

Análisis del clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Departamental San
Antonio en el año 2022

Anyi Esther López Morales

Yuli Natalia Vargas Porras

Programa Administración En Seguridad y Salud en el Trabajo

Corporación Universitaria Minuto de Dios

La Mesa (Cundinamarca)

Bertha Elisa Violet Martelo

2022

Análisis del clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Departamental San
Antonio en el año 2022

Anyi Esther López Morales

Yuli Natalia Vargas Porras

Trabajo de Grado Presentado como Requisito para Optar al Título de Administración en
Seguridad y Salud en el Trabajo

Corporación Universitaria Minuto de Dios

La Mesa (Cundinamarca)

2022

Dedicatoria

El presente proyecto de investigación lo dedicamos a Dios, le damos gracias porque nos ha dado la oportunidad de vivir, el conocimiento para poder culminar nuestro proceso de formación, permitiendo cumplir una meta más en nuestras vidas siendo nuestro guía y dándonos las fuerzas para lograrlo.

Con cariño y amor la dedicamos a nuestros padres y familia, por su amor incondicional, por su apoyo en todos los momentos, por la paciencia que nos han sabido tener, por creer en nuestras personas hemos podido llegar a donde hoy estamos atravesando cada difícil situación que se ha presentado hemos podido surgir.

A todos los docentes que nos han acompañado y guiado en nuestro proceso académico, por compartir con nosotros sus conocimientos, por confiar en nosotros, agradecemos haber podido contar con tan excelentes docentes como lo son ustedes.

Cabe recalcar que sin ustedes no lo hubiéramos podido lograr, agradecemos con el corazón todo el proceso, que, aunque no fue fácil, hubo momentos agradables y otro no tan agradables, no han ayudado a crecer y a valorar cada una de estas personas que han estado con nosotros, que nos han rodeado y han dejado una gran marca en nosotros.

Hoja de aprobación

Firma del presidente del jurado

Firma del presidente del jurado

Firma del presidente del jurado

Tabla de contenido

Resumen	12
Abstract	14
Introducción	16
Planteamiento del problema	18
Pregunta problema	20
Justificación.....	21
Objetivos	22
Objetivo general	22
Objetivos específicos	22
Marco referencial	23
Marco contextual	23
Marco teórico	23
Marco conceptual.....	31
Estado del arte	35
Marco legal.....	41
Metodología	44
Enfoque.....	44
Alcance:	44
Método:.....	45
Población:	45
Muestra:	45
Técnicas	45
Instrumentos	46
Variables e indicadores.....	48
Procesos y procedimientos	53
Resultados	54
Matriz de identificación peligros y evaluación de riesgos (IPER)	71
Formulario clima organizacional	72
Análisis y discusión de resultados	147
Conclusiones	148
Recomendaciones	150

Referencias	152
Apéndices	161
Apéndice A: Encuesta de perfil sociodemográfico.....	161
Apéndice B: Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos (iper)	165
Apéndice C: Informe de matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos	166
Apéndice D: Formulario de clima organizacional	173

Lista de tablas

<i>Tabla 1 Síntomas del estrés laboral asociado al burnout</i>	<i>26</i>
<i>Tabla 2 Marco legal y normativo</i>	<i>41</i>
<i>Tabla 3 Descripción de las variables e indicadores</i>	<i>48</i>

Lista de figuras

<i>Figura 1</i> Edad de los docentes en la institución educativa.....	54
<i>Figura 2</i> Sexo de la población docente.....	55
<i>Figura 3</i> Nivel de escolaridad de los trabajadores	56
<i>Figura 4</i> Uso del tiempo libre de los colaboradores.	56
<i>Figura 5</i> Antigüedad de los docentes en la institución educativa.....	57
<i>Figura 6</i> Estado civil de los docentes.....	58
<i>Figura 7</i> Personas a cargo de los docentes	59
<i>Figura 8</i> Tenencia de vivienda en los colaboradores.....	60
<i>Figura 9</i> Promedio de los ingresos de los docentes	61
<i>Figura 10</i> Antigüedad en los cargos actuales de los profesores en el colegio	62
<i>Figura 11</i> Le han diagnosticado alguna enfermedad a los docentes	63
<i>Figura 12</i> Consumo de bebidas alcohólicas.	64
<i>Figura 13</i> Frecuencia del consumo de bebidas alcohólicas	65
<i>Figura 14</i> Practica algún deporte.....	66
<i>Figura 15</i> Fuma la población docente.....	66
<i>Figura 16</i> Riesgos a los que están expuestos	67
<i>Figura 17</i> Han recibido capacitación sobre el manejo de los riesgos laborales	68
<i>Figura 18</i> El cansancio que siente lo califica como normal.....	69
<i>Figura 19</i> Distribución del horario de trabajo	70
<i>Figura 20</i> Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo	73
<i>Figura 21</i> En mi organización está claramente definida su Misión y Visión	73
<i>Figura 22</i> La dirección manifiesta sus objetivos de tal forma que se crea un sentido común de misión e identidad entre sus miembros	74
<i>Figura 23</i> Existe un plan para lograr los objetivos de la organización.....	75
<i>Figura 24</i> Yo apporto al proceso de planificación en mi área de trabajo	76
<i>Figura 25</i> En esta Institución, la gente planifica cuidadosamente antes de tomar acción.....	77
<i>Figura 26</i> Está conforme con la limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo	78
<i>Figura 27</i> Cuento con los materiales y equipos necesarios para realizar mi trabajo	79
<i>Figura 28</i> Me gusta mi trabajo	79
<i>Figura 29</i> Las herramientas y equipos que utilizo (computador, teléfono, etc.) son mantenidos en forma adecuada	80
<i>Figura 30</i> Salgo del trabajo sintiéndome satisfecho de lo que he hecho	81
<i>Figura 31</i> El trabajo que hago es importante para el futuro del país.....	82
<i>Figura 32</i> Nuestros clientes externos están recibiendo el servicio que demandan de nosotros...83	
<i>Figura 33</i> Nuestros clientes internos están recibiendo el servicio que demandan de nosotros ...83	
<i>Figura 34</i> En esta organización valoran mi trabajo	84
<i>Figura 35</i> Conozco mi cliente final.....	85
<i>Figura 36</i> Me siento orgulloso de trabajar para esta organización	85

Figura 37 Considero que me pagan lo justo por mi trabajo.....	86
Figura 38 Estoy satisfecho con los beneficios que recibo.....	87
Figura 39 Considero que necesito capacitación en alguna área de mi interés y que forma parte importante de mi desarrollo.....	87
Figura 40 Mi superior me motiva a cumplir con mi trabajo de la manera que yo considere mejor	88
Figura 41 Soy responsable del trabajo que realizo.....	89
Figura 42 Soy responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento	89
Figura 43 Conozco las exigencias de mi trabajo.....	90
Figura 44 Me siento comprometido para alcanzar las metas establecidas	91
Figura 45 El horario de trabajo me permite atender mis necesidades personales	91
Figura 46 Mis compañeros y yo trabajamos juntos de manera efectiva.....	92
Figura 47 En mi grupo de trabajo, solucionar el problema es más importante que encontrar algún culpable.....	93
Figura 48 En mi institución existe un espíritu o mística de que “estamos todos juntos en esto”	93
Figura 49 Siento que formo parte de un equipo que trabaja hacia una meta común	94
Figura 50 Mi grupo trabaja de manera eficiente y enfocada	95
Figura 51 Mi superior inmediato toma acciones que refuerzan el objetivo común de la Institución.....	95
Figura 52 Puedo confiar en mis compañeros de trabajo	96
Figura 53 En el trabajo tengo un buen amigo con quien hablar.....	97
Figura 54 Mi superior inmediato pide mis opiniones para ayudarlo a tomar decisiones	97
Figura 55 Mi superior inmediato escucha lo que dice su personal.....	98
Figura 56 Mi superior inmediato busca los aportes del equipo para que se puedan comprender y dar solución a las actitudes complejas que se presentan.....	99
Figura 57 Mi superior inmediato maneja mis asuntos laborales de manera satisfactoria	99
Figura 58 Mi superior inmediato da un buen ejemplo	100
Figura 59 Mi superior inmediato está disponible cuando lo requiero.....	101
Figura 60 Mi superior inmediato posee las capacidades para supervisarme	101
Figura 61 Mi superior inmediato respeta la confidencialidad de los temas que comparto con el	102
Figura 62 Mi superior inmediato me exhorta a mejorar mis capacidades o educación.....	103
Figura 63 Hay evidencia de que la falta de conocimiento sobre las funciones de algún departamento ha provocado quedar mal con los clientes	103
Figura 64 Mi superior inmediato se enfoca en hacer bien las actividades indicadas	104
Figura 65 Mi superior inmediato posee una clara visión de la dirección de nuestro grupo de trabajo	105
Figura 66 Cuento con una descripción de mi cargo por escrito y actualizada	105
Figura 67 Mi superior inmediato garantiza que yo tenga una idea clara de las metas de nuestro grupo de trabajo	106

Figura 68 <i>Mi superior me comunica y orienta sobre las políticas y forma de trabajo de mi área</i>	107
Figura 69 <i>Mi superior inmediato me hace revisiones / evaluaciones regulares de trabajo</i>	108
Figura 70 <i>Mi superior inmediato me dice cuando debo mejorar mi trabajo</i>	108
Figura 71 <i>Mi superior inmediato me informa cuando hago bien mi trabajo</i>	109
Figura 72 <i>Mi superior inmediato me exhorta a crecer y aprender</i>	110
Figura 73 <i>Mi superior inmediato me da retroalimentación tanto positiva como negativa sobre el desempeño de mi trabajo</i>	110
Figura 74 <i>Están definidas las características de la información esperada en términos de calidad, cantidad, oportunidad y forma de presentación</i>	111
Figura 75 <i>Recibo en forma oportuna la información que requiero para mi trabajo</i>	112
Figura 76 <i>Están establecidos los canales de comunicación entre la Dirección y las diferentes áreas de la entidad</i>	113
Figura 77 <i>Están establecidos los canales de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad</i>	114
Figura 78 <i>Sé dónde dirigirme cuando tengo un problema de trabajo</i>	115
Figura 79 <i>Existe muy Buena comunicación entre los compañeros de trabajo</i>	115
Figura 80 <i>Existe muy Buena comunicación con mi superior inmediato</i>	116
Figura 81 <i>Mi superior inmediato me da retroalimentación tanto positiva como negativa sobre el desempeño de mi trabajo</i>	117
Figura 82 <i>Están definidas las características de la información esperada en términos de calidad, cantidad, oportunidad y forma de presentación</i>	118
Figura 83 <i>Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo</i>	119
Figura 84 <i>Mi institución es un lugar relajado para trabajar</i>	120
Figura 85 <i>En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo</i>	121
Figura 86 <i>Me siento como si nunca tuviese un día libre</i>	122
Figura 87 <i>Muchos de los trabajadores de mi empresa en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo</i>	123
Figura 88 <i>Para desempeñar las funciones de mi puesto tengo que hacer un esfuerzo adicional y retador en el trabajo</i>	124
Figura 89 <i>Hay evidencia de que mi jefe me apoya utilizando mis ideas o propuestas para mejorar el trabajo</i>	124
Figura 90 <i>Considero que mi jefe es flexible y justo ante las peticiones que solicito</i>	125
Figura 91 <i>Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito</i>	126
Figura 92 <i>A mi jefe le interesa que me desarrolle profesionalmente</i>	127
Figura 93 <i>Mi jefe me respalda 100%</i>	127
Figura 94 <i>Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo</i>	128
Figura 95 <i>Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores</i>	129

Figura 96 Cuando hay una vacante primero se busca dentro de la misma organización al posible candidato.....	129
Figura 97 Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo	130
Figura 98 La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error ...	131
Figura 99 Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.....	132
Figura 100 Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución	133
Figura 101 Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.....	134
Figura 102 Existe reconocimiento de dirección para el personal por sus esfuerzos y aportaciones al logro de los objetivos y metas de la institución	135
Figura 103 Mi jefe me hace saber que valora mis esfuerzos y aportaciones en mi trabajo, aun cuando por causas ajenas no se alcance el objetivo deseado	136
Figura 104 El instrumento de medición utilizado para evaluar al personal arroja conclusiones justas sobre mi desempeño.....	136
Figura 105 Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe	137
Figura 106 Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.....	138
Figura 107 Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos	139
Figura 108 Mi jefe no tiene favoritos	139
Figura 109 Si mi jefe despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece ...	140
Figura 110 Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas.....	141
Figura 111 A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas	142
Figura 112 Mi jefe "valora" nuevas formas de hacer las cosas	142
Figura 113 Se me exhorta a encontrar nuevas y mejores maneras de hacer el trabajo	143
Figura 114 Cuando algo sale mal, nosotros corregimos el motivo del error de manera que el problema no vuelva a suceder	144
Figura 115 Nuestro ambiente laboral apoya la innovación	144
Figura 116 Los directivos / superiores inmediatos reaccionan de manera positiva ante nuestras nuevas ideas	145

Resumen

El clima laboral se entiende como la idea del ambiente de trabajo, en donde se encuentra directamente relacionado con la conducta de los colaboradores, de manera que influye en el personal de la institución afectando cada una de las situaciones, donde se llegan a tornar poco saludable, generando malas relaciones en las interacciones laborales y personales de manera que juega un papel vital debido a que influye significativamente en las actitudes y repercute en la eficacia y eficiencia. De manera que se analizó el Clima laboral en la Institución Educativa Departamental San Antonio del municipio de Anapoima con el fin de determinar cuáles eran sus falencias y por medio de estrategias fortalecerlo y mitigar los posibles daños, al ambiente y con este a sus colaboradores mejorando su entorno laboral. Por consiguiente, en la investigación se tomó como muestra los 22 educadores, donde laboran medio tiempo, así que la investigación fue de enfoque cuantitativo que es una vía por la cual se obtiene soportes de la investigación por medio de elementos de carácter cognitivo y resultados numéricos que son extraídos de las circunstancias reales y el tipo de alcance descriptivo. Asimismo, se utilizaron técnicas como la observación que, consiste en observar personas, fenómenos, hechos, casos, objetos, acciones, situaciones, al igual que encuestas donde busca dar respuestas a problemas tanto en términos descriptivos como de relación de variables, también encuestas, que proporcionan información sobre las opiniones, actitudes y comportamientos de los ciudadanos. Por ello se pudo concluir que, el clima laboral es vital en las organizaciones, es necesario y trascendental realizar los estudios acordes a cada institución, debido a la labor que desempeñan los colaboradores como docentes en el cumplimiento de sus tareas u oficios cotidianos, es sustancial detectar a tiempo los peligros y riesgos a los que se ven expuestos, como el riesgo psicosocial, el cual se da de una

manera silenciosa y la mayoría de las personas no lo notan, o no le prestan la atención que este requiere.

