



Alternativas o estrategias de mejora del clima organizacional y su impacto en los resultados de desempeño en una entidad pública en Zipaquirá

Néstor David Jiménez Vega

ID 347663

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual

Programa Especialización en Gerencia de Proyectos

octubre de 2024

Alternativas o estrategias de mejora del clima organizacional y su impacto en los resultados de desempeño en una entidad pública en Zipaquirá

Néstor David Jiménez Vega
ID 347663

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia de Proyectos

Asesor
Sergio Andrés Zabala Vargas
Ingeniero Electrónico
Especialista y magister en administración de proyectos
Magister en elearning
Doctor en tecnología educativa

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual

Programa Especialización en Gerencia de Proyectos

octubre de 2024

Contenido

Lista de tablas.....	5
Lista de figuras.....	6
Lista de anexos.....	7
Resumen	8
Abstract.....	10
Introducción	12
1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1 Descripción del problema.....	16
1.2 Pregunta de investigación.....	17
1.3 Objetivos de investigación	17
1.3.1 Objetivo general.....	17
1.3.2 Objetivos específicos	17
1.4 Justificación de la investigación	18
2 MARCO DE REFERENCIA.....	20
2.1 Marco de antecedentes	20
2.2 Marco Teórico.....	24
2.3 Marco normativo	25
3 METODOLOGÍA	33
3.1 Enfoque y alcance de la investigación	34
3.2 Población y muestra	34
3.2.1 Definición de la población	34
3.2.2 Cálculo y selección de la muestra.....	34
3.3 Instrumento(s).....	35
3.3.1 Encuesta.....	35
3.4 Descripción de procedimientos	39
3.5 Análisis de información	40
3.5.1 Software de hojas de cálculo Microsoft Excel	40
3.6 Consideraciones éticas.....	40
3.6.1 Análisis de consideraciones éticas.....	40
3.6.2 Instrumentos de aceptación y autorización	41
4 HIPÓTESIS.....	42

4.1	Las variables.....	43
4.2	Planteamiento de hipótesis	43
5	RESULTADOS.....	43
5.1	Población evaluada.....	43
5.2	Propuesta al sector	59
5.3	Discusión	62
6	CONCLUSIONES	64
	Referencias.....	66
	Anexos.....	72

Lista de tablas

Tabla 1.....	26
Marco normativo: Clima organizacional y sus componentes.....	26
Tabla 2.....	39
Descripción de procedimientos.....	39
Tabla 3.....	44
Población evaluada	44

Lista de figuras

Figura 1.....35
 Encuesta clima organizacional y herramientas de evaluación Pag. 135

Figura 2.....36
 Encuesta clima organizacional y herramientas de evaluación Pag. 236

Figura 3.....37
 Encuesta clima organizacional y herramientas de evaluación Pag. 337

Figura 4.....38
 Encuesta clima organizacional y herramientas de evaluación Pag. 438

Figura 5.....44
 Graficas tabulación de datos de la encuesta44

Lista de anexos

Anexo 1.....	72
Once (11) Encuestas aplicadas.....	72
Anexo 2.....	72
Tabla matriz tabulación de datos.....	72

Resumen

En la IEM Cundinamarca de Zipaquirá los conflictos y el bajo rendimiento en los procesos dentro de la organización se centran relacionado con la mala organización en los procesos internos, la mala distribución de las labores, el constante cambio de actividades, la sobre carga laboral y la asignación de tareas que no son correspondientes al manual de funciones, al igual que situaciones relacionadas con malas actitudes, comportamiento y grosería entre compañeros, en algunas ocasiones esta situación se presenta y se intensifica por descuido del jefe inmediato que no le da la importancia y la relevancia que merece esta situación, en algunos casos se afecta el clima organizacional por contratación de personas no competentes para el desarrollo de las funciones, el desconocimiento de la ley, constante contacto con otras personas, conflicto entre compañeros.

El objetivo principal es analizar las causas que están generando un mal clima organizacional en la IEM Cundinamarca y proponer alternativas o estrategias de mejora para un mejor impacto en los resultados de desempeño.

Se vio necesario determinar las variables y el tipo de clima organizacional que se lleva en la organización, con este análisis se obtiene un escenario más completo y un panorama más amplio del objeto de la investigación, se desarrolla con un enfoque cuantitativo, la población fue de tipo censal de once (11) colaboradores de la organización, la técnica de recolección de datos fue la encuesta de preguntas cerradas.

Inicialmente, se vio necesario determinar las variables y el tipo de clima organizacional que se lleva en la organización, determinando los factores de evaluación y control que tiene la entidad y la percepción que tienen los colaboradores con respecto al tema, con este análisis podemos determinar las posibles causas que están generando un mal clima organizacional obteniendo un escenario más completo y un panorama más amplio para el proyecto.

Se logra realizar un estudio técnico del clima laboral en la organización detectando sus falencias, se puede definir y ejecutar un sistema de medición para identificar las áreas con mayor impacto negativo mediante herramientas y software para la codificación y análisis de datos, se identifican los factores que están afectando el clima laboral y sus posibles soluciones utilizando como primera medida la tecnología emergente y la transformación digital, se identifican cuáles son las entidades externas competentes y directamente relacionadas, en

conjunto con el personal del estudio y el encargado de la organización se logran proponer alternativas que contribuyan al mejoramiento del clima laboral de la entidad.

Palabras clave: clima organizacional, tecnologías emergentes, análisis de datos, sector público, gestión de proyectos, cuantitativo, encuesta.

Abstract

At the IEM Cundinamarca in Zipaquirá, conflicts and poor performance in processes within the organization are centered on the poor organization of internal processes, poor distribution of tasks, constant change of activities, work overload and assignment of tasks that do not correspond to the job description, as well as situations related to bad attitudes, behavior and rudeness among colleagues. Sometimes this situation occurs and intensifies due to the carelessness of the immediate boss who does not give the importance and relevance that this situation deserves. In some cases, the organizational climate is affected by the hiring of people who are not competent to carry out the functions, ignorance of the law, constant contact with other people, conflict between colleagues.

The main objective is to analyze the causes that are generating a bad organizational climate at the IEM Cundinamarca and propose alternatives or improvement strategies for a better impact on performance results.

Initially, it was necessary to determine the variables and the type of organizational climate that exists in the organization, determining the evaluation and control factors that the entity has and the perception that the collaborators have regarding the subject. With this analysis we can determine the possible causes that are generating a bad organizational climate, obtaining a more complete scenario and a broader panorama for the project.

A technical study of the work environment in the organization is carried out, detecting its deficiencies. A measurement system can be defined and executed to identify the areas with the greatest negative impact through tools and software for data coding and analysis. The factors that are affecting the work environment and their possible solutions are identified using emerging technology and digital transformation as a first measure. The competent and directly related external entities are identified. Together with the study staff and the person in charge of the organization, alternatives are proposed that contribute to improving the work environment of the entity.

Initially it was necessary to determine the variables and the type of organizational climate that exists in the organization, with this analysis a more complete scenario and a broader panorama of the object of the research is obtained, it is developed with a quantitative

approach, the population was census type of eleven (11) collaborators of the organization, the data collection technique was the survey of closed questions.

Keywords: organizational climate, emerging technologies, data analysis, public sector, project management, quantitative, survey.

Introducción

Los orígenes de la preocupación por el clima laboral se sitúan en los principios de la corriente cognitiva en psicología. Dicha preocupación partió de la demostración de que toda persona percibe de modo distinto el contexto laboral en el que se desenvuelve, y que esta percepción influye en el comportamiento del individuo en la organización, con todas las implicaciones que ello conlleva. La importancia del conocimiento del clima laboral, ha sido tema de marcado interés desde los años 80 hasta nuestros días, dejando de ser un elemento superficial en las organizaciones para convertirse en un elemento de relevada importancia estratégica. El crecimiento acelerado de las organizaciones, la conducta de los grupos en la organización ante las nuevas exigencias y la necesidad de cambios, obligan a la gerencia a prepararse para entender la conducta individual y grupal del recurso humano alineándola hacia las metas de la organización, estableciendo bases psicológicas en la búsqueda de la efectividad organizacional. (Garbuglia, CLIMA LABORAL EN UN ORGANISMO PÚBLICO, 2013)

El clima organizacional es la calidad o la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización, e influye poderosamente en su comportamiento. El concepto de clima organizacional abarca una amplia gama de factores ambientales que influyen en la motivación. Se refiere a las propiedades motivacionales del ambiente de la organización, es decir, a aquellos aspectos de la organización que provocan distintas clases de motivación en sus miembros. Así, el clima organizacional es favorable cuando satisface las necesidades personales de las personas y mejora su ánimo. En cambio, es desfavorable cuando produce frustración porque no satisface esas necesidades. El clima organizacional y la motivación de las personas se influyen y realimentan entre sí. (Chiavenato, Comportamiento organizacional, 2009)

El concepto de clima organizacional se deriva del de moral. El clima es el ambiente psicológico y social que existe en una organización que condiciona el comportamiento de sus miembros. Una moral elevada conduce a un clima receptivo, amistoso, cálido y agradable, mientras que la moral baja casi siempre provoca un clima negativo, adverso, frío y desagradable. Las investigaciones comprueban que trabajar en un clima organizacional agradable hace que las personas se sientan más satisfechas con el trabajo. (Chiavenato, Introducción a la teoría general de la administración, 2018)

En las organizaciones los conflictos y el bajo rendimiento en los procesos dentro de la organización se centran relacionados por la mala organización en los procesos internos, la mala distribución de las labores, el constante cambio de actividades, la sobre carga laboral y la asignación de tareas que no son correspondientes al manual de funciones, al igual que situaciones relacionadas con malas actitudes, comportamiento y grosería entre compañeros, en algunas ocasiones esta situación se presenta y se intensifica por descuido del jefe inmediato que no le da la importancia y la relevancia que merece esta situación.

Teniendo en cuenta estos términos y cómo influye en la satisfacción, este proyecto investigativo se orienta en identificar y plantear estrategias para mejorar el clima organizacional en la Institución Educativa Municipal Cundinamarca de Zipaquirá y con ello su desempeño. Se dará a conocer qué técnicas maneja la institución educativa para contribuir a un buen ambiente y buenas relaciones interpersonales, se elaborará un método de diseño y descripción de instrumentos como encuestas para tener conocimiento de la percepción que tienen los colaboradores frente al objeto de la investigación, con el fin de validar como es clima organizacional y cómo influye positiva o negativamente en el cumplimiento de la misionalidad de la institución.

La pregunta de investigación surge a partir del interés de saber cómo se encuentra el clima organizacional del personal administrativo de la Institución Educativa Municipal Cundinamarca, indagar acerca de las oportunidades y estrategias para mejorar y contribuir a un mejor desempeño y un mejor entorno laboral para los colaboradores.

Se realiza una descripción del problema, las causas y posibles soluciones, de igual manera, se describe de forma detallada todo el proceso investigativo desarrollado, este documento comprende todos los aspectos fundamentales que se utilizaron y fueron necesarios para la investigación que constan de: Un entorno laboral de trabajo, alcances, limitaciones y la distribución por capítulos 1: Planteamiento del problema, 2: marco de referencia, 3: metodología, 4: hipótesis, 5: resultados y 6 conclusiones.

1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La motivación individual se refleja en el clima de la organización. Las personas se adaptan continuamente a diversas situaciones para satisfacer sus necesidades y mantener el equilibrio emocional. Esto se puede definir como un estado continuo de adaptación, en el cual no se busca simplemente satisfacer las necesidades primarias, sino más bien las de orden superior. La frustración, por no satisfacer necesidades más elevadas, provoca muchos problemas de adaptación. Como la satisfacción de esas necesidades superiores generalmente depende de personas que están en puestos de autoridad, es importante que la administración comprenda la naturaleza de la adaptación y la inadaptación de las personas. (Chiavenato, Comportamiento organizacional, 2009)

Para observar la gravedad del problema del clima organizacional a nivel mundial, (Republica, 2024) indico que El 75% de los empleados sienten un bajo estado de bienestar en su trabajo, de acuerdo con un estudio global realizado por la Universidad John Hopkins y Great Place to Work, en tanto, solo el 17% de los colaboradores está en un alto grado de bienestar, mientras que el 14% admite sentir un bajo nivel, asimismo, cuatro de cada cinco empleados sienten que no están prosperando en sus trabajos, según el reporte, si bien las experiencias de bienestar varían levemente entre las regiones geográficas, el punto de referencia sigue siendo bajo en todo el mundo, los porcentajes por región sobre la percepción de bienestar laboral son: Latinoamérica 19%, EE.UU. y Canadá 16%, Europa 14%, Asia 18% y África 23%, lo mismo sucede en las industrias, incluso en aquellas donde los colaboradores muestran los resultados más positivos como en los servicios financieros, donde uno de cada cinco empleados está prosperando, la gran mayoría aún reporta un clima laboral que no permite que prospere el bienestar.

La percepción por sectores: Finanzas 21%, Cuidado de la Salud 17%, Hospitalidad 17%, Producción y Manufactura 17%, Servicios Profesionales 16%, Retail 15% y Tecnología 20%, por otro lado, el 25% de los empleados se sienten solos en su trabajo y un 32% no manifiesta un sentido de pertenencia a la compañía, son otros hallazgos de la encuesta en la que participaron más de 14 mil personas de 37 países, en este panorama, el desafío para las organizaciones es cuidar el capital social en un mundo en el que reina el descontento en los ámbitos de trabajo, por lo que la cultura, los vínculos y el bienestar, toman más importancia que nunca en la agenda de Recursos Humanos de las empresas, y serán clave para adaptarse y

capitalizar oportunidades, de acuerdo con Gustavo Calicchio y María Victoria Bernárdez, socios fundadores de Blueberry Fox, consultora de innovación.

En América Latina, (Economista, 2022) indica que, según un reporte de Gallup, más de la mitad de la población trabajadora (53%) en Latinoamérica está estresada; para el resto del mundo, el reporte es de 44 por ciento. Pero al observar el caso de las mujeres, el nivel escala hasta el 60 por ciento. Ocho de cada 10 trabajadores y trabajadoras en nuestro país y nuestra región latinoamericana no disfrutan lo que hacen para generar ingresos, según el informe El estado del lugar de trabajo global 2022. La falta de compromiso que sienten, o, mejor dicho, que no sienten con la empresa es atribuible a factores económicos, personales y sociales, pero el 70% se debe a la persona que lidera el equipo, el reporte, elaborado por especialistas de la consultoría Gallup, muestra también que América Latina y el Caribe tiene niveles superiores de agotamiento laboral (burnout), estrés y tristeza respecto al resto del mundo. Y son las mujeres latinas quienes experimentan mucho más estos sentimientos abrumadores, si casi el 80% de las personas en la región no siente una fuerte conexión emocional y compromiso con su empleo “es atribuible al líder. No a las políticas de la empresa o a la tecnología, es a quien administra los equipos”, apuntó Hugo Ledesma, gerente regional en Latinoamérica de Gallup.

A nivel nacional, indico que (Tiempo, 2023) indica que, Según información del DANE, para el mes de junio de 2023, la tasa de desempleo del total nacional fue del 9,3 %, lo que representó una disminución de 1,9 puntos porcentuales respecto al mismo mes de 2022 (11,3 %). Se ha logrado mantener un crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) cuya variación fue del 3.0 % en el último trimestre del año. Adicionalmente, el Registro Mercantil de Colombia ha alcanzado una cifra récord de 1.386 organizaciones certificadas en la ciudad de Bogotá y 59 municipios del país, sin embargo, en el mundo laboral actual, la búsqueda de un buen ambiente de trabajo se ha convertido en una prioridad para muchas personas. No se trata solo de tener un empleo, sino de sentirse valorado, motivado y cómodo en el lugar donde se pasa gran parte del tiempo.

En el municipio, se han realizado pocos estudios con relación al clima organizacional de las empresas y entidades públicas, en especial en las instituciones educativas y su incidencia en el personal administrativo que labora en ellas.

En las Instituciones educativas, Se han realizado pocos estudios con relación al clima organizacional de las instituciones educativas, pero en investigaciones y reuniones sindicales del personal se percibe que el personal administrativo de las instituciones está inconforme con

el clima organizacional donde laboran, 4 de cada 10 funcionarios indican que no se encuentran conformes con su lugar de trabajo, ya que no motiva a su desarrollo personal, de igual forma se sienten desmotivados por la percepción que tienen frente a la importancia a su labor que no les brinda la secretaria de educación y también con algunos temas interpersonales entre los mismos funcionarios al interior de la institución y con sus superiores.

1.1 Descripción del problema

En conversaciones con Sandra Zoraida Gil Pedraza, Julio Cesar Farfán León, Ana Berenice Ariza Chaparro y Claudia Rodríguez Rodríguez personal administrativo de la IEM Cundinamarca de Zipaquirá se evidenció que los conflictos y el bajo rendimiento en los procesos dentro de la organización se encuentran relacionado con la mala organización en los procesos internos, la mala distribución de las labores, el constante cambio de actividades, la sobre carga laboral y la asignación de tareas que no son correspondientes al manual de funciones, al igual que situaciones relacionadas con malas actitudes, comportamiento y grosería entre compañeros, en algunas ocasiones esta situación se presenta y se intensifica por descuido del jefe inmediato que no le da la importancia y la relevancia que merece esta situación.

El señor Luis Rafael Torres Torres administrativo de la institución expresa que en algunos casos se afecta el clima organizacional por contratación de personas no competentes para el desarrollo de las funciones ocasionando que allá recarga laboral a los otros funcionarios, ya que como es una entidad pública se debe garantizar la prestación del servicio sin importar los problemas o situaciones internas que se presenten, por general los trabajadores hacen saber al jefe inmediato de la situación presentada, pero en muchas ocasiones hace caso omiso y los mismos empleados deben darle solución, teniendo enfrentamientos verbales entre ellos sin solución alguna y aumentado los conflictos internos entre compañeros.

De igual manera el señor Gustavo Adolfo Sánchez Ríos Bibliotecario de la institución (Administrativo) resalta que el desconocimiento de la ley de acoso laboral por parte de los servidores no permite que sé tengan las herramientas para pronunciarse, exigir o denunciar las irregularidades, el desconocimiento ha llevado a que los trabajadores se queden callados y permitan constantes atropellos tanto de los superiores, los mismos compañeros y usuarios externos a los que se les brinda el servicio

Como lo indica la ley colombiana especialmente el protocolo de servicio al ciudadano del Departamento Administrativo de la Función Pública la Institución Educativa Municipal Cundinamarca por su naturaleza y el desempeño de la labor como servidores públicos los funcionarios constantemente tienen contacto con otras personas, de diferentes creencias, géneros, pensamientos, niveles socioeconómicos, demográficos, edades y demás rasgos particulares, en muchas ocasiones los funcionarios son insultados y maltratados verbal e incluso en algunas ocasiones físicamente, llevándolos a un estado de descontrol y depresión sin recibir ningún tipo de ayuda o poder acudir a una ruta de atención prioritaria para la atención de esta situación porque no la hay.

El señor rector de la institución afirma que el clima organizacional, además del conflicto entre compañeros, ha ocasionado un mal desempeño en las labores, atraso en los procedimientos, en los informes, falta de comunicación asertiva, mala atención a los usuarios y demás personas en general.

1.2 Pregunta de investigación

¿Cuál es el efecto de proponer, estrategias para mejorar el clima organizacional en la Institución Educativa Municipal Cundinamarca de Zipaquirá y con ello su desempeño?

1.3 Objetivos de investigación

1.3.1 Objetivo general

Generar una propuesta con estrategias para mejorar el clima organizacional en la Institución Educativa Municipal Cundinamarca de Zipaquirá.

1.3.2 Objetivos específicos

Definir y ejecutar un sistema de medición mediante herramientas y análisis de datos para dar seguimiento a las causas con mayor impacto negativo del clima laboral.

Determinar soluciones a la problemática utilizando como primera medida la tecnología emergente y la transformación digital.

Identificar las principales causas del impacto positivo o negativo del clima organizacional según el estudio técnico y el sistema de medición.

Proponer alternativas que contribuyan al mejoramiento del clima laboral de la entidad.

1.4 Justificación de la investigación

El presente trabajo tiene como finalidad, identificar los diferentes factores del clima organizacional de la IEM Cundinamarca de Zipaquirá, con el objetivo de aportar ideas e iniciativas que logren mejorar el clima laboral y el desempeño laboral de los funcionarios.

