

MEDICION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA EL PLAN DE
INTERVENCION DE LA INSTITUCION EDUCATIVA ITA DE GUADALAJARA DE
BUGA VALLE EN EL AÑO 2017-2018

ANGIE MARCELA LUNA HERNANDEZ



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS-UNIMINUTO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES

PROGRAMA ACADÉMICO PSICOLOGIA

GUADALAJARA DE BUGA

2018

MEDICION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA EL PLAN DE
INTERVENCION DE LA INSTITUCION EDUCATIVA ITA DE GUADALAJARA DE
BUGA VALLE EN EL AÑO 2017-2018

ANGIE MARCELA LUNA HERNANDEZ

Trabajo de Grado para optar Título de:
Psicóloga

Director de Trabajo

LUIS FERNANDO HERRERA ROJAS

Psicólogo especialista en psicología jurídica y ciencias forenses Candidato
abogado



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS-UNIMINUTO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES

PROGRAMA ACADÉMICO PSICOLOGIA

GUADALAJARA DE BUGA

2018

Tabla de Contenido

0. INTRODUCCIÓN	12
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1 Descripción del problema	13
1.2 Delimitación del problema	14
1.3 Formulación de la pregunta de investigación	14
2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	15
2.1 OBJETIVO GENERAL	15
2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	15
3. JUSTIFICACIÓN	16
4. MARCO DE RERENCIA	17
4.1 Estado del Arte o Antecedentes	17
4.2 Marco teórico	18
4.3 Marco Conceptual	22
4.3.1 Clima Organizacional	22
4.3.2 institución educativa	23
4.3.3 Trabajo en equipo y conceptos relacionados.	24
4.3.4 liderazgo	25
5. DISEÑO METODOLOGICO	26
5.1 Tipo de Investigación y método	26
5.2 Población	26
5.3 Muestra	26
5.4 Recolección de Datos	27
5.5 hipótesis general	27
5.6 Hipótesis específicas	27
5.7 Procedimiento y materiales	27
5.8 VARIABLES	28
5.8.1 variable independiente	28
5.8.2 variable dependiente	28
5.9 Instrumentos de Análisis	28

5.10 Fuentes de Información.....	28
6. EVALUACIÓN DEL CLIMA LABORAL DE LA INSTITUCIÓN ITA	29
6.1 Componentes de ambiente laboral-sobre grupos de trabajo.....	29
7. PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA DEL PLAN DE ACCIÓN Y CRONOGRAMA... 48	
7.1 Identificación actividades desarrolladas al plan de acción.....	50
7.2 Actividades desarrolladas.....	50
7.2.1 Resultado sobre trabajo en equipo.....	50
7.2.2 Resultado sobre liderazgo	51
7.2.3 Resultado sobre componente emocional	51
7.3.1 Discusión General sobre resultado de las actividades.....	52
8. PARALELO COMPARATIVO DEL CLIMA LABORAL	53
9. DISCUSIONES.....	54
10. CONCLUSIONES	56
11 RECOMENDACIONES.....	58
BIBLIOGRAFIA.....	59
ANEXOS.....	62

Listado de Tablas

Tabla 1 Precisión sobre trabajar en grupo	30
Tabla 2 Trabajo en equipo.....	30
Tabla 3 Señalamiento entre compañeros de trabajo.....	31
Tabla 4 resolución de situaciones grupales.....	32
Tabla 5 Observancia en la productividad	33
Tabla 6 Aceptación de las personas en los grupos de trabajo	34
Tabla 7 Integraciones grupales	36
Tabla 8 Comunicación en grupos de trabajo.....	36
Tabla 9 Efectividad en los grupos de trabajo	37
Tabla 10 aceptación de opiniones entre compañeros	38
Tabla 11 concordancia con la labor.....	38
Tabla 12 Sentirse orgulloso por el trabajo	39
Tabla 13 cargas laborales	40
Tabla 14 Interrupción de las labores eficiencia.....	40
Tabla 15 Reconocimiento de logros	41
Tabla 16 Innovación	42
Tabla 17 sentirse escuchados.....	42
Tabla 18 sentirse respetado por el jefe.....	43
Tabla 19 Entrenamiento en el cargo	44
Tabla 20 Comunicación institucional	44
Tabla 21 Reconocimiento por el trabajo	45
Tabla 22 Resumen diagnostico.....	46
Tabla 23 Puntos Críticos	47
Tabla 24 Plan de acción.....	49
Tabla 25 resultado encuesta trabajo en equipo	50
Tabla 26 falso o verdadero trabajo en equipo	50
Tabla 27 Resultado sobre liderazgo	51
Tabla 28 Falso o verdadero Liderazgo.....	51
Tabla 29 Resultado sobre emocional	51
Tabla 30 Falso o verdadero emocional	52
Tabla 31 Paralelo comparativo.....	53

Listado de Gráficos

Grafico 1 Precisión sobre trabajar en grupo	30
Grafico 2 Trabajo en equipo.....	31
Grafico 3 Señalamiento entre compañeros de trabajo.....	32
Grafico 4 Resolución de situaciones grupales.....	33
Grafico 5 Observancia en la productividad	34
Grafico 6 Aceptación de las personas en los grupos de trabajo	35
Grafico 7 Integraciones grupales	36
Grafico 8 Comunicación en grupos de trabajo.....	37
Grafico 9 Efectividad en los grupos de trabajo	37
Grafico 10 aceptación de opiniones entre compañeros	38
Grafico 11 concordancia con la labor.....	39
Grafico 12 sentirse orgulloso por el trabajo	39
Grafico 13 cargas laborales	40
Grafico 14 Interrupción de las labores eficiencia.....	41
Grafico 15 Reconocimiento de logro.....	41
Grafico 16 Innovación	42
Grafico 17 sentirse escuchados.....	43
Grafico 18 sentirse respetado por el jefe.....	43
Grafico 19 Entrenamiento en el cargo	44
Grafico 20 Comunicación institucional	45
Grafico 21 Reconocimiento por el trabajo	45

Listado de ilustraciones

Ilustración 1 Actividades Vasitos.....	73
Ilustración 2 Actividades Grupales.....	73
Ilustración 3 Trabajo en equipo y emociones	74
Ilustración 4 Inflar bombas	74
Ilustración 5 Liderazgo y trabajo en equipo.....	75
Ilustración 6 Socialización antes durante y después.....	75
Ilustración 7 Emociones, liderazgo, trabajo en equipo.....	Error! Bookmark not defined.

DEDICATORIA

A DIOS

Por haberme permitido llegar lejos, y darme salud, paciencia y sabiduría para cumplir cada una de mis metas.

MI HIJO

Mi principal motivación, y entrega para salir adelante y cumplir cada una de mis metas.

A MIS PADRES

Por apoyarme en cada uno de mis logros, por confiarme siempre en mí, y por darle color a mi vida.

MI FAMILIA

Por creer en mí y estar y cada uno de mis logros.

A MIS PROFESORES

Por su eterna dedicación, por los conocimientos, y la lucha constante.

AGRADECIMIENTOS

En estas líneas escribo, mis más profundos agradecimientos, a todos los que me ayudaron a la realización de este trabajo principalmente al Dr. Luis Fernando herrera rojas, director de esta investigación, por la dedicación, conocimiento y sobre todo por la motivación y supervisión constante.

A todos aquellos. Profesores, compañeros, familiares que hicieron posible llegar a este punto de mi carrera, mis más profundos agradecimientos.

A todos ellos muchas gracias.

RESUMEN

El clima organizacional ocupa un lugar importante en la gestión de las personas y en los últimos años ha tomado un rol protagónico como objeto de estudio en organizaciones de diferentes sectores y tamaños que buscan identificarlo y utilizan para su medición las técnicas, el análisis y la interpretación de métodos particulares.

De acuerdo con lo anterior, se evidencia en el presente proyecto 3 momentos: el primero de ellos, se realizó una encuesta donde arrojó resultados importantes, entre los cuales son factores de liderazgo, trabajo en equipo y situaciones emocionales por cada individuo.

Como segunda instancia, se haya la evaluación de un plan de acción a seguir, y se diseñó los tipos de actividades que si iban abordar durante la intervención de la evaluación del clima organizacional. Se deja un registro fotográfico de cada una de las actividades abordadas.

Por último, se presentó un paralelo de cómo era la situación del clima antes y después, encontrándose factores positivos y negativos.

Los anteriores elementos dejan como resultado la aplicación teórica y conceptual, fortaleciendo el componente del ser en la institución educativa ITA para el área administrativa, este trabajo se realizó en el año 2017-2018

PALABRAS CLAVES

Clima organizacional, trabajo en equipo, comportamiento, liderazgo, relaciones interpersonales.

ABSTRAC

The organizational climate occupies an important place in the management of people and in recent years has taken a leading role as an object of study in organizations of different sectors and sizes that seek to identify it and use for its measurement techniques, analysis and interpretation of particular methods.

According to the above, three moments are evident in the present project: the first one, a survey was conducted where it yielded important results, among which are factors of leadership, team work and emotional situations for each individual.

As a second instance, there was the evaluation of an action plan to be followed, and the types of activities that were to be addressed during the intervention of the organizational climate assessment were designed. A photographic record of each of the activities addressed is left.

Finally, a parallel was presented of what the climate situation was like before and after, finding positive and negative factors.

The above elements leave as a result the theoretical and conceptual application, strengthening the component of being in the ITA educational institution for the administrative area, this work was carried out in the year 2017-2018

KEYWORDS

Organizational climate, teamwork, behavior, leadership, interpersonal relationships.

0. INTRODUCCIÓN

El clima en las organizaciones comprende las relaciones interpersonales que se llevan a cabo entre los empleados de la empresa, creando el ambiente en donde los empleados desarrollan todas las actividades laborales. El clima organizacional puede ser un vínculo positivo dentro de la organización o al contrario uno negativo para su desempeño.

Es importante resaltar que para lograr convertirse en una organización inteligente no importa si es pública o privada, el trabajo de las relaciones humanas y organizaciones debe ser constante. De allí se parte el éxito empresarial.

De acuerdo con lo anterior, el presente trabajo realizado en la institución educativa ITA en el área administrativa, demuestra cómo es importante para los individuos que se realicen este tipo de evaluaciones y diagnósticos. Para fundamentar lo anterior, el trabajo cuenta con el diseño del problema específico que debate en la ausencia de la evaluación de un clima organizacional, se presenta un esquema de objetivos, así como un marco referencia que induce a definir el método de trabajo abordado; por ultimo las conclusiones del mismo deja como evidencia el alcance de cada uno de los objetivos propuestos conforme al plan de acción del clima organizacional dejando unos esquemas de estudio y análisis a través de instrumentos de evaluación.

El tipo de investigación realizado fue descriptivo con enfoque del método inductivo mixto cualitativo- Cuantitativo

Esta información metodológica alcanzó a abordar la problemática sobre patrones de comportamiento, sustentadas en la aplicación teórica, como lo establece (Hernández, 2010) es decir con un alcance exploratoria – Descriptiva ya que el objetivo es estudiado un problema pudiera dar cuenta si con la aplicación de la evaluación del clima organizacional en el ITA al personal administrativo había falencias que logran dejar un plan de acción a corto o mediano plazo.

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

De acuerdo con Solarte (2009) “El concepto de Clima Organizacional se ha desarrollado recientemente, pues fue introducido por primera vez en psicología industrial/organizacional por Gellerman en 1960. Y es tal vez por esa juventud que de su estudio no existe una unificación de definiciones y metodologías que permitan elaborar una clara definición y distinción. Las descripciones varían desde factores organizacionales puramente objetivos, como estructura, políticas y reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo, esto ha llevado a que los investigadores se hayan circunscrito más al aspecto metodológico que a la búsqueda de consenso en su definición” (p, 45),

El clima organizacional se entiende como la percepción y apreciación de los empleados con relación a los aspectos estructurales (proceso y procedimientos), las relaciones entre las personas y el ambiente físico (infraestructura y elementos de trabajo), que afectan las relaciones e inciden en las reacciones del comportamiento de los empleados, tanto positiva como negativamente y, por tanto, modifican el desarrollo productivo de su trabajo y de la organización. (p, 48)

1.1 Descripción del problema.

Los factores tanto internos como externos de una organización afectan el desempeño de los integrantes de la empresa. Ya que los trabajadores perciben el ambiente laboral que los rodea causando un bajo rendimiento en la organización.

el clima laboral no solo afecta el rendimiento si no la motivación del empleado, disminuyendo su desempeño laboral, relaciones laborales, la comunicación, la falta de liderazgo y no adecuada organización, hace que el empleado no rinda de una manera satisfactoria y esto afecta tanto al trabajador como la empresa.