Palabras clave

Ambiente de trabajo, Clima laboral, Docentes, Estrés, Riesgo psicosocial, Seguridad y salud en el trabajo.

Abstract

The work environment is understood as the idea of the work environment, where it is directly related to the behavior of employees, so that it influences the staff of the institution affecting each of the situations, where they become unhealthy, generating bad relationships in work and personal interactions so that it plays a vital role because it significantly influences attitudes and affects the Effectiveness and efficiency. So the work environment in the San Antonio Departmental Educational Institution of the municipality of Anapoima was analyzed in order to determine what its shortcomings were and through strategies strengthen it and mitigate possible damages, to the environment and with this to its collaborators improving their work environment. Therefore, in the research Se took as a sample the 22 educators, part-time, so that the research was of quantitative approach that is a way by which research supports are obtained through elements of cognitive character and numerical results that are extracted from the real circumstances and the type of descriptive scope. Likewise, techniques such as observation were used, which consists of observing people, phenomena, facts, cases, objects, actions, situations, as well as surveys where it seeks to give answers to problems both in descriptive terms and in terms of relationship of variables, also surveys, which provide information on the opinions, attitudes and behaviors of citizens. Therefore, it was concluded that, the work environment is vital in organizations, it is necessary and transcendental to carry out the studies according to each institution, due to the work carried out by the collaborators as teachers in the fulfillment of their tasks or daily trades, it is substantial to detect in time the dangers and risks to which they are exposed, such as psychosocial risk, which occurs in a silensian way and most people do not notice it, or do not pay the attention it requires.

Keywords

Work environment, Work environment, Teachers, Stress, Psychosocial risk, Safety and health at work.

Introducción

El clima laboral es el ambiente que se respira en el medio en el que los trabajadores llevan a cabo sus distintas labores. Un concepto que se encuentra condicionado por factores propios de la percepción y características de los empleados, pero también por las acciones de la empresa. El término, además, se refiere al estado de ánimo de los miembros de una organización y de cómo este influye en los resultados de negocio (bizneo, s.f.)

Este es significativo en pro de la mejora en el rendimiento de los colaboradores, debido a que el clima laboral en excelentes condiciones genera sentido de pertenencia, por ello se debe cuidar evitando decaer y traer consigo malos hábitos en su trabajo cotidiano, es conveniente recordar que tener en óptimas condiciones el clima laboral es tenerlo todo para lograr éxitos en las organizaciones ya que esta responsabilidad es de todos junto con el sistema de gestión por parte de la alta dirección.

El mal clima laboral puede generar en los colaboradores mala comunicación entre ellos, haciendo más difícil la participación y más fácil llegar a sentirse disgustados por tener que convivir con los demás generando diferencias y/o conflictos, de manera que el clima no positivo desmotiva la creación de ideas, se generan problemas de comunicación. de manera que sus jornadas laborales se convierten en la sensación de que son más largos los días laborales, y de esta manera baja el aporte de ideas y producción para el colegio de parte de los educadores, además de que el estrés también juega un papel importante, ya que al tener malas relaciones les ocasiona estrés, que en su gran mayoría no le prestan la atención pertinente, sin saber que puede ser el inicio de desencadenar enfermedades en los docentes que les puede acarrear serios problemas en su salud. De manera que la pregunta de esta investigación es ¿Cuáles son los factores de riesgos psicosocial que afectan el Clima Laboral en los docentes de la Institución

Educativa Departamental San Antonio? Y por ello el objetivo general de esta investigación es analizar el Clima laboral en la Institución Educativa Departamental San Antonio del municipio de Anapoima con el fin de determinar cuáles son sus falencias y por medio de estrategias fortalecerlo y mitigar posibles daños en la salud de los colaboradores, al ambiente y con este mejorar su entorno laboral.

Planteamiento del problema

Según (Vargas, 2019) "el clima laboral puede afectar directamente al rendimiento y motivación de manera inmediata. También genera respuestas en mayores niveles de profundidad, impactando en el compromiso con la compañía". Así lo indica Rosana Patricia Vargas Masías, docente del PAE en Gestión Avanzada de Recursos Humanos en ESAN.

Además, la felicidad de cada trabajador y motivación juegan un rol de suma importancia, debido a que son aspectos que ayudan a tener una mejor productividad y eficiencia generando un ambiente saludable para todos los empleados porque, cuando están satisfechos ejerciendo las tareas que tienen como obligación se encuentran realmente comprometidos gracias a la satisfacción que siente o por el contrario "Trabajar en un mal ambiente laboral no es beneficioso para nadie (desde el empresario/a o gerente hasta el empleado contratado en los últimos días, para el proveedor ni para el cliente) ni para nada (para la empresa en sí, sus resultados y su supervivencia)." (Pyrselconsultores, s.f.).

La problemática de esta investigación es el clima laboral que se presenta en la Institución, Educativa Departamental Rural San Antonio, que va encaminada a definir como se torna en los docentes, debido a que este se puede volver poco saludable, generando malas relaciones entre compañeros, ya que este es vital porque es "un factor que influye significativamente en cómo se sienten los empleados sobre el trabajo es el clima laboral. El ambiente en el trabajo tiene que ver tanto con la participación de los empleados como la relación entre ellos y con los supervisores, la cultura organizacional y el espacio para su desarrollo personal." (Ortiz, s.f.).

Es transcendental mitigar los posibles problemas que se ocasionen debido al trato que manejan los docentes en el colegio, pues se observa que algunos no tienen buenas relaciones interpersonales, dado que en otras ocasiones han tenido discusiones, debido a que no llegan

acuerdos sobre su trabajo y las diferencias de opiniones generan altercados que en ocasiones se salen de lo habitual hasta llegar al punto de que este tipo de choques se hacen constantes porque no opinan igual, no están de acuerdo con las decisiones que se toman como grupo de profesores, ya sea por la personalidad que cada uno de sus compañeros que no les agrada, o la manera en cómo tienden a solucionar las diferentes situaciones que se presentan.

Estos son los diferentes motivos que los lleva aislarse de la convivencia, el compañerismo, deteriorando la comunicación que es un pilar fundamental en el clima laboral, además ellos opinan que todos estos altercados mencionados se dan desafortunadamente, porque no se tienen las medidas de prevención acordes para la resolución de conflictos que se generan en las jornadas laborales, además vemos que esto es debido a la falta de tolerancia, aportando negatividad a este tema de suma importancia que la mayoría ignora.

Lo cual ocasiona tensiones en el grupo de docentes, debido a este tipo de situaciones que se tornan poco agradables dejando como consecuencia malas relaciones entre ellos continuamente y tornando desagradable para los compañeros que son testigos de esto, a causa de que no fomentan situaciones o actividades que promuevan la integración entre ellos, de modo que para algunos docentes su satisfacción laboral es baja, también que no se suelen hacer evaluaciones, para saber el estado del clima laboral, dejando esto en el olvido y sin tener en cuenta que es el lugar en donde ellos pasan la gran parte de sus días y es el lugar donde deben mezclar aspectos tanto profesionales como personales.

De acuerdo con lo anterior, el clima laboral es bastante importante porque, este nace desde las relaciones interpersonales de los empleados y el entorno donde laboran los trabajadores, de estas acciones depende la productividad de cada persona y determinan su clima, por ende, si su clima laboral es más negativo que positivo, pues su rendimiento se verá muy

afectado, en especial cuando su empleador no le presta atención al ánimo que traen los colaboradores o si estos se encuentran satisfechos con sus labores o simplemente no le importa si no solo ver resultados.

Por motivos como los anteriormente mencionados, cabe resaltar que es importante que los empleadores se involucren más de manera que tomen la mejor actitud de liderazgo a la hora de interactuar con sus colaboradores, comprendiendo sus emociones para optimizar este ambiente laboral, aumentando o reforzar una cultura organizacional, lo cual generara para todos un clima laboral saludable, evitando generar estrés en los empleados o conflictos más preocupantes entre ellos, en su salud, en la relación que tienen con sus familias, que solo los perjudicaran y atraerán negatividad en todo.

Por ello es preciso tomar medidas que se implementen de manera apropiada para generar espacios cómodos y de agrado para ejecutar actividades a nivel grupal e individual que fortalezcan el clima laboral y mitiguen todos aquellos factores que sean perjudicial, de manera que se incentiven y/o reconozcan a sus docentes causando en ellos satisfacción por su labor y a la vez mejorando el clima laboral para todo el grupo docente de la institución.

Pregunta problema

A continuación, se muestra la pregunta problema de la presente investigación, es la siguiente:

¿Cuáles son los factores de riesgos psicosocial que afectan el Clima Laboral en los docentes de la Institución Educativa Departamental San Antonio?

Justificación

Esta investigación se lleva cabo porque, es importante reconocer las características del clima laboral en la Institución Educativa Departamental San Antonio, para comprender la realidad del equipo de docentes y así proponer desde allí estrategias que lo puedan fortalecer, teniendo en cuenta que dicho clima laboral es un pilar fundamental para la productividad y el desarrollo de las relaciones laborales, de manera que lo anteriormente dicho sea permeable en cada uno de los individuos y el grupo laboral.

De esta manera se busca mitigar cualquier factor que genere afectaciones ya sean en el trato y comunicación o en la salud como por ejemplo, el estrés, donde este juega un papel de suma importancia dado que, desencadena muchas enfermedades en los colaboradores, debido a las malas relaciones interpersonales o con motivo del trabajo monótono y por ende, también tienen que ver y mucho las extensas jornadas y/o horarios laborales; por consiguiente se pueden frustrar y tal vez tener una serie de fallos en lo que hacen, sus tareas u oficios causando en el personal, a nivel individual una baja autoestima debido a que las cosas no salen como ellos las han planeado.

Por motivos como los anteriores se debe contar con un buen liderazgo el cual debe ayudar a superar las falencias en el clima laboral de los docentes, donde se debe primeramente identificar claramente cuáles son los factores que están influyendo de alguna manera en el ambiente, para después dar el siguiente paso a establecer cuáles son los alcances que están teniendo en su entorno y en ellos con el fin de poder proponer estrategias que ayuden en la institución y lograr contar con un ambiente saludable para todos cuidando de ellos, su salud y seguridad.

Objetivos

Objetivo general

Analizar el clima laboral en la Institución Educativa Departamental San Antonio del municipio de Anapoima, con el fin de determinar cuáles son sus falencias y por medio de estrategias fortalecer, mitigar posibles daños al ambiente y a sus colaboradores.

Objetivos específicos

Caracterizar las variables sociodemográficas del grupo docentes de la Institución Educativa Departamental San Antonio.

Determinar los factores que afectan el Clima Laboral en la Institución Educativa Departamental San Antonio.

Evaluar la incidencia de la motivación en el desempeño de los colaboradores (docentes) de la Institución Educativa departamental San Antonio.

Proponer estrategias que favorezcan al mejoramiento del clima laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Departamental San Antonio.

Marco referencial

Marco contextual

La Institución Educativa Departamental San Antonio, es un colegio de calendario A, genero mixto, donde de manejan los niveles de preescolar, básica primaria, básica secundaria y media, en las jornadas mañana y fin de semana, cuenta con 6 sedes, ubicado en San Antonio de Anapoima es una inspección de policía, perteneciente al municipio de Anapoima, ubicado al noroeste del área urbana del citado municipio, a 5 km por carretera. Este poblado se conoce por albergar en tiempos anteriores la Estación de los Ferrocarriles Nacionales, ubicada sobre la línea Bogotá - Facatativá – Girardot.

Marco teórico

El clima laboral en las instituciones como en cualquier tipo de organización se caracteriza por ser diferente, su ambiente, de manera que por ello es importante tener en cuenta como tratamos a los compañeros en el trabajo, tener en cuenta que se debe tener un buen trato con los colaboradores con el fin de mantener un buen clima laboral para todos y que todo funcione adecuadamente.

Síndrome burnout

El término Burnout fue propuesto por Freudenberger en 1974 para describir "una sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resulta de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador" (Ardila, 2007). Personas expertas en el tema creen que hay otros factores que son causantes del agotamiento, en especial la depresión, que es un factor silencioso, que a veces las personas lo poseen, pero no se dan cuenta hasta el momento en que van al doctor.

El Síndrome de Burnout, "también conocido como síndrome de aniquilamiento, síndrome de estar quemado, síndrome de desmoralización o síndrome de agotamiento emocional o profesional es considerado por la Organización Mundial de la Salud como una enfermedad laboral que provoca detrimento en la salud física y mental de los individuos" (Apiquian, 2007). También es importante ver que no solo afecta el estado físico perdiendo energía, también el estado emocional que juega un rol fundamental en la actitud de los colaboradores y las condiciones en las que trabajan en su día a día, debido a que muchas ocasiones les puede generar otros síndromes que ponen en alto nivel de riesgo la salud de las personas y que además la frecuencia aumenta significativamente con el pasar del tiempo.

Tipos de síndrome burnout.

Frenético. Es la persona que "trabaja cada vez más duro hasta el agotamiento y se caracteriza por una implicación excesiva, grandes ambiciones y por la sensación de abandono de la vida personal y de la salud en el trabajo. Suelen incluirse los sujetos con jornadas partidas, pluriempleo o contratos temporales, situaciones que les obligan a implicarse mucho más para mantener el puesto de trabajo" (Llull, 2015).

Desgastado. Es aquella persona que "se da por vencido a la mínima dificultad, cuyo comportamiento dista de la diligencia, terminando en un ciclo vicioso de acciones negligentes selladas por la apatía y la falta de entusiasmo. Su estrategia de afrontamiento es la desconexión conductual, descuidando las responsabilidades y abandonando las tareas concernientes a su puesto de trabajo" (Molina, 2014).