Esta investigación es importante para lograr determinar las causales de la mala ejecución de la valoración y medición del clima laboral en la organización, al igual que identificar los responsables del manejo de este tema para que los jefes o encargados mejoren sus procesos y las técnicas para motivar a los empleados.

Resulta necesaria esta investigación, ya que en esta institución no se cuenta con un mecanismo de medición del clima organizacional, es importante conocer cómo se sienten sus funcionarios en el lugar de trabajo, si están satisfechos con la metodología institucional que se lleva, la carga laboral, el estado de ánimo y psicológico en el que se encuentran los funcionarios, si los lugares de ejecución y herramientas laborales son óptimas para que su motivación a operar y a ser eficientemente productivos.

El clima organizacional y el ambiente laboral, son dos aspectos que dentro de una empresa tienen absoluta relación y codependencia. Uno de los factores para que una empresa asegure una productividad positiva, es de hecho, la buena motivación de sus empleados; tema este, aunque un poco más complejo en las empresas a nivel macro, no menos importante en las empresas a nivel micro, donde la buena comunicación y un buen manejo emocional del personal que labora dentro de la misma, se convierten en elementos indispensables a tener muy en cuenta dentro de la planeación estratégica de la organización. Para que exista una fluidez laboral adecuada que permita el crecimiento económico adecuado, se hace indispensable la presencia de un personal idóneo (RR.HH) que se dedique a identificar, prevenir y solucionar los conflictos que puedan presentarse, tanto entre el personal entre sí,

como entre empleados y jefes, todo en procura de lograr una estabilidad general que redunde en el nivel de productividad deseada. Dicha estabilidad, está íntimamente ligada al efectivo clima organizacional resultante, del adecuado ambiente laboral en que se desempeñen las diversas labores empresariales. (Eraso, 2021)

La gestión del clima organizacional constituye, en la actualidad, un compromiso y una responsabilidad compartida entre quienes administran las organizaciones y el talento humano que laboran en ella. Un clima organizacional adecuado puede generar mayor eficiencia en la gestión y satisfacción en el desempeño; por esto, resulta importante generar ambientes laborales adecuados, para que la gestión de las organizaciones brinde servicios de calidad. (Espinoza, 2018)

Es importante en la revisión del clima laboral generar una declaración de cambio que le permitirá definir un paso inicial en la estructuración de este tema para determinar el punto de partida en la evaluación del clima. Adicionalmente, la institución debe presentar un norte en común donde los líderes desarrollen capacidad para orientar el desempeño individual y colectivo hacia el logro de los objetivos de la Organización, garantizando alto sentido de contribución. Las personas deben desarrollar capacidad de autogestión para liderar, en el día a día, el logro de la estrategia. El clima laboral presenta gran relevancia en la organización, ya que es uno de los pilares que permite el cumplimiento de metas, la armonía entre el equipo de trabajo y el sentido de pertenencia. (MORALES, 2014)

Se puede definir y ejecutar un sistema de medición para identificar las áreas con mayor impacto negativo mediante herramientas y software para la codificación y análisis de datos, se identificarán los factores que están afectando el clima laboral y sus posibles soluciones utilizando como primera medida la tecnología emergente y la transformación digital, se identifican cuáles son las entidades externas competentes y directamente relacionadas y en conjunto con el personal del estudio y el encargado de la organización se propondrán alternativas que contribuyan al mejoramiento del clima laboral de la entidad.

2 MARCO DE REFERENCIA

2.1 Marco de antecedentes

Ventana de revisión: la temporalidad de revisión es del 2018 a 2024

Base de datos utilizada: Scopus, es la base de datos más grande de resúmenes y citas de literatura revisados por pares, con herramientas de bibliometría para poder rastrear, analizar y visualizar investigaciones. Contiene más de 22,000 títulos de más de 5,000 editoriales de todo el mundo.

Documentos incluidos: artículos de conferencia, artículos de revisión, conferencias en eventos.

Palabras de búsqueda utilizadas: Clima organizacional, satisfacción laboral, mejora institucional, organizaciones públicas y privadas, investigación, variables de clima organizacional, percepción y estrés laboral.

El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano.

Analizar la relación entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral a partir de la percepción de los empleados en organizaciones públicas y privadas. Material y métodos. Investigación con un enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y explicativo. Se aplicó un cuestionario al personal de las organizaciones que aceptaron participar. Se tomó una muestra de 133 encuestados, aplicándose estadística descriptiva para su caracterización. (N.A.P., 2018).

El clima organizacional de la gran empresa Boyacense, estudio en el Valle de Sugamuxi, Colombia.

Por lo general no todas las organizaciones deciden estudiar el clima organizacional porque consideran que es una pérdida de tiempo y dinero, pero no es así cuando el principal objetivo es conocer y analizar las condiciones necesarias para que exista un clima saludable que cumpla con lo indispensable para que los trabajadores de la compañía se sientan satisfechos y motivados en su trabajo y así realizar una acertada planificación con el fin de

poder mejorar en beneficio de la organización y a su vez del colaborador. En la presente investigación se pretendió medir los aspectos más relevantes del clima organizacional de las grandes empresas del valle de Sugamuxi (incluidas empresas industriales, de servicios, comerciales y mineras), para lo cual se aplicaron 647 encuestas en dichas entidades; así mismo se presenta un modelamiento estadístico que concluyó con una ecuación matemática de la regresión lineal. (González J.J., 2018).

Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional.

En las instituciones no solo se generan vínculos laborales, sino también sociales y afectivos. Aunado a las largas jornadas laborales, se requiere con urgencia un ambiente de trabajo propicio, seguro y confortable. El objetivo de esta investigación es realizar un diagnóstico situacional con base en los docentes de la carrera de Ingeniería Civil de la Universidad Técnica de Manabí, mediante una investigación de campo, con enfoque cualitativo y muestreo censal, para la aplicación de un cuestionario cuyos resultados fueron analizados mediante la técnica del semáforo; se determinaron dimensiones como clima organizacional referido al externo del trabajador y motivación laboral referida al interno del trabajador. (Macías García E.K., 2021).

Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana

El objetivo de esta investigación es determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa industrial peruana durante el año 2020. La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, diseño y nivel no experimental tipo correlacional, básico, en el que se utilizó el método descriptivo; la muestra estuvo constituida por 316 empleados o colaboradores de una empresa industrial peruana ubicada en Lima. Se aplicaron los instrumentos de clima laboral y satisfacción laboral de 20 y 16 ítems, respectivamente. (Dávila Morán R.C., 2021).

Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en el sistema público de salud del Perú.

En el sistema de salud, los directivos se interesan más por mejorar el clima organizacional y con ello la satisfacción laboral, lo que impacta en la productividad y calidad de la atención. El objetivo fue determinar el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del sistema público de salud en el Perú en el año 2022. Fue un estudio

cuantitativo con alcance correlacional; la muestra estuvo conformada por 51 trabajadores, se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento de recolección de datos, un cuestionario validado por expertos con un nivel de confiabilidad de 0.95 según Alfa de Cronbach. (Liseth B.V.M., 2023).

Clima laboral en colaboradores de una institución pública peruana

El presente estudio tuvo como objetivo establecer el nivel de percepción del clima laboral en colaboradores de una institución pública peruana. Para ello, se desarrolló con un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental, de tipo básico y nivel descriptivo. La población fue de tipo censal de 88 colaboradores de una institución del sector educación referida a gestión educativa, ubicada en la ciudad de Lima. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario escala Likert de cinco alternativas de respuesta. (Dávila-Morán R.C., 2023).

Clima organizacional y satisfacción laboral en la Vicerrectoría de Investigación y Extensión (VIE) de una universidad pública en Colombia.

A través de una investigación de tipo cuantitativa, descriptiva, correlacional, de campo con un diseño no experimental – transaccional, se realizó una exploración cuyo objetivo general fue proponer un plan estratégico de gestión para incrementar el clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la vicerrectoría de investigación y extensión de una universidad pública de Colombia. Para ello se seleccionó la vicerrectoría de investigación y extensión de una universidad pública de Colombia, donde la muestra es igual a la población con un total de 70 individuos. Se concluyó que en la vicerrectoría de investigación y extensión de una universidad pública de Colombia a) Factores como el sexo, la edad, la antigüedad, los ingresos salariales, entre otros, se relacionan con el clima laboral y la satisfacción laboral, que también es motivación. (Carrillo-Carreño K.S., 2023).

Clima Laboral. Factores a considerar en una Institución de Educación Superior

El trabajo de los docentes se ve influenciado por la percepción que tienen de su entorno laboral, proyectándose está en la calidad de la formación y del producto entregado a la sociedad. Por ello, en este estudio se analiza cómo se manifiesta el clima laboral en una Institución de Educación Superior, considerando la afiliación, el compromiso, la comunicación, la motivación, el reconocimiento y otros factores que inciden en el desempeño del docente universitario. Los resultados muestran que la percepción de los docentes sobre su entorno

laboral se encuentra diferenciada internamente, teniendo connotaciones negativas factores como el compromiso, la comunicación interna, el reconocimiento, la empatía, la integridad física en el trabajo, la remuneración, la participación conjunta entre equipos de trabajo y la autoridad. Una sugerencia de mejora es ejecutar planes encaminados a generar un cambio organizacional efectivo en las debilidades detectadas. (Leonor P.P.M., 2023).

Incidencia del estrés laboral en el clima laboral en la empresa DICOLAIC S.A. de Latacunga, año 2023.

El estrés y el clima laboral son dos factores importantes en el clima organizacional, ya que determinan patrones de conducta, comportamiento, desempeño y productividad. Es importante que las organizaciones estudien estas variables con especial énfasis en la gestión de los recursos, siendo el más importante de ellos el ser humano, conocido como capital humano. De la información recolectada, y de acuerdo a los cuestionarios y sus escalas, tanto estandarizadas por organismos internacionales como a su equipo de profesionales, se desprenden resultados importantes para explicar algunos de los fenómenos que están sucediendo en el clima organizacional, específicamente en la empresa DICOLAIC S.A. de la ciudad de Latacunga. En el caso del estrés laboral, DIOLAIC S.A. presenta un nivel de estrés bajo (60 pts.); por otro lado, en su evaluación individual, el área que presenta un índice de estrés intermedio es el área Tecnológica (12 pts.). Para la evaluación del clima laboral se obtuvieron resultados similares, en promedio la organización se encuentra dentro de los estándares promedio de clima laboral (116,31 pts.) siendo una de sus áreas a prestar atención la Estabilidad Laboral (10,43 pts.) representando un indicador de clima laboral promedio bajo. Además, a través de un análisis correlacional entre las dos variables estudiadas se puede determinar que la relación entre ellas es muy débil, es decir, su relación es muy débil, existiendo poca influencia de una variable sobre la otra. (Beltrán A.J.V., 2023).

Clima en equipo y satisfacción laboral en un servicio de atención móvil de urgencia: estudio multinivel.

Investigar la relación entre el clima de equipo y la satisfacción laboral entre profesionales que actúan en atención prehospitalaria móvil. Método: se trata de un estudio cuantitativo, correlacional, realizado en un servicio de atención prehospitalaria móvil de la Región Metropolitana de São Paulo. Participaron 95 profesionales, distribuidos en 40 equipos, que respondieron a tres cuestionarios: datos sociodemográficos/laborales, Escala de Clima de Equipo y Escala de Satisfacción Laboral S20/23. Para el análisis se utilizaron estadísticas

descriptivas y modelos lineales multinivel, incluyendo efectos de moderación. Se utilizó el método Backward para verificar el orden de significancia. (Carmo H.O., 2024).

2.2 Marco Teórico

Clima organizacional: hacemos referencia a las cualidades, propiedades normalmente permanentes de un entorno laboral, siendo percibidas y vivenciadas por los miembros de una organización y que ejercen influencia sobre su comportamiento en el trabajo. Por lo tanto, se establece así que el concepto de clima es una vivencia real subjetiva dependiente de las percepciones y valoraciones individuales. (Garbuglia, CLIMA LABORAL, 2013)

Puesto de trabajo: En términos generales un puesto de trabajo es aquel espacio en el que un individuo desarrolla su actividad laboral, también se le conoce como estación o lugar de trabajo, ubicado en un edificio donde tiene la sede la entidad u organismo del Estado, o empresa privada, donde se controla y supervisa la labor del empleado público, trabajador oficial, o trabajador del sector privado. (Pública G. N., www.funcionpublica.gov.co, 2021)

Trabajo: Conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. (trabajo, 2024)

Empresa: En general, podemos considerar una empresa como un conjunto de factores productivos organizados por la dirección que se emplean en la producción de bienes o servicios, con el fin de obtener beneficios a través de su puesta en el mercado. (Marco, 2022)

Productividad: La Productividad en el Sector Servicios es el valor agregado del servicio, que se produce a medida que se minimizan los costos de producción y se mantiene la calidad del mismo, su infraestructura y su entorno, mientras se garantiza la atención y satisfacción del cliente al superar sus expectativas, con lo que se alcanza el logro de los objetivos de la empresa y un retorno de clientes. (Martínez, 2015).

Estrés: Se define como la reacción fisiológica del organismo en el que entran en juego diversos mecanismos de defensa para afrontar una situación que se percibe como amenazante o de demanda incrementada. El estrés es una respuesta natural y necesaria para la supervivencia. Cuando esta respuesta natural se da en exceso, se produce una sobrecarga de

tensión que repercute en el organismo y provoca la aparición de enfermedades y anomalías patológicas que impiden el normal desarrollo y funcionamiento del cuerpo humano. (Regueiro)

Acoso laboral: toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. (Pública G. N., www.funcionpublica.gov.co, 2006).

Tecnologías emergentes: nuevas tecnologías que se están desarrollando actualmente o se desarrollarán en los próximos cinco a diez años, y que alterarán sustancialmente el entorno empresarial y social, estas nuevas tecnologías incluyen tecnologías de información, comunicación inalámbrica de datos, comunicación hombre a máquina, impresión bajo demanda, biotecnologías y robótica avanzada. (Mintic, 2022).

Business Intelligence (BI): Concepto que hace referencia a la inteligencia empresarial, la creación de conocimiento e información relevante para la toma de decisiones, a partir del análisis de datos recopilados. (Colombia, 2018)

Ciencia de datos: Campo que permite analizar e interpretar grandes fuentes de datos, a través del uso de herramientas matemáticas, estadísticas, y tecnologías de la información. Su fin principal es la obtención de información a partir de los datos. (Colombia, 2018)

Machine learning: Es una rama de la inteligencia artificial que permite a las computadoras identificar y generalizar patrones y tendencias a partir de ejemplos. (Colombia, 2018)

Software: Conjunto de programas, instrucciones y reglas informáticas que permiten ejecutar distintas tareas en una computadora. (Colombia, 2018).

2.3 Marco normativo

En Colombia, el marco legal de la inteligencia artificial (IA) y la gestión de proyectos en el sector público está compuesto por varias leyes generales sobre tecnología, regulaciones específicas con respecto al clima laboral y directrices sobre innovación y digitalización. A continuación, se describen algunos de los aspectos clave de este marco:

Tabla 1.

Marco normativo: Clima organizacional y sus componentes

NORMA	OBJETO	DESCRIPCIÓN
Ley 1266 de 2008	Ley de Habeas Data	Regula el manejo de la información personal y establece los derechos de las personas sobre sus datos. Es crucial en proyectos de IA que manejan grandes volúmenes de datos personales. (Publica F. , Gestor Normativo, 2008)
Ley 1581 de 2012	Ley de Protección de Datos Personales	Complementa la Ley 1266 y establece principios y procedimientos para la recolección, uso y almacenamiento de datos personales. Impacta directamente en cómo se deben gestionar los datos en proyectos de IA. (Publica F. , Gestor Normativo, 2012)
CONPES 3975 de 2019	Documento que define la política nacional de transformación digital e IA.	Establece directrices y objetivos para promover la adopción de tecnologías digitales, incluyendo IA, en diversos sectores de la economía. 2019 (COLOMBIA, 2019)
Ley 909 de 2004	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.	ARTÍCULO 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567

		<p>de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas: 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años, definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. 2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional... Entre otros programas... (Pública G. N., Ley 909 de 2004, s.f.)</p>
<p>Decreto 1567 de 1998</p>	<p>Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.</p>	<p>Artículo 24. Área de Calidad de Vida Laboral. El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. (Pública G. N., www.funcionpublica.gov.co, 1998)</p>
<p>Decreto 2482 de 2012</p>	<p>“Por el cual se. establecen los lineamientos generales para la</p>	<p>Artículo 3. Políticas de desarrollo administrativo. Literal</p>

	<p>integración de la planeación y la gestión.</p>	<p>C) Gestión de talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos, buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con clima organizacional y el Plan Anual de Vacantes. (Pública G. N., www.funcionpublica.gov.co, 2012)</p>
<p>Carta Iberoamericana de la Función Pública (14-15 de noviembre de 2003)</p>	<p>La Carta Iberoamericana de Gobierno Abierto firmada por nuestros países representa una oportunidad para orientar los esfuerzos gubernamentales hacia una serie de pilares, criterios y orientaciones que nos permitan generar un lenguaje común y fortalecer el paradigma del gobierno abierto como nueva forma de gobernanza.</p>	<p>Capítulo segundo: Criterios orientadores y principios rectores. Criterios orientadores, numeral 7, literal h) La promoción de la comunicación, la participación, el diálogo, la transacción y el consenso orientado al interés general, como instrumentos de relación entre los empleadores públicos y su personal, a fin de lograr el clima laboral más favorable, y el mayor grado de alineamiento</p>

		<p>entre los objetivos de las organizaciones y los intereses y expectativas de su personal.</p> <p>Capítulo cuarto. Requerimientos funcionales de la función pública. Relaciones humanas y sociales, numeral 49. Los empleadores públicos deberán ocuparse de conocer el clima laboral de sus organizaciones, evaluándolo periódicamente y teniendo en cuenta estas evaluaciones para la revisión y mejora de sus políticas y prácticas de gestión de las personas. (CLAD & (DESA), 2003)</p>
<p>Decreto 1227 de 2005</p>	<p>Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.</p>	<p>art. 76, ARTÍCULO 2.2.10.9 Plan de incentivos institucionales. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los estímulos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. (Publica G. N., 2005)</p>

<p>Decreto 1227 de 2005</p>	<p>Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.</p>	<p>art. 77, ARTÍCULO 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo. Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente Título. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera. (Publica G. N., 2005)</p>
-----------------------------	---	--

<p>Decreto 1227 de 2005</p>	<p>Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.</p>	<p>art. 78, ARTÍCULO 2.2.10.11 Procedimiento. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente Título. El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel. (Publica G. N., 2005)</p>
<p>Decreto 1227 de 2005</p>	<p>Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.</p>	<p>art. 79, ARTÍCULO 2.2.10.12 Requisitos para participar de los incentivos institucionales. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales: 1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año. 2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de</p>

		<p>postulación o durante el proceso de selección. 3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. (Publica G. N., 2005)</p>
<p>Decreto 1227 de 2005</p>	<p>Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.</p>	<p>art. 84, ARTÍCULO 2.2.10.17 Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar. Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal (...)" Basados en la normatividad anterior y definido el clima laboral como el conjunto de percepciones y sentimientos compartidos que los funcionarios desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como políticas, prácticas y procedimientos formales e informales y las condiciones de</p>

		<p>la misma, como por ejemplo el estilo de dirección, horarios, autonomía, calidad de la capacitación, relaciones laborales, estrategias organizacionales, estilos de comunicación, procedimientos administrativos, condiciones físicas del lugar de trabajo, ambiente laboral en general; elementos que la distinguen de otras entidades y que influyen en su comportamiento y con el propósito de dar cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, el Ministerio de Justicia y del Derecho en su Plan de Desarrollo de Talento Humano - PDTH 2015, estableció la necesidad de realizar la Medición de Clima Laboral. (Publica G. N., 2005)</p>
--	--	---

3 METODOLOGÍA

Esta investigación se centra en el clima organizacional del personal administrativo de una entidad pública del municipio de Zipaquirá, inicialmente se vio necesario determinar las variables y el tipo de clima organizacional que se lleva en la organización, determinando los factores de evaluación y control que tiene la entidad y la percepción que tienen los colaboradores con respecto al tema, con este análisis podemos determinar las posibles causas que están generando un mal clima organizacional obteniendo un escenario más completo y un panorama más amplio para el proyecto. Para ello, se desarrolló con un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental, de tipo básico y nivel descriptivo. La población fue de tipo censal de 11

colaboradores de la organización; la técnica de recolección de datos fue la encuesta de preguntas cerradas.

