente en las de índole social como lo es la actividad laboral corporativa de la moderna sociedad industrial. La organización del trabajo humano requiere un “clima” de confianza mutua; sin ella el trabajo no sería tan satisfactorio y, consecuentemente tan eficiente.” (p. 329).

Resaltando un poco más las teorías sobre el clima organizacional, se estudia los factores que llevan a la reacción y comportamiento de los empleados dentro de una organización, afectando directamente la toma de decisiones, estructura y liderazgo de la misma. Por lo que, en 1978, se destaca la técnica de los profesores Litwin y Stringer (Citado en Álvarez, 2008):

“Con la teoría que postula la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización, como:

1. Estructura: representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización el énfasis en formalidades, cumplimiento de estándares, normas, etc.
2. Responsabilidad (Empowerment): es el sentimiento sobre el grado de autonomía en la toma de decisiones relacionadas con el trabajo. Se valora si la supervisión ejercida es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser autónomos.
3. Recompensa: corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho.
4. Reto: sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Valora si la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.
5. Relaciones: percepción por parte de los trabajadores de la existencia de un ambiente de trabajo agradable y de buenas relaciones, tanto en horizontal como en vertical.

6. Cooperación: sentimiento referido al nivel de apoyo por mandos y compañeros.
7. Estándares: es la percepción de los miembros del control que existe sobre las normas de rendimiento.
8. Conflictos: es el sentimiento de aceptación de las opiniones discrepantes y la capacidad de afrontarlas y solucionar los problemas tan pronto surjan.
9. Identidad: es el sentimiento de pertenencia a la organización.” (pp. 476 - 477).

5.4.Marco geográfico y demográfico

De acuerdo con la información suministrada y visible en la página web de (Colsubsidio Educación, 2018). “El Colegio Colsubsidio Chicalá se encuentra ubicado en la ciudad de Bogotá, en la Carrera 87 No. 53C 26 Sur, localidad de Bosa.

Esta es una institución privada de carácter mixto preparada para brindar servicios de educación inicial (prejardín, jardín, transición), básica primaria (de 1° a 5° grado), básica secundaria (de 6° a 9° grado) y educación media (10° y 11°).

En 2010, fue galardonado con el “Premio a la excelente gestión escolar – Categoría Oro”, cuenta con la certificación de la Norma ISO 9001:2008 y se encuentra clasificado como A+ en las pruebas Saber 11 (ICFES).

Además, cuenta con una planta física diseñada para 1900 estudiantes, dotada de todos los servicios y normas técnicas de la más alta tecnología, garantizando comodidad, bienestar y funcionalidad.” (p. 1)

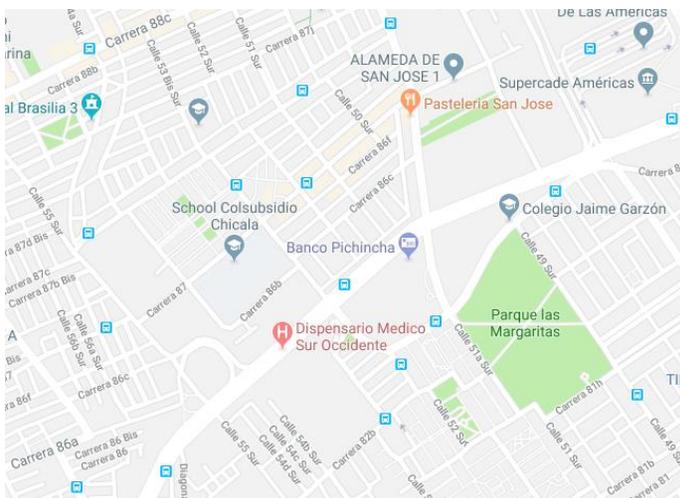


Imagen 1. Ubicación geográfica. Google (2018)

“Se puede mencionar que existen 78 docentes profesionales de vocación, los cuales son la unidad de análisis del presente trabajo de investigación. Adicionalmente, la institución cuenta con 19 personas del área administrativa, 12 personas de servicios generales, 25 de restaurante escolar y 4 personas del servicio de vigilancia, algunos contratados como outsourcing.

En cuanto al cliente objetivo, de acuerdo con el informe de gestión y sostenibilidad de 2017, publicado

por (Colsubsidio, 2018): Comunidad y Sociedad: Son las personas naturales beneficiarias de los fondos de protección social y clientes no afiliados. Nuestro compromiso: Contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de la población beneficiaria de los fondos de protección social y los clientes no afiliados. Contribuir en el desarrollo sostenible del país en un marco de corresponsabilidad.

En el mencionado reporte de gestión también se menciona que: Colsubsidio ha concebido un proyecto educativo humanista que busca la cualificación de los estudiantes en todas sus dimensiones. El enfoque pedagógico promueve el desarrollo del pensamiento crítico y el compromiso social, con miras a la formación de ciudadanos del mundo que reconozcan su país, su historia, su identidad y que estén en condiciones de aportar a la transformación cultural de manera proactiva y positiva.” (pp. 46 – 120).

Por lo que, de acuerdo con información suministrada, las familias que actualmente se encuentran beneficiadas de la prestación del servicio, son familias de estrato social 1, 2, 3 y 4, a quienes se pretende contribuir con el desarrollo y crecimiento personal de los niños. Colsubsidio subsidia un porcentaje en el pago de la pensión y la alimentación escolar a aquellos beneficiarios que se encuentran afiliados a la Caja Colombiana de Subsidio Familiar Colsubsidio y el porcentaje restante lo cancelan los padres de familia.

El Colegio Colsubsidio Chicalá, cuenta con 138 trabajadores de los cuales 78 son docentes de la institución, con edades entre los 23 y 55 años. De acuerdo con el siguiente gráfico:

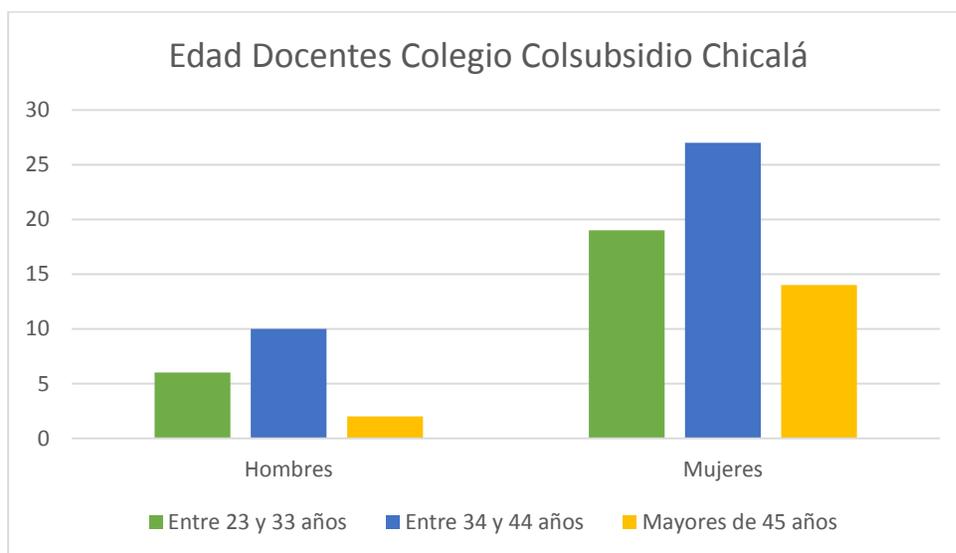


Gráfico 1. Edades docentes. Elaboración propia (2018)

De acuerdo con el estudio realizado e información obtenida, de los 78 docentes, 60 son mujeres que equivale al 76.9% de la población y 18 son hombres que equivalen al 23,1%, de los cuales se presenta una mayor población entre la edad de 34 a 44 años tanto en hombres como mujeres.

Es importante mencionar que el nivel de estudio alcanzado en los docentes da muestra que el 99% cuenta con el título profesional, de ellos existen 10 docentes profesionales con especialización y por último una docente con estudio de maestría. Todos los docentes tienen un horario laboral y una carga académica de 47 horas semanales con un contrato fijo por el año escolar.

5.5.Marco histórico

Con el paso del tiempo se ha evidenciado un alto interés por indagar en los cambios de comportamiento del ser humano y cómo estos afectan su entorno laboral. Tales investigaciones han promovido en las áreas y organizaciones el liderazgo, la comunicación, y convivencia que permitan generar un proceso de mejora continua conservando un adecuado clima organizacional.

Por tal motivo las organizaciones se ven obligadas a cambiar los manejos administrativos con el fin de preservar su recurso más importante, el hombre. De acuerdo con un artículo sobre la historia del clima organizacional se puede decir que, “en tiempos recientes, la investigación en clima organizacional ha sido activa, diversa y a lo largo de más de 50 años se ha generado múltiples investigaciones, definiciones e instrumentos de medición”. (Arano "et al"., 2016, p. 4).

Dentro de los inicios en la historia del clima organizacional, se empieza a mencionar en los años de 1860 desde la administración científica y clásica, donde se basan en las áreas funcionales y la responsabilidad de las tareas por parte de los trabajadores, quienes se limitaban a cumplir sus labores independientemente si lo realizaba con agrado, posteriormente se puede mencionar al señor Elton Mayo, creador de la teoría de las relaciones humanas hacia los años de 1930, estas teorías e investigaciones de la administración no se enfocan directamente en el clima organizacional pero si resaltan características del debido manejo y comportamiento del ser humano y cómo influye a lo largo de la historia dentro de las organizaciones. Seguido de estas, en la década de los 40 del siglo XX se empezó a mencionar la atmosfera psicológica de Kurt Lewin, lo que hoy conocemos como estilo de liderazgo y clima organizacional, el cual es la base fundamental para obtener una productividad o servicio de calidad, el pilar que toda organización quiere alcanzar.