Sin desafíos. Es el individuo que se tiene que enfrentar "a condiciones monótonas y poco estimulantes, que fallan a la hora de proporcionar la satisfacción necesaria (Molina, 2014). Presenta indiferencia, visto que realiza las tareas del trabajo sin interés y de manera superficial;

aburrimiento, puesto que sufre de falta de estimulación y de monotonía en el desarrollo de las tareas; y falta de desarrollo personal, entendida como la ausencia de crecimiento personal junto con el deseo de cambiar de puesto de trabajo (Montero, 2016)''

Síntomas del síndrome burnout.

- Estado de cansancio
- Falta de autoestima
- Deficiencia en el desarrollo personal
- Estado nervioso e intranquilo constante
- Problemas de concentración
- Conductas de agresividad
- Dolores de cabeza
- Dificultad para dormir
- Aceleración cardíaca
- Baja productividad
- Indiferencia
- Mal humor
- Incomunicación
- Absentismo laboral

Tabla 1*Síntomas del estrés laboral asociado al burnout*

Síntomas Psicosomáticos	Síntomas emocionales	Síntomas conductuales
<ul style="list-style-type: none"> • Fatiga crónica • Dolores de cabeza • Dolores musculares (cuello, espalda) • Insomnio • Pérdida de peso • Ulceras y desórdenes gastrointestinales • Dolores en el pecho • Palpitaciones. • Hipertensión. • Crisis asmática. • Resfriados frecuentes. • Aparición de alergias. 	<ul style="list-style-type: none"> • Irritabilidad • Ansiedad generalizada y focalizada en el trabajo • Depresión • Frustración • Aburrimiento • Distanciamiento afectivo • Impaciencia • Desorientación • Sentimientos de soledad y vacío • Impotencia. • Sentimientos de omnipresencia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cinismo. • No hablan. • Apatía. • Hostilidad. • Susplicacia. • Sarcasmo • Pesimismo • Ausentismo laboral • Abuso en el café, tabaco, alcohol, fármacos, etc. • Relaciones interpersonales distantes y frías • Tono de voz elevado (gritos frecuentes) • Llanto inespecífico • Dificultad de concentración • Disminución del contacto con el público / clientes / pacientes • Incremento de los conflictos con compañeros • Disminución de la calidad del servicio prestado • Agresividad. • Cambios bruscos de humor. • Irritabilidad. • Aislamiento. • Enfado frecuente.

Tabla 1. Son los síntomas ocasionados del estrés laboral asociados al burnout. (Apiquian, 2007),₂

Consecuencias del síndrome burnout.

Este síndrome se puede decir que se presenta de manera silencioso, pero sin darnos cuenta avanza de forma progresiva en los colaboradores, como se ha mencionado anteriormente es un desgaste que si no es detectado y tratado a tiempo puede afectar otros aspectos importantes hasta llegar al punto que es muy difícil para las personas que lo poseen desafortunadamente resolver sus tareas y oficios, problemas o cosas que antes eran fáciles para ellos, se vuelven complejas sin saber el porqué de este cambio.

Tanto es así que, este tipo de situaciones les genera estados de inestabilidad, frustración de manera permanente, que cada vez los síntomas se van agravando más y en donde cada vez las personas toman otros rumbos pensando en que será la solución, como consumiendo bebidas alcohólicas, sustancias psicoactivas, entre otros, o en el peor de los casos el intento de acabar con sus vidas.

Clima laboral

El clima laboral se define como "combinación de todos los elementos que afectan la forma en que los miembros de un equipo perciben su lugar de trabajo y puede verse afectado por la motivación, la delegación, la autoridad, los comentarios y las actitudes." (Guzman, 2021). De manera que se evidencia que es lo que predomina en el entorno, las interacciones que hay entre todo y con todos, que tiene factores que suman para poder mantener la productividad, de la organización, la satisfacción, el estado de ánimo de los colaboradores.

También se presenta como "la sensación que tiene cada trabajador sobre el ambiente laboral en su organización. Depende de numerosos factores, tanto físicos como emocionales, dentro de su espacio de trabajo y también es influenciado por la relación con sus compañeros de

trabajo, la motivación o el compromiso” (Human pull, s.f.). Dicha sensación debería ser positiva en pro de facilitar el logro de objetivos y metas debido a que el hecho de sumar genera felicidad en cada uno de los trabajadores generando un buen impacto en los resultados finales.

Elementos del clima laboral.

Liderazgo. El simple hecho de contar con un buen liderazgo genera confianza en cada uno de los integrantes de manera que los impulsa a trabajar con mejor entusiasmo.

Igualdad. No se debe tener preferencias por ningún individuo en especial, por el contrario, se le debe dar el valor a cada colaborador, por ser quien es, por sus méritos en cada una de las tareas y trabajo que ejecuta, brindando transparencia con todos.

Relaciones interpersonales. Se debe exigir el buen trato de los unos con los otros, considerando que, las malas relaciones solo perjudican, se debe tener en cuenta las sanas y buenas relaciones le darán como resultado buenos éxitos a cada individuo como a la compañía.

Autonomía. Es importante permitir que los integrantes sean autónomos, que sepan manejar las cosas a su modo, puesto que les ayuda tener el poder y el control de las situaciones.

Importancia del clima laboral.

El clima laboral es significativo debido a “sus repercusiones positivas para las empresas, no cabe duda de que contar con un buen clima laboral es algo fundamental. Por esto, al hablar de promover o fomentar un clima de trabajo óptimo en una organización se debe pensar únicamente en los pros que trae consigo el implementar acciones —desde la propia jefatura hasta el área de recursos humanos—, que influyen, directa e indirectamente, tanto para la empresa como sus empleados” (Universidad en internet , 2021). De manera que para poder llevar un adecuado clima y productividad de la organización se requiere de fortalecer todos aquellos factores que impiden

la rentabilidad, el logro de objetivos y metas, con el fin de que todos los tipos de actividades de la organización sean satisfactorias para los colaboradores y marche correctamente.

Tipos de clima laboral

Clima laboral autoritario

“Las empresas con este tipo de clima laboral se basan en una relación jerárquica y sin flexibilidad. Los líderes o directivos no confían en el trabajo de sus colaboradores y la comunicación en la empresa es escasa o casi nula. Tiende a ser un clima en el que lo que se dice, se hace y no hay instancias de creatividad, flexibilidad, opinión o desarrollo profesional” (Guzman, 2021). Se evidencia que es bastante estricto, en otras palabras, los colaboradores no tienen ni voz, ni voto contando que tampoco manejan la autonomía ni mucho menos la confianza entre compañeros.

Clima laboral paternalista

Se trata de un clima que se da en aquellas empresas más estructuradas. Existe una relación formal entre los altos cargos y los demás colaboradores, pero generalmente es más superficial. La confianza y la comunicación entre ellos son bastante débil. Falta comunicación, información e interés por las necesidades u opiniones de los trabajadores, (Buk, s.f.). Se evidencia que la comunicación se maneja solo con ciertos cargos, pero los demás no, esto genera que la comunicación y confianza sea débil, lo que define que existe el trato por amabilidad, pero no por confianza.

Clima laboral consultivo

La confianza es el pilar de la relación entre los empleados y sus diferentes cargos, por eso la autonomía también reina en este ambiente laboral; sin embargo, las decisiones importantes las toman aquellos cargos con más jerarquía, (Bernal, s.f.)Es notorio que se tienen en cuenta lo que piensan los colaboradores y cuál es su opinión frente a temas que se van a tratar, del mismo modo la confianza.

Clima laboral participativo

“Este tipo de clima se da en empresas en donde no existe una jerarquía vertical, más bien horizontal. Existe una gran confianza por parte de la directiva ante sus colaboradores y la opinión que tengan los trabajadores es primordial para la toma de decisiones” (Guzman, 2021). Evidencia que todo fluye, debido a que todos se encuentran incluidos, que hay un buen liderazgo por parte de los directivos.

Marco conceptual

En el siguiente apartado encontrarán las siguientes definiciones, que hacen referencia al trabajo de investigación, que se desarrolló en la Institución Educativa Departamental San Antonio del municipio de Anapoima.

Seguridad y Salud en el Trabajo

Según, el Ministerio del Trabajo comprometido con las políticas de protección de los trabajadores colombianos y en desarrollo de las normas y convenios internacionales, estableció el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe ser implementado por todos los empleadores y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales (Ministerio de trabajo, s.f.).

Por otra parte, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) abarca una disciplina que trata de prevenir las lesiones y las enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, además de la protección y promoción de la salud de los empleados (Isotools, 2016).

Clima laboral

Según (bizneo, s.f.), el clima laboral es el ambiente que se respira en el medio en el que los trabajadores llevan a cabo sus distintas labores. Un concepto que se encuentra condicionado por factores propios de la percepción y características de los empleados, pero también por las acciones de la empresa.

Además “el clima laboral se suele definir como el medio ambiente físico y humano en el que se desarrolla el trabajo. Influye en la satisfacción del personal y está relacionado con la forma de relacionarse y la cultura de la empresa” (SumaCRM, s.f.).

Riesgo psicosocial

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los riesgos psicosociales son “aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, a los que se llama estrés” (ACHS, 2019).

Por otro lado, los riesgos psicosociales perjudican la salud de los trabajadores y trabajadoras, causando estrés y a largo plazo enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculo esqueléticas y mentales. Son consecuencia de unas malas condiciones de trabajo, concretamente de una deficiente organización del trabajo (Istas, s.f.).

Estrés

Se considera estrés al mecanismo que se pone en marcha cuando una persona se ve envuelta por un exceso de situaciones que superan sus recursos. Por lo tanto, se ven superados para tratar de cumplir con las demandas que se le exigen para superarlas (Gallardo, 2020).

Cabe destacar que, el estrés puede definirse como un conjunto de reacciones fisiológicas que se presentan cuando una persona sufre un estado de tensión nerviosa, producto de diversas situaciones en el ámbito laboral o personal: exceso de trabajo, ansiedad, situaciones traumáticas que se hayan vivido, etc. (Sanitas, s.f.).

Estrés laboral

El estrés laboral es aquel que se produce debido a la excesiva presión que tiene lugar en el entorno de trabajo. Generalmente es consecuencia del desequilibrio entre la exigencia laboral (también propia) y la capacidad o recursos disponibles para cumplirla eficientemente. Aunque en ocasiones, también puede originarse por factores completamente ajenos al trabajador. Los síntomas pueden ir desde un ligero mal humor hasta graves depresiones, y casi siempre suelen ir acompañadas de un cierto agotamiento y debilidad física (Prevecon, 2018).

Afirma, (Madrid salud, 2016) que, “llamamos estrés laboral a un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento del trabajador a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, el entorno o la organización del trabajo”.

Ambiente laboral

Para las empresas y para los trabajadores el ambiente laboral es la forma de definir las relaciones entre los empleados. Se refiere a la seguridad de los trabajadores, son los factores que actúan sobre una persona en situación laboral, obteniendo resultados tanto para el trabajador como para la empresa (Eolivier, 2018).

Del mismo modo, que el concepto de ambiente laboral se emplea en el momento que surgen imprevistos o problemas o incluso conflictos laborales, es entonces cuando ese entorno del que hablamos puede verse influido negativamente durante un tiempo o hasta que se soluciona el problema (Sesame, s.f.).

Bienestar laboral

Es el programa de beneficios que ofrece una empresa a sus trabajadores para mejorar su calidad de vida. Estos beneficios incluyen el desarrollo personal y profesional (Quiroga, s.f.).

El bienestar laboral se entiende en una organización desde un plan o programa que implementa medidas para mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Generalmente, se involucra el desarrollo profesional, personal y familiar, (Doctorakí, 2021).

Motivación laboral

La motivación laboral es un factor que debe formar parte del día a día entre los empleados. A la hora de llevar a cabo un trabajo supone un cambio cualitativo, pero también una forma de mantener un ambiente agradable y proactivo, (Up Spain, s.f.).

La motivación es fundamental en cualquier entorno profesional. El problema es mantener motivado a tu equipo de trabajo de forma constante. No importa la industria en la que te encuentres: tu empresa está destinada a tener momentos increíbles y momentos complicados, (Pursell, s.f.).

Salario emocional

Hace referencia aquellos beneficios tangibles o ventajas intangibles del puesto de trabajo que no quedan reflejados en la nómina, ya sea desde la posibilidad de disponer de un servicio de comedor hasta contar con un buen clima laboral, (Universidades, 2021).

El salario emocional son aquellos elementos que te ayudan a crecer personal y profesionalmente. Reúne aspectos como la motivación que el trabajador tenga en el momento de llevar a cabo sus funciones, las decisiones, relaciones y comportamientos. (Legis, 2021).

Estado del arte

Se realizaron búsquedas de investigaciones que traten el clima laboral encontrando documentos de interés que aporten valiosa información a esta investigación, de este modo se presentara cada una.

Primeramente, la incidencia del liderazgo y el clima escolar en la satisfacción laboral de los docentes en américa latina habla sobre la eficacia educativa ha identificado la satisfacción laboral de los docentes como un elemento fundamental para que se desarrolle una enseñanza eficaz. Sin embargo, frente a la cantidad de estudios que analizan el efecto de la satisfacción laboral de los docentes en el rendimiento de los estudiantes, son menos las investigaciones que permiten conocer y comprender cómo se desarrolla la satisfacción de los docentes y de qué depende. El objetivo de esta investigación es conocer la relación entre la satisfacción laboral del docente, la dirección escolar y el clima. Para dar respuesta a este objetivo se realiza un análisis multinivel de la información aportada por los docentes de 5.733 escuelas de 15 países latinoamericanos que participan en el Tercer Estudio Regional Comparativo y Explicativo (TERCE) de la UNESCO. Nuestros resultados señalan que el ambiente laboral, el clima de aula, el apoyo de la dirección a los maestros son las variables que más impactan sobre el grado de satisfacción laboral de los docentes en Latinoamérica, (Martinez, 2017).