1.2 Delimitación del problema.

Actualmente hay una entidad del sector privado la cual no ha realizado ningún tipo de medición sobre el clima organizacional en la ciudad de Guadalajara de Buga (Valle) perteneciente al sector público actualmente se encuentra ubicada la institución educativa agrícola sede ITA, la cual cuenta con 42 empleados incluyendo administrativos, servicios generales y docentes los cuales presentan algunas patologías, por un inadecuado clima organizacional, lo cual está afectando el rendimiento de los trabajadores y la empresa.

En este orden de ideas el presente trabajo busca realizar una intervención en la Institución educativa ITA, buscando especialmente que, con la evaluación del clima organizacional, el resultado permita como valor agregado instaurar una posible mejora continua con la puesta en marcha al proyecto de un plan de acción.

1.3 Formulación de la pregunta de investigación

¿Cómo diseñar un plan de intervención a partir de la evaluación del clima organizacional de la institución educativa ITA de Guadalajara de Buga Valle?

2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 OBJETIVO GENERAL

Medición del clima organizacional para la intervención de la institución educativa ITA de Guadalajara de Buga Valle.

2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Evaluar el clima laboral de la institución agrícola ITA a partir de la aplicación de la (encuesta estructurada sobre el clima laboral).
- Estructurar un plan de acción sobre la estrategia de intervención con actividades que permita mejorar el clima laboral.
- Hacer un paralelo entre el clima laboral inicial de la institución agrícola ITA y el clima laboral después de aplicada la propuesta de intervención.

3. JUSTIFICACIÓN

La necesidad del estudio de esta investigación se realiza a través del bienestar físico, psicológico y material de los trabajadores, hacer esta clase de investigaciones proporciona retroalimentación en el comportamiento organizacional, dando paso a buscar soluciones y alternativas adecuadas para la solución de dicho problema.

Otra de las razones por la cual se propuso la realización de esta investigación, es porque trae beneficios directos, como lo es el mejoramiento del clima laboral, que a su vez implica la mejora de varias áreas o aspectos de la empresa, como son la motivación, comunicación interna, el trabajo en equipo, la mejora en el desempeño laboral.

Por la principal razón, es dar solución a los problemas previamente encontrados en la empresa en cuanto al clima organizacional. De la institución educativa ITA de la ciudad de Guadalajara de Buga, como plan de acción para mejorar las relaciones “mejorar la calidad de las relaciones interpersonales en la organización, con el fin de crear cambios en la actitud frente al desempeño laboral evidenciado en mayor productividad, comunicación, confianza, sentido de pertenencia, trabajo en equipo y nivel de satisfacción”. (Cárdenas & Villamizar, 2008, p. 122)

Es importante este estudio porque se puede aplicar las teorías estudiadas en la formación de psicología a un contexto verdadero, permitiendo dejar unas conclusiones de tipo cualitativo y de información descriptiva, estas conclusiones se tomarán conforme al resultado de la aplicación metodológica e instrumentos de evaluación como la encuesta, Toro (2000), afirma que esta “técnica tipo encuesta, constituye uno de los 10 métodos más rigurosos y más controlados de naturaleza cuantitativa que existe, ya que facilita la realización de análisis estadísticos y comparaciones entre grupos, áreas de trabajo, niveles jerárquicos y toda contrastación que se desee”(p,69)

4. MARCO DE REFERENCIA

4.1 Estado del Arte o Antecedentes

Un trabajo desarrollado por Nelsy Marien Cortés Jiménez sobre el Hospital “Dr Luis F. Nachón el cual tiene como nombre Diagnóstico del clima organizacional.

objetivo de dicha investigación fue, diagnosticar las dimensiones del clima organizacional en el Hospital “Dr. Luis F. Nachón”. Además de 6 objetivos específicos que se inclinan a determinar el nivel de motivación, participación, liderazgo y reciprocidad que prevalece en el hospital, así como proponer alternativas de solución que mejoren el clima organizacional.

El tipo de investigación que se utilizó fue descriptivo, transversal y observacional, con lo cual conto con 880 trabajadores al momento de copilar la información.

Por otra parte, se cuenta con trabajo sobre un diagnóstico del clima organizacional en el área administrativa de la universidad tecnológica del choco (Diego Luis Córdoba) de la autora Agnolys Tapias Cuadrado. Para la realización de la investigación se diseñó un cuestionario que contempla las dimensiones del clima organizacional propuestas por el autor Chang et al (2008): autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación.

Realizó un estudio analítico descriptivo, tal como lo define (Namakforoosh, 2000), “es una forma de estudio para saber quién, dónde, cuándo, cómo y por qué, del sujeto de estudio.

Diego Fernando Cardona de la Universidad Autónoma de occidente realizó un diseño de un plan de mejoramiento para fortalecer el clima organizacional en la empresa construcción gerencia y proyectos especializados S.A.S. El objetivo principal de la investigación fue realizar un diagnóstico detallado a través de una encuesta sobre el manejo del clima organizacional de. La empresa arrojó ciertos

factores que afectaban a los empleados. Por medio de la encuesta se diseñaron herramientas significativas para el mejoramiento del clima laboral de los empleados.

El tipo de investigación utilizada en dicho proyecto fue descriptivo, porque permite conocer cada una de las variables utilizadas para el mejoramiento de dicha empresa.

4.2 Marco teórico

Chiavenato (1992) El propósito fundamental de las empresas, es la supervivencia y el mantenimiento de la estabilidad interna. El hombre inventó las organizaciones. Para adaptarse a las circunstancias ambientales y poder alcanzar objetivos. Las organizaciones. Obtienen del ambiente los recursos y la información necesarios para subsistir y funcionar, y en él colocan los resultados de las operaciones realizadas. Los cambios en el ambiente influyen significativamente en lo que sucede dentro de las organizaciones.

Méndez (2006) el clima organizacional ocupa un lugar destacado en la gestión de personas y señala que este concepto ha tomado un rol protagónico como objeto de estudio en distintos tipos de organizaciones las cuales se encuentran en la permanente búsqueda de técnicas para su medición. Afirma que existen algunas investigaciones que, para obtener un alto desempeño laboral, compromiso, cuando las personas se sientan parte de un grupo de trabajo y un clima organizacional satisfactorio.

Para Elton mayo padre percusor de la teoría de las relaciones humanas (1880-1949) Su objetivo principal fue modificar el modelo mecánico organizacional por otro que tuviera en cuenta más los sentimientos, actitudes, motivaciones y otros aspectos que se enfocaran más en el sujeto humano.

Ninguna organización puede ser entendida como tal cuando no existen objetivos claros y definidos, unos de los aspectos que relacionan una buena integridad consiste en el control de resultados, definición de actividades entre otros,

lo que conlleva a que se desarrollen equipos de trabajo, Según Chester Barnard (1971) las personas no actúan aisladamente, sino a través de interacciones con otras, para poder alcanzar sus objetivos con mayor facilidad y a través de su teoría de la cooperación ratifica que ésta es el elemento esencial de la organización y su grado varía de una persona a otra. En las interacciones humanas, las personas ejercen mutua influencia, originándose así las relaciones sociales.

Para Brunet (1987) la investigación del clima organizacional a través de cuestionarios como instrumento de medida, se desarrolla generalmente alrededor de dos grandes temas: Una evaluación del clima organizacional existente en las diferentes organizaciones (estudios comparativos). Un análisis de los efectos del clima organizacional en una empresa en particular (estudios longitudinales).

La teoría de Carlos Eduardo Méndez (2006) en el empeño de buscar una más clara comprensión de un fenómeno tan complejo como es la cultura. “la conciencia colectiva que se expresa en el sistema de significados compartidos por los miembros de la organización que los identifica y diferencia de otros institucionalizando y estandarizando sus conductas sociales. Tales significados y comportamientos son determinados por el concepto que el líder de la organización tiene sobre el hombre, la estructura, el sistema cultural y el clima de la organización, así como por la interrelación y mutua influencia que exista entre estos”.

Las dimensiones del clima organizacional, acorde a Rodríguez, Retamal, Lizana y Cornejo (2008), se reconocen como un conjunto de características que se pueden medir en una organización, y que influyen en el comportamiento y en los procesos de comunicación de los individuos. Para poder diagnosticar las cualidades del clima organizacional en cualquier tipo de organización o de entidad, diseñando a partir de ello una propuesta de mejora, es importante conocer las diversas dimensiones que han sido investigadas por autores que se han interesado en definir los elementos y las variables que afectan el ambiente en las organizaciones.

En el portal tiempos modernos (2010) se hace una aproximación de la importancia del ser en las organizaciones y de las características esenciales en la

cultura organizacional, en lo que se considera que el liderazgo es fundamental, por lo que se hace alusión las teorías del liderazgo como función del clima organizacional y menciona “**teorías de los rasgos**, consideran que el líder nace con unos rasgos, características o cualidades innatas, referencia las teorías “X” y “Y” o del comportamiento, para citar a *Douglas McGregor* el cual afirma que existen dos modelos radicalmente de personas en relación a su actitud frente al trabajo, lo que llevará a dos visiones diferentes en la dirección de personas. Por un lado, están las personas a las que no les gusta el trabajo, no quieren asumir responsabilidades, prefieren que les manden, trabajan sólo para ganar dinero (**Teoría X**). Por otro lado, están los que aman el trabajo, son activos, les gusta asumir responsabilidades, son creativos, independientes, etc. (**Teoría Y**).

A su vez considera la teoría de Malla Gerencial establecida por *Robert Blake* y *Jane Mouton*, partiendo de estudios anteriores, elaboraron una rejilla o malla gerencial en la que se pueden identificar hasta 81 estilos de liderazgo diferentes dependiendo de la conducta del líder. **Teoría del Liderazgo Situacional:** Según esta teoría no existe un estilo de liderazgo mejor que otro. Lo relevante son las características específicas de cada situación laboral (empleados, actividad, lugar, etc.) para adaptarse a ella.

Paul Hersey y *Ken Blanchard* son los creadores de este modelo de liderazgo situacional. Según ellos el estilo de liderazgo debe elegirse en función de la interacción entre: La conducta directiva de tarea: Alta o Baja (órdenes sobre cómo, donde y cuando hacer el trabajo). La conducta de relación o apoyo emocional que ofrece el líder a los empleados: Alta o Baja. La madurez de los empleados y su nivel de preparación.”

Para *Maison* (2013) en la medida en que la empresa genere un mejor clima de trabajo distendido, donde cada integrante del grupo funcione como una pieza del engranaje con una tarea asignada y una meta a cumplir, se logrará una ventaja competitiva en el mercado. El gran poder de las compañías es generar esa capacidad colectiva a través de la búsqueda de la milla extra de todos.

El clima organizacional debe comprender una serie de factores importantes para el crecimiento de las empresas, pues de ello puede comprenderse la salud de los trabajadores desde un esquema del rendimiento de la organización, para el Phd, Uribe Prado (2014) “el clima organizacional y el ambiente son determinados por su contexto económico y social; a su vez, aquél, de manera invariable influye en la productividad, la percepción y la salud de los trabajadores a pesar de los atributos personales y psicológicos” (p, 18)

Para que el clima organizacional funcione también debe depender de la calidad y el trabajo de los líderes en las empresas, hace que los grupos rindan, para Colom & Florensa (2013) la influencia de las características del líder y estilos de liderazgo sobre el clima laboral y el rendimiento de los grupos hace que sus subordinados se sientan influenciados.

López Martínez (2013) “El líder, como responsable que tiene la capacidad de coordinar, organizar y sobretodo, motivar un equipo de gente para que sigan su visión y consigan sus objetivos y metas, ha de reunir tres capacidades para poder crear, consolidar e incrementar su posición. Estas tres capacidades son: Una capacidad técnica: que supone un conocimiento alto del trabajo, con o sin especialización, y que se manifiesta por una capacidad analítica, una facilidad de manejo de instrumentos y técnicas.