5.6.Marco legal

De acuerdo con la ley 9 de 1979 en el título III sobre salud ocupacional, en la cual se mencionan las obligaciones de las organizaciones para velar y conservar un ambiente adecuado para los individuos, preocupándose por el debido proceso y cumplimiento de sus labores dentro

de un ambiente idóneo para la realización de éstas. Por lo que se mencionan las siguientes normas:

- a) Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo.
- b) Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, orgánicos, mecánicos y otros que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo.
- c) Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud en los lugares de trabajo.
- d) Proteger la salud de los trabajadores y de la población contra los riesgos causados por las radiaciones.
- e) Proteger a los trabajadores y a la población contra los riesgos para la salud provenientes de la producción, almacenamiento, transporte, expendio, uso o disposición de sustancias peligrosas para la salud pública. (República, 1979)

“Por otra parte, de acuerdo con la Norma ISO 9004:2000, donde sugiere que la organización debería determinar y gestionar el ambiente de trabajo necesario para lograr la conformidad con los requisitos del producto (o servicio). Por lo cual toda organización debería asegurarse de que el ambiente de trabajo tiene una influencia positiva en la motivación, satisfacción y desempeño del personal con el fin de mejorar el desempeño de la organización. La creación de un ambiente de trabajo adecuado, como combinación de factores humanos y físicos, debería tomar en consideración lo siguiente:

- 1. Metodologías de trabajo creativas y oportunidades de aumentar la participación para que se ponga de manifiesto el potencial del personal.
- 2. Reglas y orientaciones de seguridad, incluyendo el equipo de protección.
- 3. Ergonomía.
- 4. La ubicación del lugar de trabajo.
- 5. Interacción social.
- 6. Instalaciones para el personal de la organización.
- 7. Calor, humedad, luz, flujo de aire.
- 8. Higiene, limpieza, ruido, vibraciones y contaminación.” (Álvarez "et al"., 2010, p. 9).

Estas normas y decretos permiten realizar un seguimiento del estado del clima organizacional a nivel nacional, tomar los respectivos procedimientos para la medición de éste y por ende las mejoras que se deben implementar de acuerdo con el tipo de organización independiente de su tamaño. Debido a esto, es pertinente mencionar el decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, dentro del cual se especifican:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar a los pre-pensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos (Pública, 2015, p. 97)

6. Metodología del proyecto

6.1. Naturaleza de la investigación

Se pueden presentar varios enfoques investigativos de acuerdo con el tipo información manejada y las características de la misma. De acuerdo con esto, el tipo de investigación que se llevó a cabo dentro del Colegio Colsubsidio Chicalá se define que es: cualitativa – cuantitativa. En referencia a la naturaleza de la investigación y de acuerdo con el artículo publicado por (Sinnaps, 2018) se puede decir que:

“El método de investigación cualitativa consiste en recolectar información basada en observación, luego se dan resultados que son interpretados y analizados para un fin pertinente, mientras que la investigación por método cuantitativo recoge información de encuestas o entrevistas que aportan datos numéricos, estadísticos y se realizan análisis donde evidencian comportamiento de las variables obtenidas.” (p. 1)

De acuerdo con lo anterior y dado que esta investigación, se basa en la observación, el análisis y la descripción de acuerdo con el entorno encontrado mediante diferentes metodologías para el levantamiento de la información, es pertinente mencionar que el método cuantitativo se basa en la medición y descripción de las características, permitiendo analizar y cuantificar los datos de acuerdo al comportamiento de la muestra de una población, brindando resultados de acuerdo al caso. Por otra parte, el método cualitativo no generaliza la investigación ya que se encarga de hacer la descripción de la variable teniendo en cuenta sus características.

6.2. Tipos de investigación

Es importante clasificar el tipo de investigación, por la cual se llegará al objetivo planteado, si bien es cierto que se pueden combinar varios tipos de investigación, para el presente trabajo se

realizara un análisis de tipo descriptivo y explicativo ya que mediante la observación se puede realizar la descripción del estado del clima organizacional y posteriormente analizar y explicar los procesos de recolección y la información suministrada.

De acuerdo con el artículo publicado por Ok Diario (Acero, 2018):

“El método descriptivo es uno de los métodos cualitativos que se usan en investigaciones que tienen como objetivo la evaluación de algunas características de una población o situación en particular. En la investigación descriptiva, el objetivo es describir el comportamiento o estado de un número de variables.” (p. 1).

En relación a lo mencionado anteriormente, para realizar una investigación descriptiva se requiere indagar cuáles son las características del tema a investigar, en éste caso, es necesario analizar las causas y las consecuencias de un buen o mal clima organizacional consultando fuentes de información, como experiencias y/o estudios realizados anteriormente, con el fin de seleccionar un instrumento de recolección de datos que permita analizar y determinar el clima organizacional actual del Colegio Colsubsidio Chicalá, de acuerdo a las variables determinadas por el IMCOC.

En cuanto a la investigación explicativa, de acuerdo al artículo publicado por (El pensante, 2016):

“En el ámbito de la Investigación, se conoce con el nombre de Investigación Explicativa al proceso orientado, no sólo a describir o hacer un mero acercamiento en torno a un fenómeno o hecho específico, sino que busca establecer las causas que se encuentran detrás de éste. En otras palabras, la Investigación Explicativa se basa principalmente en establecer el por qué y el para qué de un fenómeno, a fin de ampliar el ¿Qué? de la Investigación Descriptiva y el ¿Cómo? De la Investigación explorativa. De esta forma, lejos de definir o solamente describir, la Investigación Explicativa explica el porqué de un fenómeno o hecho determinado.” (p. 1).

La investigación de tipo explicativo se lleva a cabo en el presente trabajo ya que su finalidad es conocer de cerca la opinión de los docentes en cuanto al estado del clima organizacional y los factores que influyen en el desempeño de sus labores.

6.3.Universo

La presente investigación se realiza en la ciudad de Bogotá dentro de la localidad séptima de Bosa, más exactamente en el Colegio Colsubsidio Chicalá, como se indica anteriormente en el marco demográfico, la institución cuenta con 138 trabajadores de la parte administrativa y docente.

6.4.Población

Dado que se requiere analizar el clima organizacional en los docentes, la población que se toma para realizar la investigación son 78 docentes con los que cuenta actualmente la institución.

6.5.Muestra

La población que se va a encuestar son los docentes, se toma una muestra significativa de 40 profesores de forma aleatoria.

6.6.Unidad de análisis

El cuestionario se aplica a los 40 docentes mencionados anteriormente como muestra significativa los cuales permitirán un claro análisis del estado del clima organizacional.

6.7.Plan de recolección y procesamiento de los datos

Al definirse los objetivos de la investigación se procede a observar la situación del ambiente dentro del colegio, de igual manera se consulta toda la información relacionada con el tema, como la historia, teorías, características, síntomas y causas del buen o mal clima organizacional, ésta investigación permite determinar el proceso por el cual se realizará el levantamiento de la información para su respectivo análisis.

Se plantea y diseña una encuesta que permita identificar y conocer las opiniones de los docentes frente al clima organizacional actual en el Colegio Colsubsidio Chicalá, la encuesta consta de quince preguntas las cuales se basan en las siete variables referentes a la teoría de las Relaciones Humanas mencionadas en el IMCOC (Instrumentos de Medición del Clima Organizacional en Colombia), se realizaron entre dos y tres preguntas por variable aproximadamente, pretendiendo analizar aspectos como objetivos, liderazgo, motivación, cooperación, toma de decisiones, relaciones interpersonales y control, con el fin de que se permita cumplir con los objetivos propuestos. (Ver anexo 1)

Para llevar a cabo la encuesta se solicita la respectiva autorización y se toma un grupo aleatorio de 40 docentes, los cuales responden en un tiempo aproximado de 1 minuto, 46 segundos y 2 minutos, 30 segundos. Se establecen los siguientes parámetros de respuesta con una calificación de 1 a 5.

5= Totalmente de acuerdo.

4= De acuerdo

3= Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

2= En desacuerdo

1= Totalmente en desacuerdo.

Posteriormente se grafica la información y se realiza el respectivo análisis de las preguntas de acuerdo con las variables mencionadas, arrojando la información necesaria para concluir y lograr

el objetivo de la investigación.

6.8. Descripción de los datos obtenidos e interpretación

Dentro de la siguiente información presentada se encuentran tres primeros gráficos, referentes a información general de los docentes que respondieron la encuesta, posteriormente se realiza la presentación de los gráficos de las quince preguntas con su respectivo análisis de acuerdo con las variables mencionadas anteriormente, permitiendo analizar el clima organizacional en los docentes del colegio.



Gráfico 2. Antigüedades docentes de la muestra. Elaboración propia. (2018)

En cuanto a la antigüedad de los docentes encuestados se evidencia que el 37.5% lleva de cinco a diez años, seguido, menos de cinco años con un 35% y por último más de diez años con un 27.5%. De estos porcentajes se puede resaltar que el colegio brinda una estabilidad laboral a los docentes sin generar altas rotaciones de personal, visualizándola como una institución con personal de calidad y óptimas condiciones para los docentes.