La segunda investigación habla del clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de las instituciones educativas, esta investigación tuvo el objetivo de determinar la influencia del clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel secundaria de Barrios Altos-Lima. La investigación fue de tipo básica, explicativa y descriptiva. El diseño no experimental, correlacional causal y de corte transversal, se pretendió analizar relaciones causales entre variables a partir de planteamientos de

hipótesis causales. El muestreo fue probabilístico, siendo el tamaño de muestra 103 docentes de instituciones educativas públicas del distrito de Barrios Altos. Para observar las variables se empleó tres cuestionarios: Cuestionario de clima laboral, cuestionario de satisfacción laboral y cuestionario de desempeño docente, los cuales fueron validados en su contenido. La confiabilidad fue calculada mediante el coeficiente alfa de Cronbach siendo los resultados 0,79; 0,87 y 0,86 respectivamente. El nivel de predicción de las variables clima laboral y satisfacción laboral juntas sobre el desempeño docente es a un nivel estadístico significativo ($x = 115,746$; $gl = 16$; $p = 0.000$); además, el valor R de Nagelkerke obtenido indica que el modelo propuesto explica el 86,6% de la variable dependiente (0.866), (Huaita & Luza, 2018).

Por otro lado, la tercera trata sobre el clima laboral dirigido a docentes del colegio Luis Carlos Galán Sarmiento de Inírida – Guainía, donde tiene como principal objetivo describir el clima laboral en 42 docentes que hacen parte del colegio Luis Carlos Galán Sarmiento de Inírida - Guainía, este tema es muy poco explorado en esta población que ejercen su labor dentro de la institución, para esta investigación se va a utilizar un test de medición llamado C.L.A TEST DE CLIMA LABORAL, este es el encargado de describirnos el clima laboral en docentes en dicha institución, C.L.A es un cuestionario elaborado por tea ediciones para evaluar el clima laboral de las empresas, instituciones y organizaciones. Consta de 93 elementos consistentes en frases cortas que describen comportamientos o conductas que pueden observarse en el ámbito laboral. Están pensados para que reflejen comportamientos que los trabajadores puedan experimentar en su puesto de trabajo y que afectan a la percepción general y la valoración de estos sobre la organización. Aunque este tipo de instrumentos se usan con más frecuencias en el mundo empresarial, los elementos CLA están contruidos de forma que puedan utilizarse en otros ambientes laborales, tales como las administraciones públicas, las escuelas y los hospitales,

De hecho, parte de las aplicaciones experimentales se han realizado en instituciones. Corral (2003) Es importante destacar que el objetivo del instrumento es evaluar clima en general de la institución, los 93 elementos de CLA puntúan en 8 escalas o dimensiones que se definieron al diseñar el instrumento como aspectos parciales del clima laboral. Estas 8 dimensiones se agrupan en dos grandes ejes que se han convertido en clásicos de (Blake, Mouton, 1994). El instrumento CLA se contesta de forma rápida y sencilla. Posee excelentes propiedades psicométricas y una gran capacidad de discriminación entre los niveles de clima laboral de diversas empresas, departamentos y grupos de personas. Logra darnos respuesta entre las actitudes más favorables hasta las desfavorables, el enfoque del estudio será cuantitativo y el diseño de investigación será DESCRIPTIVO, por tanto buscamos características y rasgos importantes en el clima laboral de nuestra muestra que son en este caso docentes de una institución educativa, el objetivo es la recolección de información mediante el instrumento y el resultado de esta investigación es describir todo lo relacionado al clima laboral en la institución. Esta investigación se ejecutó mediante un enfoque cuantitativo y descriptivo, Y se incluyen temáticas del clima laboral desde marco empírico, un marco teórico y un marco conceptual, desde donde se realizó la descripción y conceptualización de cada una de las 8 variables que describen los niveles y criterios del test CLA clima laboral, Finalmente, los resultados de la presente investigación evidenciaron diferentes porcentajes en las variables de la prueba CLA, en los docentes del Colegio Luis Carlos galán sarmiento de Inírida – Guainía, Morales, Torres, Zapata, 2019.

Cuarta investigación trata el liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente donde el objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el liderazgo directivo, clima organizacional y la satisfacción laboral del docente en la universidad de Ciencias y Humanidades del distrito de los Olivos. El estudio tuvo un diseño descriptivo

correlacional, la muestra quedó conformada por 35 docentes pertenecientes a la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad de Ciencias y Humanidades. Se utilizaron tres instrumentos diseñados específicamente para este estudio; uno sobre liderazgo del directivo, clima organizacional y la satisfacción laboral del docente. A partir de los datos analizados se concluye que existe una relación estadísticamente significativa entre el liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Universidad de Ciencias y Humanidades del distrito de los Olivos, esta correlación es positiva alta entre las tres variables, (Simbro & Sanabria, 2020).

Además, la quinta investigación habla de la comunicación asertiva y clima laboral en docentes peruanos: una revisión sistemática de la literatura en el período 2010 – 2020, donde el estudio fue de tipo revisión sistemática de la literatura, se empleó el método cualitativo, diseño no experimental, de corte transversal. Los objetivos fueron conocer las características de la relación de la comunicación asertiva y el clima laboral en docentes peruanos, bajo una revisión sistemática de la literatura, en el periodo 2010 – 2020. Asimismo, analizar las correlaciones entre la comunicación asertiva y el clima laboral. Para ello, se consultaron bases de datos que garanticen la información obtenida, cumpliendo con los estándares de calidad propuestos en la investigación. Por otro lado, la población estuvo constituida por investigaciones desarrolladas en la comunidad científica y que, además, se encuentran en repositorios de diferentes universidades del Perú, por ello, mediante la muestra se pudo llegar a cinco tesis que analizan la correlación de las variables. Finalmente, los resultados de la revisión sistemática de las tesis seleccionadas dentro del periodo 2010 -2020, entre la relación de la comunicación asertiva y el clima laboral en docentes peruanos, evidenciaron que cinco tesis guardan correlaciones estadísticamente significativas, moderadas y altas, de tipo directa, demostrando así, que existe relación entre ellas.

Así mismo, se encontró una diversidad de investigaciones en diferentes tiempos, contextos, instituciones, provincias, niveles y tipos de diseño de investigación, (Jara, 2021).

Así mismo se tomó un referente de tipo internacional titulada clima escolar en jóvenes extra edad con horario académico regular, (Alvarado, Delgado, 2017), teniendo como objetivo identificar los aspectos involucrados en el clima escolar del aula de clase de un grupo de jóvenes extra edad en horario académico regular de la Institución Educativa Alberto Lebrún Munera, tomando como muestra a un grupo conformado por veinticinco jóvenes en situación de extra-edad escolar, cuyas edades oscilan entre los quince y dieciocho años, todos cursan actualmente los grados sexto y séptimo en un solo año lectivo, por esto se tomó el método cualitativo y para ello se utilizó la entrevista semiestructurada donde se obtuvo resultado caracterizar los aspectos positivos del clima escolar en la unión y cooperación que existe en el grupo, facilitando los cumplimientos de metas tanto individuales como grupales, donde cada individuo involucrado en el clima escolar cumple con la función asignada buscando el continuo mejoramiento de los procesos de socialización, y las características negativas donde se evidenció la percepción del joven al docente como un líder, el cual utiliza diferentes metodologías para tener un acercamiento con el alumno el cual permite la interiorización del conocimiento, pero dejando la aplicación de la norma por fuera del aula, es decir, descargando la aplicación de correctivos a la falta de la norma en la coordinación de disciplina.

Desde ámbito nacional se escogió la investigación titulada caracterización del clima laboral de los docentes del colegio Cooperativo Antonio Villavicencio, que es elaborado por (Pacheco, 2017), teniendo como objetivo Caracterizar el clima laboral de los docentes del Colegio Cooperativo Antonio Villavicencio, tomando como muestra la población el personal docente del Colegio Cooperativo Antonio Villavicencio, equivalente a 27 personas, y para ello se

su enfoque es descriptivo, empleando instrumentos como revisión documental, encuesta y entrevista de tipo semiestructurada, dando como resultado que de 30 personas se puede concluir que los empleados del Colegio Cooperativo Antonio Villavicencio reconocen que el ambiente laboral y el clima laboral son apropiados para poder desarrollar con eficiencia y eficacia la labor docente de manera que, fortalece los lazos de compañerismo y el sentido de pertenencia por la institución.

Para finalizar la presente la investigación local es titulada estrés y satisfacción en docentes de un colegio no oficial en la ciudad de Bogotá, elaborada por (Monroy, 2020); cuyo objetivo es determinar cuáles son los niveles de estrés y satisfacción laboral en los docentes de un colegio no oficial de la ciudad de Bogotá, en la investigación se utilizó un método de muestreo no probabilístico por conveniencia como con el fin de dar respuesta a la pregunta planteada en la presente investigación se determinó una muestra finita definida por personas que ejercieran la labor docente en un colegio que fuera pequeño y que fue seleccionado en la ciudad de Bogotá, además es de alcance descriptivo en la que se pretende evaluar cuáles son los niveles de satisfacción laboral y estrés presentes en la muestra elegida considerando las particularidades del entorno y las demandas que el mismo concibe, utilizando un cuestionario de estrés laboral OIT-OMS y cuestionario de satisfacción laboral S20/23, dando como resultado al primer instrumento que todos los docentes puntuaron en la muestra niveles de estrés de 117,3 para estrés y 153,3 para alto nivel de estrés, y al segundo instrumento resultado de que 4 integrantes de la muestra puntuaron altos niveles de satisfacción laboral con puntajes totales de 99% y 100%, 5 integrantes de la muestra puntuaron menos de 50% de satisfacción laboral tomando como base los puntajes totales y los 6 integrantes restantes de la muestra puntuaron resultados intermedios

Marco legal

En el presente capítulo encontrarán las normas legales, marco normativo para el proyecto de investigación que se desarrolló en el Institución Educativa San Antonio.

Tabla 2

Marco legal y normativo

Norma	Institución Normalizadora	Descripción	Año
Decreto 1295 Artículo 1 al 2	Ministerio del trabajo y seguridad social	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.	1994
Decreto-ley 1567 Artículo 24	Secretaría del hábitat	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.	1998
Ley 1010 Artículo 1 al 2	Sura	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	2006
Resolución 2646 Capítulo 1 Artículo 1 al 3 Capítulo 2	Servicio civil distrital	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.	2008

Artículo 6

Resolución 652	Sura	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.	2012
-------------------	------	--	------

Resolución 1356	Sura	Por la cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012.	2012
--------------------	------	---	------

Ley 1616 Artículo 2	Ministerio de salud	Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones.	2013
------------------------	------------------------	--	------

Decreto 1072	Ministerio del trabajo	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	2015
-----------------	---------------------------	--	------

Capítulo 6

Decreto 1083	Secretaria general	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	2015
-----------------	-----------------------	--	------

Título 10

Artículo
2.2.10.7

Título 19

Artículo
2.2.19.6.10

Decreto 580	Alcaldía mayor de Bogotá	Por el cual se modifica la estructura interna del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, se determinan las funciones de las dependencias y se dictan otras disposiciones.	2017
----------------	-----------------------------	--	------

Artículo 1
al 2

Resolución 0312	Ministerio de trabajo	Por la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.	2019
Resolución 2764	Ministerio del trabajo	Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.	2022

Tabla 2. Descripción de la legislación que hace referencia al riesgo psicosocial, la cual aplica al presente trabajo de investigación.

Metodología

En el presente capítulo encontrarán el procedimiento metodológico de la presente investigación donde se pretende demostrar la realidad de la población objeto de estudio en su contexto laboral.

Enfoque: esta investigación es de enfoque cuantitativo, es una vía por la cual se obtiene soportes de la investigación por medio de elementos de carácter cognitivo y resultados numéricos que son extraídos de las circunstancias reales, el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014).

Cuando hablamos de una investigación cuantitativa damos por aludido al ámbito estadístico, es en esto en lo que se fundamenta dicho enfoque, en analizar una realidad objetiva a partir de mediciones numéricas y análisis estadísticos para determinar predicciones o patrones de comportamiento del fenómeno o problema planteado, (Sampieri, 2006). De este modo se va a evaluar estadísticamente las experiencias que tuvieron los docentes en cuanto al tema central de la investigación y la influencia que tuvo en su entorno.

Alcance: esta investigación abordará el alcance descriptivo en donde se establecerán las características del clima laboral que se presenta y cuáles son sus efectos en el grupo de educadores como en su ambiente laboral. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Danhke, (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014). Se evidenciarán cuáles son las características de las situaciones que tienen impacto en el ambiente de la institución.

Método: La investigación toma el método de análisis donde este se define como el "Proceso del conocimiento que se inicia por la identificación de cada una de las partes que caracterizan una realidad. De esta manera se establece la relación causa efecto entre los elementos que componen el objeto de la investigación. Consiste en la separación de las partes de un todo a fin de estudiarlas por separado, así como examinar las relaciones entre ellas" (Townsend, 2022). se pretende estudiar y analizar profundamente cada uno de los escenarios de trabajo, las opiniones de los colaboradores entendiendo cada una de las diferentes situaciones y de esta manera entender y comprender todo su entorno más fácil.

Población: La investigación se llevará a cabo con la población docente del colegio Institución Educativa Rural Departamental San Antonio que cuenta con 22 educadores de los cuales 16 de ellos son de sexo femenino y 6 masculino.

Muestra: La muestra son 22 docentes visto que, tomaremos el 100% de la población para llevar a cabo la investigación y recolección de datos por conveniencia.

Técnicas

Observación: La técnica de observación es una técnica de investigación que consiste en observar personas, fenómenos, hechos, casos, objetos, acciones, situaciones, etc., con el fin de obtener determinada información necesaria para una investigación, (Castellanos, 2017). Por ende, se pretende observar los comportamientos de los docentes, su entorno laboral y su ambiente, para comprender y emplear cada instrumento de recolección de datos.

Las técnicas de observación son un conjunto de técnicas y herramientas orientadas a evaluar un fenómeno, un individuo o un grupo de personas. Implican una manera de acercarse a la realidad del sujeto para conocerla. Generalmente se estudian conductas y comportamientos observables, (Ruiz, 2019). Se busca valorar todas las situaciones encontradas mediante el

proceso de observación para interpretar esas falencias que se han visto y se encuentren afectando su ambiente laboral que se tiene y como implica en su rendimiento de tareas u oficios laborales.

Encuestas: La encuesta sería el “método de investigación capaz de dar respuestas a problemas tanto en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida de información sistemática, según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida” (Buendía y otros, 1998, p.120). De este modo, puede ser utilizada para entregar descripciones de los objetos de estudio, detectar patrones y relaciones entre las características descritas y establecer relaciones entre eventos específicos, (Coyuntura política, 2010).