3.1 Enfoque y alcance de la investigación

El proyecto se realiza con un enfoque cuantitativo, con el propósito de generar información que permita una mayor comprensión acerca del objeto de la investigación que se encuentra dirigido a identificar las consecuencias del problema que conllevan el mal clima organizacional y su impacto en los resultados de desempeño en una entidad pública en Zipaquirá 2024.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Definición de la población

La población del presente trabajo de investigación está constituida por el personal administrativo de una entidad pública en Zipaquirá, específicamente 11 personas, entre ellas 1 secretario ejecutivo, 3 auxiliares administrativos, 2 personas de servicios generales de planta, 1 Operario, 1 celador y 3 personas de servicios generales en misión (contratistas), el criterio de selección considerado para elegir a los participantes se enfoca en que son los directamente involucrados en la investigación al ser trabajadores oficiales de la entidad a intervenir.

3.2.2 Cálculo y selección de la muestra

Esta población es accesible, ya que la muestra de la población no es muy grande y el trabajo de investigación de las variables se puede realizar con el 100% de la población involucrada, proporcionando a la investigación un alto marco de resultados obtenidos.

3.3 Instrumento(s)

Con el fin de recolectar información sobre las variables enmarcadas en la investigación se aplicó la técnica de encuesta, en la cual se desarrollaron preguntas de interés con respecto al clima laboral y la percepción de la población involucrada frente al tema, las encuestas se realizaron de manera física, sé entregando a cada uno de los participantes una copia de la encuesta en papel para su correspondiente diligenciamiento.

3.3.1 Encuesta

Figura 1.

Encuesta clima organizacional y herramientas de evaluación Pag. 1

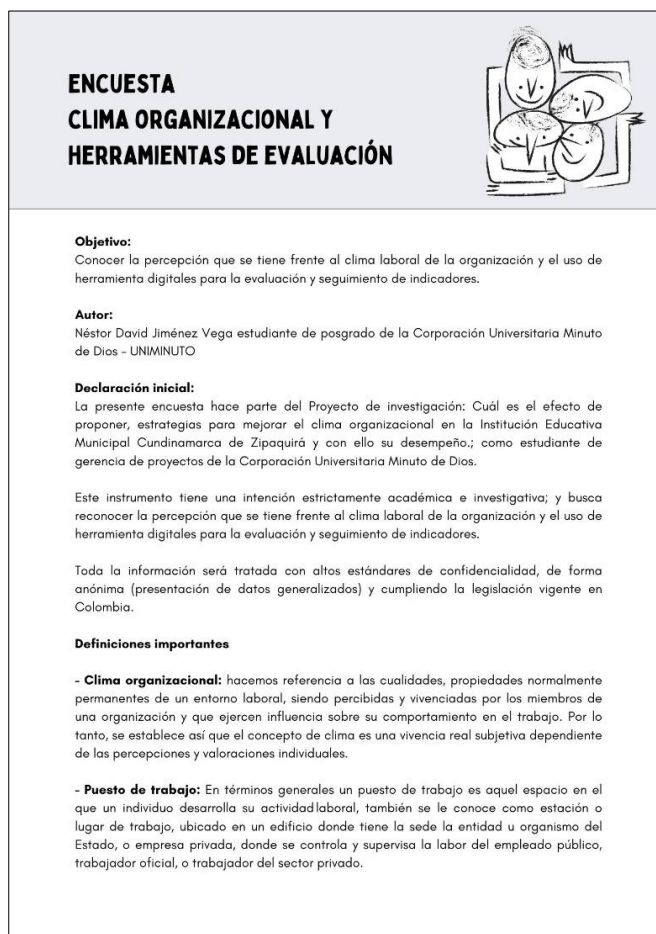


Figura 2.

Encuesta clima organizacional y herramientas de evaluación Pag. 2

- Tecnologías habilitadoras de la transformación digital: Son herramientas y soluciones tecnológicas claves, como la ciencia de datos, la inteligencia artificial y el big data, que permiten a las organizaciones modernizar procesos, mejorar la eficiencia y crear nuevas oportunidades de negocio en la era digital.

Gracias por su interés de participación.

1 ¿Está de acuerdo con la declaración inicial y desea continuar con la encuesta?

- Si
- No

2 ¿Cuál es el rango de su edad?

- Entre 18 - 25
- Entre 26 - 50
- Entre 51 - 75

3 ¿Sabe que es el clima organizacional?

- Si
- No

4. ¿La organización cumplen con los lineamientos legales de clima organizacional?

- Si
- No
- No sabe

5. ¿La empresa donde labora le garantiza las herramientas básicas para el normal funcionamiento de sus labores?

- Si
- No

6. ¿Conoce el manual de procedimientos de la empresa donde labora?

- Si
- No

7. ¿La empresa donde labora cuenta con actividades para mejorar el clima laboral?

- Si
- No

Figura 3.

Encuesta clima organizacional y herramientas de evaluación Pag. 3

8. ¿La comunicación de su jefe con el personal es asertiva?	
• Siempre	<input type="checkbox"/>
• A menudo	<input type="checkbox"/>
• A veces	<input type="checkbox"/>
• Raramente	<input type="checkbox"/>
9. ¿Cuál es su cargo dentro de la compañía?	
• Secretario ejecutivo	<input type="checkbox"/>
• Auxiliar administrativo	<input type="checkbox"/>
• Servicios generales Planta	<input type="checkbox"/>
• Servicios generales Contrato	<input type="checkbox"/>
• Operario	<input type="checkbox"/>
• Celador	<input type="checkbox"/>
10. ¿En la empresa donde labora se evidencia sobrecarga laboral?	
• Si	<input type="checkbox"/>
• No	<input type="checkbox"/>
11. ¿En la empresa donde labora se realizan las capacitaciones mínimas que se requieren?	
• Si	<input type="checkbox"/>
• No	<input type="checkbox"/>
12. ¿La empresa donde labora cuenta con programa de motivación para sus empleados?	
• Si	<input type="checkbox"/>
• No	<input type="checkbox"/>
13. ¿En la empresa donde trabaja la distribución de la funciones es clara y acorde?	
• Si	<input type="checkbox"/>
• No	<input type="checkbox"/>
14. ¿La entidad cuenta con canales de capacitación y denuncia frente a acoso laboral?	
• Si	<input type="checkbox"/>
• No	<input type="checkbox"/>
• No Sabe	<input type="checkbox"/>

Figura 4.

Encuesta clima organizacional y herramientas de evaluación Pag. 4

15. ¿La organización cuenta con herramientas digital para medir el clima organizacional?

- Si
- No
- No Sabe

16. Cuenta con equipos o herramientas tecnológicas necesarios como computador, teléfono, impresora, entre otras para ejecutar sus funciones.

- Si
- No
- Algunas
- No las necesita

17. ¿La entidad invierte en nuevas tecnología para minimizar los tiempos de respuesta y el trabajo se reduzca mejorando el clima laboral ?

- Si
- No

18. ¿Considera que la trasformación digital y el uso de herramientas modernas aportan a un mejor clima laboral?

- Si
- No

19. ¿Considera que un recurso como el manejo de datos y la sistematización del control de la percepción del clima laboral ayudaría a mejorarlo?

- Si
- No

20. ¿Según su percepción considera que la organización donde labora se encuentra atrasada tecnológicamente lo que recae en demora en los procesos y aumento negativo en el clima laboral?

- Si
- No

¡Gracias!

3.4 Descripción de procedimientos

La aplicación de la encuesta se realiza en la institución Educativa Municipal Cundinamarca del municipio de Zipaquirá, esta entidad educativa es donde se está generando la problemática referente en la investigación, las 11 personas a las que se le va a aplicar la encuesta son los trabajadores de dicha institución lo que facilita la aplicación de la misma, con el fin de definir de manera precisa y puntual se relacionan las actividades del proceso de aplicación.

Tabla 2.

Descripción de procedimientos

Actividad	Fecha	Hora	Objetivo
1	12/08/2024	08:00am	Llamar al Sr. Rector de la institución educativa para agendar una reunión
2	15/08/2025	09:00am	Se realizará la reunión con el Sr. Rector de la institución educativa para que sea de su conocimiento la actividad y obtener su aprobación para aplicar la encuesta, definiendo la fecha cuando se realizará
3	28/08/2024	08:00am	Capacitación a los colaboradores sobre la encuesta y temas a tratar
4	28/08/2024	09:00am	Entrega de encuesta física y aplicación de la misma
5	28/08/2024	10:00am	Recibido de la encuesta
6	18/09/2024	06:00pm	Análisis de la información mediante la herramienta Excel
7	24/09/2024	09:00pm	Conclusiones de la investigación
8	02/10/2024	06:00pm	Generación de propuestas y estrategias
9	10/10/2024	09:00am	Socialización de las propuestas y estrategias con el Sr. Rector de la institución educativa y el equipo de trabajo involucrado, se van a presentar los resultados obtenidos con tablas, gráficos y diagramas empleando Microsoft Excel y una presentación en Microsoft PowerPoint.

3.5 Análisis de información

3.5.1 Software de hojas de cálculo Microsoft Excel

Se procesará y analizará la información recolectada mediante el Software de hojas de cálculo Microsoft Excel, es una herramienta muy eficaz para obtener información con significado a partir de grandes cantidades de datos. También funciona muy bien con cálculos sencillos y para realizar el seguimiento de casi cualquier tipo de información. Las celdas pueden contener números, texto o fórmulas. Los datos se escriben en las celdas y se agrupan en filas y columnas. Esto permite sumar datos, ordenarlos y filtrarlos, ponerlos en tablas y crear gráficos muy visuales.

La conocida herramienta de Microsoft permite organizar, analizar y visualizar datos de manera efectiva mediante funciones y gráficos. Además, es ampliamente utilizado en diversas industrias para la gestión y análisis de datos debido a su familiaridad y facilidad de uso, ayudará a analizar y explorar datos de forma que se puedan tomar las mejores decisiones. ayudará a identificar tendencias, proponer escenarios de hipótesis, sugerir ideas para mejorar e incluso crear todo en un panel fácil de leer.

3.6 Consideraciones éticas

3.6.1 Análisis de consideraciones éticas

La presente investigación principalmente cumple con salvaguardar la propiedad intelectual con respecto a las teorías, conocimientos, artículos y demás, por lo cual se cita apropiadamente siguiendo la norma y se muestran las fuentes bibliográficas.

Según (minciencias, s.f.) la propiedad intelectual se refiere a las creaciones derivadas del intelecto humano en los terrenos industrial, científico, literario y artístico. Las cuales se dividen en dos categorías, la primera se refiere a la propiedad industrial que es el derecho exclusivo del que goza una persona física o jurídica sobre una invención, un diseño industrial o un signo distintivo y la segunda se refiere a los derechos de autor, que son los derechos que tienen los creadores sobre las obras artísticas o literarias. En Colombia la Propiedad Industrial se divide en dos ramas, la primera se refiere a las Nuevas Creaciones que abarcan las patentes de invención, patentes de modelo de utilidad, los diseños industriales, los esquemas

de trazado de circuito integrados y la segunda se refiere a los Signos Distintivos que abarcan las marcas, los lemas comerciales, los nombres comerciales, las enseñas comerciales y las denominaciones de origen. Respecto de los Derechos de Autor y Derechos Conexos, estos contemplan las obras literarias, artísticas y musicales, audiovisuales, software, fonogramas y actos y contratos que versen en materia de derecho de autor y de derechos conexos

El proyecto de investigación también se enmarca en las normas vigentes de tratamiento datos e información personal que dicta la norma nacional colombiana:

LEY ESTATUTARIA 1581 DE 2012: Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales, la presente ley tiene por objeto desarrollar el derecho constitucional que tienen todas las personas a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bases de datos o archivos, y los demás derechos, libertades y garantías constitucionales a que se refiere el artículo 15 de la Constitución Política; así como el derecho a la información consagrado en el artículo 20 de la misma.

3.6.2 Instrumentos de aceptación y autorización

Para la aplicación de la encuesta en su encabezado se relaciona lo siguiente:

Objetivo:

Conocer la percepción que se tiene frente al clima laboral de la organización y el uso de herramienta digitales para la evaluación y seguimiento de indicadores.

Autor:

Néstor David Jiménez Vega estudiante de posgrado de la Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO

Declaración inicial:

La presente encuesta hace parte del Proyecto de investigación: Cuál es el efecto de proponer, estrategias para mejorar el clima organizacional en la Institución Educativa Municipal Cundinamarca de Zipaquirá y con ello su desempeño.; como estudiante de gerencia de proyectos de la Corporación Universitaria Minuto de Dios.

Este instrumento tiene una intención estrictamente académica e investigativa; y busca reconocer la percepción que se tiene frente al clima laboral de la organización y el uso de herramienta digitales para la evaluación y seguimiento de indicadores.

Toda la información será tratada con altos estándares de confidencialidad, de forma anónima (presentación de datos generalizados) y cumpliendo la legislación vigente en Colombia.

Y la primera pregunta es ¿Está de acuerdo con la declaración inicial y desea continuar con la encuesta? Con dos opciones de respuesta SI o NO.

4 HIPÓTESIS

El Clima Organizacional incide significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la Institución Educativa Municipal Cundinamarca de Zipaquirá.

1. El clima organizacional incide significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores.
2. La motivación si influye en el desempeño laboral de los empleados.
3. La Comunicación si influye en el desempeño laboral.
4. La comunicación laboral efectiva si influyen en el desempeño laboral.
5. El liderazgo del jefe inmediato influye directamente en desempeño laboral.
6. La mala organización en los procesos internos si afecta el clima laboral.
7. La mala distribución de las labores si afecta el clima laboral.
8. La sobre carga laboral y la asignación de tareas que no son correspondientes al manual de funciones si afecta el clima laboral.
9. Las malas actitudes, comportamiento y grosería entre compañeros si afecta el clima laboral.
10. El descuido y la poca importancia que el jefe inmediato le brinda a ciertas actividades si afecta el clima laboral.
11. La contratación de personas no competentes para el desarrollo de las funciones, el desconocimiento de la ley y constante contacto con otras personas si afecta el clima laboral.

4.1 Las variables

- Clima laboral
- Bajo rendimiento
- Conflicto entre compañeros de trabajo
- Desmotivación
- Atraso en las actividades
- Falta de compromiso
- Afectación y mala atención a los usuarios
- Reprocesos en actividades
- Incumplimiento de los objetivos y la misionalidad de la institución
- Aumento en los costos de funcionamiento

4.2 Planteamiento de hipótesis

El impacto negativo reflejado en el bajo rendimiento y atraso de las actividades misionales por parte de los colaboradores de la Institución Educativa Municipal Cundinamarca se debe al mal clima laboral y la falta de herramientas tecnológicas emergentes en la organización.

5 RESULTADOS

5.1 Población evaluada

La población objetó para evaluar fueron los funcionarios de la Institución Educativa Municipal Cundinamarca, pertenecientes al área administrativa y contratistas de servicios generales.

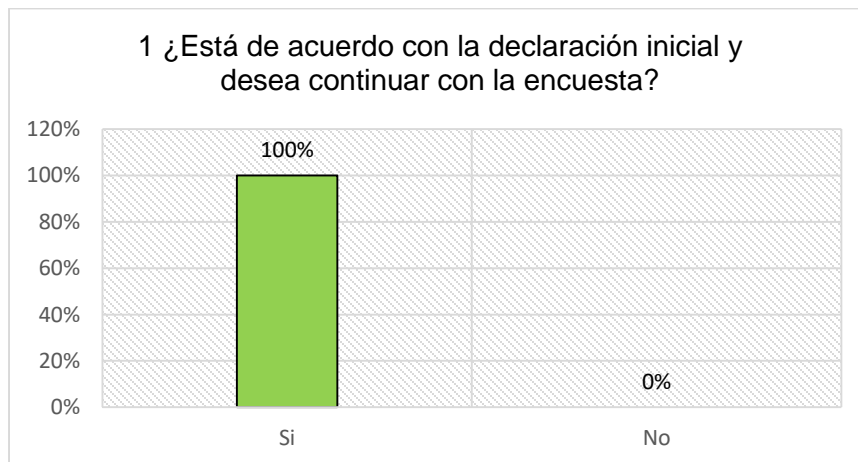
Tabla 3.

Población evaluada

Cargo	No de colaboradores
Celador	1
Servicios generales de planta	2
Servicios generales de contrato	3
Operario	1
Auxiliar administrativo	3
Secretario ejecutivo	1
Población total	11

Figura 5.

Graficas tabulación de datos de la encuesta

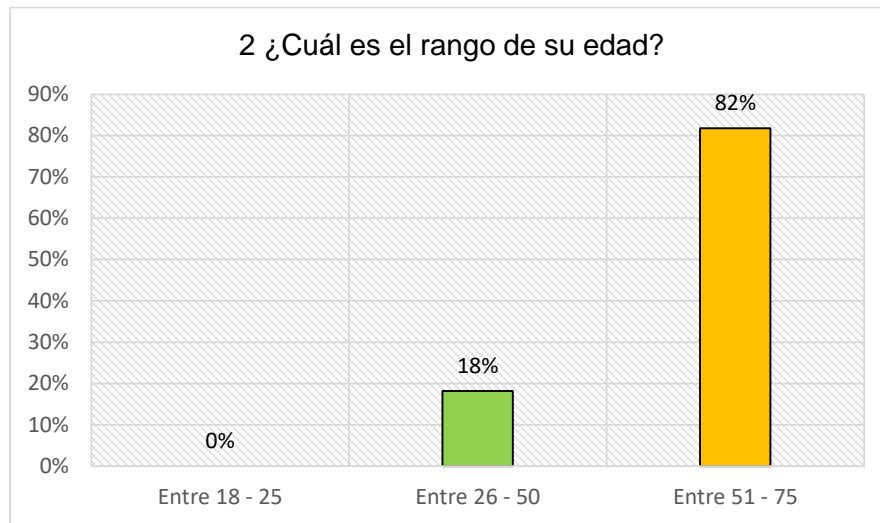


Fuente: elaboración propia. Software de hojas de cálculo Microsoft Excel

Interpretación:

- El gráfico indica que el 100% de la población encuestada está totalmente de acuerdo con la declaración inicial y desea continuar con la encuesta

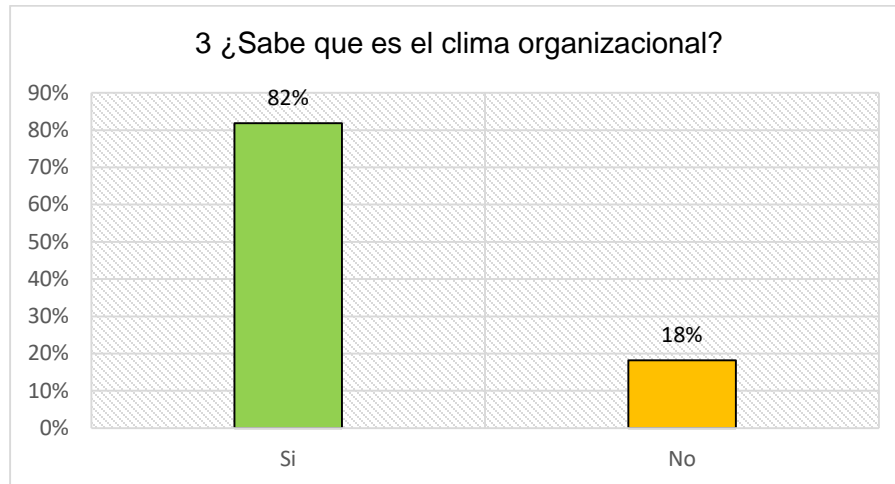
- El 0% de la población encuestada está en desacuerdo con la declaración inicial y no desea continuar con la encuesta.



