

ESTUDIO DE LA MEDICION DEL CLIMA LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL
AREA DE DOCENCIA DEL COLEGIO SAN FERNANDO REY SECCIONAL CALI 2019

LIZBETH MARTINEZ GUEVARA
CRISTINA MEJIA MARTINEZ



UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES
ESPECIALIZACIÓN EN DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL
Cali
2019

**ESTUDIO DE LA MEDICION DEL CLIMA LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL
AREA DE DOCENCIA DEL COLEGIO SAN FERNANDO REY SECCIONAL CALI
2019**

LIZBETH MARTINEZ GUEVARA
CRISTINA MEJIA MARTINEZ

Trabajo de Grado para optar al título de
Especialista en Desarrollo Humano y Organizacional

Asesor:
Título asesor



UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES
ESPECIALIZACIÓN EN DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL

Cali
2019

NOTA DE ACEPTACIÓN

Aprobado por el Comité de Grado en cumplimiento con los requisitos exigidos por la Universidad Santiago de Cali, para optar por el título de Especialista en Desarrollo Humano y Organizacional.

Director Trabajo de Grado

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	<u>75</u>
SUMMARY	<u>97</u>
ANTECEDENTES	<u>119</u>
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	<u>3128</u>
PREGUNTA PROBLEMA	<u>3229</u>
SISTEMATIZACION DEL PROBLEMA.....	<u>3229</u>
OBJETIVO GENERAL	<u>3330</u>
OBJETIVO ESPECIFICO.....	<u>3330</u>
JUSTIFICACION.....	<u>3431</u>
MARCO REFERENCIAL	<u>3633</u>
MARCO CONTEXTUAL	<u>3633</u>
CARACTERIZACION DEL COLEGIO SAN FERNANDO REY	<u>3735</u>
MISIÓN:.....	<u>3735</u>
VISIÓN:.....	<u>3835</u>
FILOSOFÍA:.....	<u>3836</u>
FICHA TECNICA.....	<u>3937</u>
MARCO CONCEPTUAL.....	<u>4038</u>
CLIMA ORGANIZACIONAL	<u>4038</u>
MEDICION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.....	<u>4038</u>
personas productivas que aportan al éxito de la organización; en cambio cuando hay un clima de insatisfacción los resultados del negocio son difíciles de alcanzar. ⁶	<u>4038</u>
PLAN DE INTERVENCION	<u>4038</u>
RESPECTO	<u>4139</u>
RECONOCIMIENTO	<u>4240</u>
TRABAJO EN EQUIPO.....	<u>4240</u>
DESARROLLO	<u>4240</u>
MARCO TEORICO.....	<u>4341</u>
MARCO LEGAL.....	<u>4745</u>
METODOLOGIA.....	<u>4947</u>
VARIABLES DE MEDICION	<u>5048</u>
INSTRUCCIONES Y ESCALA DE EVALUACIÓN.....	<u>5452</u>

SITUACIÓN ACTUAL DEL CLIMA LABORAL TENIENDO EN CUENTA 5 DIMENSIONES A EVALUAR DENTRO DEL ÁREA DEL DEPARTAMENTO DE DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN FERNANDO REY	5654
TABULACION POR DIMENSIONES Y RESULTADOS	5755
ANÁLISIS DE LAS 5 DIMENSIONES EVALUADAS COMPORTAMIENTO DE LOS DIVERSOS FACTORES QUE INTEGRAN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL ÁREA DEL DEPARTAMENTO DE DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN FERNANDO REY SECCIONAL CALI.....	68
PROPUESTA DE INTERVENCIÓN TENIENDO EN CUENTA LA EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL ÁREA DEL DEPARTAMENTO DE DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN FERNANDO REY SECCIONAL CALI EN FUNCIÓN DE MAXIMIZAR LAS FORTALEZAS Y MINIMIZAR LAS DEBILIDADES ENCONTRADAS	73
PLAN DE INTERVENCION.....	<u>¡Error! Marcador no definido.</u> 74
CONCLUSIONES.....	8078
RECOMENDACIONES	8380
BIBLIOGRAFIA	8582

RESUMEN

TITULO: ESTUDIO DE LA MEDICION DEL CLIMA LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL AREA DE DOCENCIA DEL COLEGIO SAN FERNANDO REY SECCIONAL CALI

AUTOR: LIZBETH MARTINEZ G; BRIGTTE CRISTINA MEJIA

FACULTAD: CIENCIAS ECONOMICA Y EMPRESARIALES

El siguiente estudio contiene los resultados de la medición del Clima Organizacional realizada en el COLEGIO SAN FERNANDO REY

Para la recolección de información se utiliza un Instrumento realizado específicamente para evaluar el clima laboral teniendo en cuenta que está constituido por 24 reactivos es decir 24 preguntas, agrupados en 5 categorías o dimensiones que son: comunicación, respeto, trabajo en equipo, reconocimientos y desarrollo. Los 24 factores se evalúan en una escala de 4 variables de respuesta siendo totalmente de acuerdo lo máximo y lo mínimo totalmente en desacuerdo.

Los resultados están presentados cualitativa y cuantitativamente. Donde de acuerdo con estos resultados se diseñó un plan de intervención orientado hacia el mejoramiento de las categorías con menos puntajes, Con estas acciones y otras que se encuentran inscritas en el plan de intervención se espera que el trabajo de Clima Organizacional continúe y que los integrantes de la coordinación le otorguen el debido seguimiento. Lo importante de las

fases realizadas es que se logró obtener gran cantidad de información, que se encuentra organizada y que los directivos del colegio puede utilizar para modificar los factores que influyen negativamente las dimensiones ya mencionadas, de esta manera en un plazo de dos años se podría realizar otro estudio de clima organizacional que reflejaría los avances y las mejoras del colegio en todas las dimensiones.

SUMMARY

TITLE: STUDY OF THE MEASUREMENT OF THE LABOR CLIMATE OF THE EMPLOYEES OF THE TEACHING AREA OF THE SCHOOL SAN FERNANDO REY SECCIONAL CALI

AUTHOR: LIZBETH MARTINEZ G; BRIGTTE CRISTINA MEJIA

FACULTY: ECONOMIC AND BUSINESS SCIENCES

The following study contains the results of the Organizational Climate measurement carried out in the SAN FERNANDO REY SCHOOL. The project was carried out with the application of an Instrument made specifically to evaluate the work climate taking into account that it is constituted by 24 reagents that is 24 questions, grouped into 5 categories or dimensions that are: communication, respect, teamwork, recognition, development. The 24 factors are evaluated on a scale of 4 response variables, the maximum being fully agreed and the minimum totally disagreed.

The results are presented qualitatively and quantitatively. Where, according to these results, an intervention plan was designed oriented towards the improvement of the categories with the lowest scores. With these actions and others that are registered in the intervention plan, the work of the Organizational Climate is expected to continue and the members of

coordination will give you the proper follow-up. The important thing about the phases carried out is that it was possible to obtain a large amount of information, which is organized and that the directors of the school can use to modify the factors that negatively influence the aforementioned dimensions, in this way within a period of two years could carry out another study of organizational climate that would reflect the progress and improvements of the school in all dimensions.

ANTECEDENTES

Las organizaciones encargadas de prestar servicios de educación a la población en un país, se constituyen en uno de los pilares esenciales para que la sociedad se mantenga próspera y productiva, es por ello que diferentes investigadores a nivel internacional y nacional, se han dado a la tarea de realizar estudios que soportan el clima organizacional en empresas de las diferentes áreas de trabajo en los sectores que conforman la economía de un país, para buscar mejorar sus procesos, con la intención de lograr una optimización de los servicios que prestan.

Enfocando un poco la actualidad de los autores (Gonzalez Nuñez & Parera Monfort, 2005), el estudio que presentan determinan que en la actualidad las organizaciones se enfrentan a mayores y nuevos desafíos, convirtiendo a los recursos humanos en pilar fundamental para el logro de los objetivos propuestos, por lo que reviste gran importancia para la dirección de las empresas el conocimiento del clima organizacional, es decir, conocer cómo perciben los trabajadores su situación laboral, para accionar sobre los diferentes factores y obtener mayor satisfacción, rendimiento y calidad en lo que realizan. Donde este artículo expone algunas consideraciones desde el punto de vista teórico y una experiencia práctica en una organización laboral.

Teniendo en cuenta un enfoque Macro el señor (Méndez, 2005) en el estudio presenta como las empresas hacen esfuerzos por identificar el clima organizacional que perciben sus empleados, acudiendo a técnicas diseñadas por profesionales expertos en el tema para este propósito; este trabajo presenta los resultados de la aplicación de un instrumento para medir clima en organizaciones colombianas (IMCOC), diseñado y aplicado por este autor, con

estudiantes de pregrado y postgrado de la Facultad de Administración de la Universidad del Rosario, y en trabajos de consultoría en el período comprendido entre 1980-2004, en 176 empresas de diferentes sectores y tamaños en Colombia. Los resultados se presentan en dos perspectivas, así: descripción en la perspectiva de hipótesis de primer grado, que resulta del procesamiento de toda la información, teniendo en cuenta las preguntas de cada una de las variables en su positividad y promedio obtenido en 176 empresas en los años de su aplicación. Puede entenderse este como un perfil de clima organizacional en las empresas colombianas. Análisis del comportamiento de las variables del IMCOC, en cada uno de los estudios, que explican la forma como se ha presentado la percepción del clima organizacional en el tiempo y su relación con la cultura de la organización, para concluir que el clima organizacional percibido por los empleados, en las empresas colombianas, se explica en el contexto de la cultura organizacional, que resulta de la aplicación de un determinado modelo administrativo.

La importancia del factor humano dentro de una compañía y el buen clima son parte fundamental de una empresa es por esto que los autores (Villamil Castellanos Cesar Alejandro, 2005) En su estudio que concierne al sector agropecuario y concretamente al subsector agrícola Colombiano, indican que son pocos o nulos los estudios tendientes a determinar el impacto de la cultura y el clima organizacional en el desempeño de las empresas. El motivo de esta ausencia se podría atribuir a la falta de estudios profesionales de parte de los directivos de las empresas agrícolas, los cuales por desconocimiento no pueden tomar decisiones que repercutan en una adecuada gestión.

Este panorama que se tiene en el sector primario, permite evidenciar la necesidad de desarrollar estudios acerca del capital más importante dentro de la empresa, el factor humano, y por consiguiente el análisis de las variables que inciden en su desempeño como es el caso del clima organizacional. Para poder realizar un análisis es necesario identificar grupos homogéneos, y en el caso de este estudio se toma como referencia el grupo de las empresas agrícolas de tamaño mediano dedicadas a la producción de hortalizas ubicadas en la Sabana Occidente de Bogotá, con el fin de poder realizar un estudio del clima organizacional en una población determinada y delimitada. Se realizan en 4 empresas localizadas en Cundinamarca que son Mi Novia Agrícola, La Candelaria, Monserrate, Tocarema donde la percepción de los empleados sobre las estructuras y procesos es insuficiente, de acuerdo a las escalas de clima organizacional el ambiente es poco estructurado dado que no se dan a conocer las reglas y normas de trabajo, los empleados carecen de un sentimiento de responsabilidad hacia su empleo, la baja autonomía de su desempeño el no saber con certeza cuál es su función dentro de la empresa establece un mal ambiente laboral el cual repercute en los niveles de calidad tanto en los procesos administrativos como productivos obstaculizando la mejora continua de la empresa, impidiendo que estas se acerquen a la competitividad que exige el mercado. Las empresas carecen de un clima organizacional competitivo ya que no existen desafíos por optimizar sus estructuras y procesos.

Al tener un buen clima laboral es de importancia recalcar que los empleados en una empresa estarán motivados , realizarán mejor las funciones a su cargo y tendrán una efectividad en los procesos de cada organización es por eso que el autor (Espitia, 2006)

indica en este estudio, que es producto de una investigación realizada en el sector de las telecomunicaciones en Bogotá, donde se orienta a describir y comparar los factores motivacionales y su relación con el clima organizacional, en empleados de una empresa pública y una privada. El análisis de resultados se realizó con base en un comparativo general de promedios de los diferentes factores motivacionales y de las dimensiones del clima laboral en relación con algunas variables demográficas que sirvieron de punto de comparación, con- traste o afinidad para describir y analizar la motivación laboral y el clima organizacional de las dos empresas. De esta investigación se concluye que no existen diferencias significativas en cuanto al clima y la motivación laboral entre los empleados de una empresa pública y una privada en el sector de las telecomunicaciones, contra la creencia popular de la existencia de un compromiso relativamente bajo en las empresas del Estado. Las diferencias pueden ser en lo cultural, legal y jurídico.

Al tener en cuenta la importancia de la medición del clima organizacional que es el enfoque de este presente trabajo se encuentra al autor (Picón Duarte, 2008) donde indica que el estudio contiene los resultados de la medición del Clima Organizacional realizada en Extrucol S.A. El proyecto se realizó con la aplicación del Instrumento Quality Values

, que está constituido por 56 factores, agrupados en 7 categorías que son: medio ambiente, trabajo en equipo, gestión efectiva, participación, recompensas y reconocimientos, competencia y compromiso. Los 56 factores se evalúan en una escala del 1 al 5, siendo 5 el puntaje más alto y el 1 el más bajo.

Los resultados están presentados a nivel global cualitativa y cuantitativamente, y teniendo en cuenta los microclimas que corresponden a las diferentes dependencias o departamentos de la empresa. De acuerdo con estos resultados se diseñó un Plan de Acción orientado hacia el mejoramiento de las categorías con menos puntajes como el Trabajo en Equipo y la Participación a través de la institucionalización de Grupos Primarios, además se propone un sistema de incentivos basado en indicadores medibles en el que puedan participar todos los integrantes de la organización, también se plantea la propuesta de realizar un estudio de salarios a través del método de jerarquización, todo esto buscando mejorar las Recompensas y los Reconocimientos de los trabajadores actualmente.