La encuesta es una técnica que se lleva a cabo mediante la aplicación de un cuestionario a una muestra de personas. Las encuestas proporcionan información sobre las opiniones, actitudes y comportamientos de los ciudadanos, (QuestiónPro, s.f.). Del mismo modo se valorarán todas las situaciones encontradas mediante el proceso de investigación, recolección de datos de dichos instrumentos empleados.

Instrumentos

Se pretenden emplear encuesta de perfil sociodemográfico, para hacer la recolección de datos de todos de manera un poco más fácil para toda la población objeto de estudio, además que esta es utilizada para validar las características de los colaboradores por medio de un análisis estadístico, también que este perfil resume las características demográficas y sociales del grupo de docentes, se compone de elementos como, edad, sexo, estado civil, nivel de escolaridad, promedio de sus ingresos entre otros; dicho de otro modo, es importante considerando que, permite tomar acciones más oportunas antes las diferentes situaciones que se presenten.

Para analizar el clima laboral del colegio San Antonio se aplicara el cuestionario llamado clima organizacional de la procuraduría general de la república dominicana en su plan estratégico PGR 2010-2015, de manera que se omitieron unos puntos que no iban acordes a la población objeto de estudio, de manera que en esta investigación consta de 99 preguntas que corresponden a los ítems de: autonomía, cohesión, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación; esto con el propósito de encontrar las áreas de oportunidad que permitan mejorar el ambiente de trabajo en la institución educativa.

Variables e indicadores

Tabla 3

Descripción de las variables e indicadores

Variables	Definición	Naturaleza	Nivel de medición	Categoría
Características sociodemográficas				
Sexo	Características biológicas que definen al hombre y mujer	Cualitativo	Nominal	Hombre Mujer
Edad	Tiempo que ha vivido una persona hasta el día de hoy	Cuantitativo	Discreta	18-27 años 28-37 años 38-47 años 48 años o mas
Nivel de escolaridad	Nivel de educación más alto al que ha llegado una persona	Cualitativo	Ordinal	Primaria Secundaria Técnico/tecnólogo Universitario
Estado civil	Situación en la que se encuentra una persona en un momento determinado de su vida	Cualitativo	Nominal	Soltero(a) Casado (a)/ unión libre Separado

				(a)/divorciado viudo(a)
Número de personas a cargo	Las personas dependientes del colaborador	Cuantitativo	Discreta	Ninguna 1-3 personas 4-6 personas Más de 6 personas
Vivienda	Tipo de lugar en el cual reside la persona	Cualitativo	Nominal	Propia Arrendada Familiar Compartida con otra (s) familia(s)
Uso del tiempo libre	Actividades que realiza fuera de su jornada laboral	Cualitativo	Nominal	Otro trabajo Labores domesticas Recreación y deporte Estudio Ninguno
Consumo bebidas alcohólicas	Si la persona consume bebidas que tengan etanol en su composición, el cual produzca embriaguez	Cualitativo	Nominal	Si No Semanal Quincenal

Mensual

Ocasional

Practica algún deporte	Realiza actividad física	Cualitativo	Nominal	Si No
------------------------	--------------------------	-------------	---------	----------

Fuma	Si el trabajador consume sustancias como tabaco, marihuana entre otros	Cualitativo	Nominal	Si No
------	--	-------------	---------	----------

Le han diagnosticado alguna enfermedad	Si el trabajador presenta enfermedades en la actualidad	Cualitativo	Nominal	Si No
--	---	-------------	---------	----------

Características laborales

Antigüedad en la empresa	El tiempo que lleva la persona trabajando en la empresa	Cuantitativo	Discreta	Menos de 1 año De 1 a 5 años De 6 a 10 años De 11 a 15 años Más de 16 años
--------------------------	---	--------------	----------	--

Antigüedad en el cargo actual	El tiempo que lleva la persona en un nuevo cargo de la misma empresa	Cuantitativo	Discreta	Menos de un año De 1 a 5 años
-------------------------------	--	--------------	----------	----------------------------------

De 6 a 10 años

De 11 a 15 años

Más de 16 años

Promedio de ingresos (S.M.L)	Cantidad de la remuneración económica que recibe de manera mensual por sus tareas	Cuantitativo	Discreta	Mínimo legal S.M.L. Entre 1 a 3 S.M.L. Entre 4 a 6 S.M.L. Más de 7 S.M.L.
Conoce los riesgos a los que está expuesto	Se define si el trabajador tiene conocimiento de los riesgos a los cuales está expuesto en su trabajo	Cualitativo	Nominal	Si No
Ha recibido capacitación sobre el manejo de los riesgos	Define si el trabajador ha sido capacitado para prevenir y manejar las situaciones de riesgo en el trabajo	Cualitativo	Nominal	Si No
El finalizar la jornada laboral, el cansancio que siente puede calificarlo normal	Define si el cansancio es natural al realizar sus tareas u oficios del trabajo	Cualitativo	Nominal	Si No

Considera adecuada la distribución del horario de trabajo	Define si le parece acorde el horario de trabajo	Cualitativo	Nominal	Si No
---	--	-------------	---------	----------

Tabla 3. Se describen las variables e indicadores del perfil sociodemográfico.

Procesos y procedimientos

Fase de reconocimiento: en esta fase se visita la institución para abarcar el entorno e instalaciones en las cuales laboran los docentes.

Fase de caracterizar las variables sociodemográficas: en esta etapa se procede a aplicar el perfil sociodemográfico, con el propósito de conocer los datos de la población docente de la institución de que es objeto de estudio.

Fase de identificación de factores que influye en el clima laboral: en esta etapa se procede a aplicar la Guía Técnica Colombiana GTC 45, la cual es la guía para aplicar la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, donde se pretende observar las tareas u oficios de los docentes, con el fin de identificar los factores a los cuales se encuentran expuesta la población.

Fase de evaluar los resultados de los instrumentos de recolección de datos: en esta fase se tabula todas las respuestas de cada una de las preguntas de los diferentes cuestionarios que se han aplicado a la población objeto de estudio en una hoja de cálculo Excel, para analizar y estudiar detenidamente cada una.

Fase de recopilación de estrategias: en esta etapa una vez obtenidos los resultados, se procede a realizar una investigación profunda y exhaustiva documental con el fin de recopilar estrategias que favorezcan positivamente y ayuden a mitigar los factores que estén perjudicando el clima laboral del grupo de educadores.

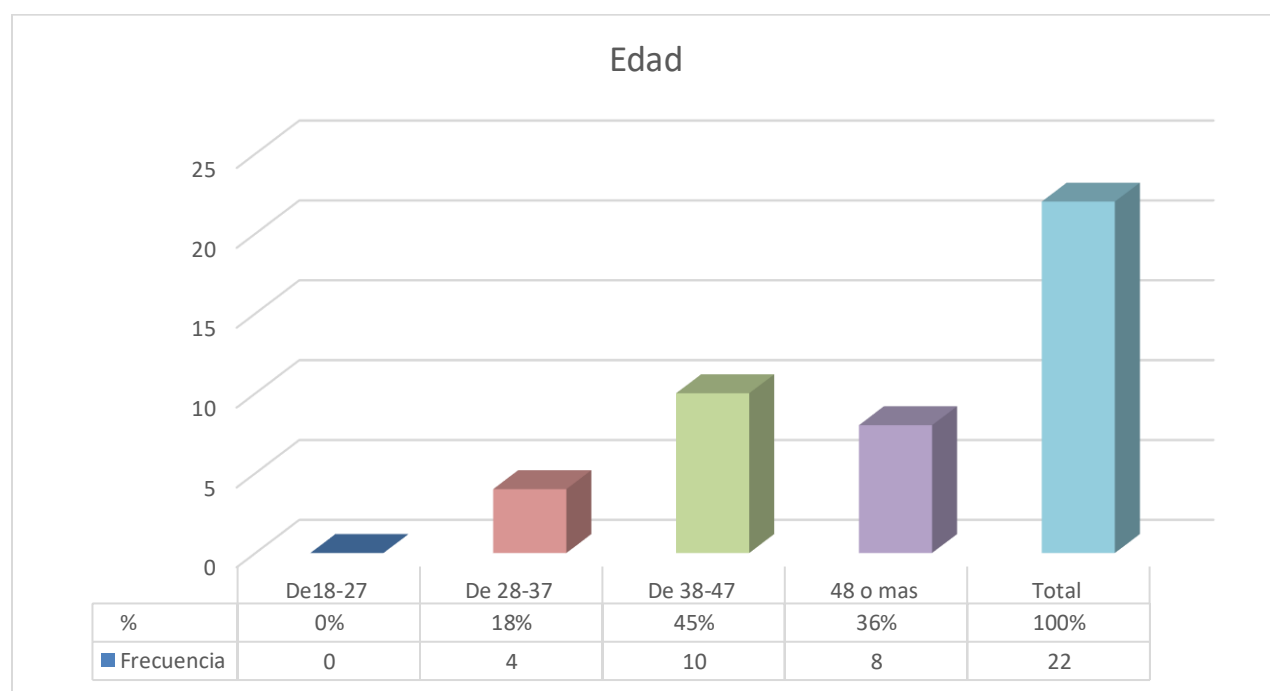
Resultados

Encuesta perfil sociodemográfico

A partir del primer objetivo caracterizar las variables sociodemográficas del grupo docentes de la Institución Educativa San Antonio se lleva a cabo el cuestionario de perfil sociodemográfico, donde se validan las características de la población objeto de estudio que son los docentes del colegio por medio de un análisis estadístico, de manera que se muestran a continuación los resultados de este instrumento:

Figura 1

Edad de los docentes en la institución educativa



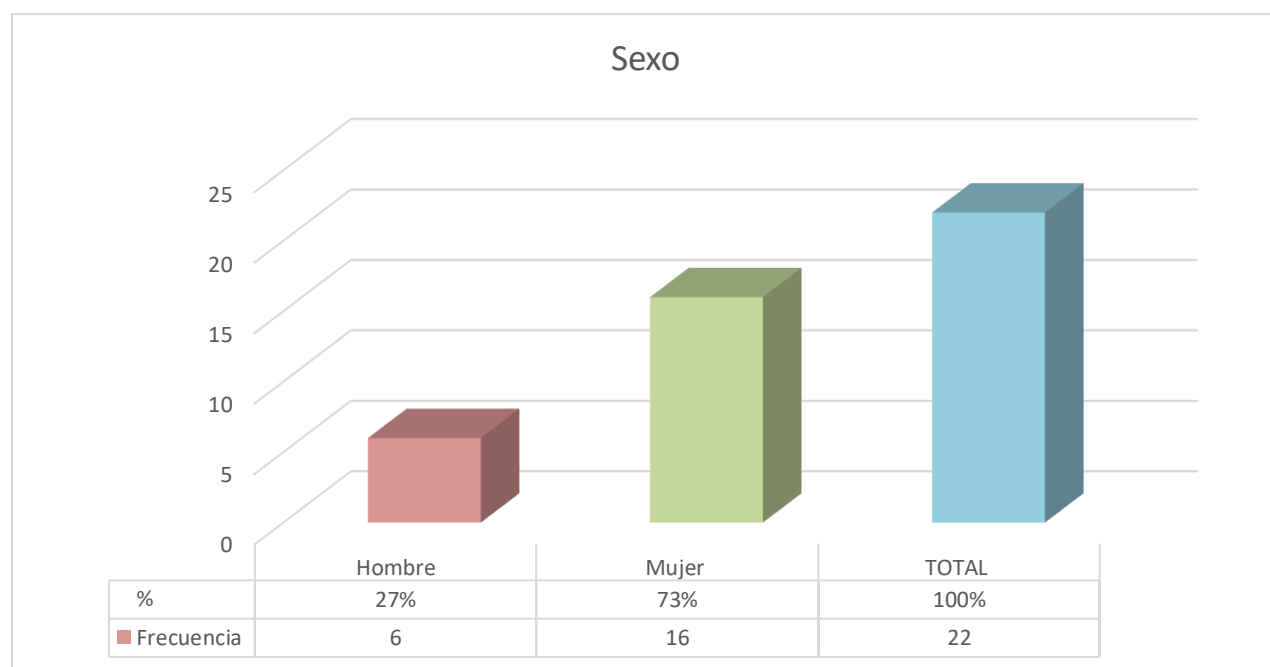
Fuente: Elaboración propia, septiembre 2022

En la gráfica se pudo observar que, en la institución no cuentan con personal de 18 años a 27 años, sin embargo, cuenta con el 18% de 28 años a 37 años, además tiene gran parte del 36%

de sus docentes que sobrepasa los 48 años de edad, en resumidas cuentas, la mayor parte de la población con 45% está entre el rango de edad de 38 años a 47 años de edad.