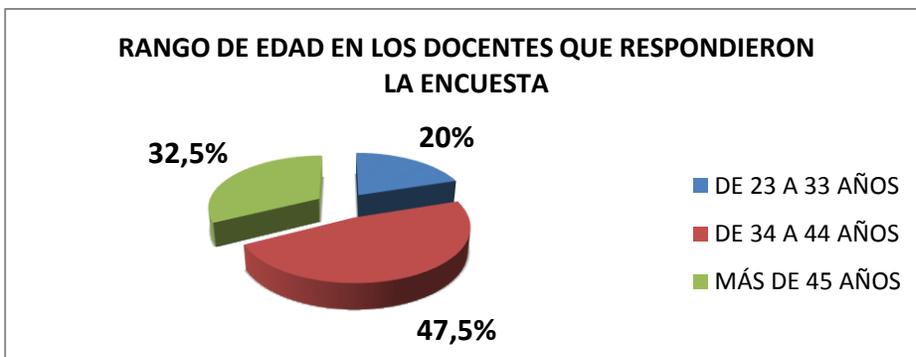


Gráfico 3. Edades docentes de la muestra. Elaboración propia. (2018)

De acuerdo con lo mencionado dentro del marco demográfico y de acuerdo con los resultados de las encuestas, de los 40 docentes el 47.5 % tienen entre 34 y 44 años mientras que el 32.5% tiene más de 45 años, de lo cual se puede decir que cuenta con un personal de docentes

capacitados con un alto nivel de experiencia y que por ende demuestran una alta estabilidad laboral y compromiso para con la institución.

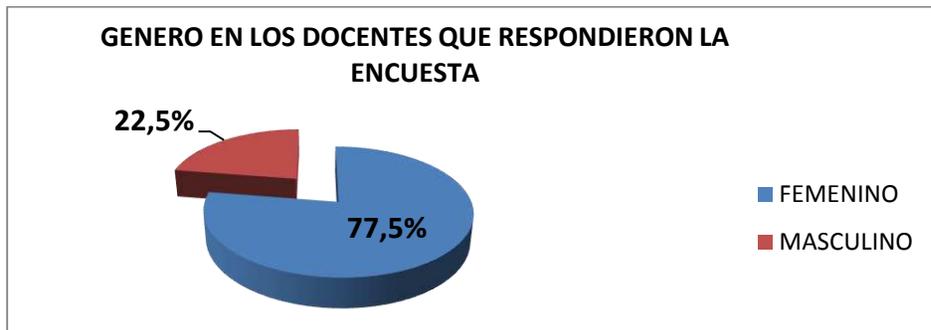


Gráfico 4. Género docentes de la muestra. Elaboración propia (2018)

De acuerdo con el gráfico presentado se evidencia que la mayor parte de la población de docentes representado por un 77.5% es de género femenino, mientras que el 22.5% representa el género masculino.

6.8.1. Variable motivación

Las preguntas uno, dos y tres correspondientes a la motivación en los docentes, pretenden responder el comportamiento de ellos y el cumplimiento de los objetivos tanto personales como organizacionales, teniendo en cuenta el liderazgo e incentivos materiales como inmateriales que incentiven al docente en su trabajo.

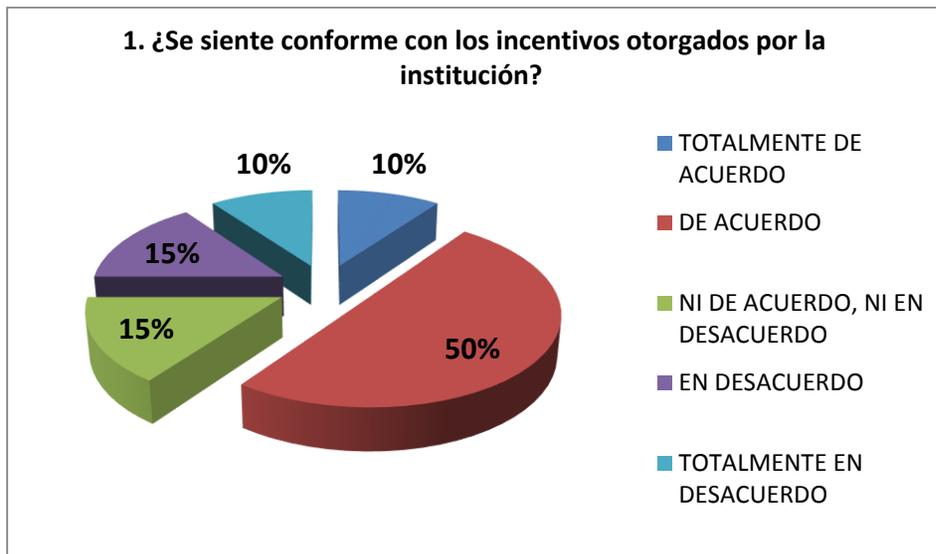


Gráfico 5. Pregunta No.1. Elaboración propia (2018)

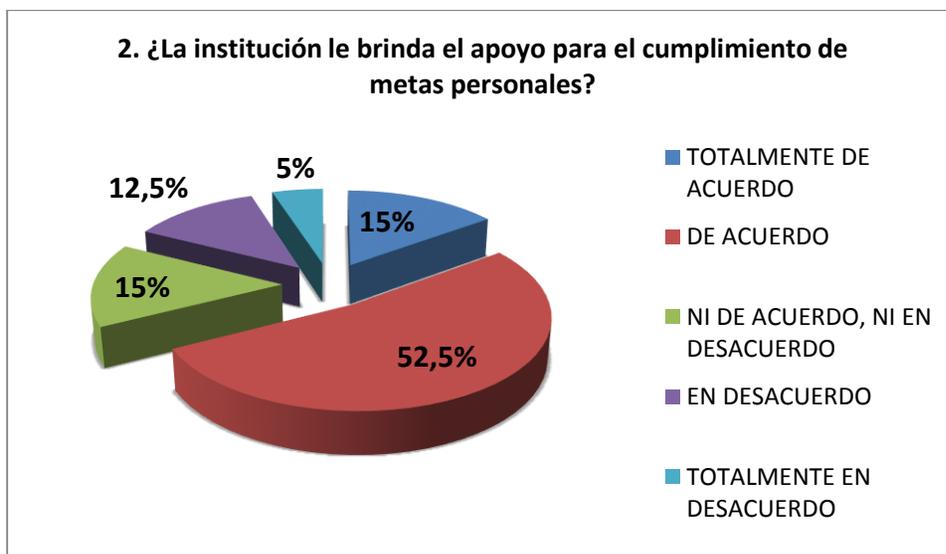


Gráfico 6. Pregunta No.2. Elaboración propia (2018)

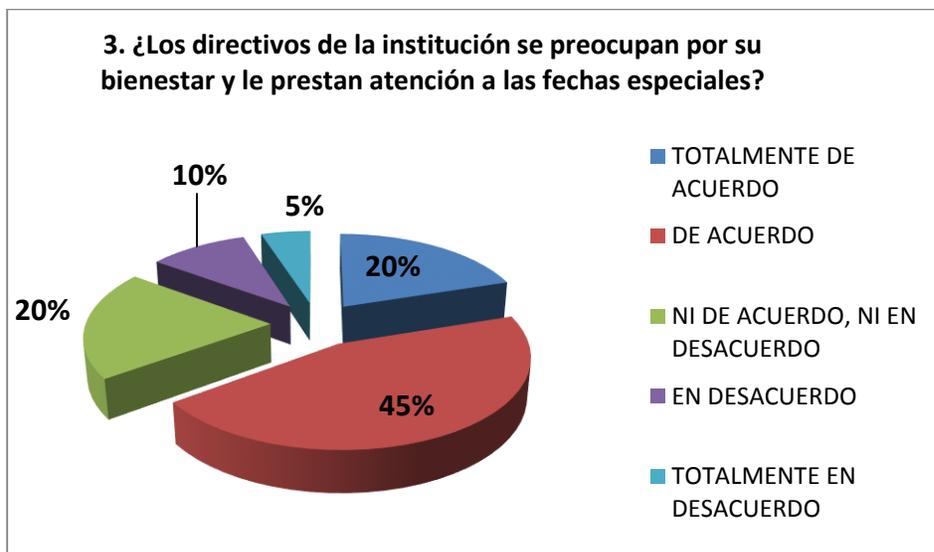


Gráfico 7. Pregunta No.3. Elaboración propia (2018)

Se puede interpretar que el 49.1 % de la población encuestada dentro de la variable de motivación, manifiestan estar de acuerdo con los incentivos ofrecidos por la institución, la cual se preocupa por brindar el apoyo para el cumplimiento de metas personales ofreciendo un ambiente optimo y alto nivel de satisfacción, permitiendo evidenciar el compromiso por parte de los directivos en cuanto a la atención de fechas especiales y preocupación del bienestar de los docentes, brindando confianza y gratitud entre los mismos. Este tipo de factores genera sentido de pertenencia y buena actitud hacia el desarrollo de los programas implementados por la institución, logrando con ello un buen clima organizacional.

Para la escala de calificación, totalmente de acuerdo con la motivación e incentivos que brinda el colegio, se refleja en un 15%, estos porcentajes indican alta favorabilidad y compromiso de los docentes. Para la población que se presenta ni de acuerdo ni en desacuerdo con un 16.6 % es importante mencionar que posiblemente no se fijen o participen mucho del entorno con sus compañeros y demás actividades, no obstante es importante trabajar en esta población y en la que está totalmente en desacuerdo que corresponde al 19.16% de la sumatoria total del promedio de las tres preguntas, analizar los factores que generan estas percepciones que les permita trabajar en ellas, llevando a los docentes a sentirse a gusto con su espacio de trabajo y el ambiente que manejan.