Una capacidad humana, que hace referencia básicamente al trabajo con personas, y que le permite manejarse con desenvoltura antes las actitudes, opiniones y suposiciones de otras personas o grupos, así como intuir y mostrar sensibilidad hacia sus sentimientos, lo cual le permite influir en su conducta.

una capacidad intelectual, en el sentido de saber contemplar la empresa como un todo y en la captación de todos los elementos relevantes que pueden influir en ella. La capacidad intelectual se convierte en la corona que hace 5 que las personas que desarrollen ampliamente las capacidades anteriores tengan más ventajas para alcanzar los puestos de liderazgo más elevados de la jerarquía”. (p, 4)

Forero (2013) “El liderazgo es un acto creativo. No hay liderazgo sin innovación, pues es imposible liderar la rutina. Y no hay innovación sin liderazgo, pues la conducta humana suele ser reactiva al cambio y debe ser estimulada para avanzar hacia nuevos escenarios. Liderazgo e innovación son dos caras de la misma moneda”

Para la Phd y licenciada en Psicología Borda M, (2016) los modelos basados en las conductas del líder y en los estilos de dirección como patrón relativamente estable de comportamiento abre numerosas posibilidades, de modo que, una vez identificado un estilo de liderazgo apropiado, se puede formar al personal directivo o entrenar personas para alcanzar la mejora continua.

Según Goncalves (2009), ayuda a que las relaciones interpersonales que se generan entre los integrantes se desarrollen en medio de ambientes armoniosos; genera una mayor motivación entre los empleados para que desempeñen sus labores con mayor empeño, establece alternativas de solución ante los conflictos que se puedan llegar a presentar, y garantiza la participación efectiva de cada uno de los trabajadores.

4.3 Marco Conceptual

4.3.1 Clima Organizacional

Chiavenato (2000) arguye que el clima organizacional puede ser definido como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados.

Según Sudarsky (1977) el clima organizacional es un concepto integrado que permite determinar la manera como las políticas y prácticas administrativas, la tecnología, los procesos de toma de decisiones, etc., se traducen a través del clima y las motivaciones en el comportamiento de los equipos de trabajo y las personas que son influenciadas por ellas.

El clima organizacional para García (2003) representa las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja y la opinión que se ha formado de ella en términos de variables o factores como autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo, apertura, entre otras.

Schein (1988) cultura organizacional “se refiere al conjunto de valores, necesidades expectativas, creencias, políticas y normas aceptadas y practicadas por ellas. Distingue varios niveles de cultura, a) supuestos básicos; b) valores o ideologías; c) artefactos (jergas, historias, rituales y decoración); prácticas. Los artefactos y las prácticas expresan los valores e ideologías gerenciales”.

Delgado (1990) sostiene que la "Cultura es como la configuración de una conducta aprendida, cuyos elementos son compartidos y transmitidos por los miembros de una comunidad".

Rodriguez & Bonilla (2011) “Existe una relación entre la productividad- rendimiento del trabajador y el clima laboral. Parece estar claro que la motivación precisa que la persona tenga una disposición interna a querer o desear hacer algo. Las empresas deben buscar de qué manera se puede lograr que sus empleados deseen trabajar más y mejor” (p´, 4)

4.3.2 institución educativa

De acuerdo con el ministerio de Educación Nacional se entiende por institución educativa al conjunto de personas y bienes promovida por las autoridades, cuya finalidad será prestar un año de educación preescolar y nueve grados de educación básica como mínimo y la media.

El clima organizacional en las instituciones educativas, para Likert (1967) los esfuerzos por describir el clima organizacional de instituciones educativas son útiles para puntualizar las características del sistema de interacción-influencia existente en cada una de ellas. Para este autor, el proceso de interacción-influencia incluye los procesos de comunicación, motivación, liderazgo, establecimiento de metas, toma de decisiones, coordinación, control y evaluación.

4.3.3 Trabajo en equipo y conceptos relacionados.

Blanchard (1986), consideran que el trabajo en equipo se puede comprender tomando en consideración la fase de evolución en la que se encuentran los equipos de trabajo dentro de la organización empresarial. Para ello, hace aclaración acerca de:

1. Iniciación. En ella la madurez profesional es baja y los miembros del equipo no suelen tener claros los objetivos de este, y cuál va a ser su contribución a los equipos. La madurez grupal también suele ser baja, debido a que, aunque los integrantes de los equipos muestren interés, ilusión y expectativas positivas con respecto al futuro del equipo, no han desarrollado sistemas de interacción efectivos y no existen sentimientos de pertenencia. Se muestra una alta dependencia del líder y se percibe ansiedad por parte de los miembros, debido a que no existe claridad en sus funciones, roles y futuras relaciones interpersonales.

2. Orientación. La madurez profesional del equipo va aumentando lentamente a medida que se van desarrollando sus competencias. La madurez grupal continúa siendo baja, en parte debido a que todavía no se han definido y puesto en práctica las normas que regulan las interacciones, ni existe un verdadero sentimiento de pertenencia al equipo. Durante esta fase pueden surgir conflictos debidos a los sentimientos de frustración y confusión con respecto a los objetivos y funciones del equipo. También pueden aparecer sentimientos de incompetencia en aquellos miembros que consideran que no poseen las habilidades y conocimientos necesarios para acometer las funciones encomendadas.

3. Clarificación. Durante esta fase comienza el desarrollo de sentimientos de confianza y respeto hacia los demás integrantes del equipo y sus aportaciones por lo que aumenta el grado de cohesión del equipo y el sentido de pertenencia al mismo, haciéndose la comunicación más directa y fluida. Aumenta tanto la madurez profesional como grupal del equipo, debido, en parte, a la clarificación de objetivos

y funciones y al desarrollo de normas y procedimientos que faciliten a los integrantes del equipo trabajar juntos.

4. Integración. Los integrantes del equipo poseen las competencias necesarias para poder trabajar eficazmente y de forma autónoma, tienen claros los objetivos y cómo conseguirlos. La distribución y redistribución de las funciones y roles se realiza en función del conocimiento y de las necesidades de los integrantes y de los requisitos de la situación. El liderazgo del equipo se comparte según las necesidades de la tarea o de interacción.

4.3.4 liderazgo

El término liderazgo se asocia habitualmente a individuos dinámicos y enérgicos que lideran magnos grupos de personal (Kaufmann, 1997).

Deepak Chopra, (2005) afirma: Se aprende a ser un líder siendo catalizador del cambio y la transformación. Los grandes líderes responden con creatividad, visión y sentido de la unidad, sin importar la magnitud del problema.

Pons, F. & López, R. (2013), expresan que, para influir positivamente en las actitudes de sus miembros, las compañías cuentan con diversas maneras para acrecentar el sentido de pertenencia, una de ellas y la más importante es la forma de desarrollar el liderazgo.

Louffat, E. (2012), liderazgo se define como la capacidad de influir sobre otros, pero es posible identificar grandes diferencias en la manera en que se ejerce el liderazgo, pues de acuerdo con sus características y actitudes, se puede generar identificación o desagrado para los colaboradores.

5. DISEÑO METODOLOGICO

5.1 Tipo de Investigación y método.

El tipo de investigación realizado fue descriptivo con enfoque del método inductivo mixto cualitativo- Cuantitativo

La investigación de tipo cuantitativa: usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías". (Hernández, 2010) con un alcance exploratoria – Descriptiva ya que el objetivo es estudiar un problema del cual se ha realizado poco estudio, buscando una serie de características y rasgos importantes de dicha población para ser analizados.

Los autores Blasco y Pérez (2007:25), señalan que la investigación cualitativa estudia la realidad en su contexto natural y cómo sucede, sacando e interpretando fenómenos de acuerdo con las personas implicadas.

5.2 Población

La población de la institución educativa del personal administrativo son 42 personas.

5.3 Muestra

Para llevar a cabo el proyecto se realizó con el 100% de la población es decir a las 42 personas.

5.4 Recolección de Datos

Se realizó una encuesta estructurada sobre el clima organizacional con el fin de identificar, inconformidades que se presentan en la parte del clima organizacional, la encuesta se realizó a todos los administrativos de dicha institución.

5.5 hipótesis general

Al realizar un plan de mejora del clima organizacional; más aún, de una institución educativa, este se verá reflejado en el rendimiento laboral.

5.6 Hipótesis específicas

- Si se inicia un plan de mejora del clima organizacional, Entonces el manual de funciones se transformará, procurando un mayor rendimiento laboral.
- Si se inicia un plan de mejora del clima organizacional, entonces el trabajo en equipo se transformará, procurando un mayor rendimiento organizacional.
- Si se inicia un plan de mejora del clima organizacional, entonces la comunicación asertiva se transformará, procurando un mayor rendimiento organizacional.
- Si se inicia un plan de mejora del clima organizacional, entonces el liderazgo se transformará, procurando un mayor rendimiento organizacional.

5.7 Procedimiento y materiales

Cada actividad realizada, fue de acuerdo a las necesidades obtenidas por la encuesta, en lo cual se utilizó: impresiones, lapiceros, bombas, vasos, refrigerio, carteleras, video beam y juegos de mesa.

5.8 VARIABLES

5.8.1 variable independiente

Estrategias del clima organizacional, con el diagnóstico se identificarán las fortalezas y debilidades. Con el plan de acción se espera productos esperados y criterios de evaluación para desarrollarlo en el tiempo de intervención.

5.8.2 variable dependiente

El diseño de un plan de intervención para la evaluación del clima organizacional de la institución educativa ITA de Guadalajara de Buga Valle, permitirá a la organización poner en marcha acciones a corto y mediano plazo con el fin de que los trabajadores se sientan satisfechos y la organización sea productiva.

5.9 Instrumentos de Análisis.

- Encuesta estructurada (3 componentes: Componentes de ambiente laboral y grupos de trabajo, el segundo componente se realizó evaluación frente a las condiciones de trabajo y, por último, sobre aspectos de liderazgo.)
- Observación directa (Con las actividades grupales para ir sacando conclusiones generales)
- Foro de debates
- Entrevista psicológica

5.10 Fuentes de Información

Información Primaria: Para llevar a cabo el análisis de la información se tomó como resultado los valores obtenidos del instrumento de recolección de datos aplicados al área administrativa de la institución educativa ITA la cual son 42 personas.

Información secundaria: para fortalecer cada uno de los elementos de la investigación, así como el aporte bibliográfico se usó fuente de internet, artículos, libros de fuente confiable y autores para orientar el estado del arte y todo el análisis en los capítulos correspondientes.

CAPITULO

6. EVALUACIÓN DEL CLIMA LABORAL DE LA INSTITUCIÓN ITA

En el presente capítulo, se podrá observar el proceso desarrollado en la institución ITA, se realizó a través de la aplicación de una encuesta la cual está constituida por 3 componentes: Componentes de ambiente laboral y grupos de trabajo, el segundo componente se realizó evaluación frente a las condiciones de trabajo y, por último, sobre aspectos de liderazgo. Para validar y dar confiabilidad la encuesta, se obtuvo la participación de los 42 empleados, lo cual se encuentran administrativos, servicios generales, docentes de la institución educativa es decir del 100%

De acuerdo con la medición o evaluación del clima laboral Castillo (2005) en su obra Administración de personal afirma que el clima laboral “no se trata entonces de identificar las condiciones laborales en la empresa, sino la opinión que sobre las mismas, tengan los trabajadores, pues comúnmente *“la belleza está en los ojos del observador”* (p, 50)

En este sentido, el resultado obtenido era abstraer una opinión de SI o NO, para lo cual se pudo alcanzar con el método e instrumento aplicado. En este sentido se presenta los siguientes resultados:

6.1 Componentes de ambiente laboral-sobre grupos de trabajo.

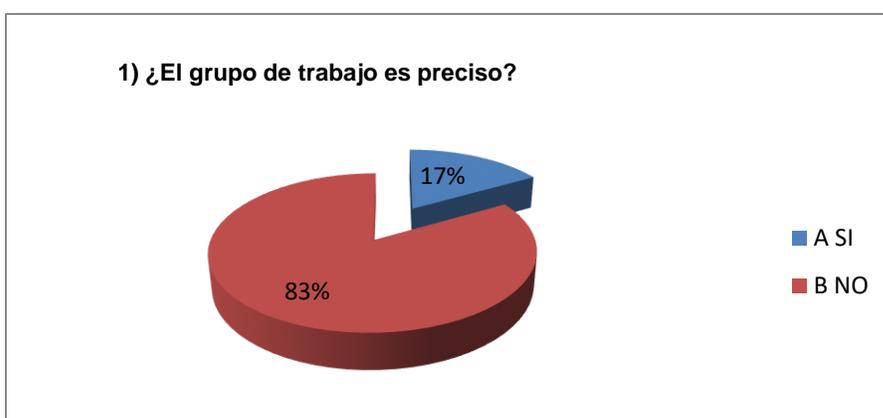
En este componente los encuestados o evaluados, Palomo (2011) menciona que cuando las personas se comprometen a actuar de una manera determinada, su decisión se ve fortalecida porque saben un grupo está comprometido de una manera similar; una de las fuerzas motivadoras que es de beneficio en los equipos de trabajo en las organizaciones es que los individuos se sientan respetados y apoyados por los integrantes del grupo.