Fuente: elaboración propia. Software de hojas de cálculo Microsoft Excel

Interpretación:

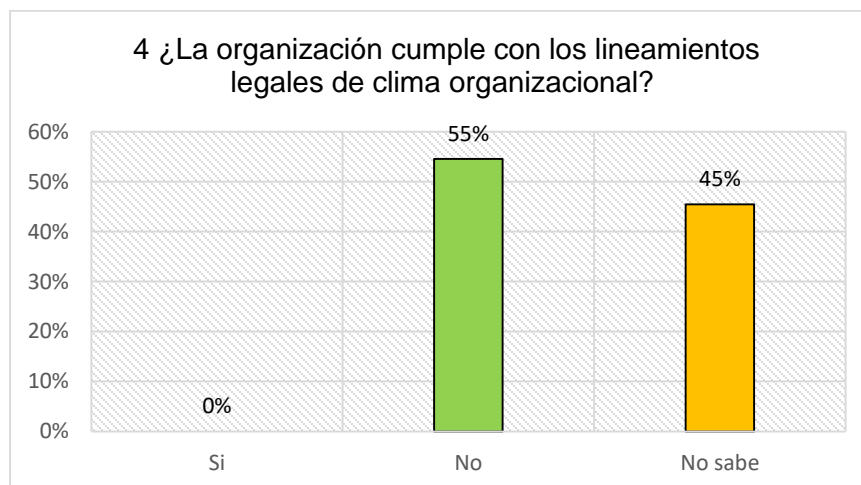
- El gráfico indica que el 18% de la población encuestada se encuentra en un rango de edad entre los 26 y los 50 años.
- El 82% de la población encuestada se encuentra en un rango de edad entre los 51 a los 75 años lo que resulta poco desfavorable, ya que según los resultados obtenidos muestran que la prevalencia de ansiedad a lo largo del ciclo vital es frecuente en las personas mayores de 50 años y debe ser tomada en cuenta, especialmente en la población femenina y en aquella con enfermedades crónicas. (Carreira Capeáns & Facal, 2017).



Fuente: elaboración propia. Software de hojas de cálculo Microsoft Excel

Interpretación:

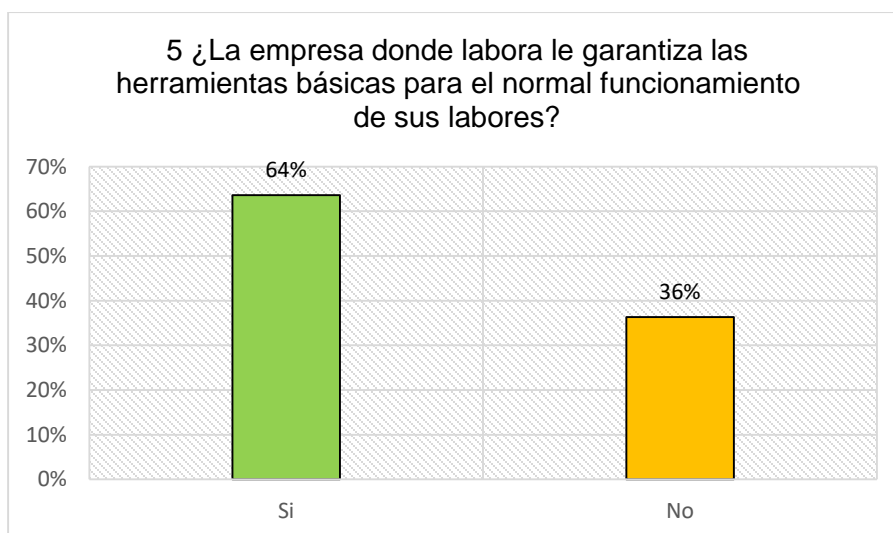
- El gráfico indica que el 82% de la población encuestada sabe que es el clima organizacional lo que resulta importante para la investigación y la puesta en marcha de las estrategias de mejora.
- El 18% de la población encuestada no sabe qué es el clima organizacional, se debe pensar en una estrategia de capacitación para este personal para que aprenda que es el clima laboral, las herramientas que enmarca y los procesos que se deben aplicar, como la herramienta de medición y seguimiento.



Fuente: elaboración propia. Software de hojas de cálculo Microsoft Excel

Interpretación:

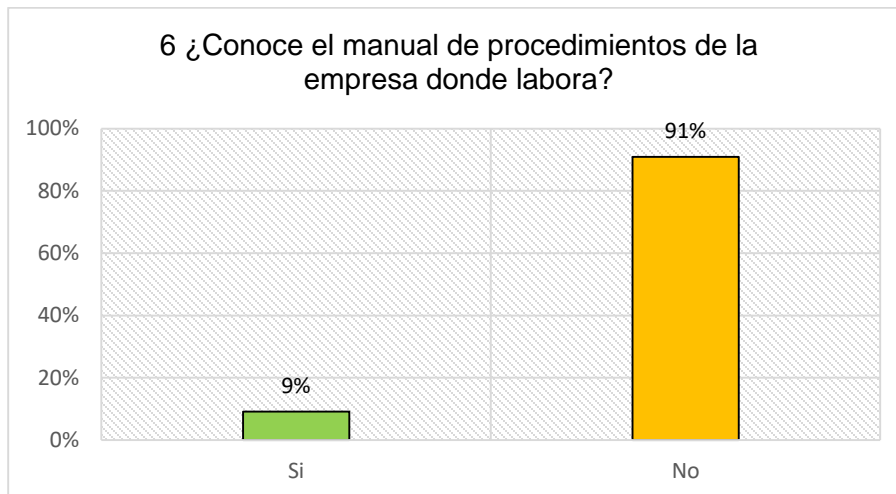
- El gráfico indica que el 55% de la población encuestada afirma que la organización no cumple con los lineamientos legales de clima organizacional, se debe realizar con prontitud el análisis de la normatividad aplicable con respecto al clima laboral en la organización.
- El 45% de la población encuestada no sabe si la organización cumple con los lineamientos legales de clima organizacional, es importante que el personal de la institución conozca y sepa de los lineamientos normativos a los cuales se rige la organización donde labora especialmente en el clima laboral.



Fuente: elaboración propia. Software de hojas de cálculo Microsoft Excel

Interpretación:

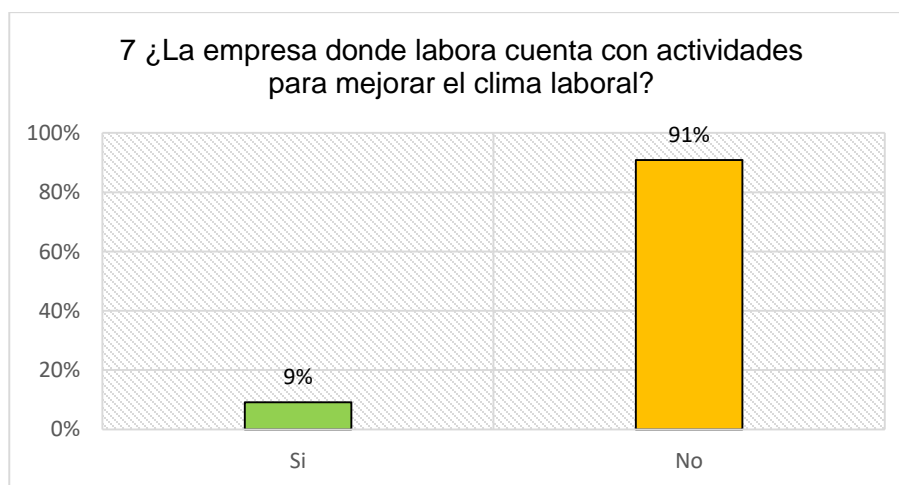
- El gráfico indica que el 64% de la población encuestada se encuentra satisfecha, ya que la entidad aporta las herramientas básicas para el normal funcionamiento de sus labores.
- El 36% de la población encuestada se encuentra insatisfecha, ya que según su percepción la entidad donde laboran no aporta las herramientas básicas para el normal funcionamiento de sus labores, aunque el daño no supera el 50% de insatisfacción se debe realizar un análisis con respecto a las labores que se realizan y la necesidad de satisfacer la necesidad de los funcionarios para el cumplimiento de su misión a cabalidad.



Fuente: elaboración propia. Software de hojas de cálculo Microsoft Excel

Interpretación:

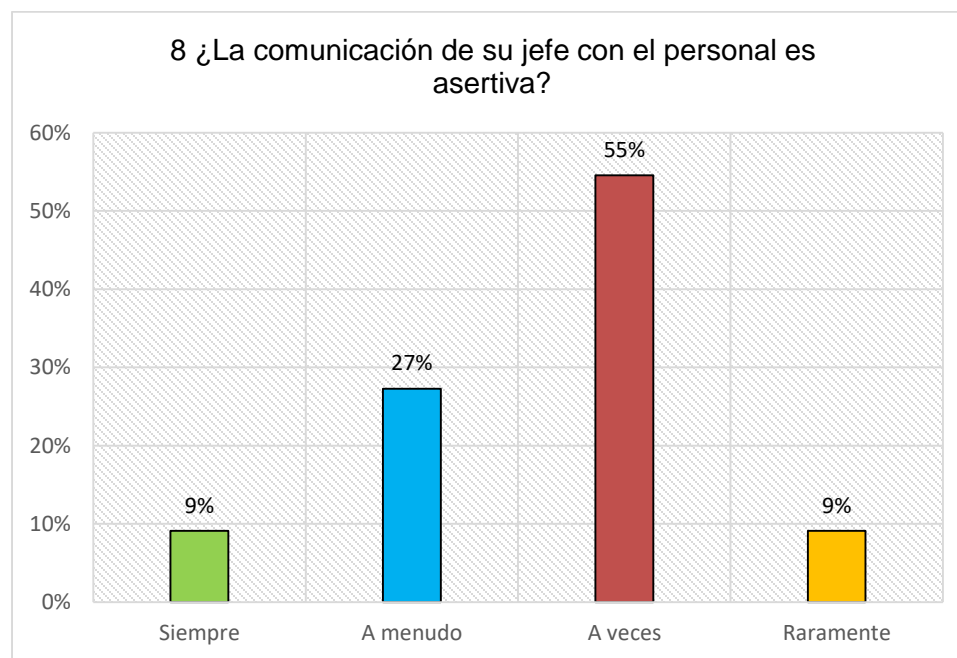
- El gráfico indica que únicamente el 9% de la población encuestada conoce el manual de procedimientos de la empresa donde labora, para cumplir con la misionalidad de la institución es importante que todos sus colaboradores sepan y conozcan el manual de procedimientos como herramienta que aporte a sus labores y minimice el tiempo de los procesos y el estrés laboral
- El 91% de la población encuestada no conoce el manual de procedimientos de la empresa donde labora, esto conlleva al desconocimiento de la norma y llegar a cometer error que percuten en el clima laboral, conflicto entre compañeros, reprocesos, trabajo adicional, el conocimiento de la norma inicialmente la interna es fundamental para un mejor desarrollo laboral y personal.



Fuente: elaboración propia. Software de hojas de cálculo Microsoft Excel

Interpretación:

- El gráfico indica que únicamente el 9% de la población encuestada afirma que la empresa donde labora cuenta con actividades para mejorar el clima laboral.
- El 91% de la población encuestada refiere que la empresa donde labora no cuenta con actividades para mejorar el clima laboral, con apoyo del área de talento humano se deben plantear alternativas y un cronograma de actividades para los colaboradores, se propone realizar una entrevista electrónica o en papel para que los colaboradores propongan y sean partícipes de actividades que logren reducir el estrés y carga laboral para mejorar el clima laboral.

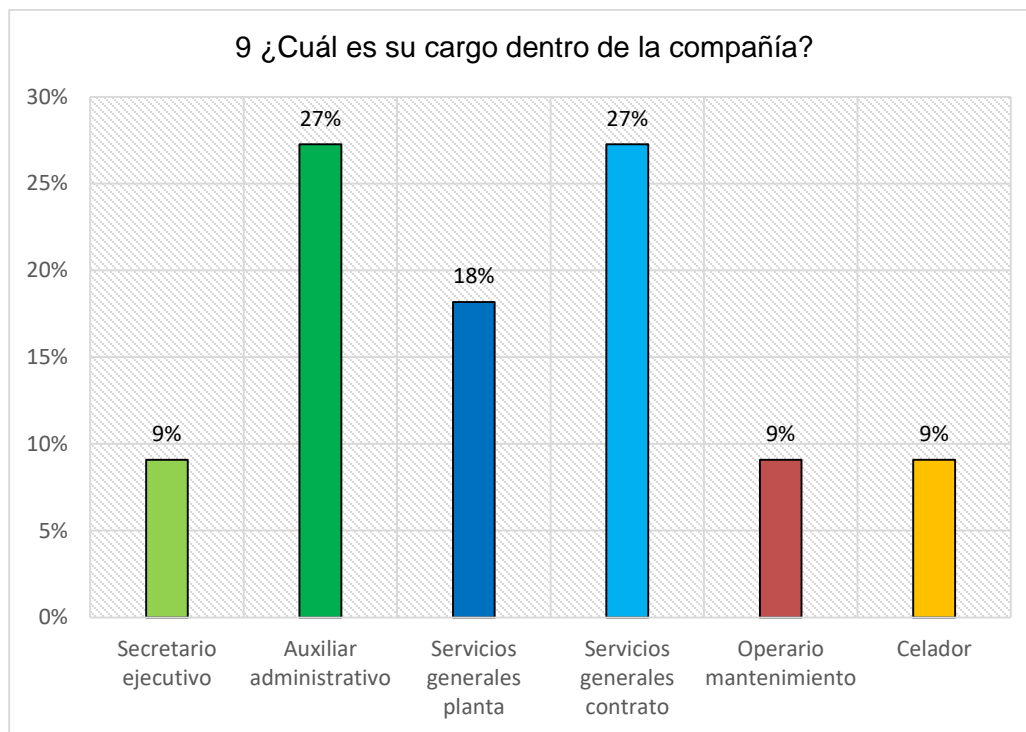


Fuente: elaboración propia. Software de hojas de cálculo Microsoft Excel

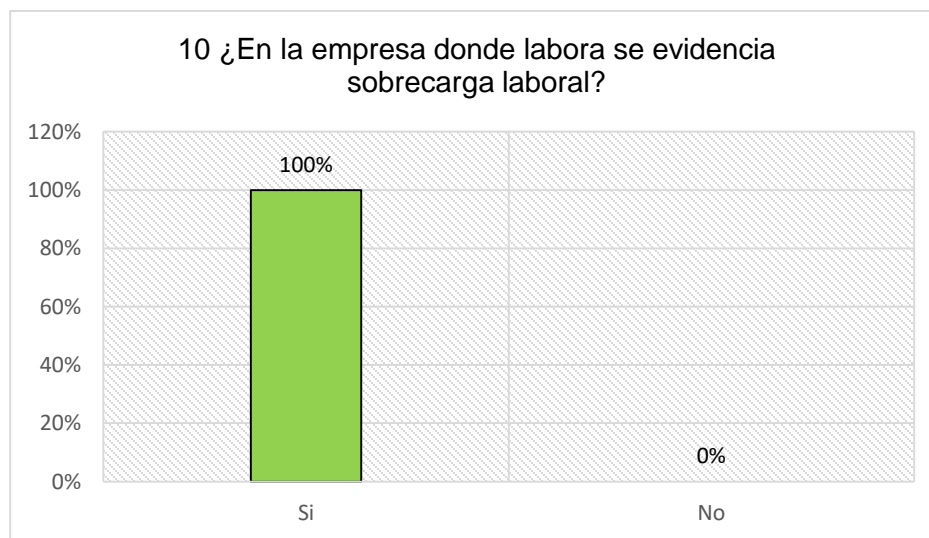
Interpretación:

- En la gráfica se evidencia que el dato con mayor concentración es la que indica que la comunicación de su jefe con el personal es poco asertiva, no es clara o se malentende con un indicador del 55%, más de la mitad de los colaboradores no se encuentran satisfechos con las indicaciones y comunicación con su jefe inmediato,

por esta razón los colaboradores pueden llegar a cometer errores, malinterpretar las indicaciones, realizar mal las actividades, provocar sobre costos a la entidad, entre otras, al no tener completo entendimiento a las obligaciones y tareas afecta el ánimo, la conducta y la ansiedad, lo que puede incurrir en conflictos laborales.



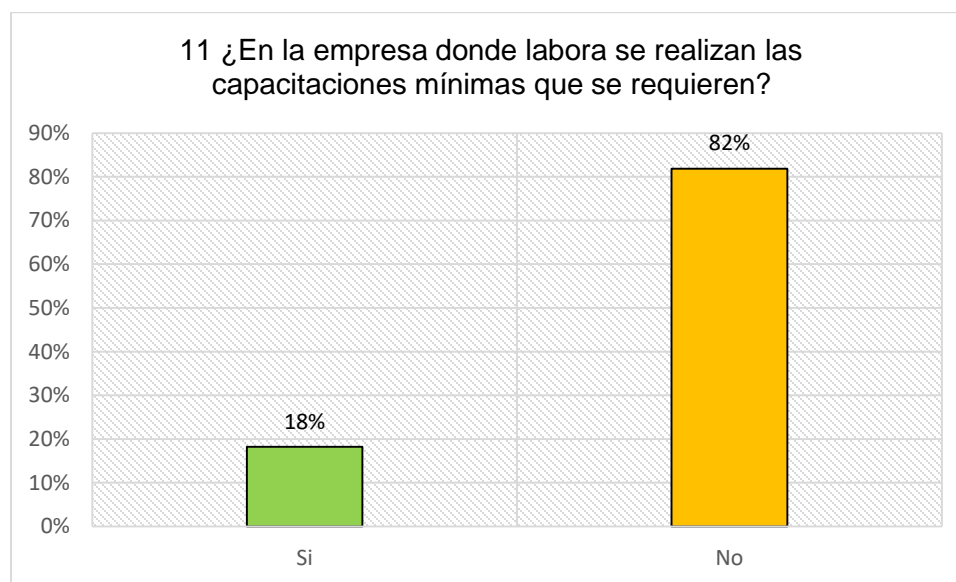
Fuente: elaboración propia. Software de hojas de cálculo Microsoft Excel



Fuente: elaboración propia. Software de hojas de cálculo Microsoft Excel

Interpretación:

- El gráfico indica que el 100% de la población encuestada afirma que en la empresa donde labora se evidencia sobrecarga laboral, la recarga laboral sin duda es uno de los factores que más afecta el clima laboral en las organizaciones, se deben replantear estrategias y la metodología de distribución de las labores, la sobrecarga laboral se ha visto implicada como factor desencadenante de problemas y riesgos hacia la salud, en contraste a las capacidades físicas y cognitivas que se exceden a los trabajadores a lo largo de su jornada laboral consecuyente de las exigencias y diseño de las actividades a desempeñar. En este contexto, las actividades laborales y el desarrollo de las funciones que llevan a las exigencias de el esfuerzo físicos y cognitivos se abarcan de acuerdo al diseño de las condiciones laborales. (Carvajal & Jimenez, 2022)

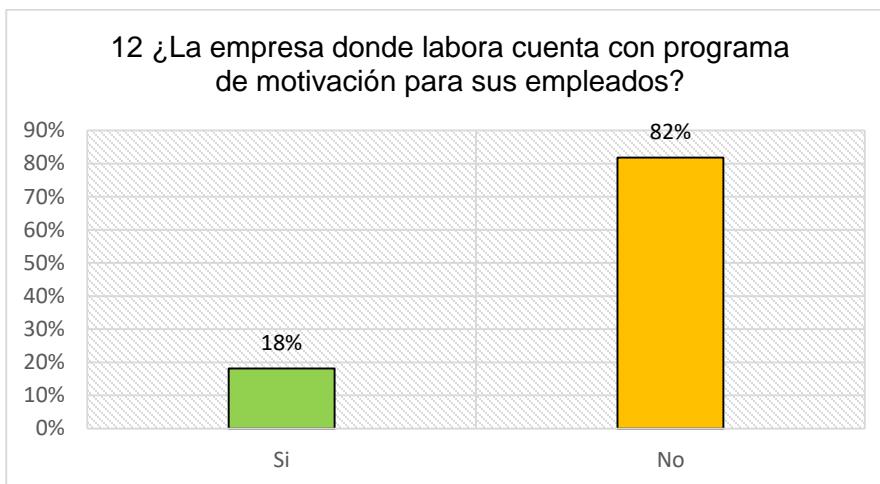


Fuente: elaboración propia. Software de hojas de cálculo Microsoft Excel

Interpretación:

- El gráfico indica que el 82% de la población encuestada indica que la entidad no realiza las capacitaciones mínimas que se requieren y únicamente el 18% afirma lo contrario, la capacitación al personal ofrece muchos beneficios tanto para los colaboradores como para la entidad, las capacitaciones juegan un papel importante para el nivel de satisfacción del clima laboral, ya que se cuenta con herramientas

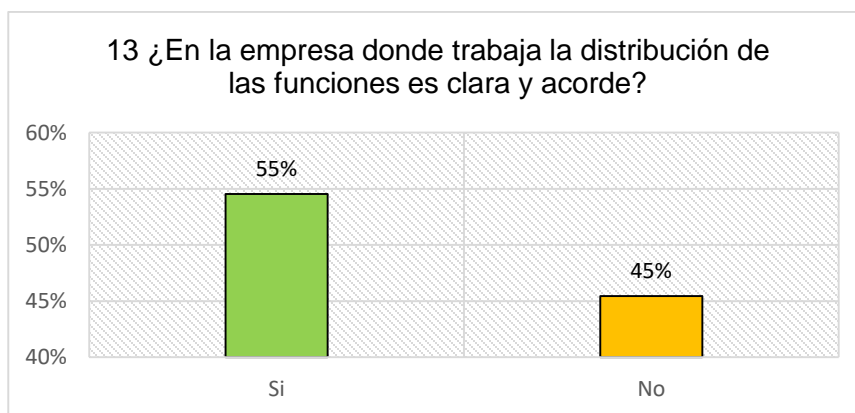
para el logro de tareas y proyectos, es importante contar con un plan de capacitaciones.