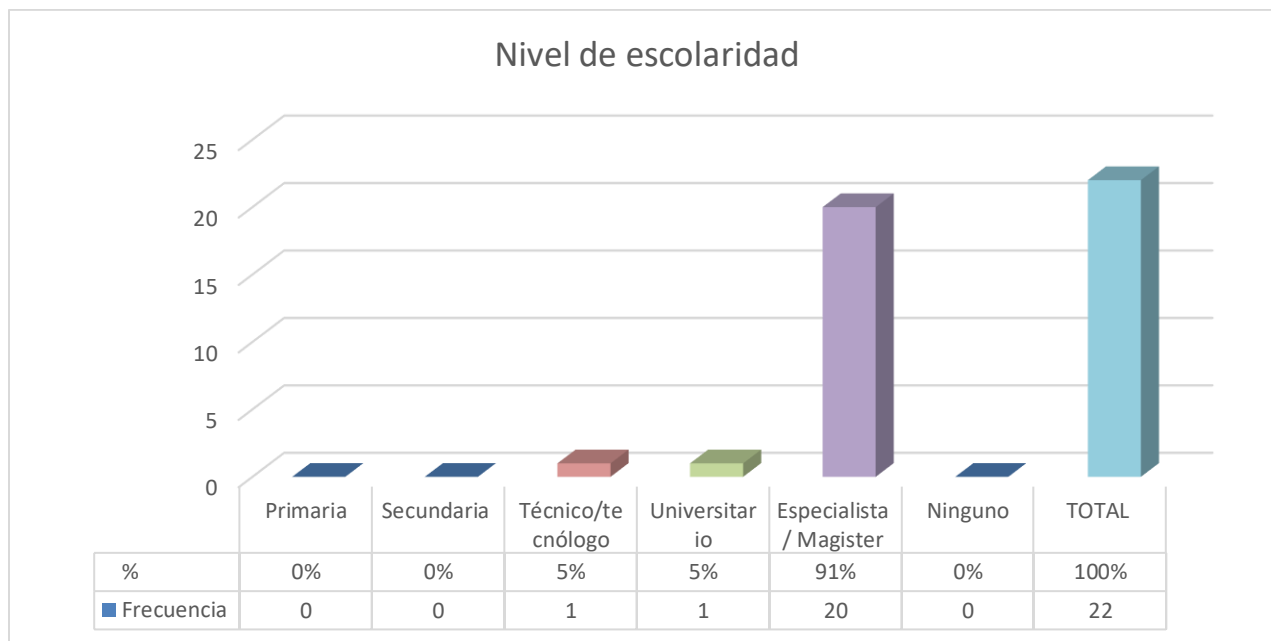
Figura 2

Sexo de la población docente



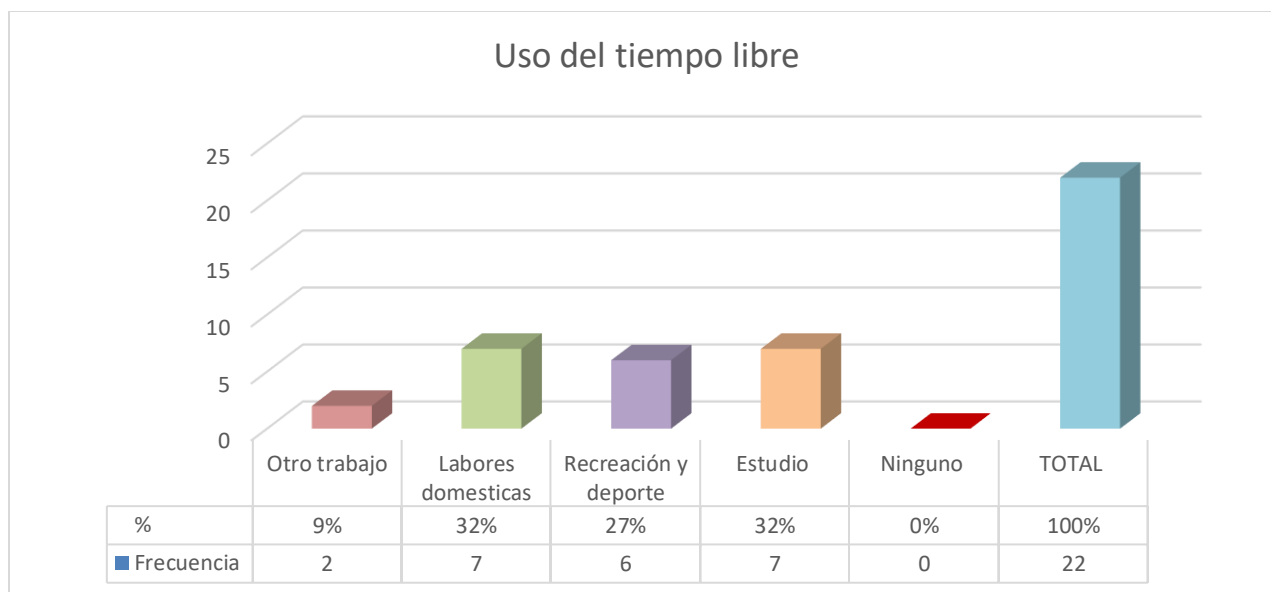
Fuente: Elaboración propia, septiembre 2022

Analizando la gráfica anterior, se evidencio la gran diferencia que hay entre hombre y mujeres, de manera que es fácil deducir que la población de sexo es mayor la de las mujeres con el 73 %, mientras que los hombres son un porcentaje mínimo de 27 % en la institución, podríamos concluir que el hecho de que se encuentre más mujeres en el ámbito educativo se podría deber a que, a que el sexo femenino se ve más natural en este entorno debido a características como por ejemplo, paciencia, comprensión, entusiasmo, entre otros mientras que el sexo masculino, suele ser más "duro" para tener que convivir con la población estudiantil, sin embargo esto ha ido cambiando este tipo de estereotipos de género.

Figura 3*Nivel de escolaridad de los trabajadores***Fuente:** Elaboración propia, septiembre 2022

En la figura se pudo observar que, según los datos recolectados, el grado de escolaridad en los docentes del colegio va desde técnico/ tecnólogo hasta especialista/magister siendo este la mayor parte del porcentaje con el 91 %, es importante ver que la mayoría de los colaboradores se siguen formando profesionalmente con el fin de tener un mejor perfil y dar lo mejor de ellos a su estudiantes.

Figura 4*Uso del tiempo libre de los colaboradores.*

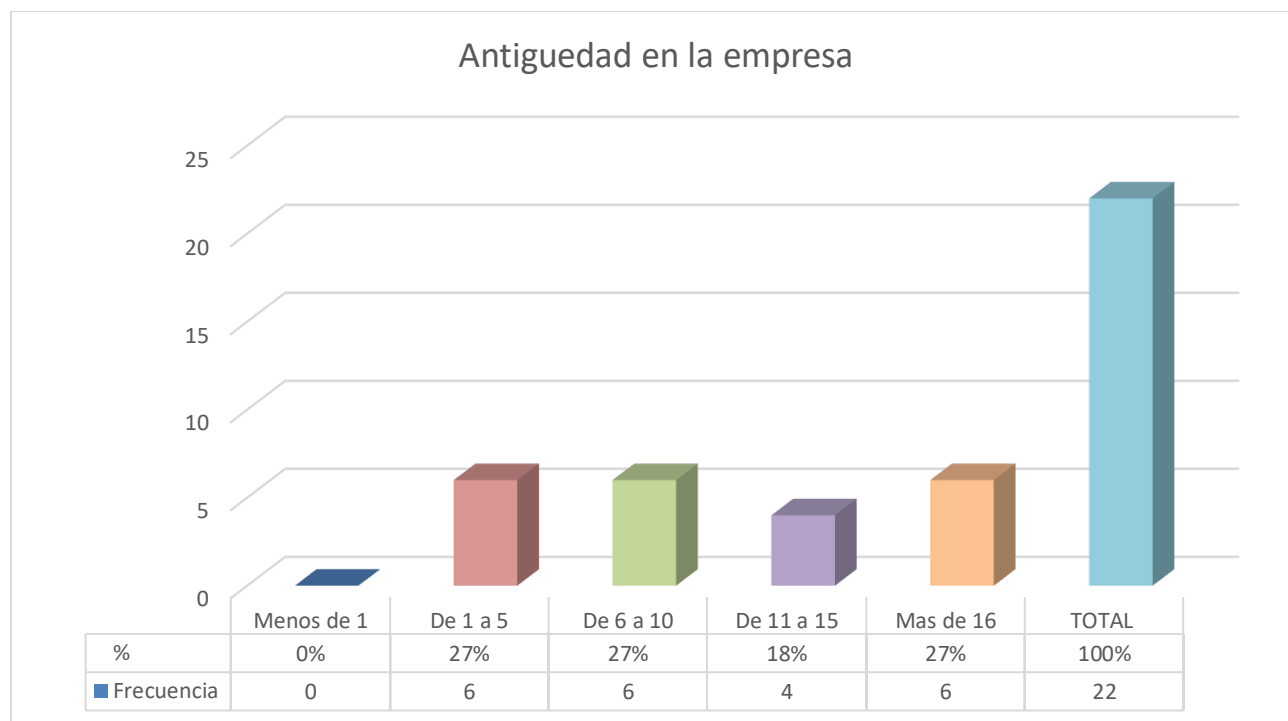


Fuente: Elaboración propia, septiembre 2022

En dicha grafica se concluyó que, 2 de los 22 docentes conservan otro trabajo, además de que 6 de ellos ejercen la recreación y el deporte en su tiempo libre y además 7 se dedican a las labores domésticas al igual que 7 se enfocan en sus estudios para complementar su perfil académico, llegando a la conclusión que, todos usan su tiempo libre y no lo desperdician.

Figura 5

Antigüedad de los docentes en la institución educativa

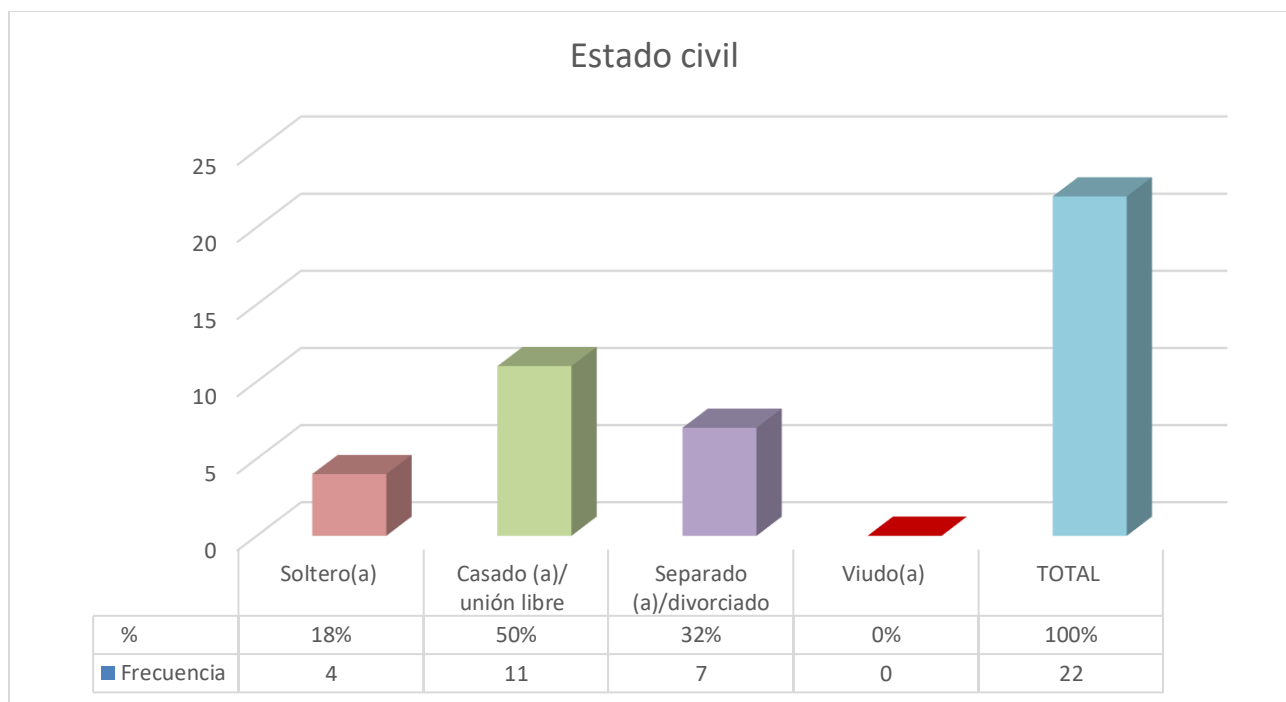


Fuente: Elaboración propia, septiembre 2022

En la figura se observa que, no hay personas que lleve menos 1 año laborando en el colegio, mientras que hay una igualdad en las personas que lleva de 1 a 5 años, con los que llevan 6 a 10 años y los que llevan más de 16 años laborando en esta institución formando estudiantes.

Figura 6

Estado civil de los docentes

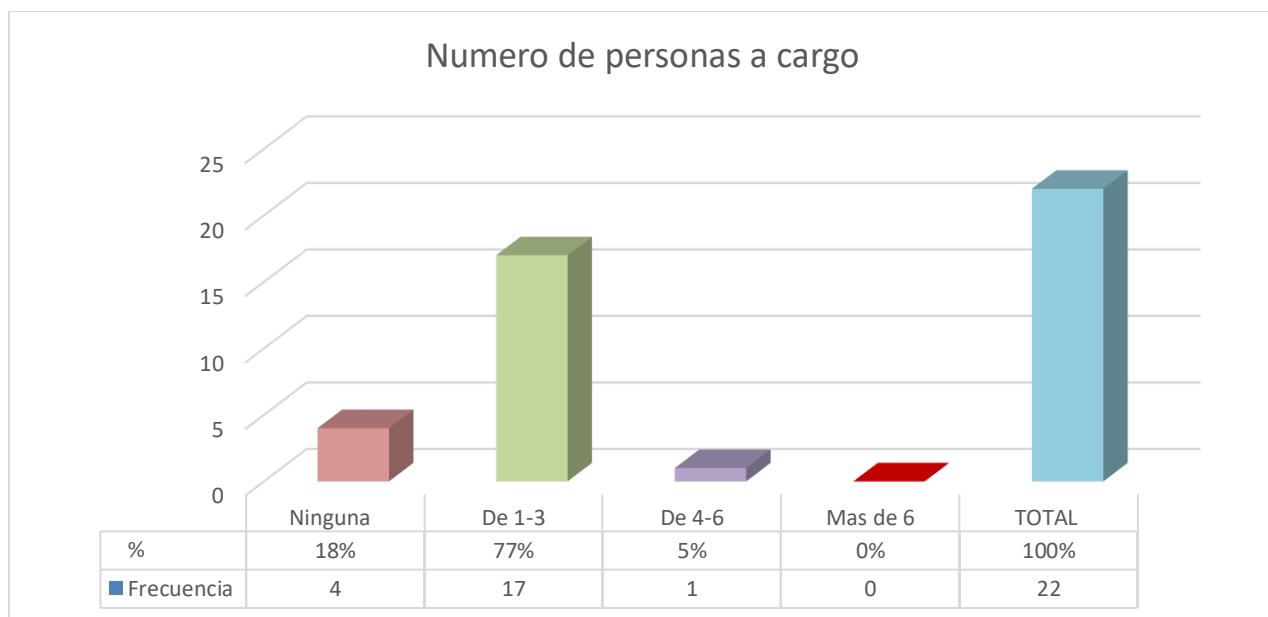


Fuente: Elaboración propia, septiembre 2022

En los datos recolectados se evidencio que, la mayor parte de la población con el 50% se encuentran casados o en unión libre, mientras que el 32% se encuentra separado o divorciados y que se tiene una minoría con el 18% de solteros.