Tabla 1 Precisión sobre trabajar en grupo

1)	¿El grupo de trabajo es preciso?	TOTAL
A	SI	7
B	NO	35
	TOTALES	42

Fuente: propia

Grafico 1 Precisión sobre trabajar en grupo



Fuente: propia

Referirse sobre si el grupo de trabajo es preciso, es considerar si las personas al interior de una organización trabajan con sinergia, de acuerdo con lo anterior, el 83% opina que NO se trabaja con precisión, mientras que el 17% considera que si, este resultado se generó en todos los departamentos de la institución.

Tabla 2 Trabajo en equipo

2)	¿Se trabaja en equipo, en las actividades institucionales?	TOTAL
A	SI	8
B	NO	34
	TOTALES	42

Fuente: propia

Grafico 2 Trabajo en equipo



Fuente: propia

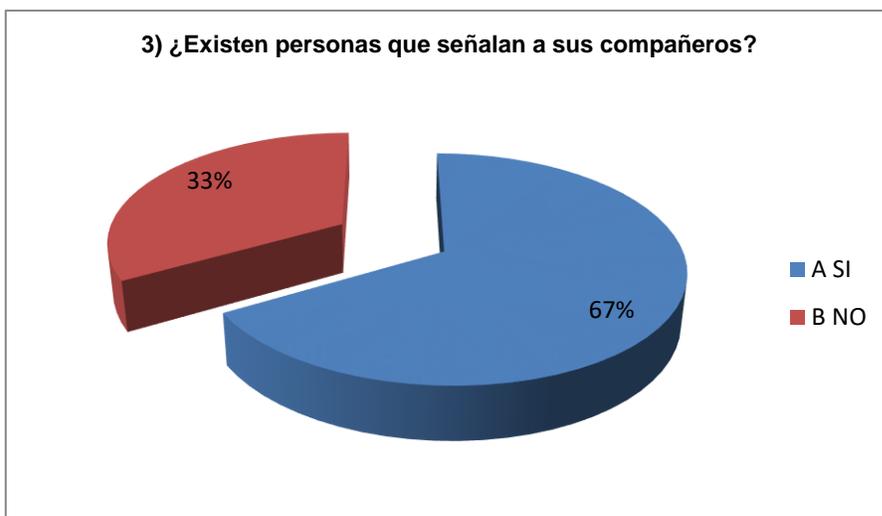
Se pudo observar que el 81% de los encuestados, consideran que cuando hay actividades institucionales no hay trabajo de equipo, vale la pena mencionar que el trabajo en equipo es importante, la ausencia de este, puede obedecer a la falta de motivación y compromiso de los individuos, o la falta de participación en algunas decisiones de la institución.

Tabla 3 Señalamiento entre compañeros de trabajo

3)	¿Existen personas que señalan a sus compañeros?	TOTAL
A	SI	28
B	NO	14
	TOTALES	42

Fuente: propia

Grafico 3 Señalamiento entre compañeros de trabajo



Fuente: elaboración propia

Comprender que al interior de una organización existe señalamientos entre los compañeros de trabajo corresponde y obedece a diferentes circunstancias pero la más destacada puede llegar a ser por la falta de comunicación, esta misma debe estar instruida y contemplada por el líder un departamento u organización, el promover su motivación e interés por mantener excelentes resultados en la organización, fomentando la interacción y el respeto entre los líderes y los miembros del equipo de trabajo, porque se genera un ciclo de confianza, claridad, comunicación y objetivos claros que permiten un desempeño optimo; de acuerdo al resultado obtenido el 67% manifiesta que SI hay señalamiento entre compañeros, lo que conduce a concluir la falta de comunicación entre compañeros.

Tabla 4 resolución de situaciones grupales

4)	¿Resuelven situaciones, como grupo de trabajo?	TOTAL
A	SI	10
B	NO	32
	TOTALES	42

Fuente: propia

Grafico 4 Resolución de situaciones grupales



Fuente: propia

Los individuos en una organización deben tener la capacidad y disponibilidad de resolver las situaciones que se presente, ya sea por conflictos o trabajos grupales, sin embargo, estas falencias de resolver situaciones se pueden presentar porque “en los grupos hay diversos puntos de vista” que deben ser escuchados (Quentin, p, 240). De acuerdo con lo anterior, el 76% considera que en la institución ITA, NO se resuelven ningún tipo de situaciones en grupos, mientras que 24% considera que SI, la percepción del SI está determinada para aquellas personas que están conformadas por alguna dependencia donde tienen comunicación directa por comités.

Tabla 5 Observancia en la productividad

5)	¿Se evidencia en el personal poca productividad?	TOTAL
A	SI	25
B	NO	17
	TOTALES	42

Fuente: propia

Grafico 5 Observancia en la productividad



Fuente: propia

Entre los encuestados el 60% considera que SI hay una observancia en la poca productividad, este aspecto es considerado una debilidad al interior de la institución puesto que las personas deben por compromiso y ética profesional realizar las labores para los cuales son contratados, pero no solo cumplir con el objetivo personal de ir a laboral, sino que más allá deben realizar las actividades con eficiencia; cuando se identifica estos patrones de baja productividad puede conllevar a que una organización no tenga la efectividad para desarrollar los planes de acción al corto y mediano plazo, pues la falta de interés de los individuos atrasarían los procesos.

Tabla 6 Aceptación de las personas en los grupos de trabajo

6)	¿Soy aceptado por mi grupo de trabajo?	TOTAL
A	SI	30
B	NO	12
	TOTALES	42

Fuente: propia

Grafico 6 Aceptación de las personas en los grupos de trabajo



Fuente: propia

A pesar de que en las preguntas anteriores han dado como referencia, la poca empatía, un alto nivel de señalamiento, la baja productividad, en esta pregunta el 71% manifiesta que, SI son aceptados por el grupo de trabajo, podría llegar a pensar que hay una incoherencia con el resultado. Sin embargo, la aceptación de los grupos de trabajo se observa desde la dimensión del ser aceptado cuando por instrucciones normativas y trabajos de inmediatez se requiere el cumplimiento de una labor específica más que de la aceptación por todos los individuos.

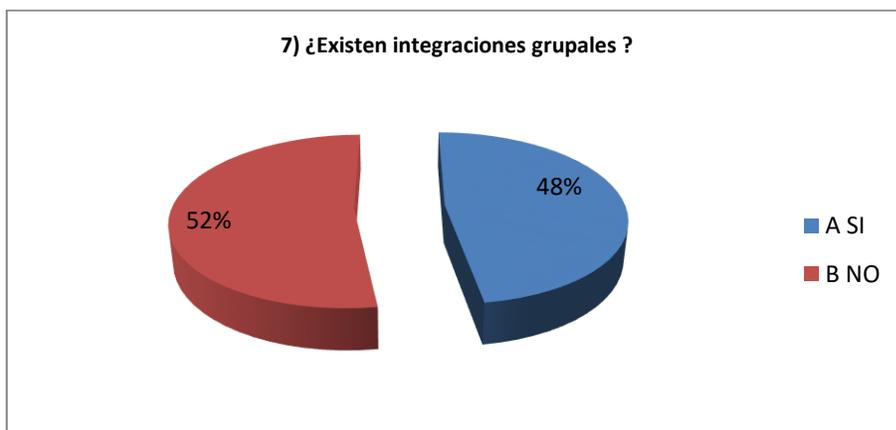
La aceptación de un grupo obedece también a la aplicación del criterio de la conformidad según la opinión de Stephen (2004) El miembro de un grupo quiere sentirse aceptado, y este deseo de aceptación lo hace proclive a conformarse a las normas del grupo. Hay numerosas pruebas de que los grupos llegan a poner grandes presiones sobre sus integrantes para que cambien sus actitudes y comportamientos. (p, 230)

Tabla 7 Integraciones grupales

7)	¿Existen integraciones grupales?	TOTAL
A	SI	20
B	NO	22
	TOTALES	42

Fuente: propia

Grafico 7 Integraciones grupales



Fuente: propia

Las integraciones grupales son importantes, ello permite afianzar lazos y una buena comunicación entre las personas, conocer las actitudes y comportamientos entre compañeros, por consiguiente, el 52% de los encuestados manifiesta no sentir que hay integraciones grupales, al indagar un poco más, se concluye es que las integraciones suelen darse por actividades entre compañeros, pero no por la institución como directriz.

Tabla 8 Comunicación en grupos de trabajo

8)	¿Existe buena comunicación con su grupo de trabajo?	TOTAL
A	SI	8
B	NO	34
	TOTALES	42

Fuente: propia

Grafico 8 Comunicación en grupos de trabajo



Fuente: propia

El 81% de los encuestados manifiesta no tener buena comunicación entre su grupo de trabajo, el sentimiento que expresaron algunas personas conduce a que siempre piensan que estar en la institución es un reto y hay celo por sus puestos de trabajo, hay competencias entre algunos, por eso la comunicación no es asertiva, ni eficiente.

Tabla 9 Efectividad en los grupos de trabajo

9)	¿Mis compañeros y yo trabajamos juntos de manera efectiva?	TOTAL
A	SI	6
B	NO	36
	TOTALES	42

Fuente: propia

Grafico 9 Efectividad en los grupos de trabajo



Fuente: propia

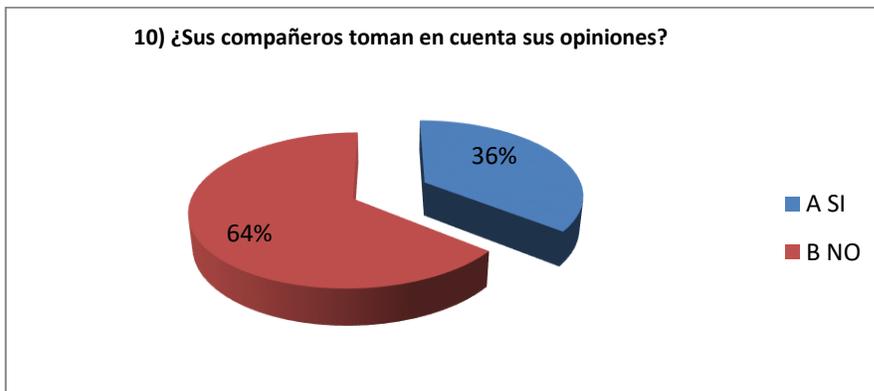
El resultado de una mala comunicación conduce además a no trabajar de manera efectiva, por lo que el 86% de los encuestados manifiesta que no se trabaja de manera efectiva, los retos laborales son individuales.

Tabla 10 aceptación de opiniones entre compañeros

10)	¿Sus compañeros toman en cuenta sus opiniones?	TOTAL
A	SI	15
B	NO	27
	TOTALES	42

Fuente: propia

Grafico 10 aceptación de opiniones entre compañeros



Fuente: propia

Cuando no se llevan a cabo buenas prácticas para trabajar en grupo, y cuando hay falencias en la comunicación, esto conlleva a que las opiniones de las personas tampoco sean tomadas en cuenta; por lo tanto, el 64% manifiesta que sus opiniones no son tenidas en cuenta, al indagar un poco más la respuesta dicho porcentaje consideran que ciertos grupos deciden y toman vocería para beneficiarse en sus propios intereses.

Tabla 11 concordancia con la labor

11)	¿Se siente acorde con su trabajo?	TOTAL
A	SI	30
B	NO	12
	TOTALES	42

Fuente: propia

Grafico 11 concordancia con la labor



Fuente: propia

El 71% consideran sentirse trabajar con concordancia por su labor, mientras que el 29% no consideran sentirlo, algunas personas deciden manifestar que están allí más por una necesidad que compromiso.