6.8.2. Variable Objetivos

Los siguientes gráficos correspondientes a las preguntas cuatro y cinco que representan la variable de objetivos, las cuales pretenden analizar y determinar que tanto conoce y se siente identificado el docente con la institución, el enfoque de ésta y sentido de pertenecía.

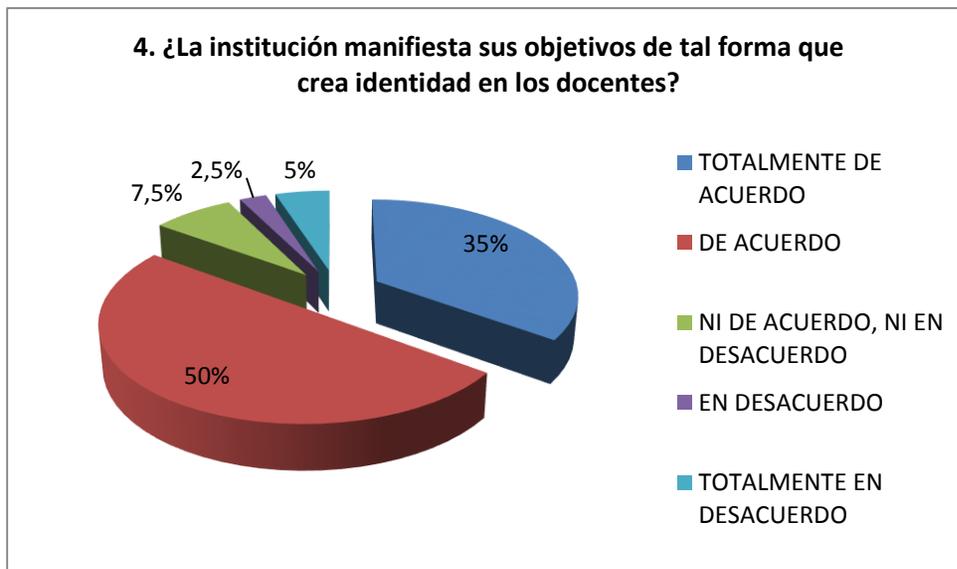


Gráfico 8. Pregunta No. 4. Elaboración propia. (2018).

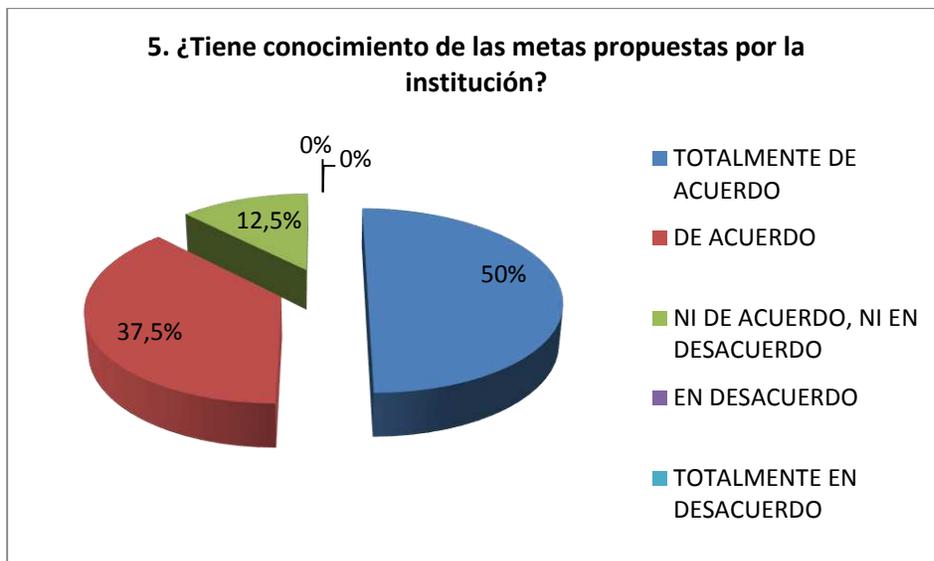


Gráfico 9. Pregunta No. 5. Elaboración propia (2018)

Analizando las encuestas y los porcentajes de las gráficas de las preguntas cuatro y cinco se evidencia un alto conocimiento por parte del docente en cuanto a las metas propuestas con un 86.25%, correspondiente a la sumatoria total del promedio de las dos preguntas, resultados que muestran el compromiso por parte de los directivos de la institución en cuanto a la calidad de la comunicación sobre los objetivos permitiendo generar identidad en los docentes. Mientras que el 10% de la población se abstiene de definir el debido cumplimiento y participación de los objetivos y metas durante el año escolar. Dentro de estas preguntas se evidencia que la baja identidad con los objetivos por parte de los docentes es igual al 7.5% correspondiente a la pregunta número cuatro, permitiendo presentar oportunidades de mejora.

6.8.3. Variable Liderazgo

Para las preguntas seis y siete se pretende analizar el liderazgo ejercido por parte de las directivas de la institución, como también la percepción de los docentes en términos de confianza, conductas y estilo de mando por parte del líder.

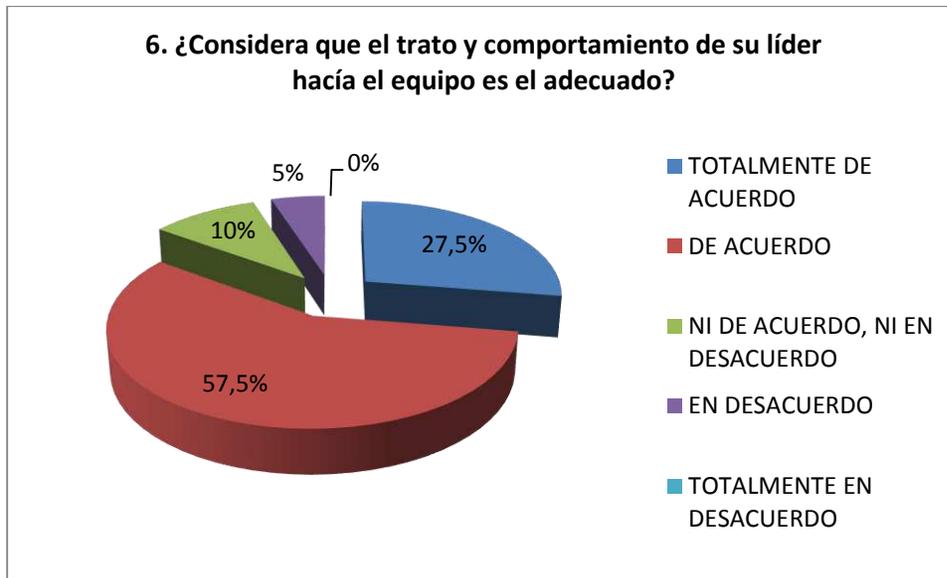


Gráfico 10. Pregunta No. 6. Elaboración propia. (2018)

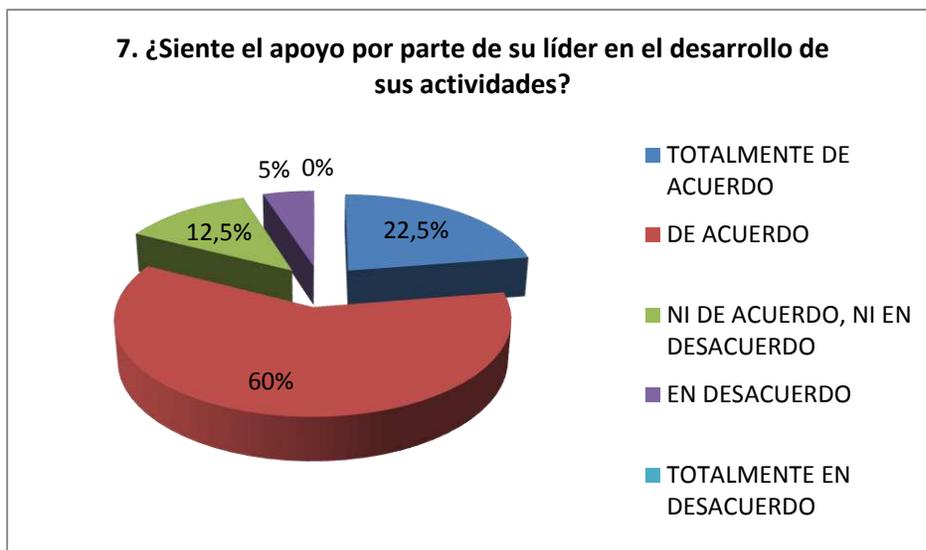


Gráfico 11. Pregunta No. 7. Elaboración propia. (2018)

Analizando los resultados presentados en los gráficos diez y once, se muestra que el 58.75% de la población de docentes está de acuerdo y el 25% totalmente de acuerdo con el trato y el apoyo que brinda el líder en el desarrollo de actividades hacia su equipo de trabajo. El debido comportamiento y trato por parte del líder, genera un mayor nivel de confianza permitiendo resaltar un adecuado direccionamiento dentro de la institución. El 11.25% de los docentes prefiere mantenerse neutral en cuanto a las opiniones del estilo de liderazgo presentado, mientras que el 5% manifiestan estar en desacuerdo, estos porcentajes permiten trabajar en nuevas

actividades de mejora. De igual manera, los resultados evidencian mayor satisfacción de los docentes hacia el líder, en cuanto al comportamiento y apoyo para el desarrollo de labores.