Fuente: elaboración propia. Software de hojas de cálculo Microsoft Excel

Interpretación:

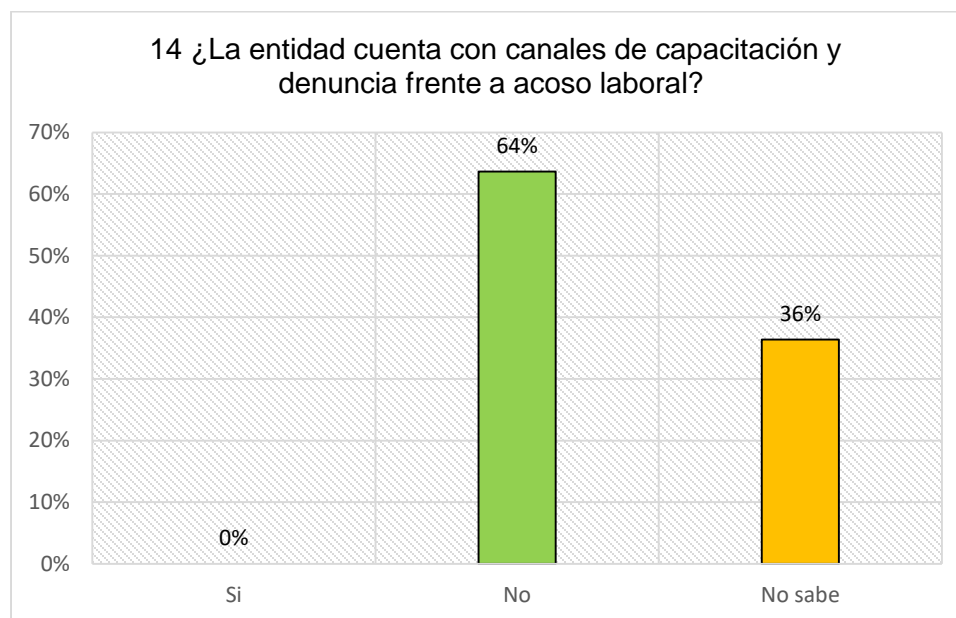
- El gráfico indica que el 18% de la población encuestada afirma que la empresa donde labora cuenta con programa de motivación para sus empleados.
- El 82% de la población encuestada refiere que la empresa donde labora no cuenta con programa de motivación para sus empleados, un trabajador es más productivo y se siente mejor identificado con la organización, la desmotivación laboral tiende a aumentar el estrés y la ansiedad laboral lo que aumenta el nivel negativo de percepción del clima laboral.



Fuente: elaboración propia. Software de hojas de cálculo Microsoft Excel

Interpretación:

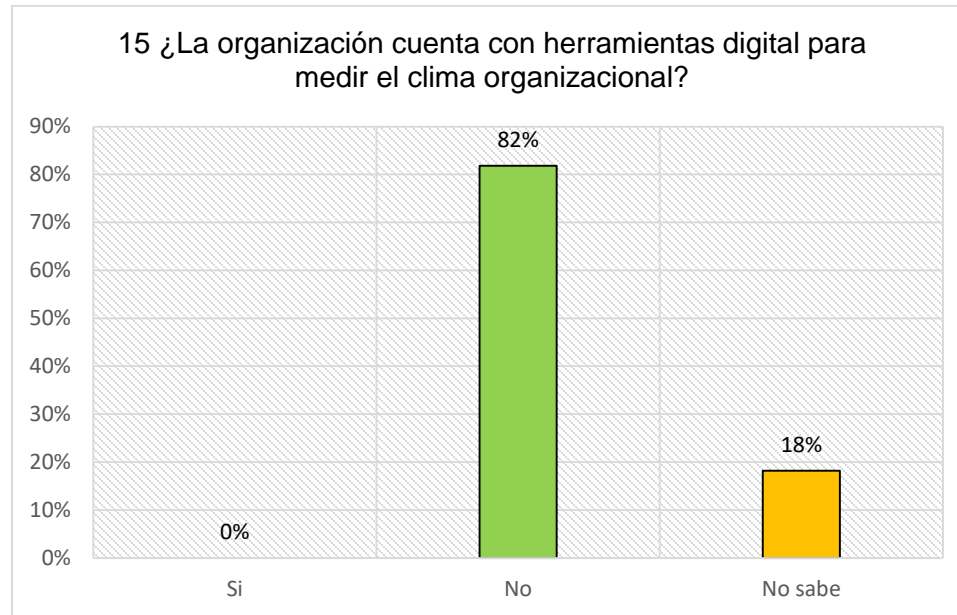
- El gráfico indica que el 55% de la población encuestada considera que la distribución de las funciones es clara y acorde.
- El 45% de la población encuestada considera que la distribución de las funciones no es clara y acorde. Es importante contar con una herramienta digital o física donde se relacionen las labores y la distribución de la labor (manual de funciones), esto minimiza el nivel de incertidumbre y para los colaboradores es más fácil identificar claramente sus funciones.



Fuente: elaboración propia. Software de hojas de cálculo Microsoft Excel

Interpretación:

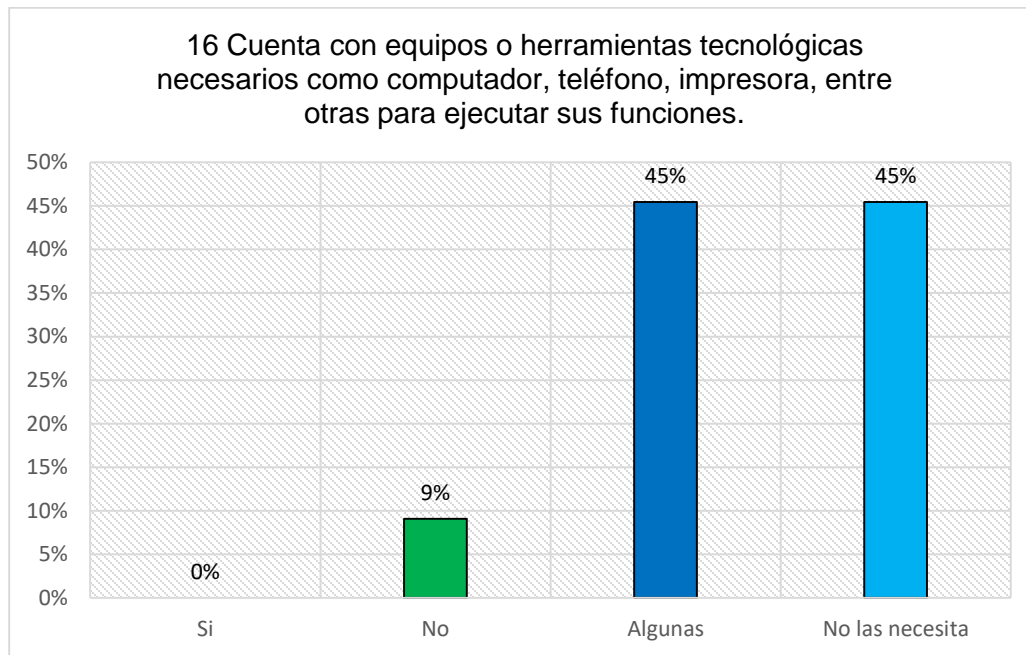
- El gráfico indica que el 64% de la población encuestada afirma que la entidad no cuenta con canales de capacitación y denuncia frente al acoso laboral. Es importante la creación de una herramienta donde los colaboradores puedan expresar su percepción frente a los temas laborales, tener una herramienta de comunicación asertiva facilita el conocimiento anticipado de la situación laboral en tiempo real, el clima organizacional puede resultar positivo o negativo según el caso si no se cuenta con canales de comunicación coherentes a la función y misionalidad de la organización y con el bienestar de sus empleados.
- El 36% de la población encuestada no sabe si la entidad cuenta con canales de capacitación y denuncia frente a acoso laboral.



Fuente: elaboración propia. Software de hojas de cálculo Microsoft Excel

Interpretación:

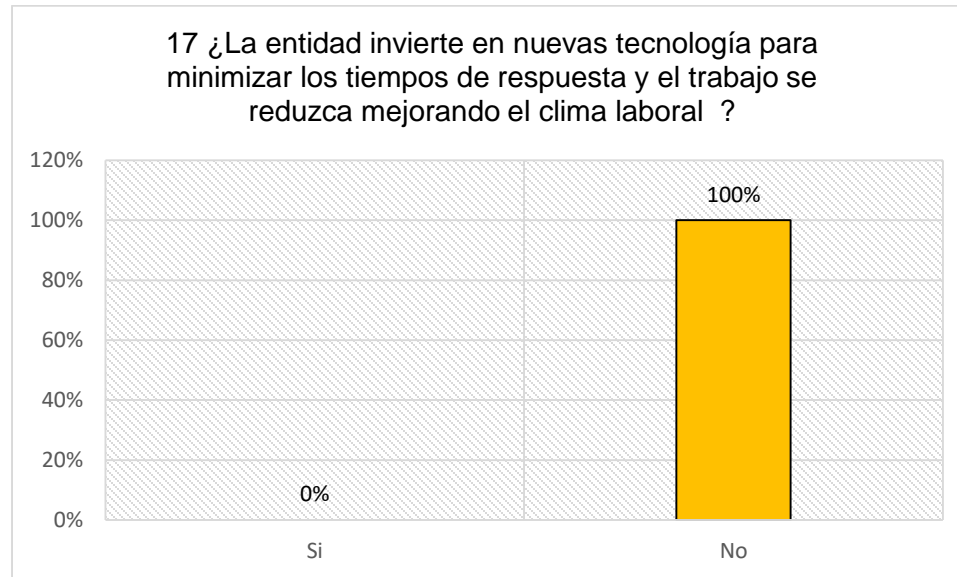
- El gráfico indica que el 82% de la población encuestada indica que la organización cuenta con herramientas digital para medir el clima laboral. Se deben incorporar herramientas digitales para el seguimiento al comportamiento de los indicadores del clima organizacional, en la actualidad es más fácil para los colaboradores realizar o diligenciar una encuesta por medio de electrónico o encuesta virtual, al igual que teleconferencias o reuniones virtuales, es indispensable que la organización se actualice y busque maneras y metodologías modernas para conocer la percepción de sus colaboradores con respecto a los diferentes temas que les competen en especial los indicadores de clima laboral que son muy influyentes en el rendimiento.
- El 18% de la población encuestada no sabe si la organización cuenta con herramientas digital para medir el clima laboral.



Fuente: elaboración propia Software de hojas de cálculo Microsoft Excel

Interpretación:

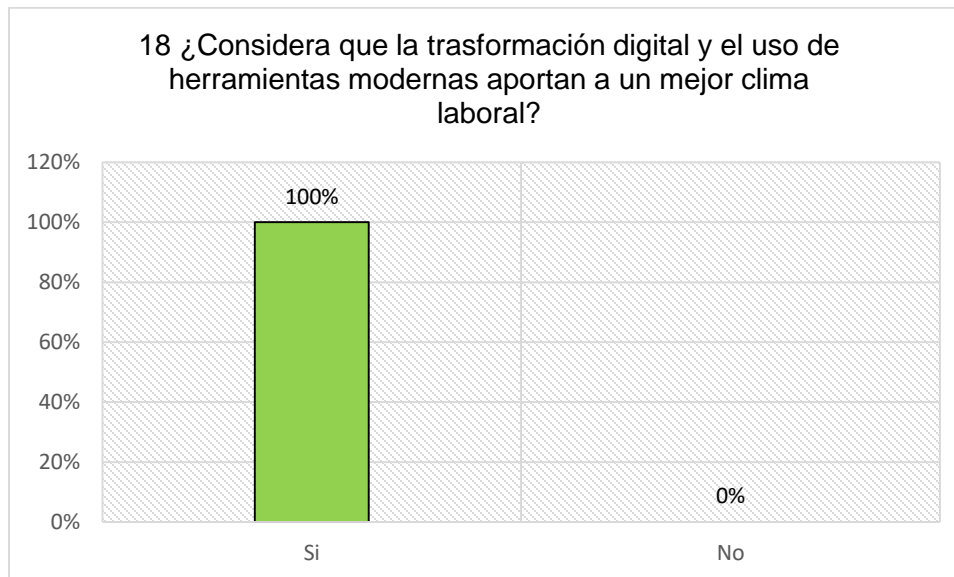
- El gráfico indica que el 9% de la población encuestada indica que no cuenta con equipos o herramientas tecnológicas necesarios como computador, teléfono, impresora, entre otras para ejecutar sus funciones, el 45% se encuentra medianamente satisfecho con las herramientas tecnológicas que requiere para desarrollar sus funciones y el 45% de la población indica que por las funciones de su cargo no requiere herramientas tecnológicas para cumplir con sus objetivos. En la actualidad, la tecnología está transformando la sociedad, generando nuevos retos y oportunidades de negocio. La transformación digital representa una nueva visión tecnológica en el contexto empresarial, que implica no solo la digitalización de los procesos, sino una verdadera transformación del negocio que impacta la cultura organizacional, optimización de procesos, la gestión del talento y por supuesto, el liderazgo de los equipos directivos, que son los responsables de impulsar una cultura digital en todas las áreas de la organización. (Astibia, 2022)



Fuente: elaboración propia. Software de hojas de cálculo Microsoft Excel

Interpretación:

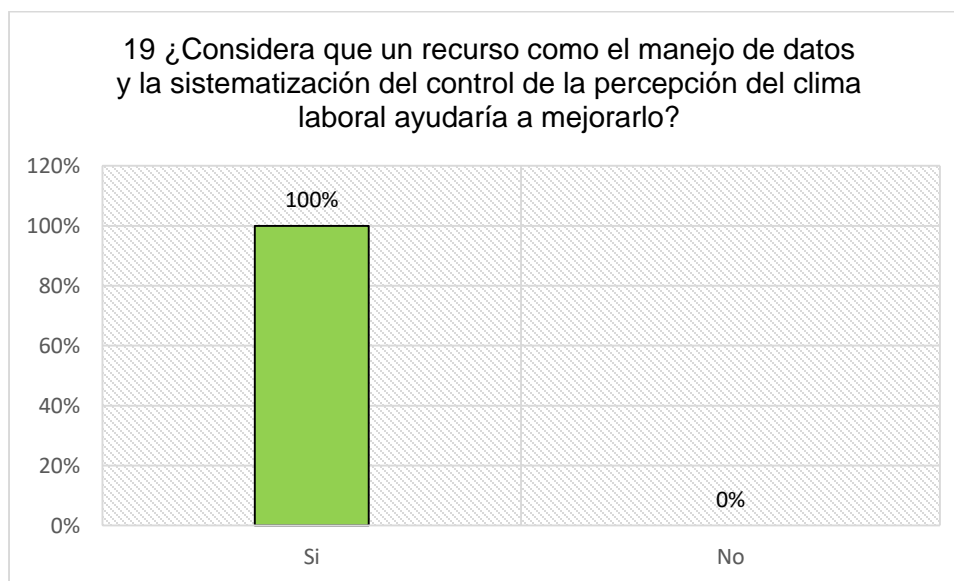
- El gráfico indica que el 100% de la población encuestada indica que la entidad no invierte en nuevas tecnologías para minimizar los tiempos de respuesta y el trabajo se reduzca, mejorando el clima laboral. Es importante que la entidad comprenda la importancia de la transformación digital y las grandes ventajas que se pueden obtener las organizaciones que han incorporado las lógicas digitales son más competitivas, obtienen mayores beneficios financieros y superan sus dificultades, es importante contar con las herramientas tecnológicas necesarias para el trabajo fulla y el espíritu laboral de los trabajadores se encuentre motivado con el fin de que el clima laboral mejores y se vea reflejado en mejor desempeño de sus funciones.



Fuente: elaboración propia. Software de hojas de cálculo Microsoft Excel

Interpretación:

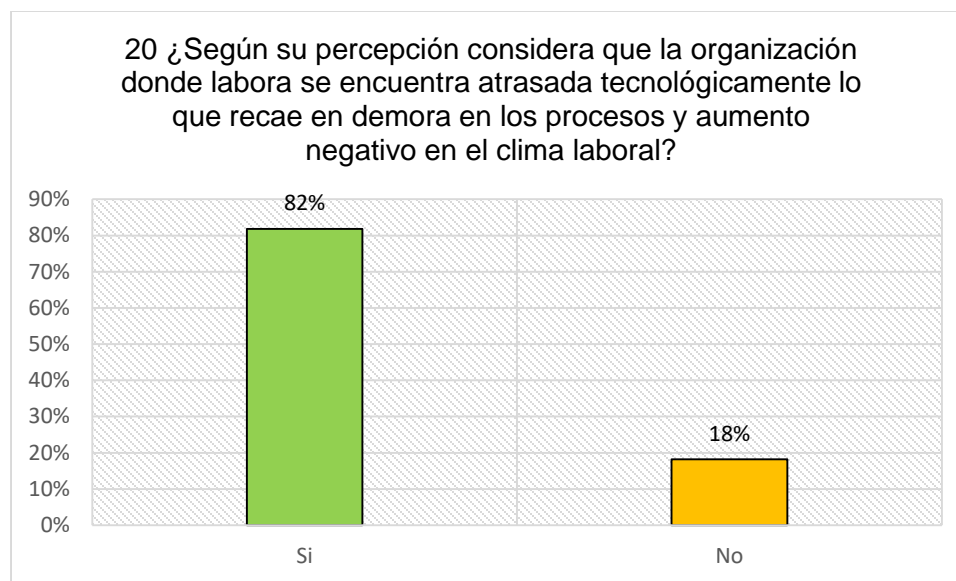
- El gráfico indica que el 100% de la población encuestada considera que la transformación digital y el uso de herramientas modernas aportan a un mejor clima laboral, lo que resulta importante para replantear he incorporar nuevas alternativas modernas para el desarrollo de las funciones, es indispensable que los trabajadores reconocen la importancia de la renovación tecnológica y se pueda asumir con mayor responsabilidad los cambios que se afecten.



Fuente: elaboración propia. Software de hojas de cálculo Microsoft Excel

Interpretación:

- El gráfico indica que el 100% de la población encuestada considera que un recurso como el manejo de datos y la sistematización del control de la percepción del clima laboral ayudaría a mejorarlo.



Fuente: elaboración propia. Software de hojas de cálculo Microsoft Excel

Interpretación:

- El gráfico indica que el 82% de la población encuestada considera que la organización donde labora se encuentra atrasada tecnológicamente, lo que recae en demora en los procesos y aumento negativo en el clima laboral. Se evidencia que la organización se encuentra en un atraso en la tecnología relativamente alto, se profundizará en las herramientas que se podrían incorporar para mejorar el indicador de renovación, tecnología y que ayude a mejorar el clima laboral.
- El 18% de la población encuestada consideran que se siente de acuerdo o satisfecho con la tecnología actual que maneja la organización en sus procesos.