Con estas acciones y otras que se encuentran inscritas en el plan de acción se espera que el trabajo de Clima Organizacional continúe y que los integrantes de la Alta Dirección le otorguen el debido seguimiento. Lo importante de las fases realizadas es que se logró obtener gran cantidad de información, que se encuentra organizada y que la compañía puede utilizar para modificar los factores que influyen negativamente las dimensiones ya mencionadas, de esta manera en un plazo de dos años se podría realizar otro estudio de clima organizacional que reflejaría los avances y las mejoras de Extrucol, en todas las dimensiones.

En el estudio realizado por (Ucrós Brito & Gamboa Cáceres, 2009) se presenta como objetivo confrontar los planteamientos de los principales autores sobre clima organizacional, sus diferentes enfoques y los factores que inciden en el mismo para establecer sus coincidencias y discrepancias, así como para formular una perspectiva teórica que pueda servir para su aplicación en el ámbito de las organizaciones universitarias

de carácter público. Desde la perspectiva metodológica, esta investigación constituye un estudio de tipo documental, por cuanto se realizó un análisis de la bibliografía fundamental disponible en español sobre el tema. Como instrumentos y técnicas de recolección de la información se utilizaron fuentes secundarias. Se recurrió a la observación y análisis documental para dilucidar los enfoques conceptuales de clima organizacional, su tipología y los factores que inciden en él y permiten su medición y comprensión. El análisis comparativo de los factores considerados por diferentes autores, revela que no puede hablarse de un enfoque exclusivamente psicológico del clima organizacional, porque otros autores consideran también factores grupales y organizacionales. Se concluyó que para el estudio del clima organizacional es necesario tener en cuenta los factores psicológicos individuales, grupales y organizacionales, lo cual evidencia la necesidad de un enfoque integral, porque todos estos factores contribuyen a la medición del clima.

Por otro lado el autor (Solarte Garcia, 2009) Informa que el clima organizacional es hoy un factor clave en el desarrollo empresarial, y su estudio en profundidad, diagnóstico y mejoramiento incide de manera directa en el denominado espíritu de la organización. Por lo anterior, en el documento se realiza una aproximación conceptual desde diferentes autores, que ayuda a evidenciar la importancia del clima en los cambios organizacionales. De igual forma, se exponen las diferentes herramientas que se pueden emplear para su medición y diagnóstico y que consideran numerosas variables que giran en torno a los valores de la organización, las creencias, costumbres y prácticas empresariales, para esclarecer las causas de la satisfacción e insatisfacción en el trabajo, y su incidencia en los cambios organizacionales.

El señor (Venutolo, 2009) enfoca en el estudio la manera que impacta el clima laboral en la productividad de medianas y pequeñas organizaciones. Dada la vastedad de este objeto de estudio, los autores decidieron acotarlo centrando la mirada en el funcionamiento de las pequeñas y medianas empresas encargadas del servicio de transporte vertical en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Argentina).

Para eso, se llevó a cabo un estudio de un caso de empresa, completado con una investigación de campo de tipo no experimental, aplicando herramientas de recolección de datos cuantitativas y cualitativas entre los trabajadores de las empresas seleccionada como objeto de estudio. Al emplear técnicas tales como encuestas y observación directa, se ha podido llegar a la conclusión de que los aspectos negativos de las variables tienden a ser muy elevados en indicadores tales como cooperación, resolución de conflictos e identificación con los objetivos de la empresa. Esto sería consecuencia de un gerenciamiento deficiente de recursos humanos. Por ello, es posible corroborar las hipótesis planteadas. Además de esto El clima laboral insatisfactorio es el tipo de clima predominante en las Pymes de servicios de mantenimiento de transporte vertical en la ciudad de Buenos Aires.

La baja productividad representa el tipo de productividad más representativo en las Pymes de servicios de mantenimiento de transporte vertical en la ciudad de Buenos Aires.

Al ver la importancia que tiene este tipo de estudios y el comportamiento de estos dentro de un buen manejo de clima organizacional los autores (Chiang, M; Núñez & Martín, M; Salazar, 2010) nos dan a conocer este estudio que trata sobre el compromiso de los trabajadores y el clima organizacional, estos nos informan que son relevantes en el

comportamiento de las personas. Donde analizan la relación entre ambos constructos según género y edad. La muestra son 64 trabajadores. Se realiza un estudio empírico transversal aplicando cuestionarios para compromiso del trabajador de Meyer y Allen (1991) y clima organizacional de Chiang et al. (2008), ambos validados. Los resultados muestran que en compromiso y clima organizacional, no hay diferencias importantes entre ambos géneros y tampoco se presentan al segmentar por edad. Si comparamos mujeres y hombres, vemos que los hombres presentan más relaciones significativas entre clima y compromiso pero de menor intensidad. Al segmentar por edad, se mantiene esta característica solo en el segmento de menos de 40 años.

Al tener conocimiento del comportamiento organizacional se tiene en cuenta que se reflejara un mejor desempeño dentro de una empresa es por esto que el autor (Martinez Serrato, 2011) informa por medio de esta investigación que busca, mediante la aplicación de teoría y conceptos básicos de clima organizacional, encontrar la explicación al clima actual de la empresa GRUPO LATINO DE PUBLICIDAD COLOMBIA LTDA que afecta en gran proporción los resultados que hoy tiene y que son muestra del problema que se presenta. Este conocimiento proporciona información acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo además, introducir cambios planeados tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional. Es importante reconocer que la alta dirección es la principal responsable de la cultura y el clima de una organización, es decir los valores fundamentales que regirán la vida futura, la empresa tiene los trabajadores que quiere tener y el éxito organizacional que desea tener. Por ello se considera que el éxito y la efectividad de las mismas está en darle

actividad al proceso para evitar sensación al interior de la organización de la puesta en marcha de un plan que no se va a cumplir, por ello se plasman de forma objetiva, medible, práctica y dinámica en donde se involucren todos los individuos de la organización y se tenga éxito en su desarrollo.

El siguiente estudio los autores (I et al., 2011) se centran en el diagnóstico del clima laboral en la empresa de sueros y productos hemoderivados el objetivo del trabajo era determinar las variables que inciden negativamente sobre la percepción que tienen las personas acerca de la calidad del trabajo que realizan y la actitud que asumen al respecto, en la Empresa de Sueros y Hemoderivados. Se evalúa el estado del clima socio-psicológico mediante el cuestionario OLARIS, con escala de 78 ítems, dividida en cinco variables y 19 subvariables; y el cuestionario autodiagnóstico sobre estilos de dirección, realizado a los jefes directos por áreas, que permite determinar su orientación como: analizador, controlador, apoyador, promotor. Para ello se utilizó una muestra de 73 trabajadores, pertenecientes a todas las áreas de la planta, especificándose un 99,5% de confianza. En el trabajo se estableció la existencia de un estado del clima favorable, aunque también se reflejan las insatisfacciones con el propio desempeño del trabajo y del Centro, así como la percepción de un inadecuado funcionamiento de la organización, que entorpecen un mejor estado del mismo.

Por otro lado los autores (Arias gallegos universidad Católica San Pablo urb Campiña Paisajista, Vivanco, Arias gallegos, & Arias Cáceres, 2014)

En este estudio los autores pretenden valorar las relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Para ello estos trabajaron en un diseño correlacional y una muestra de 45 trabajadores de una pequeña empresa privada y se aplicó el Perfil Organizacional de Likert y la Escala de Satisfacción en el Trabajo de Warr, Cook y Wall. Los resultados indican que existen relaciones moderadas no significativas entre las variables, pero entre las dimensiones de flexibilidad y reconocimiento existen relaciones más fuertes y significativas con la satisfacción laboral. Además, se encontraron diferencias significativas entre los varones y las mujeres, entre el grado de instrucción y el área de trabajo del personal evaluado. Se concluye, por tanto, que el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de manera moderada.

Los autores (Arias & Arias, 2014) este trabajo de investigación se llevó a cabo con la finalidad de conocer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos y operativos de una pequeña Empresa Familiar de la industrial metal-mecánica ubicada en Monclova, Coahuila, a fin de proporcionar al directivo de la empresa, sugerencias de cambio, de reforzamiento y/o de mejora. Para la realización de este estudio se determinó que la Muestra fuese por consenso, formada por 20 trabajadores a quienes se les aplicó un cuestionario estructurado, tipo escala de Likert, para diagnosticar el clima organizacional se utilizó el “Modelo Organizacional de Seis Casillas de Weisbord” (1976), compuesto por 35 ítems correspondiente a 7 variables, y para medir la satisfacción laboral se rediseño el instrumento de JSS de Spector (1985), que consta de 40 reactivos considerándose 10 variables. El análisis de fiabilidad de los cuestionarios arroja un coeficiente de alpha de Cronbach para la escala de satisfacción laboral y de clima organizacional de 0.89 y 0.851 respectivamente. Una vez tabulados los datos, el tratamiento

estadístico consistió en calcular Frecuencias, Medias, Coeficientes de Contingencia y Niveles de Significancia, usando el programa SSPS.

Al ver la importancia de este tema se tiene en cuenta que tiene mucho que ver el tipo de contrato que tienen los empleados dentro de la empresa en las horas laboradas es por eso que es importante una seguridad dentro de ella para que empleados tengan satisfacción y así un compromiso en la empresa es por esto que se toma en cuenta el artículo de los autores (Juliao E., D., Sánchez B., C., & Martínez D., D, 2014) donde son pocos los estudios empíricos sobre clima laboral en Colombia que muestran las diferencias entre grupos de trabajadores que, teniendo las mismas funciones en la empresa, cuentan con diferentes tipos de contrato. Esta investigación, a partir de un estudio realizado con empleados de una importante empresa de bebidas ubicada en la costa norte de Colombia, trata de aportar a la resolución de esta carencia, verificando si existen diferencias significativas, en algunas variables del clima laboral, entre los grupos de trabajadores contratados directamente y aquellos vinculados por prestación de servicios. El trabajo es de tipo descriptivo y transversal, se apoya en el método hipotético inductivo y utiliza el instrumento imcoc (evaluando las diferencias inter-grupales en las seis variables que lo componen, a saber: objetivos, cooperación, liderazgo, toma de decisiones, relaciones interpersonales, motivación y control).

Teniendo en cuenta que el clima laboral organizacional es parte fundamental de una empresa es también importante dentro de las instituciones de educación superior es por esto que los autores (Bermúdez-Aponte, Pedraza Ortiz, & Rincón Rivera, 2015) Centran la investigación realizada y plantearon como objetivo caracterizar el clima organizacional de seis universidades, localizadas en la ciudad de Bogotá Distrito Capital (D.C.), Colombia, a

partir de las percepciones expresadas por algunos de sus estudiantes. La metodología se abordó desde el enfoque cualitativo, con alcance descriptivo, busca comprender el fenómeno objeto de análisis desde la visión de conjunto, las posibilidades de análisis de lo subyacente y el sentido de construcción del objeto. Los hallazgos fueron agrupados en cuatro categorías: académica, socio-afectiva, administrativa y ética. Los resultados evidenciaron, desde la percepción de los estudiantes, que el clima organizacional universitario es el conjunto de factores tangibles (infraestructura, recursos, etc.) e intangibles (valores, relaciones interpersonales, situaciones, etc.), que se viven a diario en la universidad. La dinámica entre estos factores es bidireccional, es decir, cada uno de ellos puede ser actor u objeto de afectación en relación con otro.

Por otro lado y teniendo en cuenta el lineamiento de esta investigación el tema que abordará el trabajo realizado por el autor (Quiñonez-Tapia, Pérez-Avalos, Campos-Sánchez, & Cuellar-Hernández, 2015) Tiene como objetivo de la investigación el estudiar la relación entre el clima organizacional y el área de trabajo, tiempo laborando, tipo de contratación y categoría del personal de una institución de educación. La metodología que fue utilizada es la de un estudio cuantitativo, descriptivo, transversal, realizado en 201 trabajadores de una institución de educación superior en Jalisco, México. Para la medición del clima organizacional se aplicó el instrumento elaborado por Koys y Decottis y se diseñó una encuesta para recuperar las variables sociolaborales tales como el área de trabajo, tiempo laborando, tipo de contratación y categoría laboral. Se utilizó estadística descriptiva con tablas de contingencia y estadística no paramétrica con el análisis de correspondencias simples entre las variables del estudio, para determinar las relaciones entre ellas y se aplicó

la prueba Kruskal-Wallis para el análisis de contraste de grupos, ambas pruebas con un error alfa de 0,05. Donde da como resultado que El 80% de los trabajadores de la coordinación de tecnologías para el aprendizaje presentaron un índice global muy alto de clima organizacional, donde el 100% de los trabajadores que reportaron tener menos de 1 año laborando presentaron índices globales de alto a muy alto: el valor del análisis de correspondencias fue de .919 ($p=0,05$), y de Kruskal-Wallis fue de 0,181 ($p=0,05$). Como conclusión los trabajadores independientemente del área de trabajo, tiempo laborando, tipo de contratación y categoría laboral reportan un nivel de índice global de clima organizacional de alto a muy alto, lo que resulta positivo para la Institución.