Figura 7

Personas a cargo de los docentes

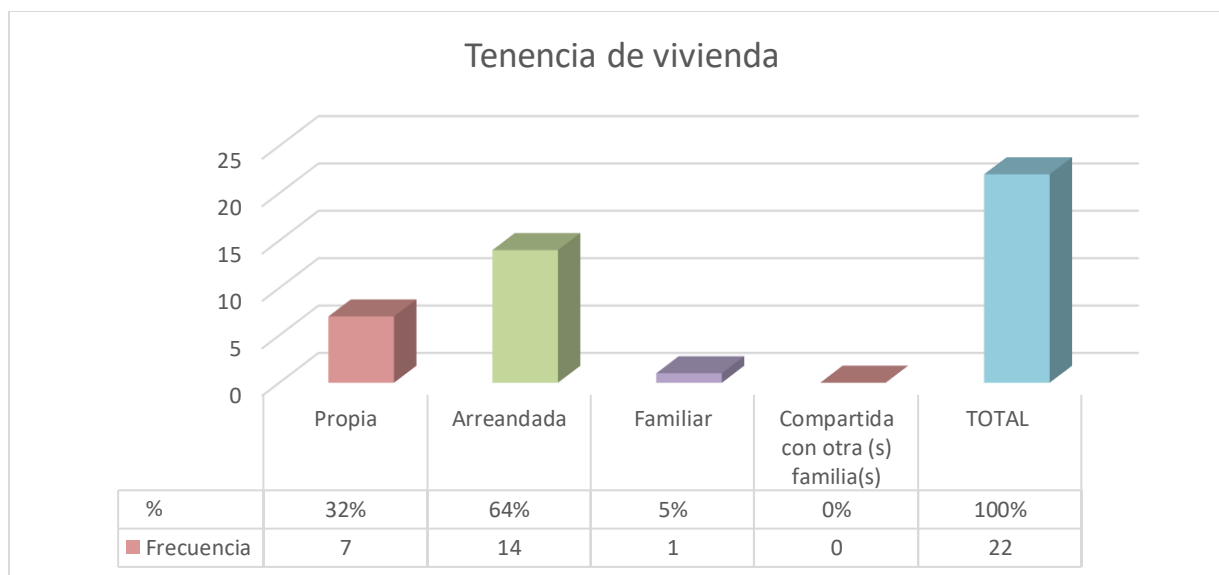


Fuente: Elaboración propia, septiembre 2022

En la gráfica se observa que, la mayor parte de personas a cargo es 1 a 3 personas que se representa en la gráfica con el 77%. Luego le sigue que el 18% no responde, ni tiene personas a cargo y que una pequeña parte del 5% se encarga de 4 a 6 personas.

Figura 8

Tenencia de vivienda en los colaboradores

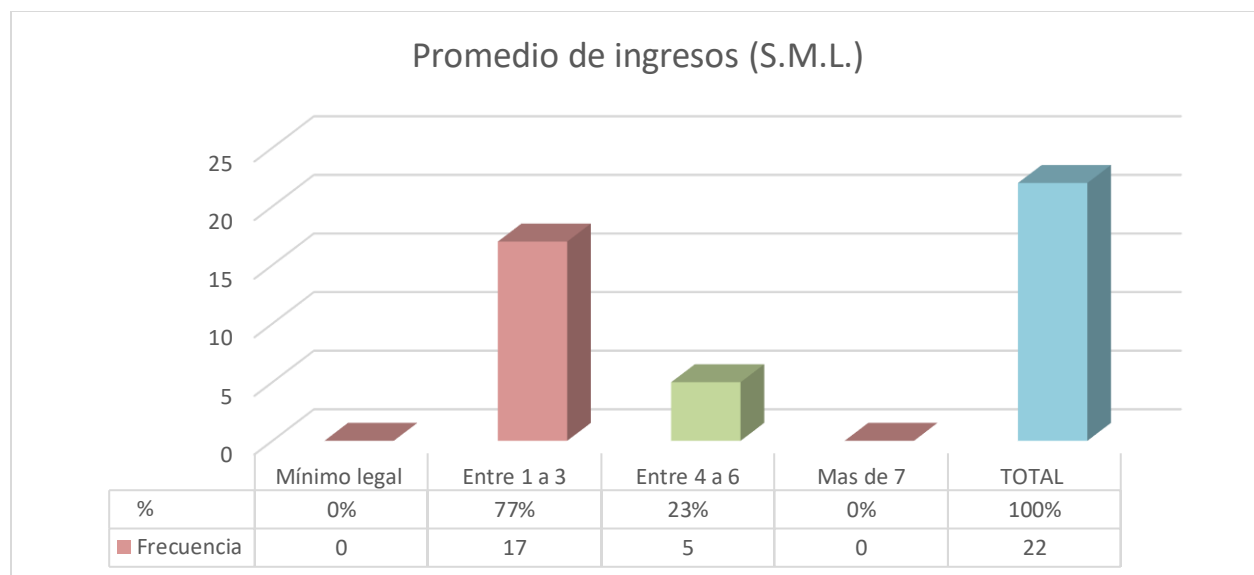


Fuente: Elaboración propia, septiembre 2022

En los resultados obtenidos se determinó que, la mayor parte de los docentes viven en casa arrendada con el 64%, mientras que 32% manifiesta que cuenta con casa propia y que el 5% vive o comparte la vivienda con la familia.

Figura 9

Promedio de los ingresos de los docentes

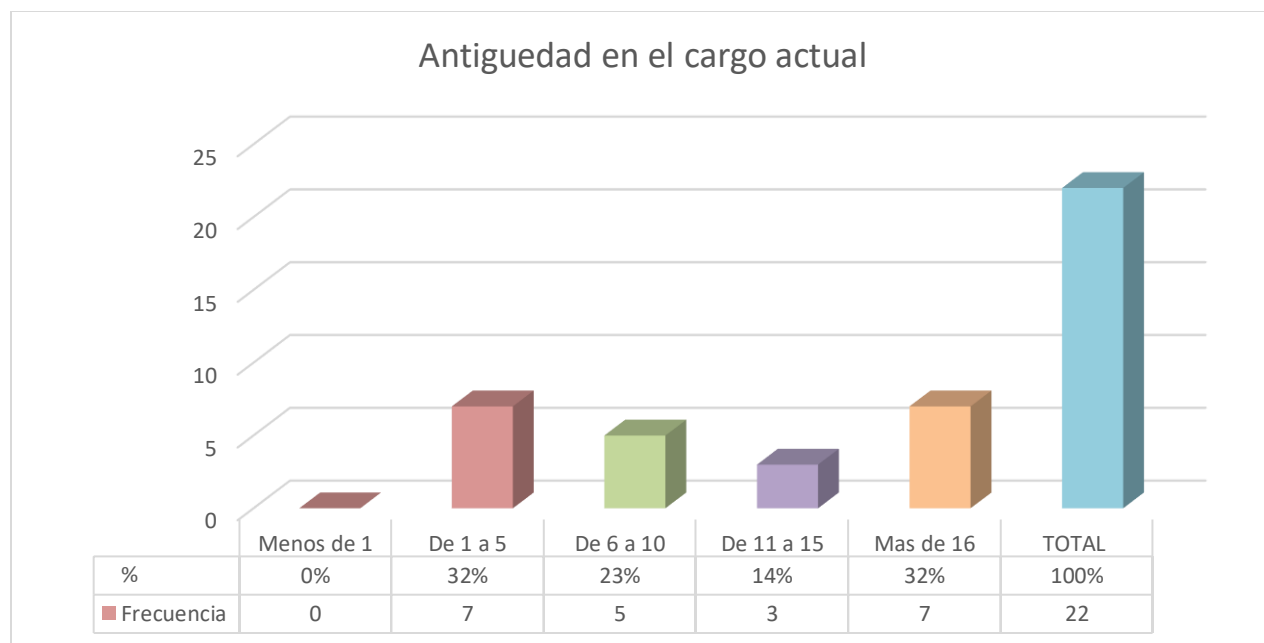


Fuente: Elaboración propia, septiembre 2022

Una vez analizados los resultados de la gráfica se demostró que, el 77% de los trabajadores ganan entre 1 a 3 salario mínimo legal mensual vigente, mientras que de 4 a 6 salario mínimo legal mensual vigente lo obtienen una pequeña parte con el 23% de los docentes en el colegio.

Figura 10

Antigüedad en los cargos actuales de los profesores en el colegio

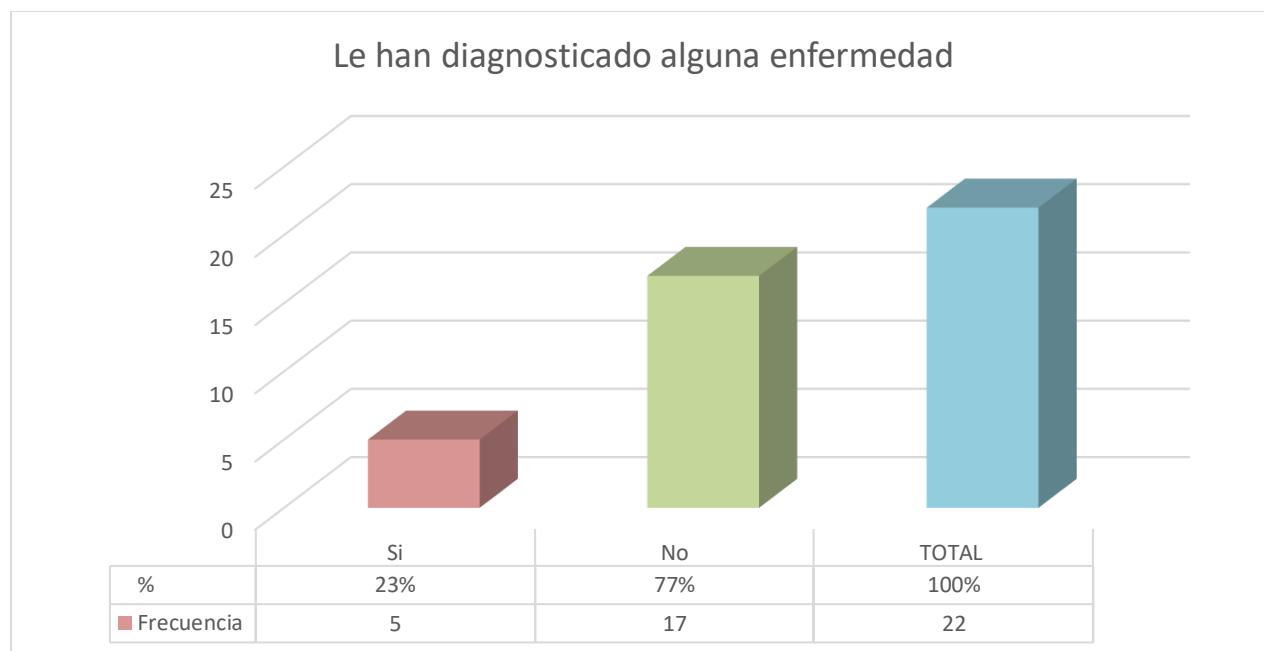


Fuente: Elaboración propia, septiembre 2022

De los datos recolectados se concluyó que, el 32% de los profesores llevan de 1 a 5 años en el mismo cargo, al igual que los profes que llevan más de 16 años con el 32% también, se evidencia que de 6 a 10 tiene el 23% de la población y el porcentaje más bajo con el 14% lo tienen los docentes que llevan laborando en el mismo cargo de 11 a 15 años.

Figura 11

Le han diagnosticado alguna enfermedad a los docentes

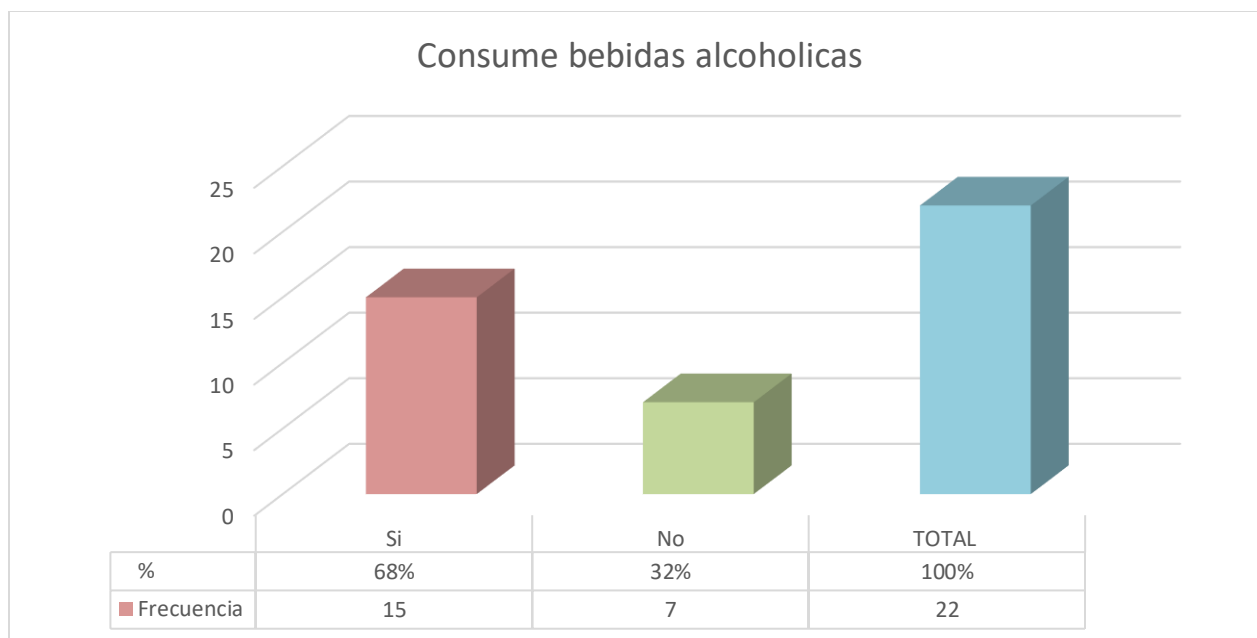


Fuente: Elaboración propia, septiembre 2022

En el grafico anterior se determinó que, la mayoría con el 77% de los docentes no le han diagnosticado ninguna enfermedad, mientras que el 23% si cuentan que le han diagnosticado enfermedades.