Tabla 12 Sentirse orgulloso por el trabajo

12)	¿Se siente orgulloso (a) con la labor que desempeña e siente acorde con su trabajo?	TOTAL
A	SI	32
B	NO	10
	TOTALES	42

Fuente: propia

Grafico 12 sentirse orgulloso por el trabajo



Fuente: propia

El 76% considera sentirse orgulloso (a) por la labor que desempeña, al indagar un poco, manifiesta que es acorde, muchos lo hacen porque muchos estudiaron y

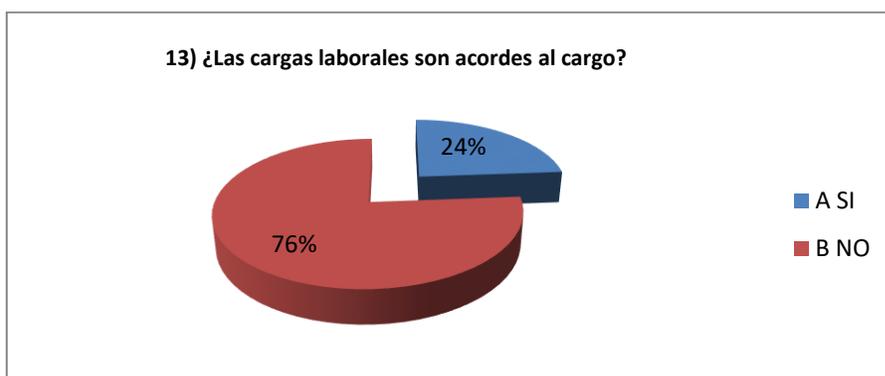
se capacitaron y aplican hoy en día parte de lo aprendido en sus procesos de formación.

Tabla 13 cargas laborales

13)	¿Las cargas laborales son acordes al cargo?	TOTAL
A	SI	10
B	NO	32
	TOTALES	42

Fuente: propia

Grafico 13 cargas laborales



Fuente: propia

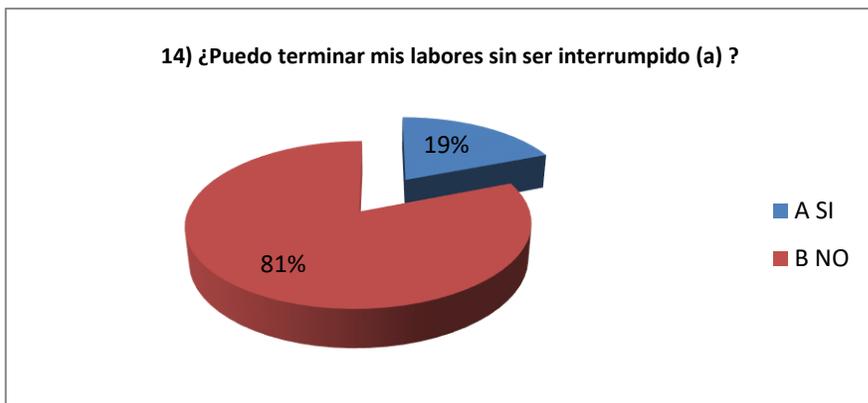
Cuando se analiza la pregunta No 12 se evidenció que el trabajador se siente orgulloso de su trabajo porque la labor que ejecutan es coherente, luego al analizar esta pregunta No 13 dejó por un instante la incertidumbre sobre el sentir que las cargas laborales son no son acordes a su cargo, en donde el 76% así lo manifestó. Después de ahondar un poco más se halla que el trabajador es coherente con lo que hace y con lo que estudia y conoce sus funciones, pero que en ocasiones ponen otras cargas que no hacen ser eficientes en los procesos. Como por ejemplo entregable de informes que corresponde a un líder de un área.

Tabla 14 Interrupción de las labores eficiencia

14)	¿Puedo terminar mis labores sin ser interrumpido (a) ?	TOTAL
A	SI	8
B	NO	34
	TOTALES	42

Fuente: propia

Grafico 14 Interrupción de las labores eficiencia



Fuente: propia

El 81% de los encuestados manifestó que durante sus labores no pueden llevar a cabo con eficacia las tareas, porque son interrumpidos constantemente, entre estas situaciones se presenta por reuniones, comités que se salen de la programación y así ponen en contra tiempo otros procesos.

Tabla 15 Reconocimiento de logros

15)	¿Mi jefe reconoce los logros?	TOTAL
A	SI	35
B	NO	7
	TOTALES	42

Fuente: propia

Grafico 15 Reconocimiento de logro



Fuente: propia

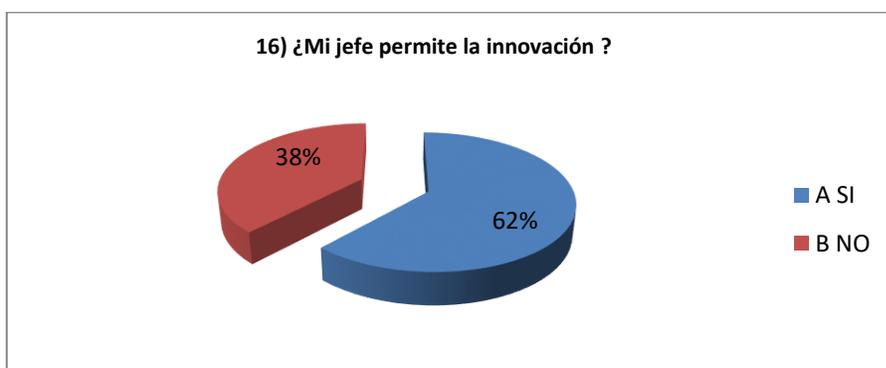
A pesar de que existe una inconformidad por la interrupción y otras incidencias en la entidad el 83% manifiesta que su jefe o líder de área sí reconoce sus logros obtenidos, especialmente cuando se cumple un proyecto.

Tabla 16 Innovación

16)	¿Mi jefe permite la innovación?	TOTAL
A	SI	26
B	NO	16
	TOTALES	42

Fuente: propia

Grafico 16 Innovación



Fuente: propia

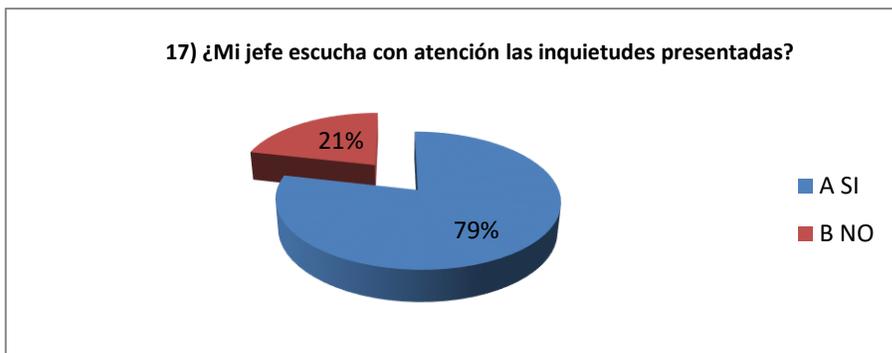
Es consecuente pensar que, si los jefes reconocen el logro, también deberían permitir a sus trabajadores que innoven. Por ende, el 62% de los encuestados considera que son libres para crear y presentar proyectos es decir se les permite generar nuevas a favor de la institución.

Tabla 17 sentirse escuchados

17)	¿Mi jefe escucha con atención las inquietudes presentadas?	TOTAL
A	SI	33
B	NO	9
	TOTALES	42

Fuente: propia

Grafico 17 sentirse escuchados



Fuente: propia

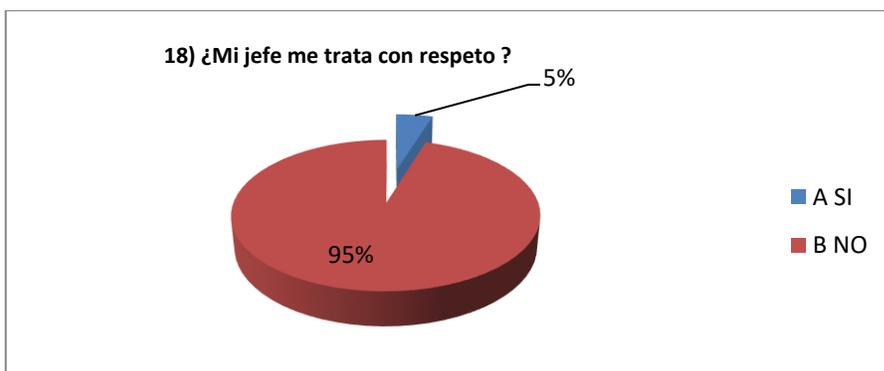
El 79% afirma que el jefe escucha las inquietudes presentadas, estas inquietudes a pesar de ser escuchadas muchos manifestaron ampliando la respuesta que poco se propone solución.

Tabla 18 sentirse respetado por el jefe

18)	¿Mi jefe me trata con respeto?	TOTAL
A	SI	2
B	NO	40
	TOTALES	42

Fuente: propia

Grafico 18 sentirse respetado por el jefe



Fuente: propia

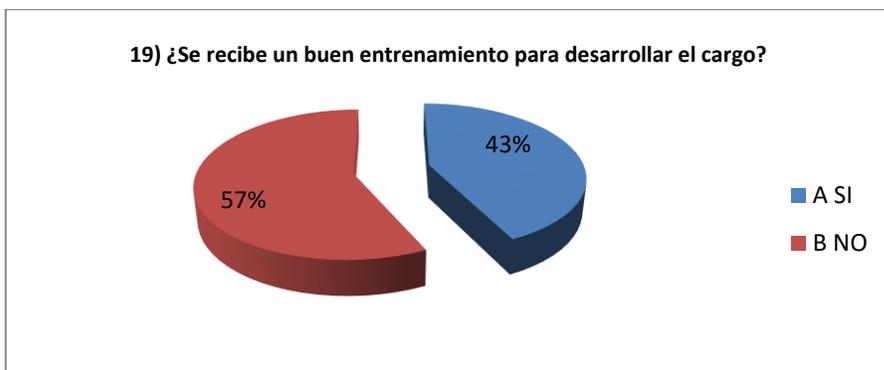
El 95% considera que su jefe no lo trata con respeto, lleva a pensar que las directivas o jefes inmediatos son incoherentes, primero porque se escucha a los empleados, permiten la generación de ideas, pero se procede con un mal comportamiento hacia los colaboradores.

Tabla 19 Entrenamiento en el cargo

19)	¿Se recibe un buen entrenamiento para desarrollar el cargo?	TOTAL
A	SI	18
B	NO	24
	TOTALES	42

Fuente: propia

Grafico 19 Entrenamiento en el cargo



Fuente: propia

El 57% manifiesta que no recibe un entrenamiento para desempeñar las funciones, esto genera dentro del clima organizacional la falta de apoyo. La ausencia de este principio puede llegar a generar malas relaciones. Vale la pena recalcar que este aspecto del no entrenamiento del cargo aplica desde la institución hacia el trabajador cuando llega nuevo o cuando hay cambios de políticas o procedimientos institucionales, para el último caso, se convocan a reuniones, pero las dudas suelen ser resuelta por cada miembro a medida que van desarrollando sus funciones.

Tabla 20 Comunicación institucional

20)	¿Hay buena comunicación entre las dependencias y áreas de la institución?	TOTAL
A	SI	28
B	NO	14
	TOTALES	42

Fuente: propia

Grafico 20 Comunicación institucional



Fuente: propia

El 67% si considera que hay una buena comunicación entre las áreas de la institución, suele ser por los roles entre directivos de cada dependencia quienes se reúnen y transmiten la información a los demás.

Tabla 21 Reconocimiento por el trabajo

21)	¿Se me reconoce justamente por el trabajo que hago?	TOTAL
A	SI	32
B	NO	10
	TOTALES	42

Fuente: propia

Grafico 21 Reconocimiento por el trabajo



Fuente: propia

El 76% manifiesta que por parte de la institución sí reconoce por el trabajo que se hace, los reconocimientos los enfocan desde 2 perspectivas, la primera tiene que ver con el factor salarial, pues se pagan sus sueldo y prestaciones en el tiempo

adecuado, por otra parte, se les reconoce con alguna felicitación por la labor hecha cuando esta tiene que ver con un proyecto.