En cuanto el tema de educación, sobre la investigación del clima organizacional encuentra el estudio realizado por (Vega, Arévalo, Sandoval, Aguilar Bustamante, & Giraldo, 2015) este da a entender que dichos estudios han crecido rápidamente durante los últimos años, ya que las organizaciones, a través de la implementación de sistemas gestión de calidad y la inclusión de dicho tema en los indicadores de gestión, la han asumido como uno de los elementos básicos para generar mejoramiento continuo. Así que el objetivo de este artículo es presentar el panorama de los estudios de clima organizacional (CO) en Bogotá, D.C. (Colombia), hallados en 10 instituciones de educación superior y 2 bibliotecas públicas, de los años 1994 a 2005. Donde revisan 168 documentos, 93 en psicología del trabajo y las organizaciones y áreas relacionadas con la gestión humana; de estos, a su vez, 67 son trabajos de grado (48 en pregrado y 19 en postgrado), 11 artículos científicos y 15 libros. Esta revisión permitió identificar las diferentes definiciones, los autores más representativos citados en los trabajos consultados, los factores asociados al estudio del

clima organizacional, los instrumentos utilizados para medirlo y el abordaje del tema que se hace desde diferentes disciplinas en el contexto objeto de estudio.

Es tanta la importancia que posee el tema de clima laboral que esto afecta el buen desempeño al no haber un clima satisfactorio es por esto que los autores (Zenteno-Hidalgo & Durán Silva, 2016) tienen una preocupación en las empresas por el clima laboral ya que ha sido creciente desde su concepción, pues se le atribuye impacto directo en el resultado de las organizaciones. El presente trabajo revisa los conceptos y constructos implicados en la medición de clima laboral, los que se vinculan con prácticas de recursos humanos de alto desempeño (PAR). A la vez se investiga la relación del clima laboral en el desempeño de una empresa de recursos naturales en Chile.

El estudio usa respuestas de 84 trabajadores a una encuesta de clima para evaluar un modelo propuesto. Además se investigó la importancia de los factores de clima en la predicción de variables de resultado, tales como satisfacción, desempeño y motivación. Para esto se utilizaron las técnicas estadísticas de análisis factorial y regresión logística.

Los factores de clima organizacional identificados en esta muestra son: remuneración y justicia; equipos auto gestionados, trabajo en equipo y liderazgo; calidad y efectividad; comunicación; sustentabilidad ambiental; reducción del miedo e incremento de la confianza; seguridad laboral, y apoyo para el desempeño. Los factores más relevantes e influyentes son los primeros: remuneración y justicia; equipos auto gestionados, trabajo en equipo y liderazgo, y calidad y efectividad.

La importancia del clima organizacional y la productividad tiene mucho que ver en el proceso de trabajo dentro de ella es por eso que (Rodríguez, 2016) no indica que este estudio tuvo como objetivo analizar el clima organizacional de una empresa de servicio del estado Carabobo, bajo el enfoque de las variables causales, intermedias y finales del clima basadas en la teoría de Rensis Likert (1968). Esta investigación, de tipo descriptiva, adoptó el diseño de campo no experimental. La data relevante fue recolectada mediante un cuestionario aplicado a 123 trabajadores. Luego se procesó y se analizaron los datos estadísticos. Entre el hallazgo más resaltante es que existe un tipo de clima autocrático-explotador en el objeto de estudio, que está originando entre los actores del trabajo un ambiente desfavorable que se ve impactado en su productividad, requiriéndose de esta manera un conjunto de estrategias encaminadas a mejorar la satisfacción laboral de todos sus integrantes.

Al tener en cuenta que el clima laboral es parte fundamental en todas las áreas de una empresa se toma en cuenta a los autores (Hernández Juárez & Morales Morales, 2016) donde este trabajo de investigación lo llevaron a cabo con la finalidad de identificar las características del clima organizacional de una pequeña empresa ubicada en la ciudad de Culiacán, a fin de proporcionar al directivo de la empresa, sugerencias de cambio, reforzamiento y/o mejora. La metodología empleada se basó en un estudio de caso, la población de estudio se integró por el total de empleados de la empresa (considerando directivos y operativos). Los resultados conciben que el servicio que ofrece dicha empresa está determinada por la relación entre el personal que brinda el servicio y el clima organizacional, detectándose cuatro áreas de oportunidad: la presión es un factor de peso en el stress laboral; los empleados perciben que su trabajo no es valorado; la infraestructura

del lugar de trabajo requiere adecuaciones físicas; el campo de acción de los directivos se ve reducido a vigilar la operación de la empresa.

Teniendo en cuenta que el clima organizacional es una parte fundamental para el empoderamiento de los empleados dentro de sus funciones dentro de una empresa y enfocando este tipo de estudios a nivel del valle del cauca se encuentra que los autores (Van Toornburg Jennifer, 2017) sobre el estudio realizado a una empresa vallecaucana da a conocer que este trabajo investigativo, busco dejar en evidencia cuáles son las distintas actividades de comunicación que IMPADOC S.A realiza para tener un buen clima organizacional y así mismo cuáles son las oportunidades de mejora que la empresa puede implementar para mejorar la relación entre comunicación organizacional y clima. Además, identificar que percepción tienen los empleados en cuanto a factores determinantes que componen la comunicación y el ambiente laboral lo cual se refleja en su desempeño. Donde Con relación a las cuatro dimensiones con base en las cuales se realizaron las encuestas en la empresa, (Motivación, clima laboral, satisfacción laboral, conocimiento de la empresa y sentido de pertenencia), se concluye que el clima laboral es el que posee mayor nivel, ya que los resultados indicaron que existe un buen trabajo y colaboración en equipo entre los trabajadores. Además, se logró identificar que se tiene una relación clara y asertiva con los jefes. En cuanto al conocimiento de la empresa y sentido de pertenencia es la dimensión con el menor nivel, ya que un porcentaje significativo de empleados no tienen claro los objetivos de IMPADOC S.A en su cotidianidad. De igual manera, desconocen sus diferentes clientes y en las entrevistas también se evidencia desconocimiento incluso de los valores. Y finalmente, satisfacción laboral y motivación fueron dimensiones con buenos

resultados ya que los empleados perciben que sus condiciones laborales son adecuadas y se sienten motivados por su trabajo. Sin embargo se resalta que ellos al repetir esta pregunta al inicio y final de las encuestas, casi el 41% de los empleados indicaron en la parte final que algunas veces han considerado en buscar otro empleo fuera de la empresa.

Al establecer la importancia del clima organizacional y lo importante que es este tema dentro de un grupo de trabajadores se trata de enfocar el tema hacia lo realizado en la investigación es por eso que (Sotelo Asef & Figueroa González, 2017) da a entender que el propósito de este trabajo es determinar la relación que existe entre clima organizacional y calidad en el servicio percibido por los trabajadores de una institución de nivel medio superior, particularmente dos colegios de bachilleres del estado de Durango, México. Para la recopilación de la información se utilizó la técnica de la encuesta. El cuestionario “Medición del clima organizacional gubernamental utilizando calidad en el servicio como parámetro” se aplicó en el segundo semestre del año 2014 a los docentes y administrativos. Se utilizó la técnica de análisis estadístico de regresión lineal simple; se revisó la validez y ajuste del modelo; se propuso una ecuación de regresión y se realizó el análisis de supuestos donde concluyeron que la correlación entre ambas variables es positiva y el modelo de regresión lineal cumple con los supuestos para estudios de las ciencias sociales además de que existe una correlación significativa entre el Clima organizacional y la Calidad en el servicio entre el personal. El Clima organizacional incide sobre la Calidad en el servicio que se presenta en la institución según la percepción de los trabajadores y queda demostrada estadísticamente la existencia de una estrecha correlación entre ambas variables.

En las empresas actualmente toman importancia del buen desempeño y a el clima organizacional es por esto que las compañías grandes, medianas y pequeñas se han tomado en la tarea de crear departamentos que se encarguen del bienestar laboral del personal es por esto que los autores (Cruz Guzman, Javier Humberto; Namen, Chavarro, Jesus alberto, Camarg Martinez, 2017) indican que toda entidad tiene la responsabilidad de velar por su recurso humano y en este caso, las entidades públicas lo hacen por medio del sistema interno de estímulos, el cual tiene como componente integral; el programa de Bienestar Social que se orienta a mejorar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos en el desempeño de su labor, y a contribuir con los objetivos institucionales.

El estudio plan de intervención como documento contiene los resultados de la medición de clima organizacional Invima 2016 y las acciones que se desplegaran para aumentar los niveles de satisfacción de los servidores públicos con su entorno laboral por medio de la mejora y optimización de las condiciones que enmarcan las actividades laborales cotidianas. Donde se contó con la participación de 1198 servidores que corresponden al 92.6% de los programados. La distribución por el tipo de vinculación de los participantes con Invima fue de 48 funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción, 394 funcionarios de Carrera Administrativa y 756 funcionarios Provisionales. Se tomaron en cuenta 15 dimensiones se utilizó el instrumento de Clima Organizacional y se aplicó vía web a todos los servidores del Invima entre el 4 y 18 de noviembre de 2016. A cada uno de los participantes se le envió un link y una clave personalizada. El tiempo promedio de respuesta fue de 25 minutos. Donde arrojó 3 ítems Fortalezas, oportunidades de mejora, debilidades y se especificaron en que se debía mejorar desarrollando el plan de mejora.

Teniendo en cuenta que las empresas MYPIME Y PIME están en auge en Colombia los autores (Alicia, Gamboa, & Id, 2017) indican en el este estudio el análisis del clima organizacional y la satisfacción laboral de una Pequeña y Mediana Empresa (Pyme) del sector servicio enfocada a actividades de marketing, el cual tiene como propósito diagnosticar áreas de oportunidad que brindaran mejoras en la productividad de los empleados al corregir los aspectos indeseables. La investigación se considera cuantitativa, con alcance correlacional, manejando un diseño de tipo no experimental transaccional. El instrumento de recolección de información fue una encuesta de escala Likert de 5, manejando la satisfacción de 50 reactivos, aplicadas a todo el personal administrativo de las áreas que componen la empresa en cada sucursal, dando un total de 31 participantes. Los resultados obtenidos fueron principalmente la presencia de inconformidad respecto al liderazgo que se emplea en la organización e insatisfacción con el sueldo recibido en conjunto con la ausencia de incentivos. En conclusión, se requiere la aplicación de un tabulador de salarios que establezca de acuerdo a las actividades desarrolladas el sueldo que corresponde a cada puesto, la implementación de incentivos y la reestructuración del horario de trabajo. Todos estos cambios proporcionarían mejoras en la productividad de los trabajadores y por lo tanto beneficios directos para la empresa.

Teniendo en cuenta que el clima organizacional es importante para el desarrollo de los trabajadores se tiene en cuenta el estudio de los autores (Jimenez Bonilla & Jimenez Bonilla, 2018) donde este trabajo es un análisis descriptivo que pretende medir la caracterización del clima laboral, situación que influye en el comportamiento de los trabajadores, con la intención de potencializar las habilidades del psicólogo organizacional en el manejo favorable del talento humano de una empresa de consumo masivo. Donde el

objetivo es determinar de qué manera el clima laboral está afectando el grado de satisfacción de los empleados. Se pretende diagnosticar los niveles en que se presentan las dimensiones del clima laboral en los trabajadores de la empresa, mediante la utilización de los cuestionarios estandarizados OPS y S10/12, para determinar los niveles de Liderazgo, Motivación, Reciprocidad, Participación y Satisfacción Laboral; aplicados a 102 trabajadores de una empresa de consumo masivo, de los departamentos: administración, almacén, bodega y ventas. Donde los resultados indicaron que el clima laboral no es completamente satisfactorio. En el análisis se detecta que la mayoría de variables, en especial atención en el área de administración, se sitúa con más bajo promedio y en todas sus subvariables se presentan como no satisfactorias.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

“En las entidades educativas el tema del clima organizacional constituye una parte relevante, del desarrollo de un adecuado ambiente laboral, depende, en gran medida, la satisfacción ante el trabajo por parte de los docentes y del personal administrativo, la motivación que tengan para desempeñar sus labores de una manera adecuada, y las bases de una comunicación asertiva que permita generar una buena convivencia y unas sanas relaciones interpersonales. En conjunto, todo ello no sólo servirá para mejorar el bienestar y la eficiencia de los empleados, sino también para desarrollar una mayor productividad y compromiso con los objetivos que persigue la institución” (De, De Docentes, & Administrativos, 2014)

En este trabajo se definirá el clima organizacional y como se ve reflejado en los trabajadores del colegio san Fernando rey, optimizando el desarrollo de sus actividades, labores y relaciones de estos dentro del colegio, ya que se han venido presentando diferentes falencias en el plantel educativo por diversas causas laborales. Según estadísticas del colegio San Fernando Rey las rotaciones se realizan anualmente, en este caso para dar continuidad al estudiante, debido a que se presentan factores como retardos en la hora de llegada, trato inadecuado de los estudiantes e incumplimiento de funciones por parte del personal docente; razón por la cual en ocasiones se vinculan nuevo personal para mejorar el desempeño laboral y el trato a los estudiantes. En el segundo semestre del año pasado se desvincularon 3 docentes los cuales informaron que cambiaban de lugar de trabajo porque tenían una mejor oferta laboral.

Se puede deducir que un colaborador de cualquier área sea educativa, de la salud o de una empresa al estar animado y motivado en su lugar de trabajo hace que genere un mejor clima

laboral ya que este estará con ganas de realizar sus actividades y así genera un beneficio bueno para él, como para la organización y esto ayuda a que se desenvuelva con sus compañeros y cambie el ambiente en donde se trabaja por eso es pertinente determinar cuáles son los factores de mayor incidencia en el clima organizacional del colegio san Fernando rey con miras a crear un plan de intervención donde se pueda participar en el área de docencia mejorando así la situación del colegio.