5.2 Propuesta al sector

1. Estrategias para la incorporación de herramientas y software de codificación y análisis de datos para mejorar el clima organizacional.

Las herramientas de análisis de datos son esenciales porque permiten a las organizaciones aprovechar el enorme potencial de los datos, facilitan la comprensión de tendencias, patrones y relaciones ocultas en conjuntos de datos complejos, de la misma forma, las herramientas de análisis de datos son imprescindibles si se quiere impulsar la innovación y el éxito empresarial tras la transformación digital.

Aunque son muchas las herramientas que pueden utilizarse para mejorar la experiencia con los datos se puede implementar el software “JASP” para la codificación y análisis de sus datos.

JASP facilita una interfaz simple de arrastrar y soltar, menús de fácil acceso, análisis intuitivo con computación a tiempo real y visualización de todos los resultados. Todas las tablas y los gráficos están presentados en formato APA y pueden ser copiados directamente y/o independientemente. Las tablas también pueden exportarse desde JASP a formato LaTeX.

JASP puede ser descargado desde el sitio web <https://jasp-stats.org/> y está disponible para Windows, Mac OS X y Linux. También se puede descargar una versión preinstalada para Windows que funcionará directamente desde una unidad USB o un disco duro externo, sin necesidad de instalarlo localmente.

En la actualidad, JASP ya representa un reemplazo completo de programas comerciales populares como SPSS y Minitab. En los Países Bajos, muchas de las universidades más importantes ya han adoptado JASP. En todo el mundo, más de 290 universidades en 67 países diferentes nos han informado que utilizan JASP en sus planes de estudio. Pero lo más importante es que los estudiantes y profesores afirman que JASP es una herramienta muy útil y agradable de utilizar. (JASP, 2024)

De igual manera se puede usar la herramienta Microsoft Excel, es también muy importante para el data management debido a su versatilidad y accesibilidad. La conocida herramienta de Microsoft permite organizar, analizar y visualizar datos de manera efectiva mediante funciones y gráficos. Además, es ampliamente utilizado en diversas industrias para la gestión y análisis de datos debido a su familiaridad y facilidad de uso.

Según un estudio de Microsoft, aproximadamente más del 90% de las empresas utilizan Excel. Esto significa que hay millones de empresas en todo el mundo que utilizan Excel para realizar tareas de administración, finanzas, contabilidad, etc.

Por lo anterior, en cumplimiento a lo establecido por la ley, la División de Personal administrativo de la institución educativa, dando cumplimiento y en aras de mejorar la calidad de vida de los funcionarios en el ámbito laboral, se propone realizar una encuesta de clima organizacional semestralmente a los funcionarios de la entidad, con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar, quien proporcione las herramientas para tal fin, dando uso al software “JASP” y Microsoft Excel. El propósito de la evaluación y el análisis de los datos con las herramientas anteriormente mencionadas es poder obtener respuestas que permitan presentar un informe para implementar o mejorar acciones que ayuden a mejorar el clima organizacional, de igual manera poder utilizar el software “JASP” y Microsoft Excel como herramientas que permitan mejorar varios de los procesos institucionales.

La Encuesta permite medir la percepción de los funcionarios con respecto a los ejes temáticos relacionados con el Clima Organizacional, con hallazgos de percepción positiva o negativa frente al clima laboral. El detalle de los resultados sirve de insumo para identificar factores que se deben mantener, fortalecer, intervenir o transformar y desde allí plantear el plan de acción, buscando principalmente aportar en el desarrollo humano y laboral de los funcionarios.

2. Conformación e implementación del PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES para mejorar el clima organizacional.

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) como sostiene el Departamento Administrativo de la Función Pública 2024 “es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo de trabajo, para fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los servidores públicos de la entidad, a través de capacitaciones internas y externas, con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas por las entidades públicas”. (PÚBLICA, Plan Institucional de Capacitación (PIC), 2024)

Objetivo: Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación de los servidores públicos de la Institución Educativa Municipal Cundinamarca, identificadas por estos en el diagnóstico de necesidades de capacitación y plasmadas en el Plan Institucional de Capacitación del año correspondiente, promoviendo el desarrollo integral del recurso humano para fortalecer la capacidad de gestión de la entidad en el marco de su misionalidad, la administración pública al servicio de la ciudadanía y el afianzamiento de una ética del servidor público.

Inicia con la identificación participativa de necesidades de capacitación por parte de los funcionarios de la institución, continúa con la tabulación y análisis de la información, la elaboración del Plan Institucional Anual de Capacitación según corresponda, continúa con la implementación de los programas de inducción, reinducción, capacitación y entrenamiento en puesto de trabajo, para los funcionarios de la institución y finaliza con la evaluación al Plan Institucional de Capacitación para la vigencia, de acuerdo con lo establecido.

3. Conformación e implementación del PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL para incentivar a los colaboradores y mejorar el clima organizacional.

El plan de bienestar social de la institución se construye con los resultados de un análisis detallado de la Encuesta de Necesidades que se realizara, a los colaboradores de la entidad, la encuesta de satisfacción de servicios y de sus respectivas sugerencias. (PÚBLICA, Plan de bienestar e incentivos - Vigencia 2024, 2024)

Posteriormente, con el uso del software “JASP” y Microsoft Excel se realizará una encuesta de satisfacción a los asistentes de las actividades de bienestar social donde se analicen los resultados de cada una de las actividades propuestas.

4. Herramientas de tecnología avanzada para facilitar el trabajo y aumentar la productividad de los colaboradores.

Autenticación Biométrica Facial: Apoya a la institución educativa y a sus colaboradores con la adopción de nuevas tecnologías para potenciar los procesos laborales puntualmente la asistencia laboral y fortalecer la seguridad de las instalaciones con relación al personal que la visita.

Beneficios del uso del reconocimiento facial:

- Robustece las medidas de seguridad del sector, pues permite la verificación de identidad por medio de biometría de rostro en tiempo real con la base de datos más administrada por la Institución Educativa Municipal Cundinamarca.
 - El servicio mejora la experiencia de los visitantes o usuarios al ser intuitiva y ágil, para la validación de identidad el usuario acercara el rostro al dispositivo tecnológico, si es funcionario el usuario se encontrará registrado y mes a mes el dispositivo generará un informe de asistencia y para los usuarios que no son frecuentes se podrá registrar como visitante y el acceso a las instalaciones solo será por el día, posteriormente se borrarán los datos.
5. Dotación de nuevas herramientas tecnológicas a los colaboradores de la institución para el cumplimiento de sus labores, el uso de las nuevas tecnologías es fundamental en el entorno laboral.

Desde la Institución Educativa Municipal Cundinamarca se fortalece la adquisición y apropiación de equipos nuevos con tecnología reciente, como computadores, impresoras, celulares, televisores, entre otros, que facilite la labor de los colaboradores y cuenten con las herramientas mínimas para poder desarrollar sus funciones de la mejor manera, la adquisición de nueva tecnología disminuye los tiempos de ejecución de las labores por ende mejora la atención a los usuarios y los resultados individuales, siendo así, una mejora continua en el clima organizacional.

5.3 Discusión

En comparación con el marco de referencias que apoyaron a esta investigación, la población de estudio fue más grande en comparación con esta investigación que, por motivos del contexto actual, solo se tomó el área administrativa de la Institución Educativa Municipal Cundinamarca.

En la tabulación de la encuesta se evidencia que los indicadores de la percepción por parte de los trabajadores administrativos son negativos, lo cual indica que se encuentran desmotivados. Es importante revisar a fondo que está pasando con estos porcentajes tan altos.

La teoría desarrollada en el capítulo del marco teórico nos permite entender la importancia de los factores que hacen parte del clima organizacional, el contar con una buena

motivación, comunicación oportuna, condiciones físicas en las que se trabaja y el liderazgo conlleva a un buen desempeño y en la medida que estos mejoren aumentará el desempeño de los empleados.

Esta investigación en el estado de arte se generan varios puntos importantes, que demuestra lo importante y necesario que se ha vuelto para las organizaciones hablar del clima laboral y como este ha sido tratado con avances positivos y teorías para que los trabajadores se sientan identificados con la organización, se encuentren motivados y sean más productivos, de igual forma se puede evidenciar como en algunas instituciones se presenta atraso en el uso de herramientas digitales y tecnológicas para la ejecución de sus actividades.

En los antecedentes de la investigación el clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral y la percepción de los empleados en organizaciones públicas y privadas, resulta importante al igual que los resultados obtenidos, ya que se evidencia que es muy importante para las organizaciones conocer el nivel de percepción bien sea positivo o negativo que tienen los empleados frente a los diferentes temas de interés.

Con relación a la investigación y a la materia del arte por lo general no todas las organizaciones deciden estudiar el clima organizacional porque consideran que es una pérdida de tiempo y dinero, pero no es así cuando el principal objetivo es conocer y analizar las condiciones necesarias para que exista un clima saludable que cumpla con lo indispensable para que los trabajadores de la compañía se sientan satisfechos y motivados en su trabajo y así realizar una acertada planificación con el fin de poder mejorar en beneficio de la organización y a su vez del colaborador.

Durante el desarrollo de la investigación y al analizar los resultados de las encuestas, es oportuno precisar que en atención en el estado del arte y de los antecedentes con respecto al clima organizacional, en las instituciones no solo se generan vínculos laborales sino también sociales y afectivos, aunado a las largas jornadas laborales, se requiere con urgencia un ambiente de trabajo propicio, seguro y confortable.

El objetivo de esta investigación al igual que de muchas otras como las que se relacionan en el estado del arte de este documento es determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en las organizaciones, al igual que las metodologías utilizadas para obtener la información y los materiales complementarios para ampliar el panorama y dar un mejor contexto a lo estudiado.

En esta investigación como en la mayoría es realizar una exploración cuyo objetivo general es proponer un plan estratégico de gestión para incrementar el clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de las organizaciones identificando factores importantes que tienen relación directa, por ejemplo en este trabajo de investigación el estrés y el clima laboral son dos factores importantes en el clima organizacional, ya que determinan patrones de conducta, comportamiento, desempeño y productividad.

6 CONCLUSIONES

Con la información recolectada y el análisis de la información captada se logra realizar un estudio técnico del funcionamiento del clima laboral en la institución, detectando sus falencias contribuyendo a que la organización tenga un panorama más claro de la situación actual en la que se encuentran y puedan iniciar metodologías para disminuir este mal indicador

Mediante la tabulación y conclusiones de investigación, se cuentan con datos necesarios y básicos con los cuales se puede definir y ejecutar un sistema de medición del clima laboral.

Se logra identificar que el área administrativa de la Institución educativa Municipal Cundinamarca genera el mayor impacto negativo con relación al clima organizacional según el estudio técnico y el sistema de medición, dando claridad a la importancia en orden de prioridad para mitigar este problema.

Se identifica que los factores que más están afectando el clima laboral dentro de la organización son: el personal no sabe que es el clima organizacional, la entidad no le suministra las herramientas tecnológicas a sus empleados para la ejecución de sus labores, no se realizan actividades de bienestar o incentivos para los colaboradores, la comunicación del jefe inmediato con el personal no es asertiva, la distribución de las labores no es adecuada y se presenta sobre carga laboral, el plan de capacitaciones no se encuentra estructurado, la organización no cuenta con mecanismos o herramientas para medir la percepción del clima laboral, no se cuenta con equipos actualizados o modernos para facilitar los tiempos de respuestas a las labores, la institución educativa se encuentra desactualizada con respecto a las nuevas tecnologías y manejo de datos.

Se identifican que la institución educativa cuenta con otras entidades directamente relacionadas con sus procesos y misionalidad que tienen la obligación y pueden contribuir con los esfuerzos para mejorar el clima organizacional del personal administrativo no solo de esta entidad sino de todas las instituciones educativas según corresponda, las principales entidades son: Gobierno Nacional (Ministerio de educación), Gobernación de Cundinamarca (Secretaría de educación departamental), Alcaldía municipal (Secretaría de Educación Municipal)

Con la información y el trabajo de investigación realizado en conjunto con el personal del estudio y el encargado de la organización se logran proponer alternativas que contribuyan al mejoramiento del clima laboral de la entidad como: la implementación de una herramienta y software de codificación y análisis de datos para mejorar el clima organizacional, conformación e implementación del PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES, conformación e implementación del PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL para incentivar a los colaboradores, herramientas de tecnología avanzada para facilitar el trabajo y aumentar la productividad de los colaboradores, lo anterior con el fin de mejorar el clima organizacional de la institución educativa.

La calidad o la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización influye poderosamente en su comportamiento, de igual manera la motivación individual se refleja en el clima de la organización. Las personas se adaptan continuamente a diversas situaciones para satisfacer sus necesidades y mantener el equilibrio emocional. Uno de los factores para que una empresa asegure una productividad positiva, es de hecho, la buena motivación de sus empleados.

Referencias

- Aragón, S. J. (2020). *Universidad Continental*. Obtenido de FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9044/4/IV_FCE_308_TI_Galarreta_Arag%C3%B3n_2020.pdf
- Astibia, M. L. (2 de 2022). *repositorio.comillas.edu*. Obtenido de Transformación digital y su impacto en el rendimiento laboral : chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/525551/retrieve
- Beltrán A.J.V., T. L. (1 de 2023). Incidencia del estrés laboral en el clima laboral en la empresa DICOLAIC S.A. de Latacunga. *Salud, Ciencia y Tecnología - Serie de Conferencias*, pág. Article number 383 .
- Carmo H.O., P. M. (2024). Clima en equipo y satisfacción laboral en un servicio de atención móvil de urgencia: estudio multinivel. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 32, art. no. e4110, Cited 0 times.
- Carreira Capeáns, C., & Facal, D. (2017). Ansiedad en las personas mayores de 50 años. Datos de un estudio representativo de la población mayor en España. *Revista Española de Geriatría y Gerontología*, 197-200.
- Carrillo-Carreño K.S., B.-L. R. (1 de 2023). Clima organizacional y satisfacción laboral en la Vicerrectoría de Investigación y Extensión (VIE) de una universidad pública en Colombia. *Revista de Investigacion Administracion e Ingenierias*, 11 (1), pp. 8 - 19, Cited 1 times. Obtenido de www-scopus-com.ezproxy.uniminuto.edu: https://www-scopus-com.ezproxy.uniminuto.edu/record/display.uri?eid=2-s2.0-85162244655&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=de1e1e6f85780dd885cde530417b37d8&sot=b&sdt=b&cluster=scosubtype%2C%22cp%22%2Ct%2C%22ar%22%2Ct%2C%22re%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28c
- Carvajal, N. G., & Jimenez, S. G. (2022). *repository.ucc.edu.co*. Obtenido de LA SOBRECARGA LABORAL Y SUS CONSECUENCIAS EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/3a837d7d-4f22-48cd-bbd9-12d0bca05304/content
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional* (Segunda ed.). México: McGraw-Hill. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/2873/1/Comportamiento%20organizacional.pdf

- Chiavenato, I. (2018). *Introducción a la teoría general de la administración* (Décima ed.). Mexico: Mc Graw Hill. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://dspace.itsjapon.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/3678/1/dokumen.pub_introduccion-a-la-teoria-general-de-la-administracion-decima-edicion-9781456269821-1456269828-9781456271824-1456271822%20%283%2
- CLAD, & (DESA), N. (15 de 11 de 2003). *clad.org*. Obtenido de Carta Iberoamericana de la Función Pública: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://clad.org/wp-content/uploads/2020/07/Carta-Iberoamericana-de-la-Funcion-Publica-06-2003.pdf
- COLOMBIA, C. N. (8 de 11 de 2019). *POLÍTICA NACIONAL PARA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL E INTELIGENCIA ARTIFICIAL*. Obtenido de Documento CONPES 3975: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/3975.pdf
- Colombia, M. G. (10 de 2018). *herramientas.datos.gov.co*. Obtenido de Herramientas de analítica para la explotación de datos: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://herramientas.datos.gov.co/sites/default/files/2020-11/Inventario%20herramientas%20anal%C3%ADtica_0.pdf
- Dávila Morán R.C., A. C. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, pp. 663 - 677.
- Dávila-Morán R.C., S. J.-L. (2023). CLIMA LABORAL EN COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA PERUANA. *Universidad y Sociedad*, 15 (3), pp. 682 - 690, Cited 0 times. Obtenido de www-scopus-com.ezproxy.uniminuto.edu: https://www-scopus-com.ezproxy.uniminuto.edu/record/display.uri?eid=2-s2.0-85163337247&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=de1e1e6f85780dd885cde530417b37d8&sot=b&sdt=b&cluster=scosubtype%2C%22cp%22%2Ct%2C%22ar%22%2Ct%2C%22re%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28c
- Desarrollo, C. L. (15 de 11 de 2003). *clad.org*. Obtenido de Carta Iberoamericana de la Función Pública: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://clad.org/wp-content/uploads/2020/07/Carta-Iberoamericana-de-la-Funcion-Publica-06-2003.pdf
- Económica, E. (s.f.). *Administración*. Obtenido de Mano de obra: https://enciclopediaeconomica.com/mano-de-obra/
- Economista, E. (28 de 07 de 2022). *www.eleconomista.com.mx*. Obtenido de https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/EI-80-de-las-personas-en-la-region-no-se-siente-comprometida-con-su-trabajo-20220727-0093.html

- Ekon. (3 de 7 de 2020). *www.ekon.es*. Obtenido de Tipos de análisis de datos cualitativos y cómo aprovecharlos: <https://www.ekon.es/blog/tipos-analisis-datos-cualitativos/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20an%C3%A1lisis%20de,de%20forma%20num%C3%A9rica%20o%20cuantificable>.
- Eraso, L. D. (2021). *repository.unicatolica.edu.co*. Obtenido de LA IMPORTANCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DENTRO DEL AMBIENTE LABORAL DE UNA EMPRESA: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/2195/_IMPORTANCIA_CLIMA_ORGANIZACI%C3%93NAL_DENTRO_AMBIENTE_LABORAL_EMPRESA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Espinoza, G. (2018). *repositorio.uasb.edu.ec*. Obtenido de Clima organizacional: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf>
- Garbuglia, S. C. (2013). *CLIMA LABORAL*. Obtenido de <bdigital.uncu.edu.ar>: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digital/es/5806/tesis-cs-ec-garbuglia.pdf
- Garbuglia, S. C. (2013). *CLIMA LABORAL EN UN ORGANISMO PÚBLICO*. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digital/es/5806/tesis-cs-ec-garbuglia.pdf
- González J.J., R. M. (2018). El clima organizacional de la gran empresa Boyacense, estudio en el Valle de Sugamuxi, Colombia. *Espacios*, 39 (37), Cited 0 times.
- Humanidades, E. (s.f.). *ECONOMÍA Y NEGOCIOS*. Obtenido de Organizaciones: <https://humanidades.com/organizaciones/>
- INVERSION, E. D. (s.f.). *Economía*. Obtenido de Qué es la productividad, definición, tipos, herramientas: <https://www.estrategiasdeinversion.com/herramientas/diccionario/economia/que-es-la-productividad-definicion-tipos-herramientas-t-1670>
- JASP. (2024). *Comunidad: Visión y objetivos*. Obtenido de <jasp-stats.org>: <https://jasp-stats.org/community-vision-and-goals/>
- Leonor P.P.M., G. R. (2023). Clima Laboral. Factores a considerar en una Institución de Educación Superior. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28 (9), pp. 68 - 84, Cited 0 times.
- Lisseth B.V.M., d. C.-D.-H. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del sistema sanitario público en Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28 (9), pp. 150 - 161, Cited 0 times. Obtenido de <www-scopus-com.ezproxy.uniminuto.edu>: <https://www-scopus-com.ezproxy.uniminuto.edu/record/display.uri?eid=2-s2.0-85166660476&origin=resultslist&sort=plf->

f&src=s&sid=de1e1e6f85780dd885cde530417b37d8&sot=b&sdt=b&cluster=scosubtype%2C%22cp%22%2Ct%2C%22ar%22%2Ct%2C%22re%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28c

Macías García E.K., V. A. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26 (94), pp. 548 - 567, Cited 17 times.