A continuación, se presenta el resumen del diagnóstico para identificar los planes de acción que se deben seguir para la mejora del clima organizacional el cual debe atender la institución

Tabla 22 Resumen diagnostico

RESUMEN DIAGNOSTICO			NIVEL DE ATENCIÓN PARA EL PLAN		
			bajo	Medio	Alto
COMPONENTE AMBIENTE LABORAL- SOBRE GRUPOS DE TRABAJOS	SI	NO			
El grupo de trabajo es preciso	7	35			X
Se trabaja en equipo, en las actividades institucionales	8	34			X
Existen personas que señalan a sus compañeros	28	14			X
Resuelven situaciones, como grupo de trabajo	10	32			X
Se evidencia en el personal poca productividad	25	17			X
Soy aceptado por mi grupo de trabajo	30	12		X	
Existen integraciones grupales	20	22		X	
Existe buena comunicación con su grupo de trabajo	8	34			X
Mis compañeros y yo trabajamos juntos de manera efectiva	6	36			X
Sus compañeros toman en cuenta sus opiniones	15	27		X	
			0%	30%	70%
SOBRE SU TRABAJO					
Se siente acorde con su trabajo	30	12	x		
Se siente orgulloso (a) con la labor que desempeña	32	10	x		
Las cargas laborales son acordes al cargo	10	32			X
Puedo terminar mis labores sin ser interrumpido (a)	8	34			X
			50%	0%	50%
LIDERAZGO					
Mi jefe reconoce los logros	35	7	x		
Mi jefe permite la innovación	26	16	x		
Mi jefe escucha con atención las inquietudes presentadas	33	9	x		
Mi jefe me trata con respecto	2	40			X
			75%	0%	25%
SOBRE LA INSTITUCION					
Se recibe un buen entrenamiento para desarrollar el cargo	18	24			X
Hay buena comunicación entre las dependencias y áreas de la institución	28	14	x		
Se me reconoce justamente por el trabajo que hago	32	10	x		
			67%	0%	33%

Fuente: propia

Tabla 23 Puntos Críticos

	NIVEL DE ATENCIÓN PUNTOS		
	bajo	Medio	Alto
COMPONENTE AMBIENTE LABORAL- SOBRE GRUPOS DE TRABAJOS	0%	30%	70%
SOBRE SU TRABAJO	50%	0%	50%
LIDERAZGO	75%	0%	25%
SOBRE LA INSTITUCION	67%	0%	33%

Fuente: propia

De acuerdo con lo anterior, se concluye que en la institución se debe trabajar fuerte en los componentes de:

- Ambiente laboral, pues el nivel sobre grupos de trabajo está en un 70% es decir conduce a realizar trabajos en equipo y grupales.
- Sobre su trabajo, el nivel de deficiencia del clima laboral demuestra que hay niveles bajos y altos, es decir para llevar a cabo o mejora el indicador aceptado hay que enfocarse en la revisión de las funciones de los colaboradores y la planificación para evitar interrumpir sus actividades.
- Sobre liderazgo, se evidencia un nivel aceptable, pero se sugiere trabajar sobre el 25% para que el liderazgo sea representado en todos los niveles de la organización.
- Sobre la institución, hay un nivel aceptable del clima organizacional, sin embargo, un 33% considera mejorar algunas prácticas con relación al entrenamiento para desarrollar mejor sus funciones.

CAPITULO

7. PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA DEL PLAN DE ACCIÓN Y CRONOGRAMA

A continuación, se presenta el plan de acción que se llevó a cabo en la institución educativa agrícola sede ITA, la cual cuenta con 42 empleados los cuales presentan algunas patologías, por un inadecuado clima organizacional, lo cual está afectando el rendimiento de los trabajadores y la empresa, este plan de acción se abordaron 3 aspectos importantes sobre trabajo en equipo, componente liderazgo, ambiente institucional y laboral.

Con relación a este aspecto, se tuvo en cuenta el manejo de un plan de trabajo llamado manejo de emociones ¿por qué manejo de emociones? Sentir enojo, frustración, miedo, ansiedad y estrés en el trabajo es absolutamente normal, sin embargo, la cultura laboral que predomina hasta ahora impulsa a los trabajadores a reprimir sus emociones y vivir en una constante zozobra de todo aquello que se ha pensado de sí mismo y esto lleva a comportamiento de competencia intensa con los compañeros de trabajo y/o a estallar en cualquier otro lugar, menos en la oficina. Esto conlleva a falta de interés por la institución e inclusive no genera un buen sentido de pertenencia dejando a un lado la capacidad de trabajar en grupos o equipos. De acuerdo con lo anterior se presenta el presente Plan de acción.

Tabla 24 Plan de acción

PLAN DE ACCIÓN							TERMINO DE CUMPLIMIENTO-MESES AÑO 2017-2018												
Ciclo	No	Actividades	Criterio	Producto/Meta esperada/propósito	EVIDENCIA DE GESTIÓN	RESPONSABLE	jun	jul	ago.	sep.	oct	nov	dic	ene	feb	mar	abr	May	
FASE 1							DIAS	DIAS	DIAS	DIAS	DIAS	DIAS	DIAS	DIAS	DIAS	DIAS	DIAS	DIAS	DIAS
PLANEAR	1	Identificación de las actividades del componente de trabajo a realizar con los empleados de la institución	Mejora clima organizacional	Actividades por desarrollar	Justificación de la actividad	Orientador del proyecto								15					
PLANEAR	2	Socializar las actividades con el personal	Requerimiento de las normas institucionales sobre comunicación interna	Reunión con el personal	Fotos o registro de asistentes	Orientador del proyecto								23					
FASE 2																			
HACER	3	Puesta en marcha de las actividades de componente trabajo en equipo emocional y liderazgo	Mejora del sistema de gestión	Participación del personal en 100%	Registro fotográfico	Orientador del proyecto, personal de la institución área administrativa									25-28				
VERIFICAR	4	Retroalimentación de las actividades	Componentes Liderazgo, Emocionales y Trabajo en equipo	Verificación de las actividades sobre el beneficio, aplicación de la encuesta de pausa psicosocial	Análisis General de la encuesta sobre pautas psicosociales y emocionales	Orientador del proyecto										19			
ACTUAR	5	Presentación del paralelo sobre la efectividad de la evaluación del clima organizacional	Componentes Liderazgo, Emocionales y Trabajo en equipo	Conclusión General (antes y después)	Resumen informe	Orientador del proyecto equipo coordinador de la institución												4	

Fuente: propia

7.1 Identificación actividades desarrolladas al plan de acción.

De acuerdo con el plan de acción se llevaron a cabo elementos básicos los cuales se aplicaron con la evaluación del componente emocional como un factor al trabajo en grupos, y por supuesto el liderazgo. Por consiguiente, se presentó la siguiente propuesta la cual fue discutida por la entidad y socializada la cual se hizo así:

7.2 Actividades desarrolladas

- TRABAJO EN EQUIPO (ver [anexo](#))

Enfoque: “Aprovechamiento de los recursos”

Actividad: “Vasitos al piso”

7.2.1 Resultado sobre trabajo en equipo

Tabla 25 resultado encuesta trabajo en equipo

PREGUNTA	ESCALA DE SATISFACCION					TOTAL
	1	2	3	4	5	
	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE	
1				20	22	42
2					42	42
3				18	24	42
4			10	12	20	42
5				15	27	42
6				9	33	42

Fuente: propia

Tabla 26 falso o verdadero trabajo en equipo

PREGUNTA	FALSO O VERDADERO		TOTAL
	FALSO	VERDADERO	
1		42	42
2		42	42
3	9	33	42

Fuente: propia

- **LIDERAZGO**

Enfoque: “Liderazgo en el área laboral”

Actividad: “Liderando lo Obvio”

7.2.2 Resultado sobre liderazgo

Tabla 27 Resultado sobre liderazgo

PREGUNTA	ESCALA DE SATISFACCION					TOTAL
	1	2	3	4	5	
	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE	
1				18	24	42
2				5	37	42
3				4	38	42
4				22	20	42
5				15	27	42
6			1	11	30	42

Fuente: propia

Tabla 28 Falso o verdadero Liderazgo

PREGUNTA	FALSO O VERDADERO		
	FALSO	VERDADERO	TOTAL
1		42	42
2		42	42
3		42	42

Fuente: propia

- **EMOCIONAL**

Enfoque: “Manejo de emociones en el área laboral”

Actividad: “Prueba de resistencia”

7.2.3 Resultado sobre componente emocional

Tabla 29 Resultado sobre emocional

PREGUNTA	ESCALA DE SATISFACCION					TOTAL
	1	2	3	4	5	
	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE	
1				15	27	42
2				8	34	42
3				21	21	42
4				19	23	42
5				16	26	42
6				8	34	42

Fuente: propia

Tabla 30 Falso o verdadero emocional

FALSO O VERDADERO			
PREGUNTA	FALSO	VERDADERO	TOTAL
1		42	42
2	6	36	42
3	4	38	42

Fuente: propia

7.3 Registro de Evidencias de los tres componentes

Se presenta registros fotográficos conforme al plan de acción que se llevó a cabo con las personas de cada área trabajando temas relacionados a las actividades planteadas. (Ver anexos [registro fotográfico](#))

7.3.1 Discusión General sobre resultado de las actividades

Después de haber realizado la encuesta de los componentes y de los cuales se trabajó con el equipo de coordinación del proyecto, se puede informar que las personas quedan satisfechas por los resultados, puesto que ello les permitirá generar un mejor ambiente laboral, teniendo en cuenta que el trabajo de cada uno de las personas de la institución requiere compromiso, apoyo entre compañeros; adicionalmente los espacios que se utilizaron les permitió interactuar e intercambiar ideas, y comunicarse, así como conocerse un poco mejor. Estas actividades sobre evaluación nunca se habían hecho en esta magnitud, por lo que se sugiere seguir fortaleciendo en cada una de las dependencias del sector educativo público de la ciudad.

CAPITULO

8. PARALELO COMPARATIVO DEL CLIMA LABORAL

Tabla 31 Paralelo comparativo

ANTES	DESPUÉS
Las relaciones entre compañeros eran indiferentes, cada uno trabajaba por su logro	Se muestran más empáticos con sus compañeros
No se tenía en cuenta las emociones de las personas	Ahora se escuchan a las personas sobre sus aspectos emocionales (que les gusta y que no)
Las tareas no eran planificadas	Cada actividad se planifica y se discute con el personal
No se apreciaba un nivel de liderazgo	Ahora cada colaborador entiende su rol y debe ser líder en sus funciones, guardando respeto por la jerarquía de
Miedo a opinar por posibles represiones	Hay libertad de expresión sin ser recriminados por el concepto socializado de mejora continua.
Las personas en los talleres expresaron que antes se sentían como en competencias dentro de los puestos	Luego manifestaron que por tratarse de una entidad pública se aprecia conceptos diferentes y que cada individuo tiene sus propias necesidades según la escala de Abraham Maslow
Con relación a la institución no había sentido de pertenencia total	Con la sensibilización de la protección de lo público y privado en charlas se comprendió que todo debe respetarse por tratarse de que el trabajo es un medio para sobrevivir
Las dependencias solo se comunicaban entre los jefes	Ahora cada jefe informa sobre las actuaciones a los de la dependencia para conocer las situaciones y las personas comprendan que pasa, para buscar mejor solución.
Nunca se había hecho evaluaciones del clima organizacional	Hay una propuesta para fortalecer con el equipo coordinador nuevas tareas a futuro

Fuente: propia

9. DISCUSIONES

Una vez se llegó a los resultados, se logró diseñar un plan de acción de intervención para la evaluación del clima organizacional en la institución educativa ITA en Guadalajara de Buga, dicho resultado se abordó en 3 aspectos importantes:

Primero con relación a la evaluación el clima laboral de la institución se pudo identificar factores que afectan el clima laboral en la entidad, vale la pena mencionar que dicho trabajo se abordó a través de un diagnóstico, encontrándose que al interior de la organización hay fallas que relacionan factores de conductas frente al trabajo en equipo, liderazgo, comunicación, para comprender estos factores se aprecia que la teoría de Eduardo Méndez (2006) es aplicable, en cuanto a el empeño de buscar una más clara comprensión de un fenómeno tan complejo como es la cultura. “la conciencia colectiva que se expresa en el sistema de significados compartidos por los miembros de la organización que los identifica y diferencia de otros institucionalizando y estandarizando sus conductas sociales.

Tomando como referencia a Brunet (1987) la investigación del clima organizacional a través de cuestionarios como instrumento de medida, esto indica que desde el análisis obtenido se hizo con metodología de evaluación o medición, sin los instrumentos de medición no se hubiese llegado a la identificación de factores psicosociales al interior de la institución educativa especialmente al área administrativa.