6.8.4. Variable de control

Para analizar esta variable se tiene en cuenta los tiempos establecidos para el cumplimiento de objetivos y metas durante el año escolar, de igual manera la percepción de los docentes en cuanto a los tipos o estilos de control establecidos por la institución.

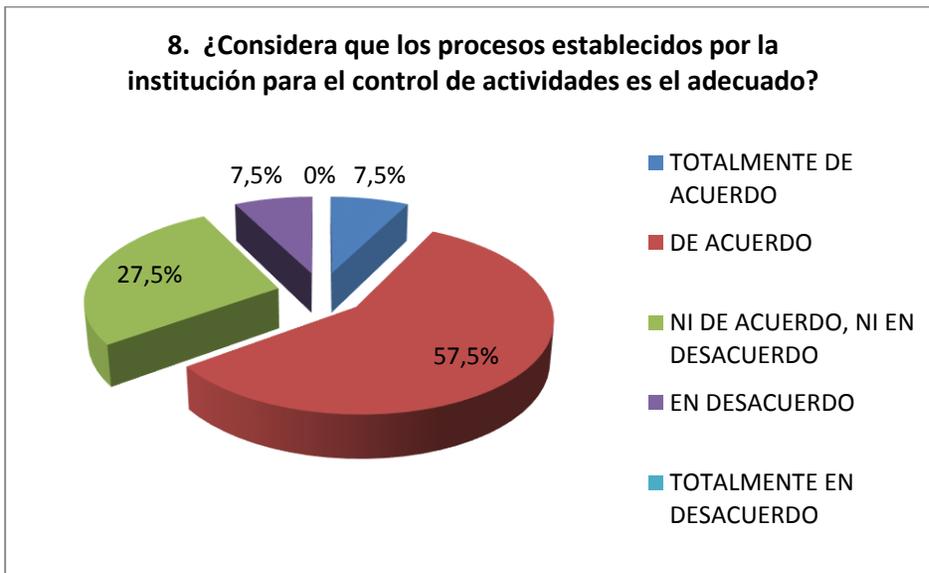


Gráfico 12. Pregunta No. 8. Elaboración propia. (2018)

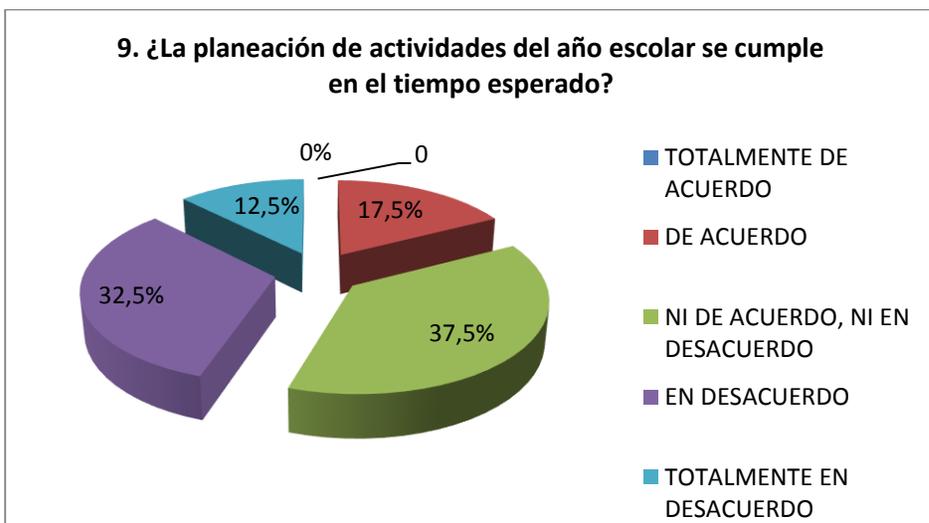


Gráfico 13. Pregunta No. 9. Elaboración propia. (2018)

De acuerdo con la información suministrada por el Colegio Colsubsidio Chicalá, la institución cuenta con el Sistema de Gestión de Calidad lo que le permite medir y evaluar periódicamente el desarrollo de actividades y procesos, dando cumplimiento a los objetivos programados. Los porcentajes de los gráficos permiten analizar estos controles, ya que el 65%, correspondiente al resultado de la suma de los docentes que están totalmente de acuerdo y de acuerdo de la pregunta número ocho, con los procedimientos establecidos e implementados por la institución. En cuanto a los docentes que no presentan acuerdo ni desacuerdo se refleja el 27.5%, y un 7.5% en desacuerdo. Estos porcentajes permiten evidenciar posibles oportunidades de mejora en los tiempos realización de controles ejercidos, generando así una percepción de nuevos cambios en procesos hacia esta variable para el clima organizacional.

Dentro del cumplimiento de las actividades en los tiempos esperados durante el año escolar, el 45%, correspondiente a la sumatoria de los docentes que están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con la pregunta número nueve, lo que permite analizar que el no cumplimiento de estas actividades se debe a cambios inesperados en las planeaciones. Es importante resaltar que dentro de las instituciones educativas se generan contratiempos fuera del control de los directivos tales como: reuniones extraordinarias, retiro de docentes, dificultades económicas en los padres de familia, entre otros. Para el 37.5% de la población quienes no reflejan acuerdo ni desacuerdo se puede decir que perciben que las actividades se cumplen parcialmente dentro de los tiempos establecidos, por lo que también se puede visualizar que el 17.5% considera que el cumplimiento de las actividades se realiza dentro de los tiempos establecidos en el año escolar, teniendo en cuenta los contratiempos mencionados anteriormente.

6.8.5. Variable toma de decisiones

Para realizar esta variable se establecen las preguntas diez y once las cuales permiten determinar los lineamientos y el estilo de dirección, analizando el cumplimiento de objetivos y la participación de los docentes en las decisiones.

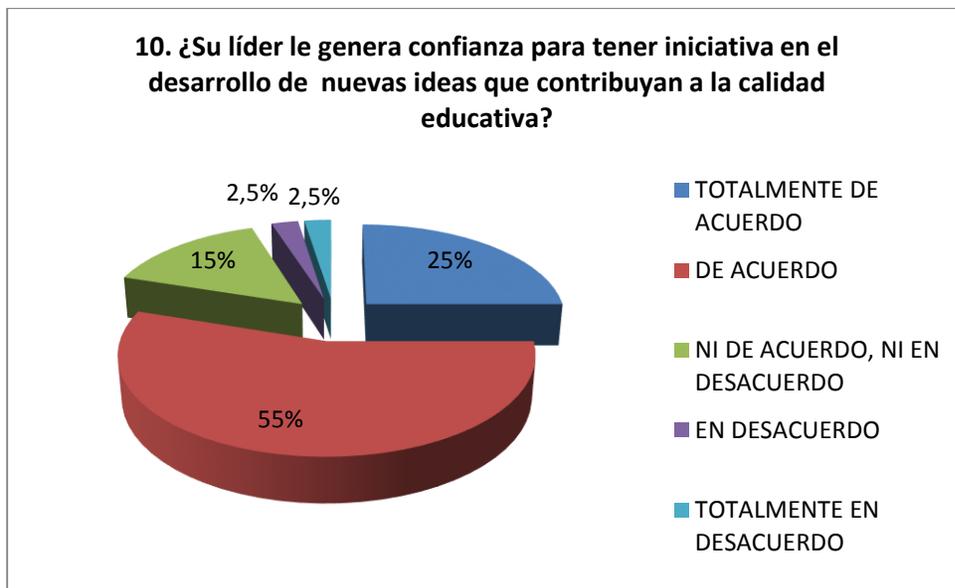


Gráfico 14. Pregunta No. 10. Elaboración propia. (2018)

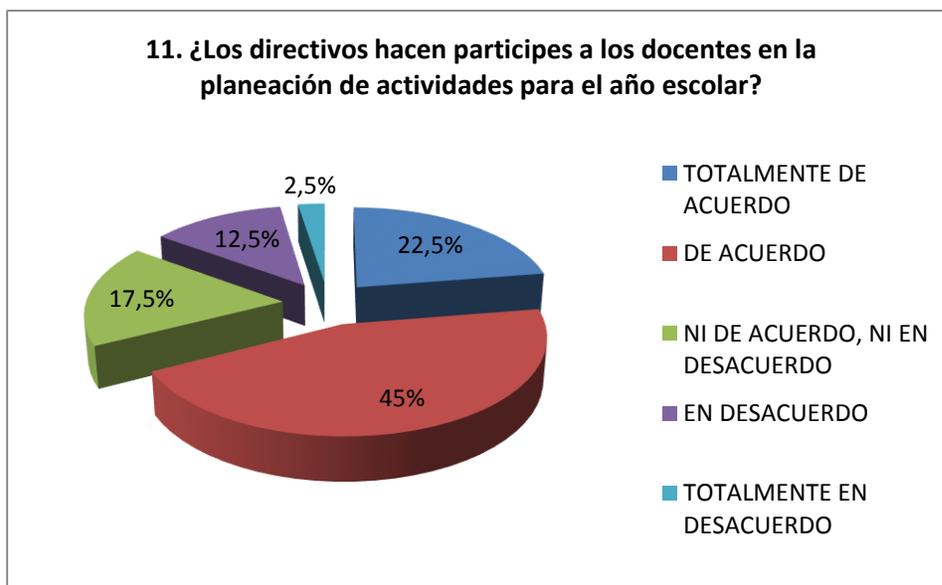


Gráfico 15. Pregunta No. 11. Elaboración propia. (2018)

De acuerdo con los resultados obtenidos, se puede visualizar que el 73.75%, correspondiente a la sumatoria del promedio de las preguntas relacionadas de los docentes se encuentra en completo acuerdo, permitiéndoles la participación dentro de la planeación de actividades durante el año escolar, como también brindándoles la confianza necesaria para el debido cumplimiento de éstas. Se puede analizar que este porcentaje refleja un adecuado estilo de liderazgo y comportamientos que proyectan una imagen favorable de los directivos, permitiendo la generación de nuevas ideas

por parte de los docentes. En cuanto al 10% de la población que manifiesta estar en desacuerdo, se puede deducir que puede existir una falta de conocimiento sobre las condiciones necesarias para llevar a cabo un nuevo proyecto, por lo cual el cronograma de actividades puede sufrir cambios y saturación en su cumplimiento durante el año escolar. El porcentaje restante 16.25%, corresponde a la población que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con las preguntas planteadas para estudiar el entorno del clima organizacional.