PREGUNTA PROBLEMA

¿Cuáles son las características del clima organizacional del área de docencia teniendo en cuenta 5 dimensiones en el colegio san Fernando rey y cómo influye estos componentes en los trabajadores del área en su desempeño laboral?

SISTEMATIZACION DEL PROBLEMA

¿Cómo establezco la situación actual del clima laboral teniendo en cuenta 5 dimensiones a evaluar dentro del área del departamento de docentes de la institución educativa san Fernando rey seccional Cali?

¿De qué manera se analizan según las 5 dimensiones evaluadas cómo se comportan los diversos factores que integran el clima organizacional del área del departamento de docentes de la institución educativa san Fernando rey seccional Cali?

¿De qué manera se definirá la intervención teniendo en cuenta la evaluación del clima organizacional en el área del departamento de docentes de la institución educativa san Fernando rey seccional Cali en función de maximizar las fortalezas y minimizar las debilidades encontradas?

OBJETIVO GENERAL

- Desarrollar medición del clima laboral en el periodo lectivo comprendido entre 2018 -2019, teniendo en cuenta 5 dimensiones en el departamento de docentes de la institución educativa San Fernando Rey seccional Cali-

OBJETIVO ESPECIFICO

- Establecer la situación actual del clima laboral teniendo en cuenta 5 dimensiones a evaluar dentro del área del departamento de docentes de la institución educativa san Fernando rey seccional Cali.
- Analizar según las 5 dimensiones evaluadas cómo se comportan los diversos factores que integran el clima organizacional del área del departamento de docentes de la institución educativa san Fernando rey seccional Cali.
- Formular una propuesta de intervención teniendo en cuenta la evaluación del clima organizacional en el área del departamento de docentes de la institución educativa san Fernando rey seccional Cali en función de maximizar las fortalezas y minimizar las debilidades encontradas.

JUSTIFICACION

“En los últimos años en las escuelas principalmente las de negocios, han entendido después de un largo proceso de aprendizaje la importancia que tienen las relaciones interpersonales y las habilidades no solo técnicas si no también humanas de los líderes en el éxito de las compañías. Estas relaciones humanas o interpersonales al interior de una empresa o institución se conoce como comportamiento organizacional que en otras palabras se define como un campo de estudio que investiga el impacto que los individuos, los grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar tal conocimiento al mejoramiento de la eficacia de la organización. Este comportamiento a su vez está relacionado, con el empleo los índices de rotación, el ausentismo, la productividad y el rendimiento de los empleados y el de la alta dirección.”

(Picón Duarte, 2008 pag 11).

Teniendo en cuenta que el colegio San Fernando Rey viene adelantando estrategias con el ánimo de alcanzar la calidad en todos los ámbitos institucionales y conociendo además que una de dichas estrategias es la de trabajar sobre la convivencia a nivel de sus empleados, es decir el de conocer el clima organizacional de la institución ya que este puede influir de manera positiva o negativa, al permitir alcanzar: logros, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación, innovación y viceversa en el caso negativo.

Se hace necesario realizar un estudio a nivel de docencia, con relación a este aspecto pues al determinar el clima organizacional que se da entre docentes y coordinación, por constituir este el espacio que tiene mayor influencia en el ámbito laboral de la institución, estaría contribuyendo a mejorar su calidad, y las condiciones que contribuyen a hacer más

agradable y valiosa la vida de los de los trabajadores, pues a partir de éste se podrán evaluar fuentes de conflicto, de estrés o insatisfacción entre los docentes y ante el personal de coordinación; anticipar los problemas que puedan surgir en la organización y del mismo modo prever los resultados de los diferentes procesos que encierra la institución. Además se espera que el presente estudio constituya un aporte en la toma de decisiones para la institución.

En las instituciones de educación, debe haber una importancia en cuanto al estudio del clima organizacional o laboral, porque es un elemento fundamental para el buen desarrollo de los colaboradores dentro el plantel, y así cada uno de ellos tengan un buen desempeño laboral, y buen rendimiento de sus actividades para poder llegar a lograr sus objetivos con mayor productividad.

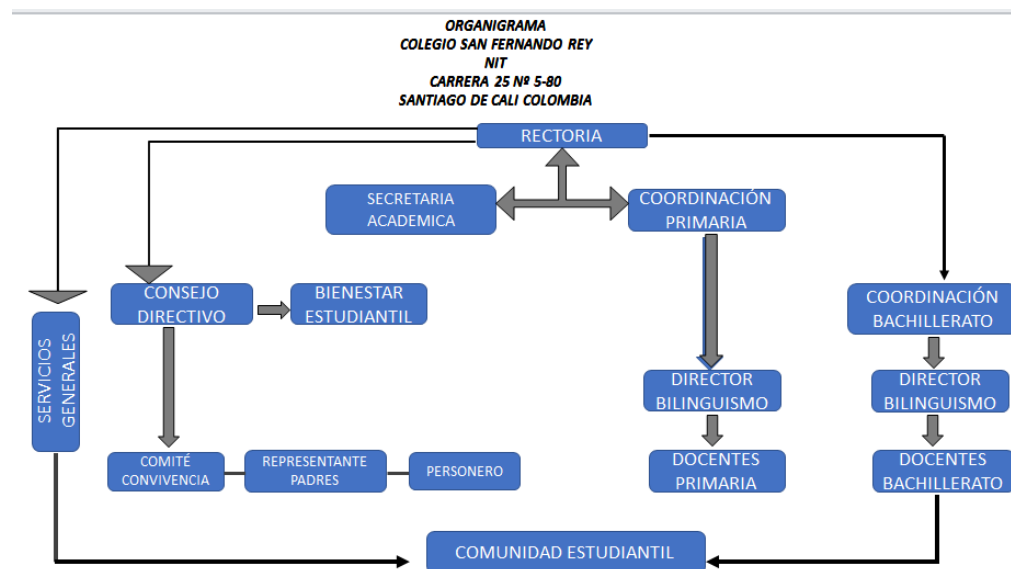
Este tipo de estudios es importante como futuras especialistas de desarrollo humano y organizacional ya que desarrolla conocimiento adquirido y brinda competencias para trabajarlas dentro de una empresa o para implementarlas en futuros trabajos independientes que brindarán bases y una guía como herramienta de trabajo para el desarrollo de labores e integridad empresarial para desarrollarlas dentro y fuera de ellas.

Es importante recalcar que este tipo de estudios debe realizarse mínimo cada dos años como lo especifica el decreto 1567 del año 1998 ya que es de gran importancia para el buen desarrollo de la empresa, la efectividad y desarrollo social y empresarial.

MARCO REFERENCIAL

MARCO CONTEXTUAL

El colegio San Fernando Rey está ubicado Carrera 25 # 5-80 en el barrio san Fernando en la ciudad de Cali con 110 estudiantes, 24 empleados en el plantel educativo, el organigrama del colegio es el siguiente



Tomado de: Organigrama Institucional Colegio san Fernando Rey 2018

El colegio fue fundado en el año 1971 por el señor Luis Carlos Borrero y por Luis Efrén Montaña, inicialmente solo se enseñaba primaria y bachillerato.

Donde se tiene la Licencia de funcionamiento No 3098 de 1971 para primaria y Licencia de funcionamiento No 3051 de 1971 para bachillerato, por este tiempo el señor Luis Efrén Montaña fue el rector de la institución, en el año de 1975 se obtuvo la Resolución de

aprobación No 4120 de 1975 para primaria y la Resolución de aprobación No 4121 de 1975 para bachillerato, en el año de 1979 se obtiene la licencia de funcionamiento No 3830 de 1979 para preescolar desde este tiempo y hasta el año de 1993 la institución tuvo varios rectores y en el año 1994 fue nombrado como rector el Licenciado Carlós Eduardo Borrero, en este mismo año la señora Josefina Quevedo viuda del fundador del colegio el señor Luis Carlos Borrero es nombrada Secretaria Académica, en el año de 1977 ingresa a la institución la licenciada Esperanza Candela quien fue contratada como docente de Biología y en el año de 1981 fue nombrada coordinadora de bachillerato, quien cumplió esta función hasta el año 2007.

El nombre del colegio fue dado por el barrio y por la iglesia San Fernando Rey la cual queda a pocas cuadras del colegio, y en honor a el rey San Fernando, Rey de Castilla y de León quien fue uno de los más grandes hombres del siglo XIII y el más santo de los reyes de España. Llena la primera mitad del siglo, con su vida ejemplar, su intensa piedad religiosa, su prudencia de gobernante y su heroísmo de conquistador audaz. El uniforme actual fue escogido por un concurso que se hizo con los estudiantes en el año de 1980.

CARACTERIZACION DEL COLEGIO SAN FERNANDO REY

MISIÓN:

Ofrecer un servicio educativo integral, fundamentado en los valores humanos, religiosos, éticos, morales y sociales, propiciando un ambiente familiar humanista basado en la igualdad y la diversidad; fomentando la investigación de las diferentes áreas del conocimiento que les da la posibilidad a los educandos de construir un proyecto de vida

exitoso en todos los ámbitos, de modo que puedan integrarse de manera positiva a sus estudios superiores y a la vida laboral productiva.

VISIÓN:

El colegio San Fernando Rey se proyecta para el año 2025 ser un buen colegio comprometido con la formación integral e inclusiva; confirmando su tradición y desarrollando programas académicos formativos que lo ubiquen como un líder dentro de la población caleña y colombiana.

Formando personas que tengan la capacidad de formular hipótesis, interpretar y analizar los problemas que en la vida diaria se presentan, proponiendo a estos las soluciones oportunas. Además que promueva actitudes positivas hacia la diversidad por parte de la comunidad educativa en general; basándose en la igualdad, el respeto, la tolerancia y la convivencia en armonía.

FILOSOFÍA:

El colegio San Fernando Rey parte del principio que en la educación de los niños y jóvenes participan el hogar, fundamentado en sus padres. El colegio, fundamentado en los directivos, docentes, personal administrativo y el personal de servicio, y la sociedad fundamentada en las personas, en los sectores productivos y sus ex alumnos, siendo así, de todo el conglomerado, el primero, el de mayor incidencia porque es allí donde se forjan los valores y conductas de los educandos.

La institución asume su rol con responsabilidad y respeto hacia las demás personas, pero está atenta para corregir fallas, vicios o vacíos dentro de un marco de tolerancia racional y

con criterios universalmente aceptados de moralidad, ética, libertad, civismo, patriotismo y respeto de los derechos humanos. Así mismo, el colegio acoge sin restricciones, el ordenamiento jurídico, filosófico y político del estado colombiano, en todas sus partes pero especialmente el que rige para la educación colombiana, El Colegio San Fernando Rey no es excluyente y en él tiene cabida todos los niños y jóvenes sin distinción de origen, familia, raza, religión, política o cualquier índole.

FICHA TECNICA

• FICHA TÉCNICA	
FUNDADA EN	1971
CAPITAL	Nacional
PLANTAS EN COLOMBIA	1
SECTOR	Educativo
POBLACION DOCENTE	14 DOCENTES
MODELO DE ADMINISTRACIÓN	Clásico
N° DE EMPLEADOS	24
UNIDAD ANALIZADA	Departamento de docencia del colegio
N° DE EMPLEADOS EN EL DEPARTAMENTO DE DOCENCIA	14
TURNOS	2

MARCO CONCEPTUAL

CLIMA ORGANIZACIONAL

El 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.

MEDICION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Medir el Clima Organizacional permite identificar las fortalezas e insatisfacciones del ambiente de trabajo; las primeras con el propósito de mantenerlas y potenciarlas, y las segundas con el fin de intervenirlas para corregirlas y mejorar la satisfacción del personal. El Clima Organizacional es un factor determinante en el éxito de una organización y la satisfacción de los empleados. Cuando los empleados están contentos y motivados por las condiciones generales del ambiente de trabajo son personas productivas que aportan al éxito de la organización.

PLAN DE INTERVENCION

El plan de intervención es aquel que me va a permitir tener un control en lo que se halló en la medición del clima laboral teniendo en cuenta que para las organizaciones en general resulta estratégico en la actualidad la gestión del capital intelectual y del talento humano, en este caso “el docente” ya que son quienes entregan los resultados y apalancan el alcance los objetivos estratégicos, con un mejor clima organizacional se pueden lograr grandes cosas,

estos se sentirán más identificados con la institución, y esto, a su vez, se reflejará en una mayor calidad hacia los estudiantes, se sentirá el aumento de la calidad y tendrá percepciones más positivas acerca de la organización.⁶

COMUNICACIÓN

Según (Valentina & Garcia, 2013) La palabra “comunicación” es definida por la Real Academia Española simplemente como “acción y efecto de comunicarse”.¹ Quizá, para hacer más comprensible lo que este acto supone, sea preciso remitirnos a la raíz latina del término, el vocablo *communis*: entre sus significados destaca el de “recibido y admitido de todos o de la mayor parte”. Y es esta idea, la de un todo, una colectividad de participantes sin la cual la comunicación no sería posible, es lo que confiere a este proceso su carácter social. Además la comunicación se entiende que es como un proceso dinámico, que involucra distintos emisores y receptores, tanto en número como en características, es materia de este apartado y en este caso es importante dentro de las instituciones de educación ya que al fortalecerla se evitan falencias.