Correlacionando los criterios de Uribe Prado (2014) en el que considera que el clima organizacional y el ambiente son determinados por su contexto económico y social; se puede manifestar que, si se está de acuerdo con dicho criterio, porque los ambientes influyen en cada individuo; los seres humanos son diferentes, cada cual tiene un atributo, sentimientos, emociones y metas diferentes.

De acuerdo con una segunda instancia al realizar el plan de acción y el cronograma sobre la estrategia de intervención, el resultado es fundamental puesto

que para evaluar otros criterios sobre las conductas de los individuos está la observación a través de talleres y actividades de juegos, donde se comprendiera los conceptos de liderazgo trabajo en equipo y el fortalecimiento de las emociones

El plan de intervención da cuenta sobre la importancia que las personas en el ITA fue el que se pudiera interactuar e intercambiar ideas, y comunicarse, así como conocerse un poco mejor. Estas actividades sobre evaluación nunca se habían hecho en esta magnitud, pero es necesario replicar dichas actividades constantemente y debe haber compromiso del jefe de la institución o los líderes de áreas son ellos como primera instancia los que deben fomentar la sinergia y el trabajo en equipo, confirmando lo que Deepak Chopra, (2005) afirma: Se aprende a ser un líder siendo catalizador del cambio y la transformación. Los grandes líderes responden con creatividad, visión y sentido de la unidad, sin importar la magnitud del problema. A su vez Pons, F. & López, R. (2013), expresan que, para influir positivamente en las actitudes de sus miembros, las compañías cuentan con diversas maneras para acrecentar el sentido de pertenencia, una de ellas y la más importante es la forma de desarrollar el liderazgo.

De esta manera el plan de intervención resulta eficiente, logra demostrar un sentido de pertenencia por las funciones que se desarrollan a diario en la institución.

Por último el plan de acción deja escenarios antes no descubiertos y después se genera la posibilidad de que las personas sigan realizando sus labores con el compromiso, los líderes comprendieron que salir de la monotonía por ser una entidad pública y que el área debía cumplir solo funciones, entendieron que la aplicación del campo humanístico psicosocial no puede perderse de vista, Ahora cada Jefe informa sobre las actuaciones a los de la dependencia para conocer las situaciones y las personas comprendan que pasa, para buscar mejor solución.

10. CONCLUSIONES

Al realizar el presente trabajo de investigación en la institución educativa ITA, se logró impartir las actividades realizadas y planificadas, se logró llevar a cabo las capacitaciones, así como actividades de integración entre los trabajadores de las dependencias, al principio no fue fácil, ya que nunca se había hecho un estudio a las personas sobre las condiciones laborales y lo relacionado al componente del clima organizacional, pero poco a poco fueron comprendiendo la dinámica de trabajo.

Los problemas o falencias detectados en el diagnóstico fueron abordados y evaluados con el personal, se socializó los resultados obtenidos con todo el grupo de trabajo, cada individuo de manera autónoma presentaba su retroalimentación del ejercicio, se observó la satisfacción de este, en un grado óptimo y muy bueno, para lo cual dejan abierta la disposición en seguir trabajando todos estos aspectos en la entidad.

Los beneficiarios quedaron satisfechos con la labor, ya que no solo se abordó desde la perspectiva social, sino que dicho ejercicio sirvió para abordar aspectos personales e interiorizó cada individuo como mejora continua, entre compañeros aclararon diferencias y expusieron sus inquietudes. Esto permite una mejor relación y de sus emociones.

Los trabajos de grupo fueron importantes, deja como conclusión que aún falta por trabajar más, sin embargo, cada líder de área se comprometió a fortalecer factores negativos frente a las tareas rutinarias, dejando así una planificación de funciones bien establecidas, sin necesidad de dejar cargas laborales improductivas a cada uno, sino que entre todos se puedan desarrollar en armonía y de acuerdo a sus competencias.

De acuerdo con el plan de trabajo y diseño metodológico del proyecto se logró alcanzar de una manera lógica y ordenada, se contó con el apoyo de personal idóneo y competente en las ramas de la psicología, el cual fortaleció y determinó el

camino a seguir. De esta manera se desarrollaron los objetivos propuestos sin ningún contratiempo.

11 RECOMENDACIONES

Seguir trabajando en otras instituciones estos mecanismos de evaluación, puede que otras instituciones se presente este tipo de situaciones las cuales deben ser evaluadas para la mejora continua.

Se requiere el acompañamiento y seguimiento constante por parte de los profesionales de la institución y del personal de SST, así como la psicóloga, para continuar con el proceso e implementación de nuevas estrategias, que permitan mejorar el clima laboral, así el beneficio sea continuo y no de manera temporal.

Se recomienda que, para llevar a cabo estas actividades, la Institución debe contar siempre con los materiales y recursos, ya que la falta de estos puede interferir en la motivación de las personas.

Las actividades de evaluación deben ser programadas, es necesario que se sigan un plan de fortalecimiento en capacitación de los componentes humanísticos a las personas que interactúan día a día.

BIBLIOGRAFIA

- Bordas Martinez, M. (2016) Gestión estratégica del clima laboral Editorial Uned
- Cárdenas, L., & Villamizar, M. (2009). Modelo de intervención en clima organizacional. International Journal of Psychological Research. 2, 121-127. Recuperado de: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3119145>
- Castillo Aponte, José (2005) Administración de personal “un enfoque hacia la calidad” Bogotá Colombia, Ecoe Ediciones.
- Colom Gorgues, A y Florensa Guiu, R. “el liderazgo y la dirección empresaria. Evolución de los estilos y modelos de liderazgo, comportamiento y motivación” Anuario de la fundación Ciudad de Lleida No 24 pp, 267-312
- Cortes Jimenez, Nelsy Marien (2009) Diagnóstico del clima organizacional. Hospital “Dr. Luis F. Nachó. Universidad Xalapa, Veracruz (México)
- Cordoba Diego, F. (2015) diseño de un plan de mejoramiento para fortalecer el clima organizacional en la empresa construcción, gerencia y proyectos especializados S.A.S facultad de ciencias económicas y administrativas departamento de ciencias administrativas. Universidad autónoma de occidente, Santiago de Cali.
- Brunet, L. (1987). El Clima de Trabajo en las Organizaciones.: Definición, diagnóstico y consecuencias. Editorial Trillas
- Blanchard, K. (1996). Empowerment. Caracas: Ediciones Santacruz
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. Quinta edición. Mc Graw Hill. Impreso en Colombia.
- Chiavenato I (1999) Administración de recursos humanos quinta edición, editorial Mc Graw Hill
- Chester Barnard (1971) As Funcoes do Executivo, Sao Paulo, Ed. Atlas
- García, M. (2003). Del Clima organizacional a la cultura organizacional. En: II Encuentro de Investigación y docencia en administración. Asociación Colombiana de facultades de Administración – ASCOLFA. Cali: Universidad del Valle.
- GONCALVES, Alexis (2009). Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC). México.

Institución Educativa ITA (2017) misión y visión. Recuperado de:
<https://www.itabachillerato.edu.co/>

Elton mayo (1880.1949) teoría de las relaciones humanas Recuperado de
<http://fayolvstaylor.blogspot.com.co/2012/04/biografia-y-aportes-de-elton-mayo-padre.html>

Forero L. (2013) "Liderazgo para el Tercer Milenio" Diplomado Alta Gerencia a Distancia, Modulo 1 Liderazgo. Recuperado de:
<http://virtual2.umng.edu.co/moodle/mod/scorm/player.php>

Kaufmann, A (1997)." Liderazgo transformador y formación continua", Revista española De investigaciones sociológicas, Volumen No. 77, Pagina 163.

LIKERT, R (1967). The human organization: Its management and value. New York: McGraw-Hill. 1967.

Louffat, E. E. (2012). Opinion - Que tipo de lider necesitan las organizaciones modernas? Noticias financieras . Miami, United States: Global Network Content Services LLC, DBA Noticias Financieras LLC.

Maison, Polo (2013) El trabajo en la postmodernidad. Reflexions y propuestas sobre las relaciones humanas en tiempos de la generación Y. Ed. Granica, Argentina.

Méndez (2006) clima organizacional en Colombia recuperado de:
<https://es.scribd.com/document/236864230/Clima-Organizacional-Colombia-2006-Mendez-Alvarez>

MENDEZ ÁLVAREZ, Carlos Eduardo. Clima Organizacional en Colombia: El IMCOC: un método de análisis para su intervención, Centro Editorial Universidad del Rosario, 2006

Palomo, M. (2011). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo (7ª ed.). Madrid: ESIC.

Pons Verdù, F., & Ramos Lòpez, J. (2 de febrero de 2013). Influencia de los Estilos de Liderazgo y las Prácticas de Gestión de RRHH sobre el Clima Organizacional de Innovación. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Madrid, España: Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.

Qeentin de la Bedoyere (1998). Como resolver problemas en equipo. España. GRANICA

RODRÍGUEZ, Andrés. RETAMAL, María. LIZANA, José & CORNEJO, Felipe. (2008) Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena. Santiago: Universidad Andrés Bello. 2008

Stephen Robin (2004) Comportamiento Organizacional. (10ª ed.) Mex: Pearson Educación.

Sudarsky, J. (1977). Un Modelo de Diagnóstico e Intervención. Desarrollo Organizacional. Editorial Universitaria de América.

TIEMPOS MODERNOS (2010) , “Teorías del liderazgo Recuperad de <http://www.tiemposmodernos.eu/teorias-del-liderazgo-ret/>

Tapias Cuadrado, Agnolys (2014) diagnóstico del clima organizacional en el área administrativa de la universidad tecnológica del choco Diego Luis Córdoba tesis facultad de ciencias económicas maestría en administración, universidad nacional de Colombia (Bogotá, Colombia)

Toro, F. (2000). Clima organizacional y productividad laboral. Temas de Administración, 14 (1), 69. Medellín: Cámara de Comercio de Medellín.

Uribe Prado, F (2014) Clima Ambiente Organizacional. Trabajo, salud y factores psicosociales Ed. Manual moderno Colombia p, 18

ANEXOS

Anexos sobre Actividad y encuesta psicológica

TRABAJO EN EQUIPO

Enfoque: “Aprovechamiento de los recursos”

Actividad: “Vasitos al piso”

Deja de enfocarte en el "yo" y crea el "nosotros". Descubre cómo hacer que junto a tus compañeros se encuentre la colaboración y así persigan una meta

En común.

Cuando se trabaja en equipo, los esfuerzos de los miembros se potencian, disminuyendo el tiempo de acción y aumentando la eficacia de los resultados.

Esta forma de trabajar, en la que todos los participantes son responsables de las metas, es la más asertiva para cualquier tipo de organización. Esto no sólo porque es más fácil cumplir con los objetivos; sino también porque es la mejor manera de retener talento y fomentar un clima laboral envidiable.

Debemos empezar por comprender que no solamente el líder del grupo o el jefe son los hacen que las cosas pasen; todos somos los encargados de que nuestro clima laboral sea el adecuado y el generar estrategias para que los objetivos laborales se alcancen.

Es de suma importancia que cada uno entendamos y comprendamos nuestro papel como esos agentes de cambio para el trabajo en equipo; y esto se

logra cuando alcanzamos una conciencia del que cada uno de nosotros tenemos una capacidad emocional laboral; y para ello nombraremos algunos aspectos a los que se le apunta con la primera pausa psicosocial 2017 "capacidad emocional positiva".

- **El tiempo:** Es algo que siempre se debe tener presente, pues lo que ya ha pasado no se puede retroceder, por lo tanto, cada minuto que pasa debemos aprender a aprovecharlo, tanto para nuestro bienestar y salud (física, mental y emocional) como para nuestro compromiso laboral.
- **Los Materiales a su disposición:** En nuestra área de trabajo nos han asignado diferentes actividades y compromisos que cumplir con los cuales también han puesto a nuestra disposición los recursos materiales necesarios para tal fin, y debemos aprovechar estos para que se logren los objetivos.
- **El personal que labora en nuestra área de trabajo:** Debemos aprender a hacer uso (con mucho respeto y comprensión) de los compañeros de trabajo, los cuales tienen ciertas habilidades y destrezas tal vez diferentes a las nuestras que nos permiten cumplir con los objetivos laborales comunes; además también necesitamos de ellos puesto que en nuestro ciclo laboral debemos comprender que cada uno de nosotros tenemos tareas asignadas para llegar a las metas dispuestas.
- Dicho lo anterior, se dará inicio a las pausas psicosociales 2017 con el material anteriormente mencionado; nos enfocaremos en una actividad denominada "Vasitos al piso"; la cual consiste en colocando entre 5 a 10 vasos plásticos sobre una mesa; los cuales deberán ser derribados con el aire que sale de un globo previamente inflado; para esto se seleccionarán 6 personas:
 - 1. La persona "A" inflará el globo teniendo en cuenta que el aire debe alcanzar para que sus compañeros puedan tumbar todos los vasos; después

de esto la persona “B” tomará el globo inflado deberá derribar el primer vaso con la menor cantidad de aire posible, así deben hacer cada uno de los compañeros hasta que no hayan derribado todos los vasos, se haya acabado el tiempo (entre 5 y 10 minutos, dependiendo de la cantidad de personas que participen) o en su defecto hasta que se acabe el aire del globo.