Marco, J. N. (16 de 3 de 2022). *www.editorialsanzytorres.com*. Obtenido de La empresa, sus clases y su estructura: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://www.editorialsanzytorres.com/static/pdf/9788418316500Muestra.pdf

Martínez, R. (17 de 10 de 2015). *Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado" Barquisimeto Venezuela*. Obtenido de La Productividad en las Pymes del Sector Servicios: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://biblat.unam.mx/hevila/Strategos/2016/no16/1.pdf

Miguel A. Bustamante-Ubilla, *. M.-M.-S. (2018). *Dialnet*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7021664.pdf>

minciencias. (s.f.). *Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación*. Obtenido de PROPIEDAD INTELECTUAL: <https://minciencias.gov.co/glosario/propiedad-intelectual>

Mintic. (18 de 5 de 2022). *gobiernodigital.mintic.gov.co*. Obtenido de Guía con lineamientos generales para el uso de tecnologías emergentes: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://gobiernodigital.mintic.gov.co/692/articles-160829_Guia_Tecnologias_Emergentes.pdf

MORALES, C. P. (2014). *repository.unimilitar.edu.co*. Obtenido de IMPORTANCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/13586/1/ENSAYO_DE_GRADO_.pdf

N.A.P., M. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigacion*, 15 (1), pp. 90 - 101, Cited 8 times.

Pedraza, S. Z. (2024). Clima Organizacional. (N. D. Vega, Entrevistador)

PÚBLICA, D. A. (1 de 2024). *Plan de bienestar e incentivos - Vigencia 2024*. Obtenido de Proceso Gestión del Talento Humano: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/418537/53686688/2024-01-31_Plan_bienestar_incentivos_v4.pdf/efee38f4-36b3-6eac-b74c-04b55aa79946?t=1714121315557

- PÚBLICA, D. A. (1 de 2024). *Plan Institucional de Capacitación (PIC)*. Obtenido de Proceso Gestión del Talento Humano: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/418537/53686688/2024-01-31_Plan_institucional_capacitacion_pic_v4.pdf/2e141b16-0293-7e10-f6a2-9be88cce37f1?t=1714121091239
- Publica, F. (31 de 12 de 2008). *Gestor Normativo*. Obtenido de Ley 1266 de 2008: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=34488>
- Publica, F. (17 de 10 de 2012). *Gestor Normativo*. Obtenido de Ley 1581 de 2012: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=49981>
- Pública, G. N. (5 de 8 de 1998). *www.funcionpublica.gov.co*. Obtenido de Decreto Ley 1567 de 1998: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246>
- Pública, G. N. (23 de 9 de 2004). *www.funcionpublica.gov.co*. Obtenido de Ley 909 de 2004: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>
- Publica, G. N. (21 de 4 de 2005). *www.funcionpublica.gov.co*. Obtenido de Decreto 1227 de 2005: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16313>
- Pública, G. N. (23 de 1 de 2006). *www.funcionpublica.gov.co*. Obtenido de LEY 1010 DE 2006: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>
- Pública, G. N. (3 de 12 de 2012). *www.funcionpublica.gov.co*. Obtenido de Decreto 2482 de 2012: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=50803>
- Publica, G. N. (26 de 5 de 2015). *www.funcionpublica.gov.co*. Obtenido de Decreto 1083 de 2015 Sector de Función Pública: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>
- Pública, G. N. (23 de 3 de 2021). *www.funcionpublica.gov.co*. Obtenido de Concepto 140991 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=163433#:~:text=En%20t%C3%A9rminos%20generales%20un%20puesto,supervisa%20la%20labor%20del%20empleado>
- Pública, G. N. (s.f.). *Ley 909 de 2004*.
- Regueiro, A. M. (s.f.). *www.uma.es*. Obtenido de QUE ES EL ESTRÉS Y CÓMO NOS AFECTA: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.uma.es/media/files/tallerestr%C3%A9s.pdf
- Republica, L. (7 de 04 de 2024). *75% Los empleados a nivel mundial sienten bajo estado de bienestar en su trabajo, revela estudio*. Obtenido de www.larepublica.net:

<https://www.larepublica.net/noticia/75-de-los-empleados-a-nivel-mundial-sienten-un-bajo-estado-de-bienestar-en-su-trabajo>

Sampieri, R. H., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la Investigación. En R. H. Sampieri, & C. P. Mendoza Torres, *Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana.

Santos, J. P. (s.f.). *vlex.com.co*. Obtenido de Clima organizacional: origen, evolución y medición: <https://vlex.com.co/vid/clima-organizacional-origen-evolucion-691186917>

Staff, C. (20 de 11 de 2023). *www.coursera.org*. Obtenido de Las 7 aplicaciones de software de análisis de datos que necesitas conocer: <https://www.coursera.org/mx/articles/data-analysis-software>

Tiempo, E. (11 de 08 de 2023). *www.eltiempo.com*. Obtenido de <https://www.eltiempo.com/mas-contenido/colombia-un-referente-para-america-latina-del-buen-ambiente-laboral-795362>

trabajo, O. I. (2024). *www.oitcinterfor.org*. Obtenido de <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3315?page=1>

UNCUYO. (2013). *Universidad Nacional de cuyo*. Obtenido de Clima laboral en un organismo público: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5806/tesis-cs-ec-garbuglia.pdf

UNIQ. (03 de 03 de 2023). *www.uniq.education*. Obtenido de Clima Organizacional una de las claves del Éxito Empresarial: <https://www.uniq.education/2023/03/03/clima-organizacional-una-de-las-claves-del-exito-empresarial/>

Anexos

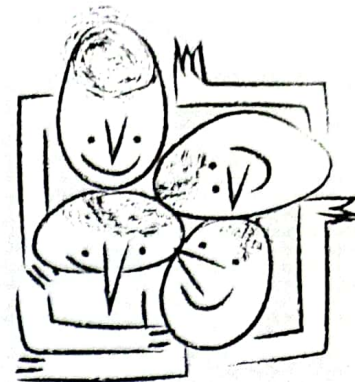
Anexo 1.

Once (11) Encuestas aplicadas

Anexo 2.

Tabla matriz tabulación de datos

ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL Y HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN



Objetivo:

Conocer la percepción que se tiene frente al clima laboral de la organización y el uso de herramienta digitales para la evaluación y seguimiento de indicadores.

Autor:

Néstor David Jiménez Vega estudiante de posgrado de la Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO

Declaración inicial:

La presente encuesta hace parte del Proyecto de investigación: Cuál es el efecto de proponer, estrategias para mejorar el clima organizacional en la Institución Educativa Municipal Cundinamarca de Zipaquirá y con ello su desempeño.; como estudiante de gerencia de proyectos de la Corporación Universitaria Minuto de Dios.

Este instrumento tiene una intención estrictamente académica e investigativa; y busca reconocer la percepción que se tiene frente al clima laboral de la organización y el uso de herramienta digitales para la evaluación y seguimiento de indicadores.

Toda la información será tratada con altos estándares de confidencialidad, de forma anónima (presentación de datos generalizados) y cumpliendo la legislación vigente en Colombia.

Definiciones importantes

- **Clima organizacional:** hacemos referencia a las cualidades, propiedades normalmente permanentes de un entorno laboral, siendo percibidas y vivenciadas por los miembros de una organización y que ejercen influencia sobre su comportamiento en el trabajo. Por lo tanto, se establece así que el concepto de clima es una vivencia real subjetiva dependiente de las percepciones y valoraciones individuales.

- **Puesto de trabajo:** En términos generales un puesto de trabajo es aquel espacio en el que un individuo desarrolla su actividad laboral, también se le conoce como estación o lugar de trabajo, ubicado en un edificio donde tiene la sede la entidad u organismo del Estado, o empresa privada, donde se controla y supervisa la labor del empleado público, trabajador oficial, o trabajador del sector privado.

- Tecnologías habilitadoras de la transformación digital: Son herramientas y soluciones tecnológicas claves, como la ciencia de datos, la inteligencia artificial y el big data, que permiten a las organizaciones modernizar procesos, mejorar la eficiencia y crear nuevas oportunidades de negocio en la era digital.

Gracias por su interés de participación.

1 ¿Está de acuerdo con la declaración inicial y desea continuar con la encuesta?

- Si
- No

2 ¿Cuál es el rango de su edad?

- Entre 18 - 25
- Entre 26 - 50
- Entre 51 - 75

3 ¿Sabe que es el clima organizacional?

- Si
- No

4. ¿La organización cumplen con los lineamientos legales de clima organizacional?

- Si
- No
- No sabe

5. ¿La empresa donde labora le garantiza las herramientas básicas para el normal funcionamiento de sus labores?

- Si
- No

6. ¿Conoce el manual de procedimientos de la empresa donde labora?

- Si
- No

7. ¿La empresa donde labora cuenta con actividades para mejorar el clima laboral?

- Si
- No

8. ¿La comunicación de su jefe con el personal es asertiva?

- Siempre
- A menudo
- A veces
- Raramente

9. ¿Cuál es su cargo dentro de la compañía?

- Secretario ejecutivo
- Auxiliar administrativo
- Servicios generales Planta
- Servicios generales Contrato
- Operario
- Celador

10. ¿En la empresa donde labora se evidencia sobrecarga laboral?

- Si
- No

11. ¿En la empresa donde labora se realizan las capacitaciones mínimas que se requieren?

- Si *no*
- No

12. ¿La empresa donde labora cuenta con programa de motivación para sus empleados?

- Si
- No

13. ¿En la empresa donde trabaja la distribución de las funciones es clara y acorde?

- Si
- No

14. ¿La entidad cuenta con canales de capacitación y denuncia frente a acoso laboral?

- Si
- No
- No Sabe

15. ¿La organización cuenta con herramientas digital para medir el clima organizacional?

- Si
- No
- No Sabe

16. Cuenta con equipos o herramientas tecnológicas necesarios como computador, teléfono, impresora, entre otras para ejecutar sus funciones.

- Si
- No
- Algunas
- No las necesita

17. ¿La entidad invierte en nuevas tecnología para minimizar los tiempos de respuesta y el trabajo se reduzca mejorando el clima laboral ?

- Si
- No

18. ¿Considera que la transformación digital y el uso de herramientas modernas aportan a un mejor clima laboral?

- Si
- No

19. ¿Considera que un recurso como el manejo de datos y la sistematización del control de la percepción del clima laboral ayudaría a mejorarlo?

- Si
- No

20. ¿Según su percepción considera que la organización donde labora se encuentra atrasada tecnológicamente lo que recae en demora en los procesos y aumento negativo en el clima laboral?

- Si
- No

¡Gracias!

- **Tecnologías habilitadoras de la transformación digital:** Son herramientas y soluciones tecnológicas claves, como la ciencia de datos, la Inteligencia artificial y el big data, que permiten a las organizaciones modernizar procesos, mejorar la eficiencia y crear nuevas oportunidades de negocio en la era digital.

Gracias por su interés de participación.

1 ¿Está de acuerdo con la declaración inicial y desea continuar con la encuesta?

- Si
- No

2 ¿Cuál es el rango de su edad?

- Entre 18 - 25
- Entre 26 - 50
- Entre 51 - 75

3 ¿Sabe que es el clima organizacional?

- Si
- No

4. ¿La organización cumplen con los lineamientos legales de clima organizacional?

- Si
- No
- No sabe

5. ¿La empresa donde labora le garantiza las herramientas básicas para el normal funcionamiento de sus labores?

- Si
- No

6. ¿Conoce el manual de procedimientos de la empresa donde labora?

- Si
- No

7. ¿La empresa donde labora cuenta con actividades para mejorar el clima laboral?

- Si
- No

8. ¿La comunicación de su jefe con el personal es asertiva?

- Siempre
- A menudo
- A veces
- Raramente

9. ¿Cuál es su cargo dentro de la compañía?

- Secretario ejecutivo
- Auxiliar administrativo
- Servicios generales Planta
- Servicios generales Contrato
- Operario
- Celador

10. ¿En la empresa donde labora se evidencia sobrecarga laboral?

- Si
- No

11. ¿En la empresa donde labora se realizan las capacitaciones mínimas que se requieren?

- Si
- No

12. ¿La empresa donde labora cuenta con programa de motivación para sus empleados?

- Si
- No

13. ¿En la empresa donde trabaja la distribución de las funciones es clara y acorde?

- Si
- No

14. ¿La entidad cuenta con canales de capacitación y denuncia frente a acoso laboral?

- Si
- No
- No Sabe

15. ¿La organización cuenta con herramientas digital para medir el clima organizacional?

- Si
- No
- No Sabe

16. Cuenta con equipos o herramientas tecnológicas necesarios como computador, teléfono, impresora, entre otras para ejecutar sus funciones.

- Si
- No
- Algunas
- No las necesita

17. ¿La entidad invierte en nuevas tecnología para minimizar los tiempos de respuesta y el trabajo se reduzca mejorando el clima laboral ?

- Si
- No

18. ¿Considera que la transformación digital y el uso de herramientas modernas aportan a un mejor clima laboral?

- Si
- No

19. ¿Considera que un recurso como el manejo de datos y la sistematización del control de la percepción del clima laboral ayudaría a mejorarlo?

- Si
- No

20. ¿Según su percepción considera que la organización donde labora se encuentra atrasada tecnológicamente lo que recae en demora en los procesos y aumento negativo en el clima laboral?

- Si
- No

¡Gracias!

- **Tecnologías habilitadoras de la transformación digital:** Son herramientas y soluciones tecnológicas claves, como la ciencia de datos, la inteligencia artificial y el big data, que permiten a las organizaciones modernizar procesos, mejorar la eficiencia y crear nuevas oportunidades de negocio en la era digital.

Gracias por su interés de participación.

1 ¿Está de acuerdo con la declaración Inicial y desea continuar con la encuesta?

- Si
- No

2 ¿Cuál es el rango de su edad?

- Entre 18 - 25
- Entre 26 - 50
- Entre 51 - 75

3 ¿Sabe que es el clima organizacional?

- Si
- No

4. ¿La organización cumplen con los lineamientos legales de clima organizacional?

- Si
- No
- No sabe

5. ¿La empresa donde labora le garantiza las herramientas básicas para el normal funcionamiento de sus labores?

- Si
- No

6. ¿Conoce el manual de procedimientos de la empresa donde labora?

- Si
- No

7. ¿La empresa donde labora cuenta con actividades para mejorar el clima laboral?

- Si
- No

8. ¿La comunicación de su jefe con el personal es asertiva?

- Siempre
- A menudo
- A veces
- Raramente

9. ¿Cuál es su cargo dentro de la compañía?

- Secretario ejecutivo
- Auxiliar administrativo
- Servicios generales Planta
- Servicios generales Contrato
- Operario
- Celador

10. ¿En la empresa donde labora se evidencia sobrecarga laboral?

- Si
- No

11. ¿En la empresa donde labora se realizan las capacitaciones mínimas que se requieren?

- Si
- No

12. ¿La empresa donde labora cuenta con programa de motivación para sus empleados?

- Si
- No

13. ¿En la empresa donde trabaja la distribución de las funciones es clara y acorde?

- Si
- No

14. ¿La entidad cuenta con canales de capacitación y denuncia frente a acoso laboral?

- Si
- No
- No Sabe

15. ¿La organización cuenta con herramientas digital para medir el clima organizacional?

- Si
- No
- No Sabe

16. Cuenta con equipos o herramientas tecnológicas necesarios como computador, teléfono, impresora, entre otras para ejecutar sus funciones.

- Si
- No
- Algunas
- No las necesita

17. ¿La entidad invierte en nuevas tecnología para minimizar los tiempos de respuesta y el trabajo se reduzca mejorando el clima laboral ?

- Si
- No

18. ¿Considera que la transformación digital y el uso de herramientas modernas aportan a un mejor clima laboral?

- Si
- No

19. ¿Considera que un recurso como el manejo de datos y la sistematización del control de la percepción del clima laboral ayudaría a mejorarlo?

- Si
- No

20. ¿Según su percepción considera que la organización donde labora se encuentra atrasada tecnológicamente lo que recae en demora en los procesos y aumento negativo en el clima laboral?

- Si
- No

¡Gracias!

- **Tecnologías habilitadoras de la transformación digital:** Son herramientas y soluciones tecnológicas claves, como la ciencia de datos, la inteligencia artificial y el big data, que permiten a las organizaciones modernizar procesos, mejorar la eficiencia y crear nuevas oportunidades de negocio en la era digital.

Gracias por su interés de participación.

1 ¿Está de acuerdo con la declaración inicial y desea continuar con la encuesta?

- Si
- No

2 ¿Cuál es el rango de su edad?

- Entre 18 - 25
- Entre 26 - 50
- Entre 51 - 75

3 ¿Sabe que es el clima organizacional?

- Si
- No

4. ¿La organización cumplen con los lineamientos legales de clima organizacional?

- Si
- No
- No sabe

5. ¿La empresa donde labora le garantiza las herramientas básicas para el normal funcionamiento de sus labores?

- Si
- No

6. ¿Conoce el manual de procedimientos de la empresa donde labora?

- Si
- No

7. ¿La empresa donde labora cuenta con actividades para mejorar el clima laboral?

- Si
- No

8. ¿La comunicación de su jefe con el personal es asertiva?

- Siempre
- A menudo
- A veces
- Raramente

9. ¿Cuál es su cargo dentro de la compañía?

- Secretario ejecutivo
- Auxiliar administrativo
- Servicios generales Planta
- Servicios generales Contrato
- Operario
- Celador

10. ¿En la empresa donde labora se evidencia sobrecarga laboral?

- Si
- No

11. ¿En la empresa donde labora se realizan las capacitaciones mínimas que se requieren?

- Si
- No

12. ¿La empresa donde labora cuenta con programa de motivación para sus empleados?

- Si
- No

13. ¿En la empresa donde trabaja la distribución de las funciones es clara y acorde?

- Si
- No

14. ¿La entidad cuenta con canales de capacitación y denuncia frente a acoso laboral?

- Si
- No
- No Sabe

15. ¿La organización cuenta con herramientas digital para medir el clima organizacional?

- Si
- No
- No Sabe

16. Cuenta con equipos o herramientas tecnológicas necesarios como computador, teléfono, impresora, entre otras para ejecutar sus funciones.

- Si
- No
- Algunas
- No las necesita

17. ¿La entidad invierte en nuevas tecnología para minimizar los tiempos de respuesta y el trabajo se reduzca mejorando el clima laboral ?

- Si
- No

18. ¿Considera que la trasformación digital y el uso de herramientas modernas aportan a un mejor clima laboral?

- Si
- No No

19. ¿Considera que un recurso como el manejo de datos y la sistematización del control de la percepción del clima laboral ayudaría a mejorarlo?

- Si
- No

20. ¿Según su percepción considera que la organización donde labora se encuentra atrasada tecnológicamente lo que recae en demora en los procesos y aumento negativo en el clima laboral?

- Si
- No

¡Gracias!

- **Tecnologías habilitadoras de la transformación digital:** Son herramientas y soluciones tecnológicas claves, como la ciencia de datos, la inteligencia artificial y el big data, que permiten a las organizaciones modernizar procesos, mejorar la eficiencia y crear nuevas oportunidades de negocio en la era digital.

5

Gracias por su interés de participación.

1 ¿Está de acuerdo con la declaración inicial y desea continuar con la encuesta?

- Si
- No

2 ¿Cuál es el rango de su edad?

- Entre 18 - 25
- Entre 26 - 50
- Entre 51 - 75

3 ¿Sabe que es el clima organizacional?

- Si
- No

4. ¿La organización cumplen con los lineamientos legales de clima organizacional?

- Si
- No
- No sabe

5. ¿La empresa donde labora le garantiza las herramientas básicas para el normal funcionamiento de sus labores?

- Si
- No

6. ¿Conoce el manual de procedimientos de la empresa donde labora?

- Si
- No

7. ¿La empresa donde labora cuenta con actividades para mejorar el clima laboral?

- Si
- No

8. ¿La comunicación de su jefe con el personal es asertiva?

- Siempre
- A menudo
- A veces
- Raramente

9. ¿Cuál es su cargo dentro de la compañía?

- Secretario ejecutivo
- Auxiliar administrativo
- Servicios generales Planta
- Servicios generales Contrato
- Operario
- Celador

10. ¿En la empresa donde labora se evidencia sobrecarga laboral?