RESPECTO

El autor (Dietrich, 2004) nos dice que el respeto puede ser considerado como madre de todas las virtudes (*mater omnium virtutum*), pues constituye la actitud fundamental que presuponen todas ellas. El respeto es, de un lado, un presupuesto para entender y captar los valores y, de otro, una parte central de la adecuada respuesta de valor. De ahí que represente una condición necesaria y, al mismo tiempo, un elemento esencial de todas las

virtudes. Es como si en el hombre individual el respeto fuese algo inherente a su esencial carácter de persona creada.

RECONOCIMIENTO

Según (Sánchez Berríos, 2016) El reconocimiento es una relación recíproca ideal entre sujetos, en la que cada uno ve al otro como su igual y también como separado de sí. Se estima que esta relación es constitutiva de la subjetividad: uno se convierte en sujeto individual sólo en virtud de reconocer a otro sujeto y ser reconocido por él.

TRABAJO EN EQUIPO

El autor (Equipo, María, & Solorio, 2012) nos informa que un equipo de trabajo es el conjunto de personas asignadas o auto asignadas, de acuerdo a habilidades y competencias específicas, para cumplir una determinada meta bajo la conducción de un coordinador. El trabajo en equipo se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas.

DESARROLLO

Según (Delfín Pozos & Acosta Márquez, 2016) El desarrollo empresarial articula diferentes elementos con los que el empresario puede llevar a una organización hacia el logro de sus objetivos. Elementos como crecimiento económico, cultura empresarial, liderazgo, gestión del conocimiento e innovación. Es un concepto integrador con el que se puede lograr un impacto positivo en las organizaciones mediante el reconocimiento de las capacidades del capital humano. Alcanzar un desarrollo empresarial le permitirá al empresario de una Pyme aprovechar las oportunidades que se le presentan a la empresa en un entorno globalizado.

MARCO TEORICO

Según (Estella & Jimenes, 2008) En América latina, es a partir de la inestabilidad política y económica que toma relevancia la gestión humana pues dicha inestabilidad expone al individuo a la globalización y a la mundialización. La modernización mira dicha gestión como una herramienta fundamental de política que garantiza el cambio y adapta las empresas a las nuevas demandas del entorno. Desde allí, aparece esta como un nuevo sistema de aprendizaje, desarrollo tecnológico y político de la gerencia moderna para dirigir y potenciar el desarrollo de competencias de las personas a través del trabajo coordinado y de la gestión de estrategias de mejoramiento del conocimiento.

Anteriormente la gestión humana estaba centrada en la administración del personal de acuerdo con las labores que debería desarrollar la empresa en el logro de los objetivos propios de la producción. Y el esfuerzo de los jefes radicaba en la búsqueda de la eficiencia como un indicador relevante en el contexto de la economía y de las finanzas. Hoy la eficiencia es un principio administrativo, que constituye el fundamento indispensable con que todo individuo debe ingresar a la organización para desarrollar sus funciones de competencia.

La labor de los gerentes de gestión humana es conducir al personal a lograr la eficacia a través del trabajo grupal y coordinado para buscar conjuntamente la efectividad de la organización en las respuestas que entrega al entorno. A pesar de las diversas perspectivas sobre el tema, el elemento unificador de cualquier definición lo distingue de manera singular la gestión estratégica, o sea cómo se integran las personas en el sistema

Organizacional para vincularse directamente a la estrategia empresarial, con el fin de movilizar las capacidades y el talento hacia el logro de los objetivos de desarrollo corporativo y social. Es a partir de este momento en el que se comienza a implementar el clima organizacional con miras a mejorar los niveles de producción y calidad.

Enfocando el tema hacia el desarrollo del clima organizacional desde su base psicológica Según (Ramos Moreno, 2012) La psicología organizacional antes conocida como Psicología industrial, se instituyó formalmente en América al empezar el siglo XX. Su fortalecimiento se dio a partir de la segunda guerra mundial debido a que se empezaron a abordar de manera sistemática temas como la selección de personas adecuadas y las formas de remuneración que se establecían. Pero tiempo atrás a este hecho, ya se habría mencionado tales temas, es el caso de la petición de ayuda del ejército estadounidense durante la primera guerra mundial contribuyo al nacimiento y desarrollo de la psicología industrial. Ante la necesidad de seleccionar y clasificar a un gran número de reclutas, un grupo de psicólogos comisionados para elaborar los instrumentos de selección adecuados para identificar a quienes tenían baja inteligencia y excluirlos de los programas de adiestramiento militar. Esto se concretó con el diseño de dos instrumentos psicométricos: el test Army Alpha para personas que sabían leer y el test Army Beta para iletrados. Las investigaciones sobre psicología organizacional fortalecieron el crecimiento de esta disciplina ampliando la cobertura de la misma hacia el bienestar laboral de los colaboradores, la forma como se originaban las motivaciones de los individuos, el tipo de valores que se desarrollaban y las relaciones interpersonales de los mismos dentro de las organizaciones.

Los psicólogos comenzaron a interesarse en los problemas derivados del cansancio, la rutina y otros factores que afectan el buen desenvolvimiento laboral. Empezando a abordar otros campos que se interrelacionaban de forma constante como la capacidad de aprendizaje, la percepción, el estudio de la personalidad, la habilidad de liderazgo, el impacto de la personalidad y las características propias de un individuo, la forma en que se abordan problemas, el rendimiento, la actitud frente al trabajo y la fatiga laboral.

Según esta misma autora en su investigación La fundamentación teórica básica sobre el clima organizacional se desarrolla a partir de los estudios de Lewin (1951), para quien el comportamiento del individuo en el trabajo no depende solamente de sus características personales, sino también de la forma en que éste percibe su clima de trabajo y los componentes de la organización.

Cuando se refiere a características personales se está hablando por nombrar algunas, de la motivación, la satisfacción y las actitudes del individuo que al ser unidas a la percepción que éste hace de su mundo laboral al cual pertenece y a los procesos y la estructura organizacional de la empresa de la que forma parte, determinan en gran medida el comportamiento que el individuo tendrá en cuanto al rendimiento y productividad de la empresa se refiere.

Posteriormente, Morse y Reimer (1956) publicaron un estudio realizado en cuatro divisiones de una gran compañía. En este estudio analizaban la influencia que tiene la participación de los empleados en el proceso de toma de decisiones y sus resultados. Según los autores, bajo la influencia de un proceso no participativo la productividad se incrementaba en un 25%, mientras que en procesos participativos el incremento era tan sólo

de un 20%, sin embargo, en los procesos no participativos se encontraban con una importante disminución de la lealtad, actitudes, interés y desarrollo del trabajo.

Por su parte “Goncalves (1997) sustenta que el clima organizacional es un fenómeno interviniente que media entre los factores de la organización y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.)

Según (Picón Duarte, 2008) El clima organizacional es el estudio y la aplicación de conocimientos relativos a la manera en que las personas actúan dentro de las organizaciones. Se trata de una herramienta humana para beneficio de las personas y se aplica de un modo general a la conducta de personas en toda clase de organizaciones. Siendo elementos claves las personas porque se reúnen para alcanzar un objetivo, bajo algún tipo de estructura. Las personas también utilizan la tecnología para alcanzar el trabajo que proponen. Estos elementos reciben la influencia de un ambiente externo que a su vez influye en la organización.

En el estudio de (De et al., 2014) relata que el interés por el estudio del clima organizacional ha crecido a través de los últimos años, pues las organizaciones han comprendido la importancia de mejorar la satisfacción de los empleados en el entorno laboral, promoviendo las bases para una adecuada convivencia, comunicación, y unos óptimos procesos de liderazgo, que en conjunto son elementos básicos para generar un mejoramiento continuo. Debido a este creciente interés por promover un mejor clima organizacional, las empresas hacen esfuerzos por medir los factores e indicadores que lo componen, acudiendo a la percepción de los empleados por medio de estudios, encuestas y

cuestionarios en donde se definan las principales falencias e inconvenientes que impiden el desarrollo de un ambiente laboral adecuado, con el fin de diseñar y aplicar estrategias eficientes para superar dichos inconvenientes. A continuación se mencionan tres estudios que se han desarrollado en el país para medir el clima organizacional, que servirán de antecedentes para poder desarrollar encuestas apropiadas a la comunidad docente y administrativa de una institución educativa, para poder desarrollar una propuesta de mejora del clima organizacional.

MARCO LEGAL

Decreto 614 de 1984: Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el País.

Ley 100 de 1993: Crea el sistema de seguridad social integral, para la protección y servicios sociales a los habitantes del territorio nacional.

Decreto 1567 de 1998 ART 24 dispone que con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

- Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.”
- Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
- Fortalecer el trabajo en equipo.
- Adelantar programas de incentivos puede hacer parte de la justificación mencionar que cada 2 años

Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.

Decreto 2504 de 1998: Dicta otras disposiciones y aclaraciones sobre planes de Incentivos.

Ley 1010 de 2006: Adoptar medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo

Decreto 1227 de 2005 Art. 75 por la cual las entidades deben efectuar programas que mantengan niveles adecuados de la calidad de vida laboral.

Resolución 2646 del 17 de julio de 2008. Ministerio de Protección Social. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención y monitoreo permanente de la exposición de factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. En este decreto se definen las características de la organización del trabajo como aquellas que contemplan las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización del trabajo y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor. Define igualmente las características del grupo social de trabajo que comprende el clima de relaciones, la cohesión y la calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo.

METODOLOGIA

TIPO DE ESTUDIO: La investigación se desarrolla a partir de un estudio cualitativo, con un enfoque descriptivo e interpretativo, en torno a los factores que se deben fortalecer en la institución para mejorar el clima organizacional, con la intención de generar una propuesta basada en la percepción de los docentes.

METODO: DEDUCTIVO: Se dice que este trabajo es deductivo ya que tiene pretensión de proporcionar evidencias para así llegar a una conclusión.

FUENTES DE INFORMACION

PRIMARIA: DOCENTES DE LA INSTITUCION SAN FERNANDO REY

POBLACION Y MUESTRA

Población: 14 docentes de primaria y bachillerato

Muestra: 10 Docentes.

Metodología: Para ello, se aplica una encuesta como instrumento de recolección de la información orientada a identificar y analizar aspectos internos de carácter formal e informal que afectan el clima organizacional, útil para reconocer las percepciones de los empleados en torno a factores como la comunicación, el respeto, el reconocimiento, trabajo en equipo, y desarrollo personal; esta con el fin de orientar estrategias y acciones que le permitan a la entidad educativa trabajar a favor de un clima organizacional exitoso.

FUENTES SECUNDARIAS: Trabajos de grado, Documentos web, Página web del colegio.

VARIABLES DE MEDICION

COMUNICACIÓN

Percepción consensuada que tienen los empleados del departamento docencia de estar informados y ser escuchados por parte de los jefes y compañeros a través de reuniones periódicas, encuentros jefe – empleados y medios de comunicación.

1	Me siento informado de lo que pasa en el Departamento de Docentes?
2	Me siento cómodo para expresar lo que siento en el Departamento de Docentes?
3	Mi jefe actúa de forma coherente con lo que habla?
4	Existen oportunidades en el Departamento para que mis ideas sean escuchadas y puestas en práctica?
5	Los medios de comunicación que utilizad el Departamento de Docentes son claros con la cantidad de información recibida?

RESPETO

Percepción consensuada que tiene los docentes del trato cordial, amable, equitativo, y no discriminatorio por parte del jefe y sus compañeros de célula.

6	En el Departamento de Docentes las personas son tratadas
---	----------------------------------------------------------

	con igualdad, independientemente de la raza, sexo, religión, condición social y edad?
7	El vocabulario de mi jefe es respetuoso?
8	Mi jefe promueve el dialogo para resolver los conflictos en el equipo?
9	Mi jefe me trata con respeto?
10	El trato entre los compañeros del Departamento de Docentes es cordial y respetuoso?

RECONOCIMIENTO

Percepción consensuada que tiene los docentes sobre lo importante que ellos son para su jefe y el equipo de trabajo, lo cual se materializa en exaltación, visibilizarían de aciertos, premios, prebendas y bonificaciones.

11	Mis resultados son tenidos en cuenta para bonificaciones y premios?
12	El jefe exalta mis buenos resultados?
13	Mis logros son tenidos en cuenta para ascensos?
14	Los éxitos y conquistas son celebrados en el Departamento de Docentes?

TRABAJO EN EQUIPO

Percepción consensuada que los docentes tienen de las oportunidades que genera el jefe y los líderes de proceso, sobre condiciones de inclusión, información, trabajo mancomunado, participación y concertación.

15	El jefe reconoce entre el equipo de trabajo mis logros?
16	Cuando cometo un error soy apoyado por los compañeros del Departamento de Docentes?
17	Existe colaboración y trabajo en equipo dentro del Departamento de Docentes?
18	Las oportunidades de mejora en el Departamento de Docentes son consensuadas por el propio equipo?
19	El jefe genera espacios de inclusión y participación en el Departamento de Docentes?

DESARROLLO

Percepción consensuada que tienen los empleados sobre la oportunidad que brinda el jefe inmediato para ser formados, actualizados y entrenados en sus roles y responsabilidades.

20	El jefe brinda oportunidades de hacer carrera en los cargos del Departamento de Docentes?
21	El jefe posibilita la formación profesional en los colaboradores del Departamento de Docentes?

22	El jefe prepara los colaboradores para asumir nuevas responsabilidades?
23	El jefe identifica en los colaboradores las fortalezas y oportunidades de mejora en el rol que desempeñan en el Departamento de Docentes?
24	Los colaboradores reciben formación y entrenamiento del jefe cuando adquieren nuevas responsabilidades?

INSTRUCCIONES Y ESCALA DE EVALUACIÓN

ESCALA DE VALORACION:

Escala de actitud tipo Likert. Es una escala de actitud de intervalos aparentemente iguales. Pertenece a lo que se ha denominado escala ordinal. Utiliza series de afirmaciones o ítems sobre los cuales se obtiene una respuesta por parte del sujeto.