Método calificación de encuesta de satisfacción

1	OFICINA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO									
	SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL									
	EVALUACIÓN PAUSA PSICOSOCIAL					Fecha: _____				
2	ENCUESTA DE SATISFACCIÓN									
	A continuación le solicitamos marcar con una X el nivel de la escala que mejor refleje su opinión, donde:									
	1. Deficiente, 2. Regular, 3. Bueno, 4. Muy bueno, 5. Excelente.					1	2	3	4	5
	Los objetivos de la pausa psicosocial fueron claros.									
	Los contenidos fueron suficientes para alcanzar los objetivos.									
	El contenido fue oportuno y de calidad.									
	La pausa psicosocial fue suficiente para implementar lo aprendido en su trabajo.									
3	VALORACIÓN DEL APRENDIZAJE									
	A continuación le solicitamos marcar con una X el nivel de la escala que mejor refleje su opinión, donde:									
	V. Verdadero, F. Falso					V	F			
	El aprovechamiento de los recursos suministrados son herramientas útiles para el buen desempeño laboral.							A	b	C
	En el trabajo en equipo se requiere del uso adecuado de los recursos para así lograr los objetivos individuales y comunes.									
	Es importante priorizar nuestras nuestras necesidades personales para así conseguir cumplir con los objetivos laborales.									
<i>Muchas gracias!</i>										

Para conocer y entender el presente formato de evaluación se ha dividido en 3 partes de la siguiente manera:

Encabezado: Se hace la presentación de la secretaría y oficina desde la cual se está haciendo la actividad (en este caso, pausa psicosocial), seguidamente el tipo de actividad que se está evaluando y finalmente la fecha en la que se elabora el documento y diligenciado por el encuestado.

Encuesta de satisfacción: Es aquí donde se evalúa al encuestador o a quien(es) ha(n) realizado la actividad y la metodología que se usó para el cumplimiento de los objetivos dentro de la misma.

Valoración de aprendizaje: Aquí se desarrollan algunas preguntas para evaluar si el encuestado entendió con claridad el tema tratado durante la actividad; y se dará la presentación de las respuestas correctas para tales preguntas así:

- a. Verdadero: el buen uso que le doy a los recursos suministrados me permite llevar a cabo de forma efectiva mis labores asignadas.
- b. Verdadero: Mis labores están estrechamente relacionados con las de mis compañeros; por ende, cualquier desperdicio de los recursos disponibles o mal uso de ellos perjudican el(os) objetivos del equipo.
- c. Verdadero y Falso: Esta respuesta es subjetiva debido a que la persona que labora prioriza sus emociones y deja a un lado su equipo de trabajo por lograr los objetivos personales en su área laboral; o por el contrario encontramos a otros que ha aprendido a manejar sus emociones y esto le ha llevado a compartir y entender con claridad el concepto de trabajo en equipo.

LIDERAZGO

Enfoque: “Liderazgo en el área laboral”

Actividad: “Liderando lo Obvio”

para nadie es un secreto que uno de los problemas dentro del ámbito laboral es que el día a día nos lleva a olvidarnos de lo realmente importante; y es “la comunicación”, lo cual se presenta de manera “obvia” una vez se establecen los procedimientos, lo cual nos lleva a correr un riesgo enorme desconociendo o menospreciando la invaluable importancia de la interacción comunicativa; y es allí donde se presentan los problemas de malentendido, cuando esperamos que los

demás adivinen nuestro pensamiento y que de ese modo lleguen a saber lo que deseamos que se haga. Se obvia información fundamental porque creemos que estamos perdiendo el tiempo y en realidad perdemos más tiempo solucionando el problema que generó nuestra falta de suministro de información.

BUENAS RAZONES PARA SER UN BUEN LÍDER

Marca la diferencia teniendo en cuenta a las personas que toman buenas decisiones, Fomenta el cambio. El cambio es algo constante y habitual en nuestro entorno, Un líder eficaz abrazará el desafío del cambio y lo tomará como una oportunidad para mejorar y crecer. Cambiar es positivo y constructivo, y ese es el mensaje que el buen líder ha de fomentar entre su grupo.

Saca lo mejor de cada uno, los líderes tienen la capacidad de motivar y promover la grandeza a otros. Un buen líder conoce los puntos fuertes de cada uno de su equipo y saca lo mejor de cada uno de ellos.

Aumenta el rendimiento, no siempre las decisiones de los líderes son populares entre la organización, pero un buen liderazgo no significa escoger la decisión más popular, sino la más necesaria, y haciéndolo además teniendo en cuenta a todas las partes involucradas.

Ayuda a los demás, un buen líder no sólo promueve el cambio y la mejora a sus trabajadores con fines laborales, un buen líder dedica la mayor parte de su tiempo y energía en ayudar a sus trabajadores a tener más éxito.

ACTIVIDAD

Para el desarrollo de esta, dentro del grupo con el que se va a realizar esta, debe haber una persona voluntaria para que se pueda llevar a cabo de la siguiente manera:

Para el desarrollo de esta actividad, tendrán 3 hojas, las cuales, cada una cumplirá una función; Así:

Hoja A – Hoja de procedimientos: El grupo debe indicarle a su competidor el paso a paso de cómo hacer un BARCO de papel; en este no podrá realizar dibujos ni pondrá palabras que asuman el objeto a realizar.

- Hoja B – hoja de Prueba: Esta hoja es para que el grupo pueda practicar y realizar el paso a paso de construir el objeto indicado en este instructivo; (Esta hoja no puede ser vista por el competidor)
- Hoja C – Hoja de competencia: Será la hoja utilizada por el competidor para el desarrollo de la actividad.

LIDERAZGO

Enfoque: “Liderazgo en el área laboral”

Actividad: “Liderando lo Obvio”

Método calificación de encuesta de satisfacción

1	OFICINA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO								
	SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL								
	Dependencia:	EVALUACIÓN PAUSA PSICOSOCIAL			Fecha:				
2	ENCUESTA DE SATISFACCIÓN								
	A continuación le solicitamos marcar con una X el nivel de la escala que mejor refleje su opinión, donde:								
	1. Deficiente, 2. Regular, 3. Bueno, 4. Muy bueno, 5. Excelente.				1	2	3	4	5
	Los objetivos de la pausa psicosocial fueron claros.								
	Los contenidos fueron suficientes para alcanzar los objetivos.								
	El contenido fue oportuno y de calidad.								
	La pausa psicosocial fue suficiente para implementar lo aprendido en su trabajo.								
Los expositores dominan los temas tratados.									
Los expositores tienen dominio de grupo.									
3	V. Verdadero, F. Falso				V	F			
	1. ¿Es necesario aprender sobre el liderazgo en el área laboral?								a
	2. ¿Para tener una buena comunicación debemos omitir lo que se considera obvio?								b
	3. ¿Es un líder quien se involucra con sus compañeros y busca fortalecer su habilidad para manejar las situaciones interpersonales?								c
Observaciones:									
<i>Muchas gracias!</i>									

Para conocer y entender el presente formato de evaluación se ha dividido en 3 partes de la siguiente manera:

1. Encabezado: Se hace la presentación de la secretaría y oficina desde la cual se está haciendo la actividad (en este caso, pausa psicosocial), seguidamente el tipo de actividad que se está evaluando y finalmente la fecha en la que se elabora el documento y diligenciado por el encuestado.
2. Encuesta de satisfacción: Es aquí donde se evalúa al encuestador o a quien(es) ha(n) realizado la actividad y la metodología que se usó para el cumplimiento de los objetivos dentro de la misma.
3. Valoración de aprendizaje: Aquí se desarrollan algunas preguntas para evaluar si el encuestado entendió con claridad el tema tratado durante la

actividad; y se dará la presentación de las respuestas correctas para tales preguntas así:

- a. Verdadero
- b. Falso
- c. Verdadero

EMOCIONES

Enfoque: “Manejo de emociones en el área laboral”

Actividad: “Prueba de resistencia”

Sentir enojo, frustración, miedo, ansiedad y estrés en el trabajo es absolutamente normal, sin embargo, la cultura laboral que predomina hasta ahora impulsa a los trabajadores a reprimir sus emociones y poner en duda la fuerza emocional, que muy pocos reconocen por miedo a ser despedidos o juzgados,

Pero tampoco se debe permitir que las personas lleguen a actuar por impulso, pues esto será contraproducente; esto lleva a responder con una agresión a cualquier situación; por lo tanto, se sugieren algunas recomendaciones para abordar con Inteligencia Emocional unas de las emociones negativas típicas en el trabajo.

- **Ira**

El primer paso es identificar qué te está molestando. Si el enojo puede desencadenar tu ira, lo más prudente es despejarte. Toma 5 minutos para salir de la oficina, da una vuelta o simplemente siéntate un momento a ordenar tus ideas.

- **Miedo**

El miedo se desencadena cuando pensamos una y otra vez en un tema sobre el que no tenemos oportunidad de acción o nos enfrentamos a situaciones en las

que nos sentimos en riesgo, ya sea por un simple despido o en donde e atente contra nuestra vida.

- **Tristeza.**

En lugar de interpretar las situaciones como 'fracasos', míralos como intentos, y tómate el tiempo de evaluar la estrategia y aprender del error. Ejercita tu paciencia y prueba otra vez.

- **Decepción**

A menudo nuestros fracasos parecen más importantes de lo que son, analiza qué fue lo que no funcionó y decide qué harás diferente la próxima vez.

- **Rechazo**

El rechazo duele. Puede disminuir nuestra autoconfianza y seguridad, pero también pone a prueba nuestra perseverancia.

- **Envidia**

Desear lo que otros tienen es un sentimiento negativo en el ámbito laboral, incluso puede ser destructivo.

Limitarse a sufrir por la 'buena suerte' de los demás sin tomar acción en mejorar nuestras propias conductas, es un sentimiento inútil.

ACTIVIDAD

- Sugerir a todos los presentes a estirar uno de sus brazos en forma horizontal a la altura del hombro con la palma hacia arriba.
- Se pone sobre cada una de las manos un vaso plástico (el cual en la parte inferior externa tiene una palabra secreta)
- Se empezará dando explicación sobre la resistencia emocional.

5. **Encuesta de satisfacción:** Es aquí donde se evalúa al encuestador o a quien(es) ha(n) realizado la actividad y la metodología que se usó para el cumplimiento de los objetivos dentro de la misma.
6. **Valoración de aprendizaje:** Aquí se desarrollan algunas preguntas para evaluar si el encuestado entendió con claridad el tema tratado durante la actividad; y se dará la presentación de las respuestas correctas para tales preguntas así:
- d. Verdadero:
 - e. Verdadero:
 - f. Verdadero:

Entrevista psicológica

Institucion Educativa Agricola ITA

Hoja de Evaluación de Actividades
Actividad: entrevista psicologia
Lugar: institucion educativa agricola ITA

Favor marque con una X

1. ¿te sientes aceptada por tu grupo de trabajo?

SI ___

NO ___

2. ¿ existe el trabajo en equipo?

SI ___

NO ___

3. ¿ consideras que existe sobre carga laboral?

SI ___

NO ___

4. ¿ te sientes sastifecho con tu grupo de trabajo?

SI ___

NO ___

5. ¿ se asegura de que sus palabras sean bien interpretadas?

SI ___

NO ___

Anexo Registro Fotográfico

Ilustración 1 Actividades Vasitos



Fuente: propia

Ilustración 2 Actividades Grupales



Fuente: propia

Ilustración 3 Trabajo en equipo y emociones



Fuente: propia

Ilustración 4 Inflar bombas



Fuente: propia

Ilustración 5 Liderazgo y trabajo en equipo



Fuente: propia

Ilustración 6 Socialización antes durante y después