6.8.6. Variable Cooperación

Dentro de esta variable, en la pregunta doce se busca determinar el nivel de integración y colaboración que tienen los docentes con sus compañeros y la institución. Estas condiciones permiten identificar la intención de cooperar y dar cumplimiento a las metas institucionales.

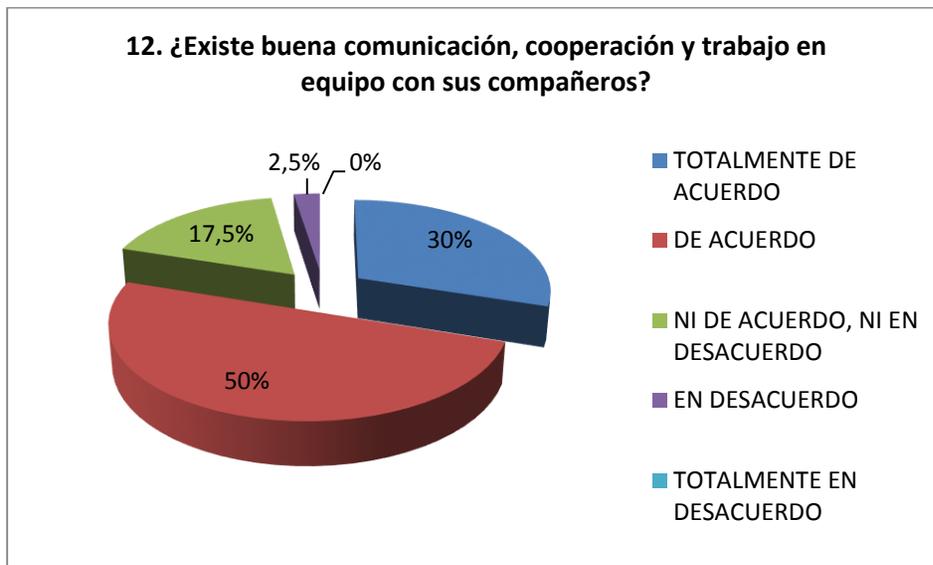


Gráfico 16. Pregunta No. 12. Elaboración propia. (2018)

El gráfico anterior muestra que el 80% de la población se encuentra comprometida con la institución y sus compañeros, reflejando una adecuada comunicación y cooperación frente a las necesidades de los demás docentes con el cumplimiento de metas y el compromiso para un buen clima organizacional. Adicionalmente, se identifica que el 17.5% correspondiente a la población que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo no evidencian cooperación constante dentro del equipo de docentes. Por otra parte, el 2.5% confirma estar en desacuerdo con la buena comunicación de los docentes, frente a este porcentaje es importante trabajar en relación con la comunicación asertiva ya que pueden presentar dificultades frente a la comunicación o el trabajo en equipo.

6.8.7. Variable Relaciones Interpersonales

Para esta variable, teniendo como punto de análisis las preguntas trece y catorce, se pretende identificar el nivel de interacción social en los docentes y su opinión respecto a la participación en actividades informales que no sean necesariamente laborales, pero pueden tener una alta influencia en cuanto a la creación de vínculos sociales, mediante la percepción de la los docentes.

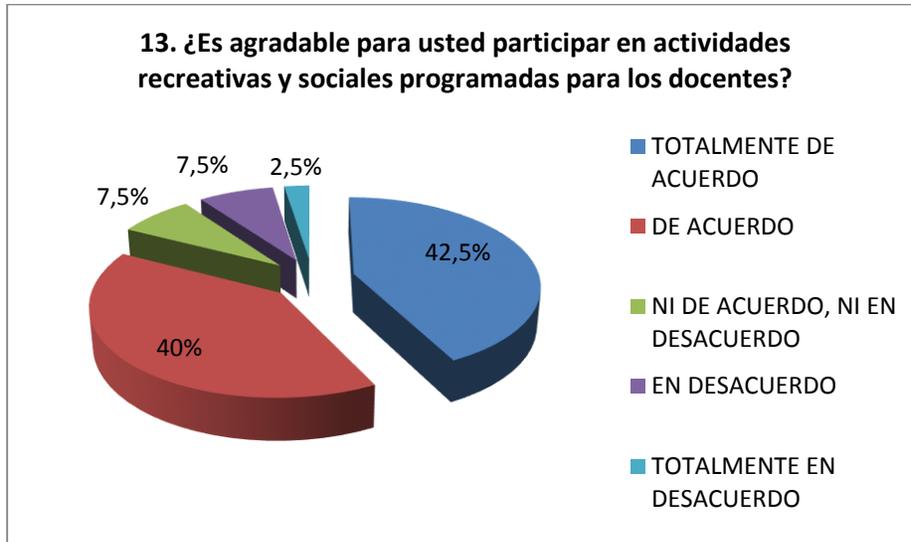


Gráfico 17. Pregunta No. 13. Elaboración propia. (2018)



Gráfico 18. Pregunta No. 14. Elaboración propia. (2018)

De acuerdo con la pregunta número trece se identifica que el 82.5% de docentes siente agrado y satisfacción al participar en actividades extralaborales, las cuales permiten espacios de esparcimiento y en disminuir el estrés laboral que se pueda presentar en la institución,

adicionalmente son programas que influyen en el fortalecimiento del compañerismo. En cuanto a los porcentajes adicionales correspondientes al 17.5%, se puede analizar que posiblemente no cuentan con el tiempo, espacios o agrado para estas actividades generando bajos niveles de satisfacción o inconformidades con las mismas.

En cuanto a la pregunta número catorce, el 5% indica que es excelente y el 70% de los docentes manifiestan que el clima organizacional en el Colegio Colsubsidio Chicalá es bueno, este porcentaje significativamente alto, refleja que la institución se preocupa por el estado del clima organizacional, permitiendo a sus docentes participar e incentivar con actividades extralaborales. En cuanto al 22.5% de la población, opina que el clima organizacional que se presenta en la institución es regular, este porcentaje permite trabajar en las relaciones interpersonales permitiendo determinar qué factores inciden dentro del entorno de los docentes permitiendo eliminar el 2.5% de los que opinan que es malo.



Gráfico 19. Pregunta No. 15. Elaboración propia. (2018)

La pregunta anterior, se estableció de tal forma que los docentes expresen sus posibles sugerencias u opiniones que permitan la mejora del clima organizacional, debido a esto se mencionan las sugerencias más significativas con el tema, de acuerdo con los porcentajes, el 52.5% de la población participó de esta pregunta, permitiendo definir posibles estrategias para un adecuado ambiente laboral.

De acuerdo con las sugerencias planteadas por los docentes del Colegio Colsubsidio Chicalá encuestados manifiestan que; “Establecer mejores actividades para el trabajo en equipo, donde primen las relaciones laborales.”, “Establecer incentivos cuando se cumplen metas”, “La organización debe otorgar incentivos para los docentes con estudios de postgrado y tener en cuenta el escalafón”, “El cronograma institucional se debe planear bien para cumplir con las

actividades y no hacer cambios”, “Generar espacios de actividades deportivas”, “Que haya reuniones semanales con mi líder como antes (reuniones de grado)”, “Por área se debería dar a conocer los posibles actividades a desarrollar para el siguiente año, antes de finalizar el presente y así poder contar con los recursos y demás”(docentes, 2018).

De acuerdo con la percepción de los docentes se identifica que los puntos fuertes para mejorar el clima organizacional son la generación de nuevas actividades de integración que sean innovadoras e incentiven el trabajo en equipo y el fortalecimiento de relaciones interpersonales.

Por otra parte, para el personal es importante que la institución otorgue incentivos al cumplirse las metas y los objetivos propuestos, como también, socializar la planeación de actividades con anterioridad, permitiendo el cumplimiento en los tiempos establecidos, estas actividades pueden ser oportunidades de mejora para la institución.

Adicionalmente, el 47.5% de la población encuestada no tiene sugerencias para mejorar el clima organizacional, por lo que se puede deducir que se sienten satisfechos con las actividades realizadas por la institución y el liderazgo por parte de los directivos, como en el cumplimiento de objetivos durante el año escolar.

6.9. Análisis de los resultados de lo presentado en el problema

De acuerdo con el planteamiento del problema y mediante las encuestas aplicadas para determinar y conocer el estado del clima organización en los docentes del Colegio Colsubsidio Chicalá, se evidencia que es bueno en términos generales, encontrando un clima organizacional de tipo participativo, sistema IV participación en grupo según lo explica Likert, esto debido a que dentro del equipo de trabajo de docentes se establecen reuniones permitiéndoles manejar la misma información para alcanzar los objetivos propuestos mediante la participación activa y responsabilidades, generando la confianza de los directivos para la realización de estas.