La presentación de este método de calificaciones sumadas para la medición de actitudes fue publicada por primera vez por R. Likert en 1932, partiendo de una encuesta sobre relaciones internacionales, relaciones raciales, conflicto económico, conflicto político y religión, realizada entre 1929 y 1931, en diversas universidades de EEUU.

Este trabajo utilizara las ventajas de la Escala de Likert para la medición de las dimensiones para evaluar el microclima del departamento de docencia del colegio san Fernando Rey de la ciudad de Santiago de Cali, para así conocer como es el clima laboral de dicho departamento, se escogieron 5 dimensiones las cuales fueron evaluadas por 5 variables de pregunta por dimensión y 4 variables de respuesta por cada dimensión el cual fue:

TOTALMENTE	DE	EN	TOTALMENTE
DE ACUERDO	ACUERDO	DESACUERDO	EN
			DESACUERDO

4 variables donde cada uno de los docentes debe de responder según su criterio.¹

En la encuesta se encontrará una serie de enunciados, los cuales deberán leer cuidadosamente cada uno de ellos y marcar con una X la opción que mejor describa la situación. Esta encuesta deberá diligenciarse únicamente con bolígrafo negro.

1. **TOTALMENTE EN DESACUERDO:** El docente no está de acuerdo con la afirmación presentada.
2. **MEDIANAMENTE DE ACUERDO:** El docente está más o menos de acuerdo con la afirmación, pues la situación se presenta en algunas ocasiones.
3. **DE ACUERDO:** El docente está de acuerdo con el enunciado, pero siente que puede ser mejor.
4. **TOTALMENTE DE ACUERDO:** El docente se siente completamente de acuerdo con la afirmación.

**1. SITUACIÓN ACTUAL DEL CLIMA LABORAL TENIENDO EN CUENTA 5
DIMENSIONES A EVALUAR DENTRO DEL ÁREA DEL
DEPARTAMENTO DE DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
SAN FERNANDO REY**

Después de aplicar la medición a los docentes del colegio San Fernando Rey se tiene en cuenta los siguientes resultados.

TABULACION POR DIMENSIONES Y RESULTADOS

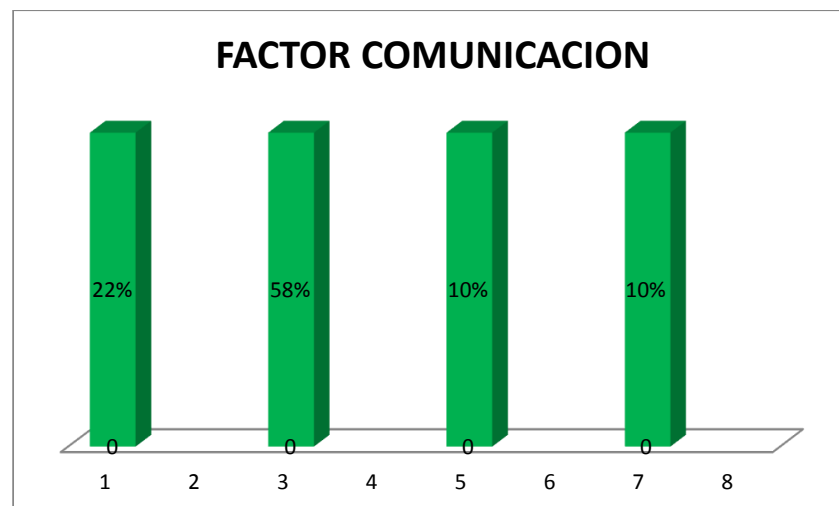
Se toma como base de una tabla de indicadores de favorabilidad entre los cuales indica:

#	REACTIVO	TOTAL MENT E DE ACUER DO	DE ACU ERD O	EN DESAC UERD O	TOTAL MENT E EN DESAC UERDO	TOTAL MENT E DE ACUER DO %	DE ACU ERD O %	EN DESAC UERD O %	TOTAL MENT E EN DESAC UERDO %	%FAVOR ABILIDA D
1	Me siento informado de lo que pasa en el Departamento de Docentes?	3	5	1	1	30%	50%	10%	10%	80
2	Me siento cómodo para expresar lo que siento en el Departamento de Docentes?	2	6	1	1	20%	60%	10%	10%	80
3	Mi jefe actúa de forma coherente con lo	2	6	1	1	20%	60%	10%	10%	80

	que habla?									
4	Existen oportunidades en el Departamento para que mis ideas sean escuchadas y puestas en práctica?	3	5	1	1	30%	50%	10%	10%	80
5	Los medios de comunicación que utilizad el Departamento de Docentes son claros con la cantidad de información recibida?	1	7	1	1	10%	70%	10%	10%	80
	TOTAL PROMEDIO	11	29	5	5	22%	58%	10%	10%	400

- **De 400% a 500% ALTAMENTE FAVORABLE:** Indica que los colaboradores han percibido una alta favorabilidad en el reactivo, que se ve reflejado en una oportunidad de alta favorabilidad para el factor.
- **De 350% a 390% MEDIANAMENTE FAVORABLE:** Indica que los colaboradores han percibido una favorabilidad relativa en el reactivo, permitiendo inferir una mediana favorabilidad sobre el factor.
- **De 200% a 250% BAJA FAVORABILIDAD:** Indica que los colaboradores perciben grandes oportunidades de mejora en el reactivo, por consiguiente el factor se constituye como crítico, requiriendo gestión priorizada.

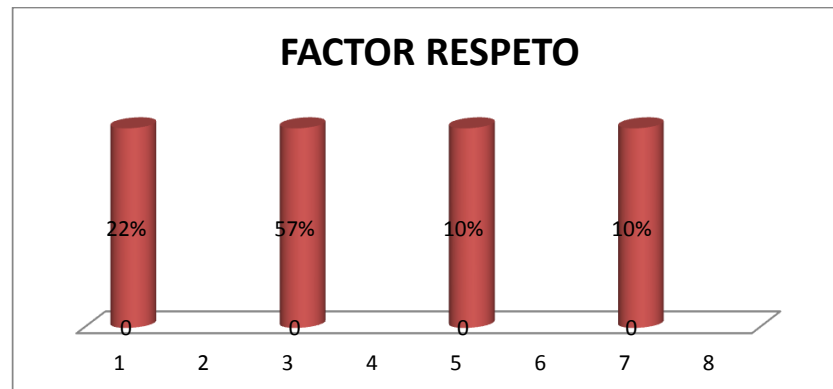
DIMENSION COMUNICACIÓN



Se determina según la tabla de indicadores que según el porcentaje de favorabilidad que el 400% de las respuestas dadas en el factor comunicación por los docentes tienen una alta favorabilidad es decir que se sienten informados, cómodos a gusto con la comunicación asertiva y participativa que se maneja dentro del departamento de docencia de la institución educativa.

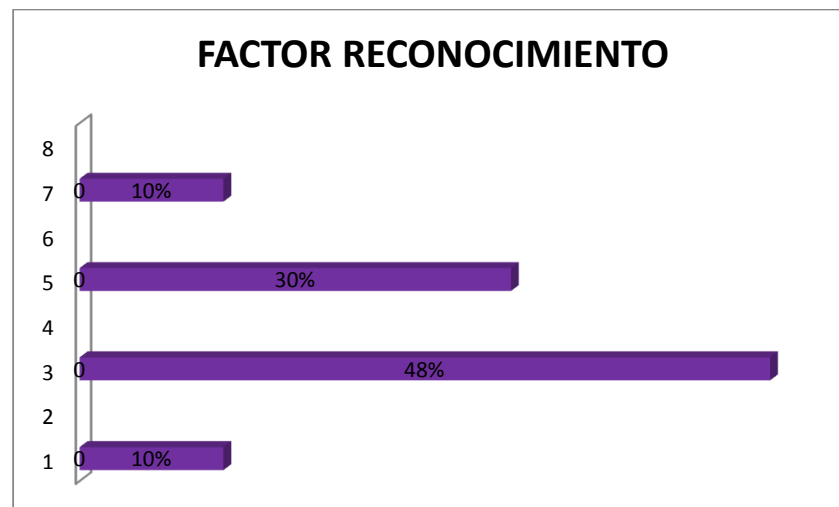
DIMENSION RESPETO

6	En el Departamento de Docentes las personas son tratadas con igualdad, independientemente de la raza, sexo, religión, condición social y edad?	4	4	1	1	40%	40%	10%	10%	80
7	El vocabulario de mi jefe es respetuoso?	1	6	1	1	10%	60%	10%	10%	70
8	Mi jefe promueve el dialogo para resolver los conflictos en el equipo?	4	4	1	1	40%	40%	10%	10%	80
9	Mi jefe me trata con respeto?	1	7	1	1	10%	70%	10%	10%	80
10	El trato entre los compañeros del Departamento de Docentes es cordial y respetuoso?	1	7	1	1	10%	70%	10%	10%	80
	TOTAL PROMEDIO	11	28	39	5	22%	57%	10%	10%	390



DIMENSION RECONOCIMIENTO

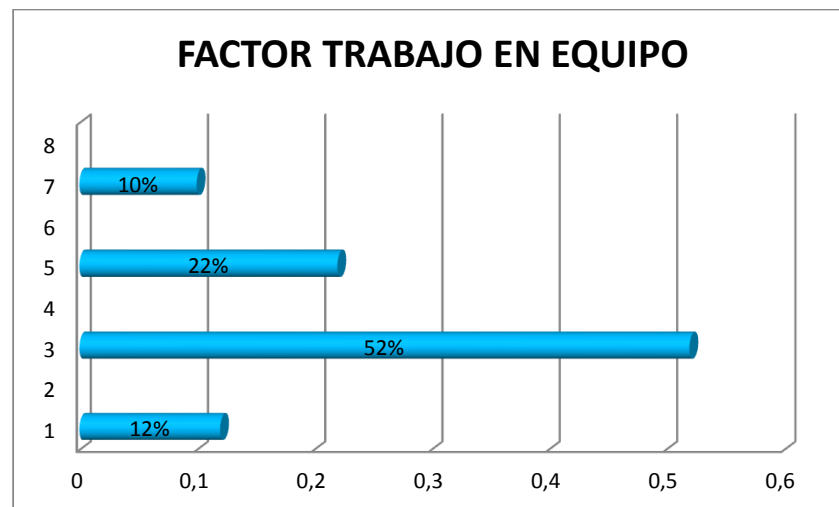
11	Mis resultados son tenidos en cuenta para bonificaciones y premios?	1	7	1	1	10%	70%	10%	10%	80
12	El jefe exalta mis buenos resultados?	1	5	3	1	10%	50%	30%	10%	50
13	Mis logros son tenidos en cuenta para ascensos?	2	4	3	1	10%	40%	30%	10%	50
14	Los éxitos y conquistas son celebrados en el Departamento de Docentes?	1	3	5	1	10%	30%	50%	10%	30
TOTAL PROMEDIO		5	19	12	4	10%	48%	30%	10%	210



Se determina según la tabla de indicadores que según el porcentaje de favorabilidad que el 210% de las respuestas dadas en el factor reconocimiento dadas por los docentes tienen una baja favorabilidad es decir que se sienten con muy bajo reconocimiento en este factor no debemos enfocar ya que se debe reforzar.

DIMENSION TRABAJO EN EQUIPO

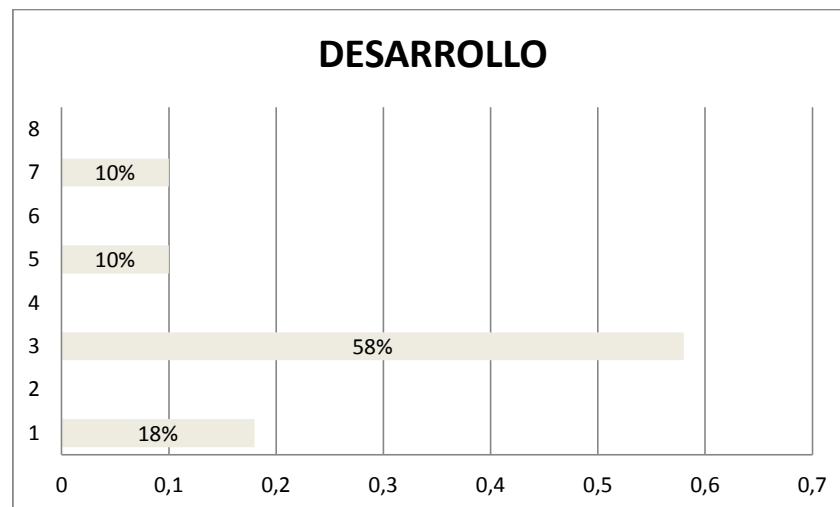
15	El jefe reconoce entre el equipo de trabajo mis logros?	1	7	1	1	10%	70%	10%	10%	70
16	Cuando cometo un error soy apoyado por los compañeros del Departamento de Docentes?	1	4	4	1	10%	40%	40%	10%	40
17	Existe colaboración y trabajo en equipo dentro del Departamento de Docentes?	1	3	4	1	10%	30%	40%	10%	40
18	Las oportunidades de mejora en el Departamento de Docentes son consensuadas por el propio equipo?	2	5	1	1	20%	50%	10%	10%	70
19	El jefe genera espacios de inclusión y participación en el Departamento de Docentes ?	1	7	1	1	10%	70%	10%	10%	80
	TOTAL PROMEDIO	6	26	11	5	12%	52%	22%	10%	300



Se determina según la tabla de indicadores que según el porcentaje de favorabilidad que el 300% de las respuestas dadas en el factor trabajo en equipo por los docentes tienen una mediana favorabilidad es decir que se sienten medianamente desde la perspectiva de cada uno que se debe reforzar un poco en el trabajo en equipo ya que de este factor depende el buen desempeño del área.