- Si
- No

11. ¿En la empresa donde labora se realizan las capacitaciones mínimas que se requieren?

- Si
- No

12. ¿La empresa donde labora cuenta con programa de motivación para sus empleados?

- Si
- No

13. ¿En la empresa donde trabaja la distribución de la funciones es clara y acorde?

- Si
- No

14. ¿La entidad cuenta con canales de capacitación y denuncia frente a acoso laboral?

- Si
- No
- No Sabe

15. ¿La organización cuenta con herramientas digital para medir el clima organizacional?

- Si
- No
- No Sabe

16. Cuenta con equipos o herramientas tecnológicas necesarios como computador, teléfono, impresora, entre otras para ejecutar sus funciones.

- Si
- No
- Algunas
- No las necesita

17. ¿La entidad invierte en nuevas tecnología para minimizar los tiempos de respuesta y el trabajo se reduzca mejorando el clima laboral ?

- Si
- No

18. ¿Considera que la transformación digital y el uso de herramientas modernas aportan a un mejor clima laboral?

- Si
- No

19. ¿Considera que un recurso como el manejo de datos y la sistematización del control de la percepción del clima laboral ayudaría a mejorarlo?

- Si
- No

20. ¿Según su percepción considera que la organización donde labora se encuentra atrasada tecnológicamente lo que recae en demora en los procesos y aumento negativo en el clima laboral?

- Si
- No

¡Gracias!

- **Tecnologías habilitadoras de la transformación digital:** Son herramientas y soluciones tecnológicas claves, como la ciencia de datos, la inteligencia artificial y el big data, que permiten a las organizaciones modernizar procesos, mejorar la eficiencia y crear nuevas oportunidades de negocio en la era digital.

Gracias por su interés de participación.

1 ¿Está de acuerdo con la declaración inicial y desea continuar con la encuesta?

- Si
- No

2 ¿Cuál es el rango de su edad?

- Entre 18 - 25
- Entre 26 - 50
- Entre 51 - 75

3 ¿Sabe que es el clima organizacional?

- Si
- No

4. ¿La organización cumplen con los lineamientos legales de clima organizacional?

- Si
- No
- No sabe

5. ¿La empresa donde labora le garantiza las herramientas básicas para el normal funcionamiento de sus labores?

- Si
- No

6. ¿Conoce el manual de procedimientos de la empresa donde labora?

- Si
- No

7. ¿La empresa donde labora cuenta con actividades para mejorar el clima laboral?

- Si
- No

8. ¿La comunicación de su jefe con el personal es asertiva?

- Siempre
- A menudo
- A veces
- Raramente

9. ¿Cuál es su cargo dentro de la compañía?

- Secretario ejecutivo
- Auxiliar administrativo
- Servicios generales Planta
- Servicios generales Contrato
- Operario
- Celador

10. ¿En la empresa donde labora se evidencia sobrecarga laboral?

- Si
- No

11. ¿En la empresa donde labora se realizan las capacitaciones mínimas que se requieren?

- Si
- No

12. ¿La empresa donde labora cuenta con programa de motivación para sus empleados?

- Si
- No

13. ¿En la empresa donde trabaja la distribución de las funciones es clara y acorde?

- Si
- No

14. ¿La entidad cuenta con canales de capacitación y denuncia frente a acoso laboral?

- Si
- No
- No Sabe

15. ¿La organización cuenta con herramientas digital para medir el clima organizacional?

- Si
- No
- No Sabe

16. Cuenta con equipos o herramientas tecnológicas necesarios como computador, teléfono, impresora, entre otras para ejecutar sus funciones.

- Si
- No
- Algunas
- No las necesita

17. ¿La entidad invierte en nuevas tecnología para minimizar los tiempos de respuesta y el trabajo se reduzca mejorando el clima laboral ?

- Si
- No

18. ¿Considera que la trasformación digital y el uso de herramientas modernas aportan a un mejor clima laboral?

- Si
- No

19. ¿Considera que un recurso como el manejo de datos y la sistematización del control de la percepción del clima laboral ayudaría a mejorarlo?

- Si
- No

20. ¿Según su percepción considera que la organización donde labora se encuentra atrasada tecnológicamente lo que recae en demora en los procesos y aumento negativo en el clima laboral?

- Si
- No

¡Gracias!

- **Tecnologías habilitadoras de la transformación digital:** Son herramientas y soluciones tecnológicas claves, como la ciencia de datos, la Inteligencia artificial y el big data, que permiten a las organizaciones modernizar procesos, mejorar la eficiencia y crear nuevas oportunidades de negocio en la era digital.

Gracias por su interés de participación.

1 ¿Está de acuerdo con la declaración inicial y desea continuar con la encuesta?

- Si
- No

2 ¿Cuál es el rango de su edad?

- Entre 18 - 25
- Entre 26 - 50
- Entre 51 - 75

3 ¿Sabe que es el clima organizacional?

- Si
- No

4. ¿La organización cumplen con los lineamientos legales de clima organizacional?

- Si
- No
- No sabe

5. ¿La empresa donde labora le garantiza las herramientas básicas para el normal funcionamiento de sus labores?

- Si
- No

6. ¿Conoce el manual de procedimientos de la empresa donde labora?

- Si
- No

7. ¿La empresa donde labora cuenta con actividades para mejorar el clima laboral?

- Si
- No

8. ¿La comunicación de su jefe con el personal es asertiva?

- Siempre
- A menudo
- A veces
- Raramente

9. ¿Cuál es su cargo dentro de la compañía?

- Secretario ejecutivo
- Auxiliar administrativo
- Servicios generales Planta
- Servicios generales Contrato
- Operario
- Celador

10. ¿En la empresa donde labora se evidencia sobrecarga laboral?

- Si
- No

11. ¿En la empresa donde labora se realizan las capacitaciones mínimas que se requieren?

- Si
- No

12. ¿La empresa donde labora cuenta con programa de motivación para sus empleados?

- Si
- No

13. ¿En la empresa donde trabaja la distribución de las funciones es clara y acorde?

- Si
- No

14. ¿La entidad cuenta con canales de capacitación y denuncia frente a acoso laboral?

- Si
- No
- No Sabe

15. ¿La organización cuenta con herramientas digital para medir el clima organizacional?

- Si
- No
- No Sabe

16. Cuenta con equipos o herramientas tecnológicas necesarios como computador, teléfono, impresora, entre otras para ejecutar sus funciones.

- Si
- No
- Algunas
- No las necesita

17. ¿La entidad invierte en nuevas tecnología para minimizar los tiempos de respuesta y el trabajo se reduzca mejorando el clima laboral ?

- Si
- No

18. ¿Considera que la trasformación digital y el uso de herramientas modernas aportan a un mejor clima laboral?

- Si
- No

19. ¿Considera que un recurso como el manejo de datos y la sistematización del control de la percepción del clima laboral ayudaría a mejorarlo?

- Si
- No

20. ¿Según su percepción considera que la organización donde labora se encuentra atrasada tecnológicamente lo que recae en demora en los procesos y aumento negativo en el clima laboral?

- Si
- No

¡Gracias!

- **Tecnologías habilitadoras de la transformación digital:** Son herramientas y soluciones tecnológicas claves, como la ciencia de datos, la inteligencia artificial y el big data, que permiten a las organizaciones modernizar procesos, mejorar la eficiencia y crear nuevas oportunidades de negocio en la era digital.

Gracias por su interés de participación.

1 ¿Está de acuerdo con la declaración inicial y desea continuar con la encuesta?

- Si
- No

2 ¿Cuál es el rango de su edad?

- Entre 18 - 25
- Entre 26 - 50
- Entre 51 - 75

3 ¿Sabe que es el clima organizacional?

- Si
- No

4. ¿La organización cumplen con los lineamientos legales de clima organizacional?

- Si
- No
- No sabe

5. ¿La empresa donde labora le garantiza las herramientas básicas para el normal funcionamiento de sus labores?

- Si
- No

6. ¿Conoce el manual de procedimientos de la empresa donde labora?

- Si
- No

7. ¿La empresa donde labora cuenta con actividades para mejorar el clima laboral?

- Si
- No

8. ¿La comunicación de su jefe con el personal es asertiva?

- Siempre
- A menudo
- A veces
- Raramente

9. ¿Cuál es su cargo dentro de la compañía?

- Secretario ejecutivo
- Auxiliar administrativo
- Servicios generales Planta
- Servicios generales Contrato
- Operario
- Celador

10. ¿En la empresa donde labora se evidencia sobrecarga laboral?

- Si
- No

11. ¿En la empresa donde labora se realizan las capacitaciones mínimas que se requieren?

- Si
- No

12. ¿La empresa donde labora cuenta con programa de motivación para sus empleados?

- Si
- No

13. ¿En la empresa donde trabaja la distribución de la funciones es clara y acorde?

- Si
- No

14. ¿La entidad cuenta con canales de capacitación y denuncia frente a acoso laboral?

- Si
- No
- No Sabe

15. ¿La organización cuenta con herramientas digital para medir el clima organizacional?

- Si
- No
- No Sabe

16. Cuenta con equipos o herramientas tecnológicas necesarios como computador, teléfono, impresora, entre otras para ejecutar sus funciones.

- Si
- No
- Algunas
- No las necesita

17. ¿La entidad invierte en nuevas tecnología para minimizar los tiempos de respuesta y el trabajo se reduzca mejorando el clima laboral ?

- Si
- No

18. ¿Considera que la transformación digital y el uso de herramientas modernas aportan a un mejor clima laboral?

- Si
- No

19. ¿Considera que un recurso como el manejo de datos y la sistematización del control de la percepción del clima laboral ayudaría a mejorarlo?

- Si
- No

20. ¿Según su percepción considera que la organización donde labora se encuentra atrasada tecnológicamente lo que recae en demora en los procesos y aumento negativo en el clima laboral?

- Si
- No

¡Gracias!

- **Tecnologías habilitadoras de la transformación digital:** Son herramientas y soluciones tecnológicas claves, como la ciencia de datos, la inteligencia artificial y el big data, que permiten a las organizaciones modernizar procesos, mejorar la eficiencia y crear nuevas oportunidades de negocio en la era digital.

Gracias por su interés de participación.

1 ¿Está de acuerdo con la declaración inicial y desea continuar con la encuesta?

- Si
- No

2 ¿Cuál es el rango de su edad?

- Entre 18 - 25
- Entre 26 - 50
- Entre 51 - 75

3 ¿Sabe que es el clima organizacional?

- Si
- No

4. ¿La organización cumplen con los lineamientos legales de clima organizacional?

- Si
- No
- No sabe

5. ¿La empresa donde labora le garantiza las herramientas básicas para el normal funcionamiento de sus labores?

- Si
- No

6. ¿Conoce el manual de procedimientos de la empresa donde labora?

- Si
- No

7. ¿La empresa donde labora cuenta con actividades para mejorar el clima laboral?

- Si
- No

8. ¿La comunicación de su jefe con el personal es asertiva?

- Siempre
- A menudo
- A veces
- Raramente

9. ¿Cuál es su cargo dentro de la compañía?

- Secretario ejecutivo
- Auxiliar administrativo
- Servicios generales Planta
- Servicios generales Contrato
- Operario
- Celador

10. ¿En la empresa donde labora se evidencia sobrecarga laboral?

- Si
- No

11. ¿En la empresa donde labora se realizan las capacitaciones mínimas que se requieren?

- Si
- No

12. ¿La empresa donde labora cuenta con programa de motivación para sus empleados?

- Si
- No

13. ¿En la empresa donde trabaja la distribución de la funciones es clara y acorde?

- Si
- No

14. ¿La entidad cuenta con canales de capacitación y denuncia frente a acoso laboral?

- Si
- No
- No Sabe

15. ¿La organización cuenta con herramientas digital para medir el clima organizacional?

- Si
- No
- No Sabe

16. Cuenta con equipos o herramientas tecnológicas necesarios como computador, teléfono, impresora, entre otras para ejecutar sus funciones.

- Si
- No
- Algunas
- No las necesita

17. ¿La entidad invierte en nuevas tecnología para minimizar los tiempos de respuesta y el trabajo se reduzca mejorando el clima laboral ?

- Si
- No

18. ¿Considera que la trasformación digital y el uso de herramientas modernas aportan a un mejor clima laboral?

- Si
- No

19. ¿Considera que un recurso como el manejo de datos y la sistematización del control de la percepción del clima laboral ayudaría a mejorarlo?

- Si
- No

20. ¿Según su percepción considera que la organización donde labora se encuentra atrasada tecnológicamente lo que recae en demora en los procesos y aumento negativo en el clima laboral?

- Si
- No

¡Gracias!

- **Tecnologías habilitadoras de la transformación digital:** Son herramientas y soluciones tecnológicas claves, como la ciencia de datos, la inteligencia artificial y el big data, que permiten a las organizaciones modernizar procesos, mejorar la eficiencia y crear nuevas oportunidades de negocio en la era digital.

Gracias por su interés de participación.

1 ¿Está de acuerdo con la declaración inicial y desea continuar con la encuesta?

- Si
- No

2 ¿Cuál es el rango de su edad?

- Entre 18 - 25
- Entre 26 - 50
- Entre 51 - 75

3 ¿Sabe que es el clima organizacional?

- Si
- No

4. ¿La organización cumplen con los lineamientos legales de clima organizacional?

- Si
- No
- No sabe

5. ¿La empresa donde labora le garantiza las herramientas básicas para el normal funcionamiento de sus labores?

- Si
- No

6. ¿Conoce el manual de procedimientos de la empresa donde labora?

- Si
- No

7. ¿La empresa donde labora cuenta con actividades para mejorar el clima laboral?

- Si
- No

8. ¿La comunicación de su jefe con el personal es asertiva?

- Siempre
- A menudo
- A veces
- Raramente

9. ¿Cuál es su cargo dentro de la compañía?

- Secretario ejecutivo
- Auxiliar administrativo
- Servicios generales Planta
- Servicios generales Contrato
- Operario
- Celador

10. ¿En la empresa donde labora se evidencia sobrecarga laboral?

- Si
- No

11. ¿En la empresa donde labora se realizan las capacitaciones mínimas que se requieren?

- Si
- No

12. ¿La empresa donde labora cuenta con programa de motivación para sus empleados?

- Si
- No

13. ¿En la empresa donde trabaja la distribución de la funciones es clara y acorde?

- Si
- No

14. ¿La entidad cuenta con canales de capacitación y denuncia frente a acoso laboral?

- Si
- No
- No Sabe

15. ¿La organización cuenta con herramientas digital para medir el clima organizacional?

- Si
- No
- No Sabe

16. Cuenta con equipos o herramientas tecnológicas necesarios como computador, teléfono, impresora, entre otras para ejecutar sus funciones.

- Si
- No
- Algunas
- No las necesita

17. ¿La entidad invierte en nuevas tecnología para minimizar los tiempos de respuesta y el trabajo se reduzca mejorando el clima laboral ?

- Si
- No

18. ¿Considera que la trasformación digital y el uso de herramientas modernas aportan a un mejor clima laboral?

- Si
- No

19. ¿Considera que un recurso como el manejo de datos y la sistematización del control de la percepción del clima laboral ayudaría a mejorarlo?

- Si
- No

20. ¿Según su percepción considera que la organización donde labora se encuentra atrasada tecnológicamente lo que recae en demora en los procesos y aumento negativo en el clima laboral?

- Si
- No

¡Gracias!

- **Tecnologías habilitadoras de la transformación digital:** Son herramientas y soluciones tecnológicas claves, como la ciencia de datos, la inteligencia artificial y el big data, que permiten a las organizaciones modernizar procesos, mejorar la eficiencia y crear nuevas oportunidades de negocio en la era digital.

Gracias por su interés de participación.

1 ¿Está de acuerdo con la declaración inicial y desea continuar con la encuesta?

- Si
- No

2 ¿Cuál es el rango de su edad?

- Entre 18 - 25
- Entre 26 - 50
- Entre 51 - 75

3 ¿Sabe que es el clima organizacional?

- Si
- No

4. ¿La organización cumplen con los lineamientos legales de clima organizacional?

- Si
- No
- No sabe

5. ¿La empresa donde labora le garantiza las herramientas básicas para el normal funcionamiento de sus labores?

- Si
- No

6. ¿Conoce el manual de procedimientos de la empresa donde labora?

- Si
- No

7. ¿La empresa donde labora cuenta con actividades para mejorar el clima laboral?

- Si
- No

8. ¿La comunicación de su jefe con el personal es asertiva?

- Siempre
- A menudo
- A veces
- Raramente

9. ¿Cuál es su cargo dentro de la compañía?

- Secretario ejecutivo
- Auxiliar administrativo
- Servicios generales Planta
- Servicios generales Contrato
- Operario
- Celador

10. ¿En la empresa donde labora se evidencia sobrecarga laboral?

- Si
- No

11. ¿En la empresa donde labora se realizan las capacitaciones mínimas que se requieren?

- Si
- No

12. ¿La empresa donde labora cuenta con programa de motivación para sus empleados?

- Si
- No

13. ¿En la empresa donde trabaja la distribución de las funciones es clara y acorde?

- Si
- No

14. ¿La entidad cuenta con canales de capacitación y denuncia frente a acoso laboral?

- Si
- No
- No Sabe

15. ¿La organización cuenta con herramientas digital para medir el clima organizacional?

- Si
- No
- No Sabe

16. Cuenta con equipos o herramientas tecnológicas necesarios como computador, teléfono, impresora, entre otras para ejecutar sus funciones.

- Si
- No
- Algunas
- No las necesita

17. ¿La entidad invierte en nuevas tecnología para minimizar los tiempos de respuesta y el trabajo se reduzca mejorando el clima laboral ?

- Si
- No

18. ¿Considera que la trasformación digital y el uso de herramientas modernas aportan a un mejor clima laboral?

- Si
- No

19. ¿Considera que un recurso como el manejo de datos y la sistematización del control de la percepción del clima laboral ayudaría a mejorarlo?

- Si
- No

20. ¿Según su percepción considera que la organización donde labora se encuentra atrasada tecnológicamente lo que recae en demora en los procesos y aumento negativo en el clima laboral?

- Si
- No

¡Gracias!

1=Si
2=No

1=Entre 18 - 25
2=Entre 26 - 50
3=Entre 51 - 75

1=Si
2=No
3=No sabe

1=Si
2=No

1=Si
2=No

1=Siempre
2=A menudo
3=A veces
4=Raramente

1=Secretario ejecutivo
2=Auxiliar administrativo
3=Servicios generales planta
4=Servicios generales contrato
5=Operario mantenimiento
6=Celador

Numero	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9
1	1	3	1	2	1	2	2	3	6
2	1	3	1	2	2	2	2	3	3
3	1	3	1	3	1	2	1	1	3
4	1	3	1	2	2	2	2	3	5
5	1	3	1	3	2	2	2	3	2
6	1	3	1	2	1	2	2	3	2
7	1	3	1	2	2	2	2	4	2
8	1	2	1	2	1	1	2	2	1
9	1	3	2	3	1	2	2	3	4
10	1	3	2	3	1	2	2	2	4
11	1	2	1	3	1	2	2	2	4

1=Si
2=No

1=Si
2=No
3=No Sabe

1=Si
2=No
3=Algunas
4=No las necesita

1=Si
2=No

1=Si
2=No

1=Si
2=No

Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16	Pregunta 17	Pregunta 18	Pregunta 19	Pregunta 20
2	2	1	2	2	2	2	1	1	1
2	2	1	2	2	4	2	1	1	1
1	1	1	3	2	4	2	1	1	2
2	2	2	2	2	3	2	1	1	1
2	2	1	2	2	3	2	1	1	1
2	2	2	2	2	3	2	1	1	1
2	2	2	2	2	3	2	1	1	1
1	2	1	2	2	3	2	1	1	1
2	2	2	3	3	4	2	1	1	2
2	1	2	3	2	4	2	1	1	1
2	2	2	3	2	4	2	1	1	1
2	2	1	3	3	4	2	1	1	2
2	2	2	3	2	4	2	1	1	1
2	2	2	3	2	4	2	1	1	1
2	2	1	3	3	4	2	1	1	2
2	1	2	3	2	4	2	1	1	1
2	2	1	3	3	4	2	1	1	1