La población encuestada manifestó un alto interés de participación durante el proceso de realización de las encuestas pese a que no se tenían estudios preliminares sobre el tema. De igual manera se observó que al sentirse el docente a gusto con su entorno laboral y sus actividades a realizar transmite de forma positiva esta actitud a los estudiantes, generándoles confianza en cuanto a las explicaciones y metodologías durante las clases, permitiéndole a los estudiantes sentir empatía y confianza con los docentes. Debido a los resultados encontrados se puede mencionar que las buenas prácticas, el trabajo en equipo, la cooperación, el control y demás factores dentro de la institución influyen en el cumplimiento de los objetivos reflejando la calidad

y el desempeño educativo.

Es importante resaltar que algunas de las características del clima organizacional se manejan de tal forma que permiten al docente sentir que cuenta con el apoyo de la institución y directivos, para mantener una comunicación asertiva, sentido de pertenencia y responsabilidad en el cumplimiento de tareas, con esto se puede decir que los objetivos propuestos en la investigación se cumplen a cabalidad.

7. Administración del proyecto

7.1. Cronograma de actividades

Dentro de la revisión del cumplimiento del cronograma de actividades se realizaron cambios significativos respecto al cronograma inicial. Estos cambios se evidenciaron y se realizaron al culminar el proceso de investigación, el cual se cumplió dentro de los tiempos establecidos.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA PROYECTO DE INVESTIGACIÓN														
Título:	ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DEL COLEGIO COLSUBSIDIO CHICALÁ													
Nombres:	Yenny Tayded Mendoza Rojas										■	Actividades por cumplir		
	Laura Carolina Gomez Sanchez										■	Actividades cumplidas		
Carrera:	Administración de Empresas 2018													
Mes	SEPTIEMBRE						OCTUBRE							
ACTIVIDADES / SEMANA	2° semana		3° semana		4° semana		1° semana		2° semana		3° semana		4° semana	
Aprobación del proyecto	■													
Realización del cronograma de actividades	■													
Aprobación y entrega de la carta para la realización de la investigación y levantamiento de la información.		■												
Revisión de guía para la elaboración de trabajos finales e investigaciones sobre Clima Organizacional.		■	■											
Investigación y entrega del primer avance para revisión sobre marco teórico, histórico, estado del arte, marco geográfico y demográfico.			■	■	■									
Identificación y planteamiento del título y pregunta final, tema y problema de investigación, tipos, causas y síntomas de un mal clima organizacional.			■	■	■									
Correcciones y envío del segundo avance, planteamiento de la justificación, marco legal, objetivos, historia del clima organizacional.					■	■	■							
Identificación y redacción de la metodología del proyecto. Naturaleza y tipos de investigación, determinar el universo la población y la muestra a estudiar.							■	■	■					
Investigación sobre el IMCOC y sus variables, las cuales permiten generar las preguntas para las encuestas a aplicar en los docentes del colegio.									■	■				
Correcciones y entrega del tercer avance, aprobación y autorización de las preguntas para la realización de las encuestas.										■	■			
Aplicación de las encuestas											■	■		
Tabulación de los datos, análisis y descripción de la información.													■	■
Revisión del cronograma														■
Elaboración de sugerencias y conclusiones														■
Revisión final de la tesis por el tutor, para su aprobación y entrega.														■

Imagen 2. Cronograma de actividades. Elaboración propia (2018)

7.2.Revisión y actualización del presupuesto de ingresos y gastos

En la investigación presentada para analizar el clima organizacional del Colegio Colsubsidio Chicalá, no se generan ingresos, ya que la naturaleza de esta es obtener nuevos conocimientos, e indagar en la importancia del clima organizacional en una institución. Por lo tanto, se realiza el análisis de los gastos ejecutados en el transcurso de tres meses, los cuales comprenden 1 mes y medio de planeación del anteproyecto y un mes y medio de la ejecución del proyecto, cuyos

valores se representan en la siguiente tabla.

Tabla 1.

Presupuesto proyecto de investigación

Concepto	Valor unitario	Valor Total
Servicios públicos		
Internet	\$ 35.000	\$105.000
Servicio de Luz	\$10.000	\$30.000
Subtotal	\$45.000	\$135.000
Materiales		
Impresiones	\$12.000	\$12.000
Digitalización trabajo final	\$ 15.000 (única vez)	\$15.000
Subtotal	\$27.000	\$27.000
Transporte y alimentación		
Servicio de transporte	\$8000 (semanal)	\$96.000
Refrigerio	\$8.000(semanal)	\$56.000
Subtotal	\$16.000	\$152.000
Provisiones	\$20.000	\$20.000
Total	\$108.000	\$334.000

Nota. Se establecen los gastos de una visita por semana al colegio y/o universidad durante los tres meses, y los gastos de refrigerios de siete días en las visitas (Elaboración propia).

De acuerdo con la tabla anterior, y teniendo en cuenta se pueden evidenciar que ellos gastos mensuales durante el periodo de planeación y ejecución, se utilizó un presupuesto total de \$334.000.

8. Conclusiones y sugerencias

Mediante proceso de observación y el instrumento de recolección de la información (encuestas) para el análisis del clima organizacional en los docentes, se permitió la identificación de factores que influyen dentro de la institución educativa, por lo que se observa que la comunicación asertiva, el trabajo en equipo, el liderazgo, el cumplimiento de la planeación e incentivos, generan en el docente mayor grado de satisfacción en su ambiente laboral. Dentro de los análisis realizados a las encuestas, se encontró que el estado del clima organizacional en los docentes es bueno, ya que cumple con las características de éste en un 70%, el 30% restante analizado permite establecer que como toda organización presenta oportunidades de mejora que le permitan fortalecer el óptimo desempeño en los docentes.

En cuanto a la percepción que tienen los docentes de su entorno laboral en la institución,

manifiestan que es necesario el cumplimiento de la planeación de actividades dentro de los tiempos establecidos, dado que los cambios que se realizan por factores externos afectan la programación y las relaciones interpersonales, por lo tanto, se sugiere prever las posibles cambios en el cronograma de actividades de acuerdo con la experiencia en el año anterior, de tal forma que se cumpla a cabalidad con el 100% de la planeación. De acuerdo con la opinión de los docentes, los incentivos motivan la realización de labores, generándoles un estado emocional y mental óptimo que puede ser transmitido a los estudiantes mediante una enseñanza de calidad y vocación de servicio, por lo que, para mejorar el clima organizacional, se sugiere estudiar la viabilidad de crear reconocimiento al profesor del mes y/o del año por el cumplimiento de metas, sentido de pertenencia y compromiso social, mediante incentivos de tiempo sin afectar la economía de la corporación. Adicionalmente, para fortalecer las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo, se sugiere innovar en la implementación de actividades recreativas y/o deportivas que promuevan la cooperación en los docentes. En cuanto a las sugerencias mencionadas anteriormente y resaltadas por los docentes, es importante evaluar el tipo de incentivos que la institución pueda otorgar a los docentes con estudios de posgrado u otros.

La importancia del clima organizacional en las instituciones educativas implica adaptarse a los cambios tecnológicos, económicos, políticos y sociales, permitiendo que estos influyan de manera positiva en las estrategias desarrolladas, impactando en la calidad y competitividad a nivel nacional en la educación. El clima organizacional es un pilar fundamental para el logro de objetivos y actitudes en los docentes frente a sus labores realizadas, por lo que trabajar en la felicidad, comunicación y relaciones interpersonales en los docentes, permite un incremento de interés y compromiso con la institución.

La afectación del clima organizacional se ve reflejado tanto en el cliente interno como externo, el estilo de liderazgo, motivación, relaciones interpersonales, controles y demás factores influyen en los docentes, definiendo el estado del clima laboral. Es importante mencionar que cada persona actúa de acuerdo con su estado emocional y trato con los demás, impactando su núcleo familiar y laboral, particularmente en la educación, éste trato se define en el estilo de enseñanza de cada docente con sus estudiantes, actitudes con sus compañeros y padres de familia, lo que se podría calificar como buen o mal docente y por ende afectando la imagen de la institución. Debido a esto, es importante que la institución y sus directivos conozcan el estado del clima organizacional, permitiéndoles identificar los aspectos más relevantes que llevan una

adecuada toma de decisiones, estableciendo las medidas y/o controles necesarios para mejorar su entorno.

Se sugiere que la institución habilite un espacio dentro del año escolar, permitiendo evaluar el clima laboral y fortaleciendo las relaciones interpersonales, con el fin de generar nuevas estrategias para un buen clima organizacional, teniendo en cuenta los parámetros del mismo.

Se sugiere al área de gestión humana, implementar cursos o talleres participativos y dinámicos dentro del aula virtual de Colsubsidio, promoviendo y concientizando el buen clima organizacional.