DIMENSION DESARROLLO

20	El jefe brinda oportunidades de hacer carrera en los cargos del Departamento de Docentes?	1	7	1	1	10%	70%	10%	10%	80
21	El jefe posibilita la formación profesional en los colaboradores del Departamento de Docentes?	2	6	1	1	20%	60%	10%	10%	80
22	El jefe prepara los colaboradores para asumir nuevas responsabilidades?	2	5	1	1	20%	50%	10%	10%	80
23	El jefe identifica en los colaboradores las fortalezas y oportunidades de mejora en el rol que desempeñan en el Departamento de Docentes?	2	5	1	1	20%	50%	10%	10%	70
24	Los colaboradores reciben formación y entrenamiento del jefe cuando adquieren nuevas responsabilidades?	2	6	1	1	20%	60%	10%	10%	80
	TOTAL PROMEDIO	9	29	5	5	18%	58%	10%	10%	390



Se determina según la tabla de indicadores que según el porcentaje de favorabilidad que es el 390% de las respuestas dadas en el factor gestión del desempeño dadas por los docentes tienen una mediana favorabilidad es decir que se refleja que se podría mejorar un poco más en cuanto a la gestión del desempeño, ya que este factor es importante para el rendimiento de los docentes como de la institución educativa.

2. ANÁLISIS DE LAS 5 DIMENSIONES EVALUADAS COMPORTAMIENTO DE LOS DIVERSOS FACTORES QUE INTEGRAN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL ÁREA DEL DEPARTAMENTO DE DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN FERNANDO REY SECCIONAL CALI.

Ahora bien, teniendo en cuenta los resultados obtenidos de las encuestas realizadas se puede interpretar que tres de las cinco dimensiones enmarcadas para el estudio del clima organizacional tienen una percepción mediana con tendencia a la alta de parte de los trabajadores, como son la comunicación (400%), el respeto (390%) y el desarrollo (390%), sin embargo, no es una percepción que se pueda considerar alta, por lo que hay que manejar un debido mejoramiento de estas dimensiones si se pretende lograr un adecuado clima organizacional dentro del colegio al nivel de los trabajadores.

Siendo así, es necesario realizar un estudio por separado de cada una de las dimensiones y de sus resultados, empezando por la que tuvo un mayor desempeño o resultado que es la comunicación, con un 400%, sintiéndose a nivel general, los trabajadores a gusto con el nivel de comunicación que existe dentro de la institución, lo que permite interpretar que, al ser la comunicación un factor incidente en el desempeño de los miembros de la organización, este ha permitido que se mantengan en firme los objetivos planteados dentro de la institución, pudiendo transmitir estos niveles comunicativos hacia la parte externa, como son los estudiantes y sus familiares, en donde se les proporciona una información adecuada y correcta toda vez que hay un debido canal comunicativo, transmitiendo la información sin fallas o vacíos, que se daría de esa forma si los niveles de comunicación estuvieran por debajo de la percepción mediana.

La comunicación es una parte fundamental dentro del desarrollo de cualquier organización, toda vez que de ella depende de que se lleven a cabo los fines empresariales a toda cabalidad, y que, se atiendan las necesidades sociales con eficiencia, con celeridad y brindando el mejor servicio posible. Así mismo, resulta realmente importante la comunicación en el sector educativo, debido a la incidencia negativa que se generaría si no se contara con una comunicación asertiva, pudiendo causar un detrimento y caída en los niveles de aprendizaje de los estudiantes, situación que iría en contra de la misión organizacional.

Por lo expuesto en el párrafo anterior, es evidente que, la institución se toma muy en serio la comunicación, especialmente dentro de sus trabajadores, buscando un equilibrio desde dicha dimensión para el mantenimiento del clima organizacional en adecuadas condiciones, sin embargo, se debe de llevar a un máximo nivel para incrementar las posibilidades de lograr los fines empresariales de una forma más efectiva y duradera, especialmente con los estudiantes, que son los clientes de la organización.

Por otro lado, como bien se había mencionado en acápites anteriores, el respeto es una parte importante dentro de la organización, esto por cuanto resultaría difícil lograr un equilibrio dentro del clima organizacional si los trabajadores no se generan respeto entre sí y entre los directivos de la empresa. Esta dimensión va arraigada a la parte subjetiva tanto de trabajadores como de directivos, por lo que el mejoramiento de estas no se da por causa de un nuevo reglamento interno, o de una serie de prohibiciones para promover el respeto, por el contrario, esta dimensión mejora a partir de la voluntad de las personas, que son las que deben de hacer prevalecer el respeto entre sí, logrando una equilibrada percepción de la dimensión.

Partiendo de los resultados reflejados por esta dimensión, el porcentaje indica que está en una percepción mediana, es decir, no hay un pleno respeto dentro de la compañía, lo que puede incidir en el comportamiento incorrecto de los trabajadores, que, al no sentirse debidamente respetados, optarán por no realizar sus labores de una forma debida o diligente, que incidirá en los resultados de los logros propuestos por la organización.

Si bien la cifra del 390% se puede considerar como un índice favorable, no se puede ligar el conformismo dentro de una organización, por lo que se debe de ir más allá, teniendo en cuenta la importancia que tiene el respeto para el desempeño de la organización, razón por la que se considera que se debe prestar atención prioritaria de parte de la directiva al mejoramiento de esta dimensión, buscando su aumento casi al 500%.

Respecto a la dimensión de desarrollo, que arrojó como resultados luego de la encuesta un porcentaje del 390, se puede analizar que en la empresa medianamente se preocupan por la gestión y el crecimiento de los trabajadores, considerando que es una cifra que no está mal ni genera alarmas, debido a que el desarrollo y crecimiento se puede ir aumentando poco a poco, siempre y cuando las dimensiones realmente importantes como la comunicación, el trabajo en equipo y el respeto se mantengan en niveles altos. Sin embargo, no se puede dejar de lado que cuando hay un alto desarrollo a nivel laboral, la organización podrá incrementar sus resultados a niveles realmente excepcionales, y lo que supondrá una mayor incentivación en los trabajadores, que incidirá en mejor desempeño de sus labores y funciones.

Cabe resaltar que, en la actualidad, las empresas han tomado como fundamental el desarrollo de sus trabajadores, ejerciendo actividades de capacitación en sus áreas y

desarrollando otro tipo de habilidades, lo que permite que el trabajador considere que no solo se preocupan por su buen desempeño, sino, que desean que él pueda realizarse y proyectarse, generándose mejores niveles de clima organizacional, por lo que el aumento de esta cifra un poco más, podría resultar en un plus o punto adicional en el cumplimiento de los fines empresariales.

Resulta importante entonces atender las dimensiones que tuvieron un puntaje apuntando hacia lo bajo, como son el trabajo en equipo (300%) y el reconocimiento (210%), razón por la que requieren de un análisis especial, toda vez que no van emparejadas o alineadas con las tres dimensiones anteriormente analizadas.

Las organizaciones de la actualidad se han venido preocupando por los niveles de trabajo en equipo, que se ha constituido como una estrategia para que los trabajadores puedan rendir de una forma más eficiente y, lograr los fines empresariales de forma conjunta, lo que permitirá una unión en el grupo de trabajo, que se reflejará en mayor fortaleza de la realización de las labores, que es lo que realmente busca una organización.

Por tal razón, los niveles de trabajo en equipo deben manejar generalmente una tendencia alta, que es lo que no resulta dentro del análisis realizado a la institución, teniendo una cifra que tiene mayor expectativa de irse hacia la baja tendencia, que de procurar por su establecimiento como tendencia alta, lo que permitiría inducir que el trabajo en equipo es algo que no se le tiene una debida importancia dentro de la institución.

Se permite inferir además que hay poca colaboración y apoyo de parte de los miembros de la institución educativa, es decir, en la mayoría de las ocasiones, los trabajadores gestionan sus funciones de forma individual, cuestión que poco es utilizada en las empresas de la

actualidad. Si bien el trabajo individual es importante, este no tendría un resultado elevado si no hay una correcta dirección de equipo, en donde todos vayan hacia un mismo fin, entrando a jugar la figura de la coordinación como eje fundamental para el cumplimiento de los fines en conjunto.

En cuanto a las cifras resultadas de la dimensión de reconocimiento, se considera que estas se encuentran en una situación realmente alarmante toda vez que se está perdiendo el principal factor motivacional que una empresa puede tener para sus trabajadores, como lo es el reconocimiento, estando muy por debajo de una tendencia media, lo que permite inferir que en la institución no hay mecanismos que busquen el reconocimiento del talento y del desempeño de sus colaboradores, lo que podría causar un impacto negativo en el clima organizacional, toda vez que solo a pocos se les reconoce, pudiendo causar conflictos entre trabajadores, que serían un gran problema para la organización.

3. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN TENIENDO EN CUENTA LA EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL ÁREA DEL DEPARTAMENTO DE DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN FERNANDO REY SECCIONAL CALI EN FUNCIÓN DE MAXIMIZAR LAS FORTALEZAS Y MINIMIZAR LAS DEBILIDADES ENCONTRADAS

Después de realizar el análisis de todas las variables del clima organizacional, teniendo en cuenta los hallazgos se definen las diferentes acciones las metas que se deben tener en cuenta para el mejoramiento continuo del clima organizacional de colegio san Fernando rey , esto es aplicable a el área de docencia con lo encontrado dentro de las cinco dimensiones evaluadas, tener en cuenta que esto es una opción que se le da al colegio para que pueda mejorar la calidad de la educación, ya que estando en constante empoderamiento del área evaluada se tiene mejores docentes y mejor calidad en el servicio brindado eso hace que se opte por una mejor calidad en la institución educativa.

HALLAZGO	ACCIONES PLANTEADAS	META(S)	PLAZO D'EJECUCIÓN			RESPONSABLE
			FECHA INICIO	FECHA TERMINACION	PLAZO SEMANAS	
Se pudo evidenciar que en el departamento de docencia del Colegio San Fernando Rey, se debe mejorar, el factor reconocimiento debido a que los docentes sienten que el jefe no exalta sus buenos resultados, y tan poco se tiene en	Definir la manera de realizar reuniones mensuales donde se pueda destacar el buen desempeño de cada uno de los docentes para que se sientan apoyados y así poder generar un cambio positivo dentro del área	Lograr que desde rectoría se le dé el reconocimiento a los docentes de acuerdo a sus logros y los buenos resultados	Enero 15 2020	Mayo 2020		Personal administrativo, rectoría

cuenta los logros obtenidos para ascenso.						
Se observó que en el factor trabajo en equipo dio como resultado medianamente favorable, teniendo en cuenta que para un gran número de docentes este proceso se desarrolla en buena medida pero que falta	Empoderar al coordinador del área de coordinación de docencia para que dé un proceso de retroalimentación en el trabajo equipo, de esa manera mejorar las falencias que se presentan en el grupo. Se realizarían cada	Lograr que el trabajo en equipo llegue a un nivel alto en trabajo en equipo debido a que un porcentaje bajo de docentes manifiesta que no se siente en trabajando en equipo.	Enero 15 2020	Mayo 2020		Personal administrativo rectoría

un poco de manejo para el buen trabajo en equipo.	mes.					
Se observa que en el factor respeto y gestión del desempeño da como resultado medianamente favorable es decir que los docentes no se sienten muy a gusto con el trato y con la gestión que se realiza	Empoderar al coordinador del área de coordinación para que implemente reuniones mensuales para retroalimentar en los factores que están en medianamente favorable para subir el nivel de favorabilidad.	Lograr que el respeto y la gestión del desempeño estén en un nivel alto para que se pueda lograr una complementariedad en las áreas y tener un buen clima laboral.	Enero 15 2020	Mayo 2020		Personal de coordinación y rectoría

<p>dentro del departamento dentro de la institución que se les da por sus superiores y en su trabajo diario.</p>	<p>Capacitar al personal docente en el reconocimiento de las habilidades individuales que aporten al trabajo en equipo.</p> <p>Realización de actividades lúdicas que faciliten la integración entre el personal docente y su posterior trabajo en equipo.</p> <p>Generar actividades de</p>					
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

	motivación y relaciones interpersonales.					
--	------------------------------------------	--	--	--	--	--

CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta la realización de cada objetivo desarrollado dentro de la presente investigación, se llega a las siguientes conclusiones de carácter reflexivo:

El objetivo uno ayuda a identificar la situación actual del Colegio San Fernando rey donde este refleja que no hay un clima organizacional adecuado, debido a la mala incidencia y correlación de las dimensiones claves para medir el clima laboral, esto se debe a la incidencia de factores como lo son el poco apoyo que brindan los directivos a los trabajadores, y así mismo, la poca capacidad de voluntad de los trabajadores por mejorar sus aptitudes.

De lo expuesto en el párrafo anterior, es evidente que, la institución educativa muy poco se preocupa por el mejoramiento de los índices del clima organizacional, esto si se tiene en cuenta que no se han realizado mejorías en las dimensiones donde existen falencias, obteniendo únicamente una alta tendencia y debidamente consolidada dentro de la comunicación, y esto se ha realizado debido a que de la comunicación depende el desarrollo de los fines organizacionales a nivel externo, como son la satisfacción educativa de los estudiantes.