9. Referencias

- Acero, J. C. (21 de Junio de 2018). *Okdiario*. Obtenido de ¿Qué es el método descriptivo?: Recuperado de: <https://okdiario.com/curiosidades/2018/06/21/que-metodo-descriptivo-2457888>
- Álvarez, L. E., & Bustamante Mora, J. M. (2010). *Estudio del Clima Laboral*. Obtenido de http://intranetsdis.integracionsocial.gov.co/anexos/documentos/3.3_proc_adminis_gestion_talento_humano/SDIS%20-%20Estudio%20Clima%20Laboral%20Informe%20Final%202010.pdf
- Arano Chavez, R., Escudero Macluf, J., & Delfín Beltrán, L. (2016). *Origen del clima organizacional, desde una perspectiva de las escuelas de la administración: una aproximación*. Obtenido de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/o2CA201601.pdf>
- Berbel, F. G. (2007). *Citado en Gaspar Berbel*. Obtenido de Manual de Recursos Humanos: Recuperado de <https://books.google.com.co/books?id=xTaAvxr2yPQC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Calvo Estrada, S. (2014). Obtenido de Estrategia de gestión educativa para fortalecer el clima organizacional de la comunidad de docentes y administrativos, del colegio instituto Bogotá de ciudad Berna (Trabajo de investigación para optar el título de Magister, Universidad Libre): Recuperado de <file:///F:/TESIS/trabajo%20de%20referencia/ESTRATEGIA%20DE%20GESTION%20EDUCATIVA.pdf>
- Chiang Vega, M., Martín Rodrigo, M., & Núñez Partido, A. (2010). *Relaciones entre el Clima Organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Servicios Editoriales, S.L. Obtenido de Relaciones entre el Clima Organizacional y la satisfacción laboral: Recuperado de https://books.google.com.co/books?id=v_sFY1XRFaIC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false
- Colsubsidio. (2018). *Informe de Gestión y Sostenibilidad 2017*. Obtenido de <https://www.colsubsidio.com/uploads/2018/04/INFORME-DE-GESTION-Y-SOSTENIBILIDAD-2017-PUBLICAR.pdf>
- Colsubsidio, C. C. (2018). *Colsubsidio Educación*. Obtenido de <https://www.colsubsidio.com/afiliados/educacion/colegios/colegio-colsubsidio-chicala.html>
- Contreras Ríos, D., & Jiménez Ayala, L. (2016). *Contreras, "et al."*. Obtenido de Liderazgo y Clima Organizacional en un Colegio de Cundinamarca. Lineamientos Básicos para su Intervención (Trabajo de grado Maestría en Dirección, Universidad del Rosario): Recuperado de <file:///F:/TESIS/trabajo%20de%20referencia/trabajo%20de%20grado-2016.pdf>

- Duarte, E. (2018). *12 Síntomas de una empresa con un ambiente laboral tóxico*. Obtenido de QuimiNet: Recuperado de <https://www.quiminet.com/empresas/12-sintomas-de-una-empresa-con-un-ambiente-laboral-toxico-3860485.htm>
- Edenred. (2018). Obtenido de Ambiente laboral tóxico, ¿cómo detectarlo a tiempo?: Recuperado de <https://www.edenred.es/blog/ambiente-laboral-toxico-como-detectarlo-a-tiempo/>
- El pensante. (29 de Marzo de 2016). Obtenido de La investigación explorativa: Recuperado de <https://educacion.elpensante.com/la-investigacion-exploratoria/>
- Elempleo. (2010). Obtenido de 10 Señales para reconocer un ambiente de trabajo positivo: Recuperado de <http://www.elempleo.com/co/noticias/mundo-empresarial/10-senales-para-reconocer-un-ambiente-de-trabajo-positivo-3908>
- Enciclopedia de Características. (2017). Obtenido de 10 características del clima organizacional: Recuperado de <https://www.caracteristicas.co/clima-organizacional/>
- Godoy, A. (24 de noviembre de 2016). Obtenido de La importancia del buen humor en un equipo de trabajo [Entrada de Blog]: Recuperado de <https://es.shopify.com/blog/la-importancia-del-buen-humor-en-un-equipo-de-trabajo>
- Llaneza Álvarez, J. (Marzo de 2008). *Ergonomía y psicología aplicada. Manual para la formación del especialista*. España: LEX NOVA. Obtenido de Recuperado de https://books.google.com.co/books?id=KOoQjcw2ZZUC&pg=PA476&dq=teoria+de+Litwin+y+Stringer&hl=es&sa=X&ved=oahUKEwi84czUhd_dAhViplkKHSaiATgQ6AEIPjAE#v=onepage&q&f=false
- Méndez Álvarez, C. (2005). Obtenido de Clima Organizacional en Empresas Colombianas 1980 - 2004: Recuperado de <file:///F:/TESIS/trabajo%20de%20referencia/Dialnet-ClimaOrganizacionalEnEmpresasColombianas19802004-5096800.pdf>
- Pública, D. A. (26 de Mayo de 2015). *Artículo 2.2.10.7. [Por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del sector de Función Pública] [Decreto 1083]*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/860725/DECRETO+1083+DE+2015+COMPLETO+UNICO+REGLAMENTARIO+DE+FUNCI%C3%93N+P%C3%9ABLI CA.pdf>
- República, C. d. (24 de Enero de 1979). *Artículo 80. [Por la cual se dictan Medidas Sanitarias] [Ley 9 de 1979]*. Obtenido de Recuperado de http://biblioteca.saludcapital.gov.co/img_upload/03d591f205ab80e521292987c313699c/ley-9-de-1979_1.pdf
- Robbins, S., & David DeCenzo. (2002). *Fundamentos de Administración*. México: Marisa de Anta. Obtenido de <https://books.google.com.co/books?id=yly3AkoGLykC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Sinnaps. (2018). Obtenido de Método de Investigación Cualitativa [Entrada de Blog].: Recuperado de <https://www.sinnaps.com/blog-gestion-proyectos/metodologia-cualitativa>
- Talenttools. (2013). *Factores que provocan un clima laboral negativo*. Obtenido de Extensión y Proyección Universitaria: Recuperado de www.epu.edu.pe/noticias/487-factores-que-provocan-un-clima-laboral-negativo
- Torres, A. (2018). *Psicología y mente*. Obtenido de Kurt Lewin y la teoría del campo: el nacimiento de la psicología social: Recuperado de <https://psicologiamente.com/social/kurt-lewin-teoria-del-campo>
- Universidad del Rosario. (2008). Obtenido de Universidad Ciencia y Desarrollo: Recuperado de <http://www.urosario.edu.co/Universidad-Ciencia-Desarrollo/ur/Fasciculos-Anteriores/Tomo-III-2008/Fasciculo-7/ur/El-IMCOC-en-accion/>
- Urquijo, J. I. (2004). *Teoría de las Relaciones Sindicato-Gerenciales*. Caracas: Texto. Obtenido de El contexto sociocultural de Japón: Recuperado de https://books.google.com.co/books?id=cggoUfnkqJMC&pg=PA329&dq=william+ouchi&hl=es&sa=X&ved=oahUKEwiX7cPj_t7dAhVDw1kKHfJ4CRIQ6AEINzAD#v=onepage&

q=confianza%20mutua&f=false

Zapata Domínguez, Á., Murillo Vargas, G., & Martínez Crespo, J. (2006). *Organización y Management: Naturaleza, objeto, método, investigación y enseñanza*. Cali, Colombia: Universidad del Valle. Obtenido de Recuperado de <https://books.google.com.co/books?id=EalodvbtifwC&pg=PA68&dq=elton+mayo+teoria&hl=es&sa=X&ved=oahUKEwj9qKTr9d7dAhVlxVfkKHQQNAHM06AEILTAB#v=onepage&q=elton%20mayo%20teoria&f=false>

10. Anexos

Formato de la encuesta aplicada a los docentes del Colegio Colsubsidio Chicalá.



UNIVERSITARIA UNIAGUSTINIANA
PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL COLEGIO COLSUBSIDIO CHICALÁ

Con el propósito de conocer el clima organizacional que se vive actualmente en los docentes del Colegio Colsubsidio Chicalá, lo invitamos a responder la siguiente encuesta. Responda con una X indicando:

¿Hace Cuánto tiempo trabaja en el colegio?	Menos de 5 años	De 5 a 10 años	Más de 10 años
Edad	De 23 a 33 años	De 34 a 44 años	Más de 45 años
Genero	Femenino:		Masculino:

De acuerdo a su opinión, califique en la escala de 1 a 5 siendo:

5= Totalmente de acuerdo.

4= De acuerdo

3= Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

2= En desacuerdo

1= Totalmente en desacuerdo.

PREGUNTAS		1	2	3	4	5
1.	¿Se siente conforme con los incentivos otorgados por la institución?					
2.	¿La institución le brinda el apoyo para el cumplimiento de metas personales?					
3.	¿Los directivos de la institución se preocupan por su bienestar y les prestan atención a las fechas especiales?					
4.	¿La institución manifiesta sus objetivos de tal forma que crea identidad en los docentes?					
5.	¿Tiene conocimiento de las metas propuestas por la institución?					
6.	¿Considera que el trato y comportamiento de su líder hacía el equipo es el adecuado?					
7.	¿Siente el apoyo por parte de su líder en el desarrollo de sus actividades?					
8.	¿Considera que los procesos establecidos por la institución para el control de actividades es el adecuado?					
9.	¿La planeación de actividades del año escolar se cumple en el tiempo esperado?					
10.	¿Su líder le genera confianza para tener iniciativa en el desarrollo de nuevas ideas que contribuyan a la calidad educativa?					
11.	¿Los directivos hacen participes a los docentes en la planeación de actividades para el año escolar?					
12.	¿Existe buena comunicación, cooperación y trabajo en equipo con sus compañeros?					
13.	¿Es agradable para usted participar en actividades recreativas y sociales programadas para los docentes?					
14.	Teniendo en cuenta la relación con sus compañeros y su líder, califique el clima laboral en la institución	Muy Malo ()	Malo ()	Regular ()	Bueno ()	Excelente ()
15.	Mencione sugerencias que permitan la mejora el clima organizacional en la institución.					