Por otro lado, y teniendo en cuenta el análisis de las dimensiones enfoque del objetivo número dos, se entiende que no se refleja una voluntad manifiesta de los trabajadores de querer desarrollar habilidades que les permitan mejorar el ambiente y el clima organizacional entre sí, como reflejan los niveles dimensionales del respeto, que no se han realizado propuestas para mejorarlo, o de los índices del trabajo en equipo, que permiten

reflexionar de forma negativa que todos desean trabajar y realizar sus funciones por su propia cuenta, sin importar lo que pueda suceder con el desempeño de los demás miembros de la organización.

Así mismo, se concluye que, la empresa no ha tenido en sus planes la búsqueda del mejoramiento de la dimensión del reconocimiento, por el contrario, se ha enfocado en el rendimiento y su reflejo externo, sin tener en cuenta los logros realizados por los trabajadores, que ha incidido en un comportamiento y desarrollo negativo, que no resulta saludable para el clima organizacional de la institución educativa, pudiendo generarse altercados producto de los celos laborales, envidia, entre otros que impiden un pleno funcionamiento de la organización.

La organización también debe de buscar el mejoramiento inmediato de todas las dimensiones, tales como la comunicación ya que es prioridad el intercambio de información entre dos o más participantes de la empresa y de aquí partimos para realizar un trabajo en equipo con disposición, respeto y buen desarrollo laboral apuntando a generar una tendencia alta que supondrá un clima organizacional adecuado, dependiendo de los trabajadores la búsqueda del funcionamiento correcto y así, establecer una buena área de trabajo, donde las personas se sientan a gusto dentro de la organización, generando un ambiente laboral propicio con reconocimiento y gratitud.

Respecto al objetivo número tres que lleva a la propuesta de intervención realizada, se considera que esta debe ser fundamental para ser aplicable dentro de la organización si esta pretende crecer en altos niveles y poder mejorar aspectos externos como son la competitividad, la prestación eficiente del servicio, y cumplir así a cabalidad con la misión que bien pudo describirse en el acápite introductorio del trabajo.

A modo de reflexión, es claro que, la institución debe de mejorar en sus aspectos internos, enfocándose en las cinco dimensiones, debiendo llevarlas a un máximo nivel, que estas se encuentren alineadas y parejas, pudiendo tener una correcta coordinación y, de la mano construir un clima organizacional que aparte de ser agradable, sea de factor influyente en el mejoramiento de la gestión y el desempeño de los trabajadores.

Para finalizar, se debe tomar conciencia de parte de los directivos de la organización en recalcar la importancia del clima organizacional, y buscar la manera de hacerlo comprender a los colaboradores, y así, poder equilibrar dicho clima laboral y concentrarse en el crecimiento de la organización.

RECOMENDACIONES

De acuerdo entonces con los lineamientos desarrollados dentro del presente trabajo, y, con base a los conceptos teóricos expuestos, se delimitan las siguientes recomendaciones a la organización analizada:

1. La organización debe enfocarse en la creación de un departamento que se encargue de estudiar y analizar el clima organizacional en cada una de sus áreas, y con base en los resultados, definir estrategias y acciones que permitan el mejoramiento de las dimensiones claves para el clima organizacional.
2. Este tipo de estudios debe ser realizado anualmente, o en su defecto, cada 6 meses, permitiendo conocer anticipadamente las necesidades organizacionales para el mejoramiento de las relaciones laborales entre directivos y empleados, apuntando a un mejor desempeño hacia el nivel externo de la institución.
3. La organización también debe de buscar el mejoramiento inmediato de todas las dimensiones apuntando a generar una tendencia alta, por lo menos que se acerque hacia los porcentajes de 450, que automáticamente supondrá un clima organizacional sólido y adecuado, dependiendo de los trabajadores la búsqueda del funcionamiento correcto y así, establecer una buena área de trabajo, donde directivos, colaboradores y personas externas se sientan a gusto dentro de la organización, generando un ambiente laboral propicio.
4. El clima organizacional deben de manejarlo como parte fundamental dentro de la institución, cuestión que no se venía realizando y prueba de ello, refleja en los resultados de las encuestas realizadas, que arrojaron un clima organizacional con promedio de tendencia media con direccionamiento bajo, lo que condujo a la determinación de un clima organizacional inadecuado.
5. Se debe crear una rama que se encargue de inspeccionar desde el punto de vista externo la forma en cómo se refleja el clima organizacional, es decir, que esté del lado de los clientes y que, estos puedan determinar si realmente hay un adecuado clima organizacional o no, con el fin de tomar las aplicaciones correctivas a las que haya lugar.

Como comentarios finales que se pueden realizar, es que la organización siempre debe estar en la búsqueda constante de su crecimiento y desarrollo en cuanto a las cifras de desempeño, toda vez que la actualidad de las organizaciones se ha visto influenciada por cambios tecnológicos a causa de la globalización, que han estandarizado los servicios, por lo que la institución debe mejorar su competitividad y esto no lo hace únicamente con factores externos.

La competitividad se aumenta a medida que los factores internos de la organización se van mejorando, y así es como el clima organizacional supone una base fundamental para el crecimiento de la institución, tal y como se ha venido mencionando en el desarrollo del presente proyecto.

Así se da lugar a finalizar con la recomendación de tomar las medidas correctivas cuando sea necesario dentro de las dimensiones, desapareciendo todo riesgo de pérdida del equilibrio dentro del clima organizacional y de esa forma, poder manejar la empresa en condiciones de estabilidad, preocupándose únicamente por el aumento de su competitividad en la sociedad.

BIBLIOGRAFIA

1. Alicia, C., Gamboa, P., & Id, O. (2017). Revista Electrónica de Investigación en Ciencias Económicas Abriendo Camino al Conocimiento Consultoría en empresa de marketing: clima organizacional y satisfacción laboral . Marketing company consulting : organizational climate and job, 5(10).
2. Arias gallegos universidad Católica San Pablo urb Campiña Paisajista, W., Vivanco, Q., Arias gallegos, W., & Arias Cáceres, gabriela. (2014). Artículo Original Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado RELATION BETWEEN ORgANIZATIONAL CIIMATE AND JOB SATISFACTION IN A SMALL ENTERPRISE FROM PRIVATE SECTOR. *Ciencia & Trabajo*, 16(51), 185–191. Retrieved from www.cienciaytrabajo.cl/7C185/191
3. Arias, W., & Arias, G. (2014). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa familiar/Relationship of Organizational Climate and Job Satisfaction in a Small Family Business. *Ciencia & Trabajo*, 16(1), 37. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492014000300010>
4. Bermúdez-Aponte, J. J., Pedraza Ortiz, A., & Rincón Rivera, C. I. (2015). Student's perspectives on the organizational climate of universities in Bogota [El clima organizacional en universidades de Bogotá desde la perspectiva de los estudiantes]. *Revista Electronica de Investigacion Educativa*, 17(3), 1–12. Retrieved from

<https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0->

84964345794&partnerID=40&md5=927b9cc7ceb73f87b0041aa606380ab8

5. Chiang, M; Núñez, A., & Martín, M; Salazar, M. (2010). Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional : Un Análisis de Commitment of Employees with Organization and their Relationships with the Organizational Environment: Gender and Age Analysis. *Panorama Socioeconómico*, 103(Julio), 90–100.
6. Cruz Guzman, Javier Humberto; Namen, Chavarro, Jesus alberto, Camarg Martinez, N. L. (2017). Plan de intervencion de Clima Organizacional 2017 - 2018 Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y alimentos (INVIMA) (MINSALUD). □□□□□□, 1(ذ ف ذة ثق ذ ق), 15.
7. De, O., De Docentes, L. C., & Administrativos, Y. (2014). Estrategia De Gestión Educativa Para Fortalecer El Clima.
8. Delfín Pozos, F. L., & Acosta Márquez, M. P. (2016). Analysis and relevance in business development. *Revista Científica Pensamiento y Gestión*, (40), 184–202. <https://doi.org/10.14482/pege.40.8810>
9. Dietrich, H. (2004). La importancia del respeto en la educación. *Educación y Educadores.*, 007(7), 221–228. Retrieved from <http://www.redalyc.org/pdf/834/83400715.pdf%0Ahttp://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2041180>
10. Equipo, T. E. N., María, R., & Solorio, J. (2012). Trabajo en equipo, 1–39.
11. Espitia, L. C. (2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones, 16(28), 7–32.
12. Estella, C., & Jimenes, B. (2008). CARACTERIZACIÓN DEL CLIMA

ORGANIZACIONAL ENTRE DOCENTES Y PERSONAL DE SERVICIOS
 GENERALES DEL COLEGIO SAN JOSÉ DE CALASANZ (Suba Rincón).

13. Gonzalez Nuñez, A. L., & Parera Monfort, I. (2005). Clima organizacional: Resultados del diagnóstico en una empresa. *Revista Transporte, Desarrollo y Medio Ambiente*, 25(1), 42–44.
14. Hernández Juárez, J. L., & Morales Morales, J. R. (2016). Diagnóstico del Clima Organizacional en una Pequeña Empresa Ubicada en la Ciudad de Culiacán , Sinaloa (Diagnostics of the Organizational Climate of a Small Company Located in the City of Culiacan , Sinaloa). *Daena: International Journal of Good Conscience*, 11(2), 28–41. Retrieved from [http://www.spentamexico.org/v11-n2/A2.11\(2\)28-41.pdf](http://www.spentamexico.org/v11-n2/A2.11(2)28-41.pdf)
15. I, Y. P., Ii, R. M. C., Laboratorio, E., Sueros, F. De, Pesant, A., Habana, L., ... Introducción, I. (2011). Artículo original Y PRODUCTOS HEMODERIVADOS / DIAGNOSTIC STUDY OF ORGANIZATIONAL ENVIRONMENT IN THE, XXXII(1), 76–85.
16. Jimenez Bonilla, D. M., & Jimenez Bonilla, E. (2018). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo / Working environment and its impact on worker satisfaction of a mass consumer products company. *Ciencia Unemi*, 9(18), 26. <https://doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol9iss18.2016pp26-34p>
17. Juliao E., D., D., Sánchez B., C., C., & Martinez D., D, D. (2014). Diferencias del clima laboral entre empleados contratados por outsourcing y empleados directos: evidencia empírica de la zona norte de Colombia. *Universidad & Empresa*, 16(26), 277–295. <https://doi.org/10.12804/rev.univ.empresa.26.2014.11>

18. Martínez Serrato, M. C. (2011). ESTRATEGIAS PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA GRUPO LATINO DE PUBLICIDAD COLOMBIA LTDA, 1–47.
19. Méndez, C. E. (2005). Clima Organizacional en Empresas Colombianas 1980-2004. *Universidad y Empresa, Bogotá (Colombia)*, 4(9), 100–121.
20. Picón Duarte, A. M. (2008). Estudio De Climma Organizacional En La Empresa Colombiana De Extrusión Extrucol S.a, 110.
21. Quiñonez-Tapia, F., Pérez-Avalos, Y., Campos-Sánchez, R., & Cuellar-Hernández, H. (2015). Clima Organizacional en una Institución de Educación Superior Mexicana. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 5(3), 11–17. Retrieved from www.encuestafacil.com
22. Ramos Moreno, D. C. (2012). El Clima Organizacional, Definición, Teoría, Dimensiones y Modelos de Abordaje., 1–50.
23. Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. / *Revista Educación En Valores. Universidad de Carabobo. Enero-Junio, 1, 25*. Retrieved from <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>
24. Sánchez Berríos, J. E. Y. (2016). El concepto de reconocimiento en Charles Taylor, 1–200.
25. Solarte Garcia, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Universidad Del Valle*, 42, 54 y 55. Retrieved from core.ac.uk/download/pdf/11862093
26. Sotelo Asef, J. G., & Figueroa González, E. G. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel

- medio superior / The organizational climate and its correlation with the quality of service in a higher education institution. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 8(15), 582. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.312>
27. Ucrós Brito, M., & Gamboa Cáceres, T. (2009). Clima organizacional: Discusión de diferentes enfoques teóricos. *Visión Gerencial*, 9(1), 179–190.
28. Valentina, D., & Garcia, S. (2013). *Fundamentos de la comunicacion*. *Choice Reviews Online* (Vol. 44). <https://doi.org/10.5860/choice.44-0742>
29. Van Toornburg Jennifer, U. A. J. (2017). Diagnóstico de comunicación y clima organizacional de la empresa IMPADOC S . A Jennifer van Toornburg Álvaro José Ulloa Director de trabajo de grado Hanna Rodríguez Pontificia Universidad Javeriana de Cali Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales Carre, 1–107.
30. Vega, D., Arévalo, A., Sandoval, J., Aguilar Bustamante, M. C., & Giraldo, J. (2015). Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia (1994-2005). *Diversitas*, 2(2), 329. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2006.0002.12>
31. Venutolo, D. E. M. (2009). Estudio de clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: el transporte vertical en la ciudad autonoma de Buenos Aires (Argentina). *Tesis*, 237. Retrieved from <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/6561/tesisUPV3161.pdf>
32. Villamil Castellanos Cesar Alejandro, C. J. (2005). ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN CUATRO EMPRESAS HORTICOLAS DE LA SABANA OCCIDENTE. *Известия Высших Учебных Заведений. Радиофизика*, 48(9), 1–16.

33. Zenteno-Hidalgo, Á. C., & Durán Silva, C. A. (2016). Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral: Análisis de un caso. *Revista Innovar Journal Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 26(59), 119–136.
<https://doi.org/10.15446/innovar.v26n59.54367>

34. Ospina Rave, B. E. (2003). La escala de Likert en la valoración de los conocimientos y las actitudes de los profesionales de enfermería en el cuidado de la salud. *Redalyc*, 29.