Figura 12

Consumo de bebidas alcohólicas.

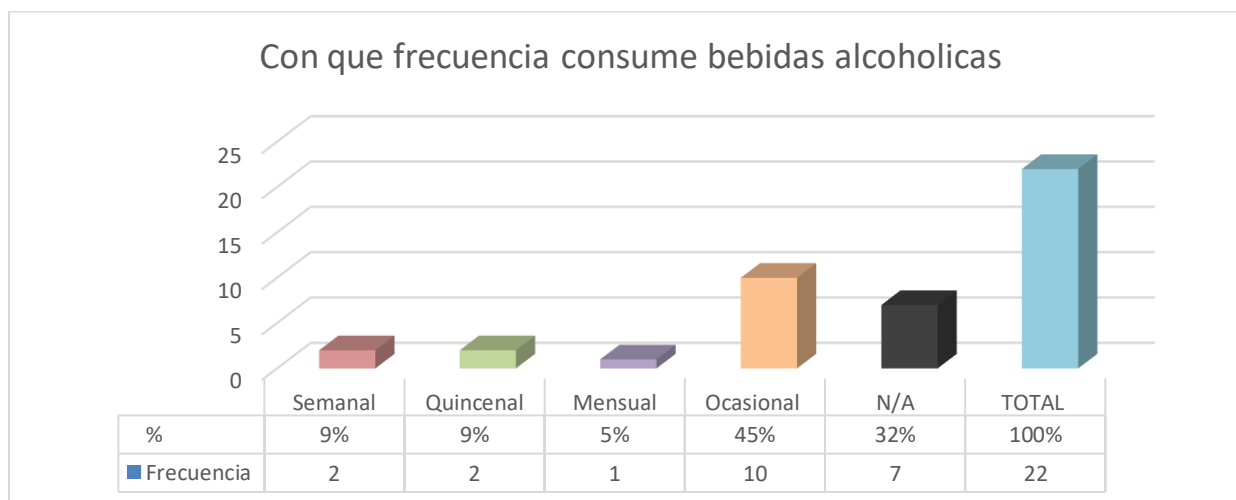


Fuente: Elaboración propia, septiembre 2022

En la figura se observó que 15 docentes de la institución suelen consumir bebidas alcohólicas, mientras que 7 manifiestan que no consumen bebidas alcohólicas para nada.

Figura 13

Frecuencia del consumo de bebidas alcohólicas

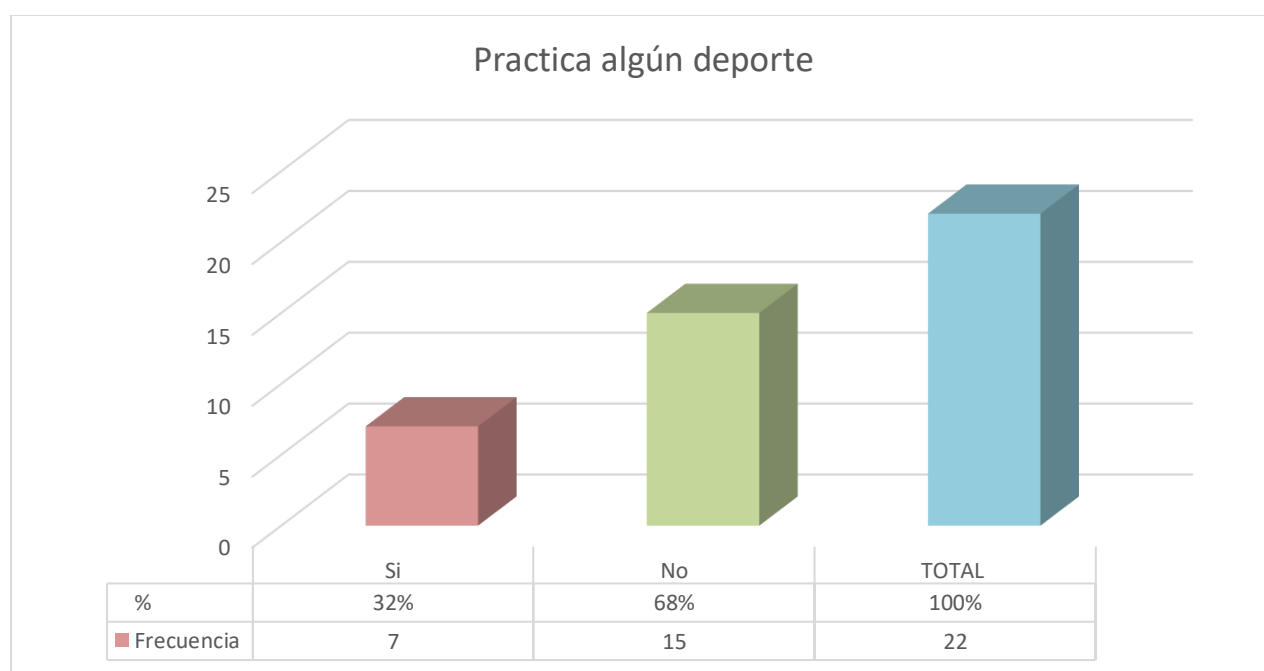


Fuente: Elaboración propia, septiembre 2022

En la figura anterior se concluyó que, los profes consumen bebidas alcohólicas semanalmente con un 9%, al igual que los que consumen de manera quincenal también con un 9%, mientras que solo un 5% lo consume de manera mensual, luego siguen el 45% que lo ingiere de manera ocasional.

Figura 14

Practica algún deporte

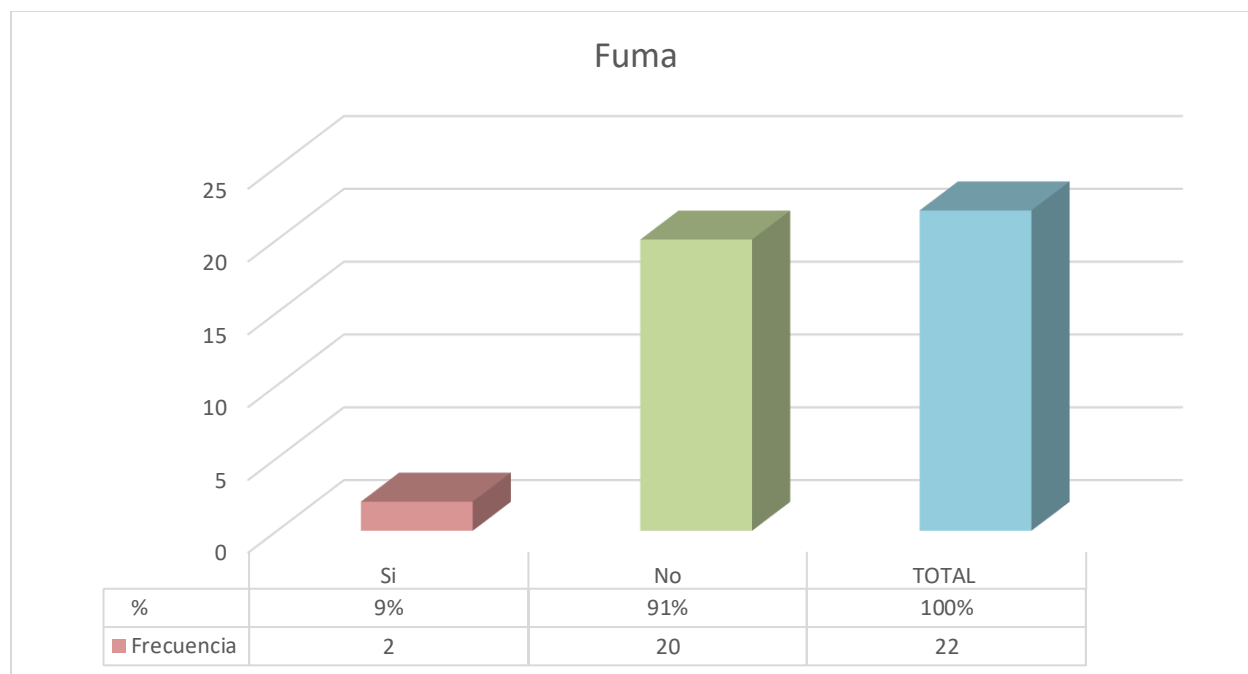


Fuente: Elaboración propia, septiembre 2022

En el grafico se analizó que el 32% de los docentes suelen practicar algún deporte, mientras que la gran mayoría con el 68% no practica deporte.

Figura 15

Fuma la población docente

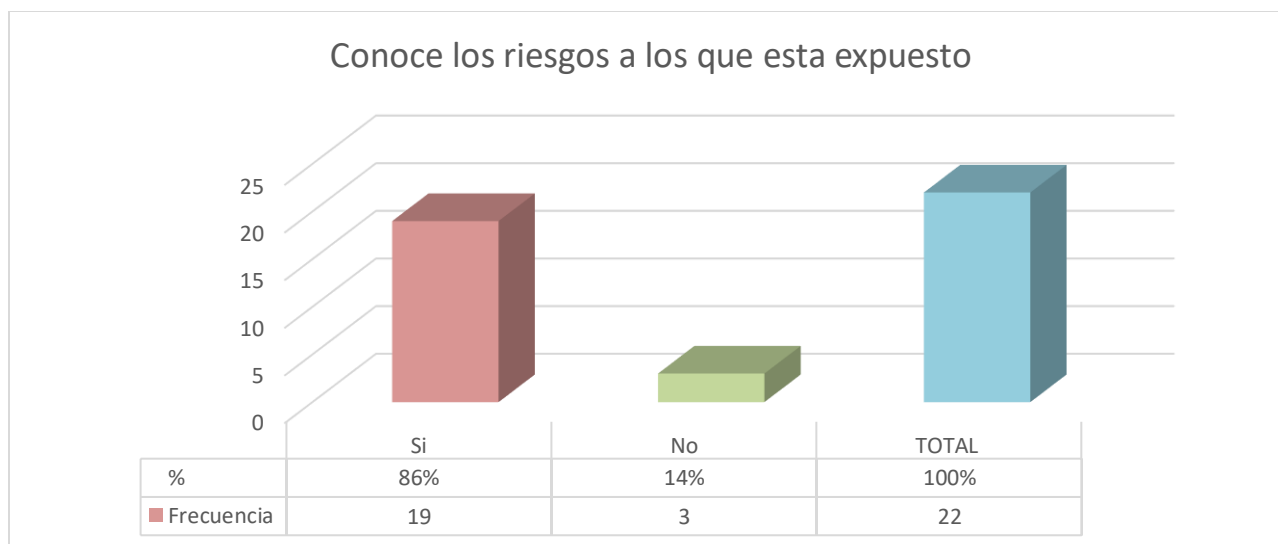


Fuente: Elaboración propia, septiembre 2022

En el grafico se observó que el 91% de la población manifiesta que no fuma, el 9% si suele fumar, es importante resaltar lo dañino que es fumar para la salud de las personas, puesto que esto va dañando cada órgano del cuerpo, por esto se deben fomentar hábitos saludables en los colaboradores.

Figura 16

Riesgos a los que están expuestos

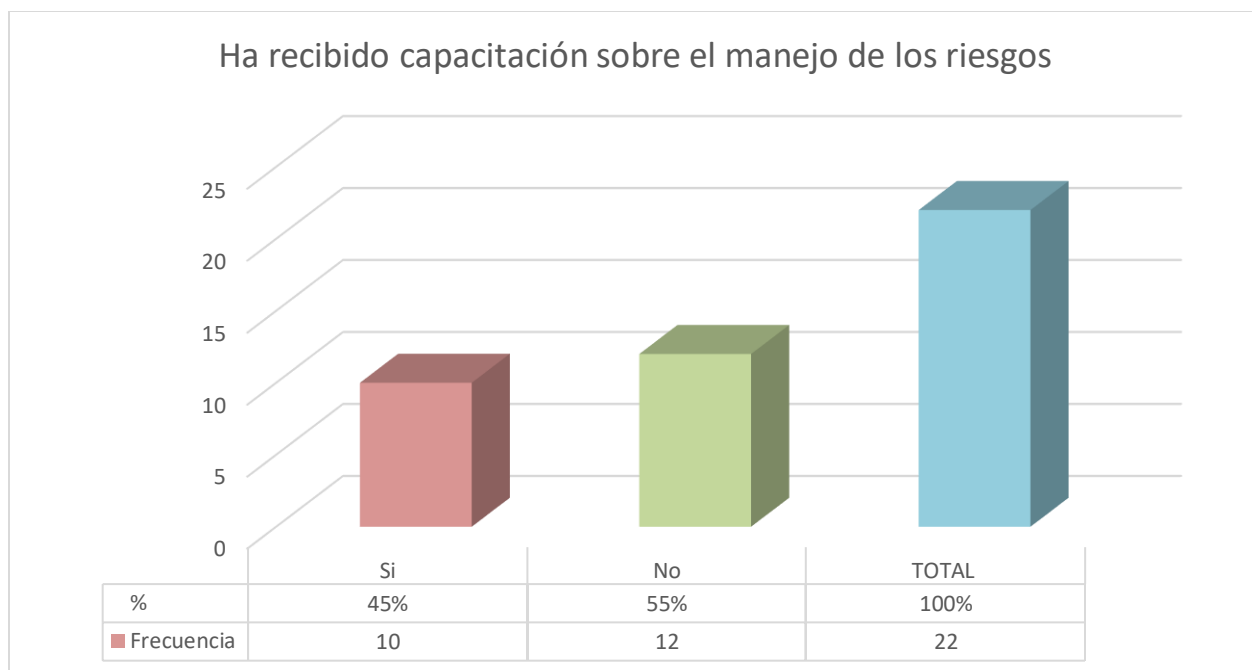


Fuente: Elaboración propia, septiembre 2022

En los datos recolectados el 86% de los profesores si conocen los riesgos a los que se encuentran expuestos en su trabajo y el 14% manifiesta que no los conocen, así mismo es importante que los superiores tomen medidas, como las capacitaciones, donde se les enseñe a los docentes a que están expuestos según su trabajo como docentes.

Figura 17

Han recibido capacitación sobre el manejo de los riesgos laborales

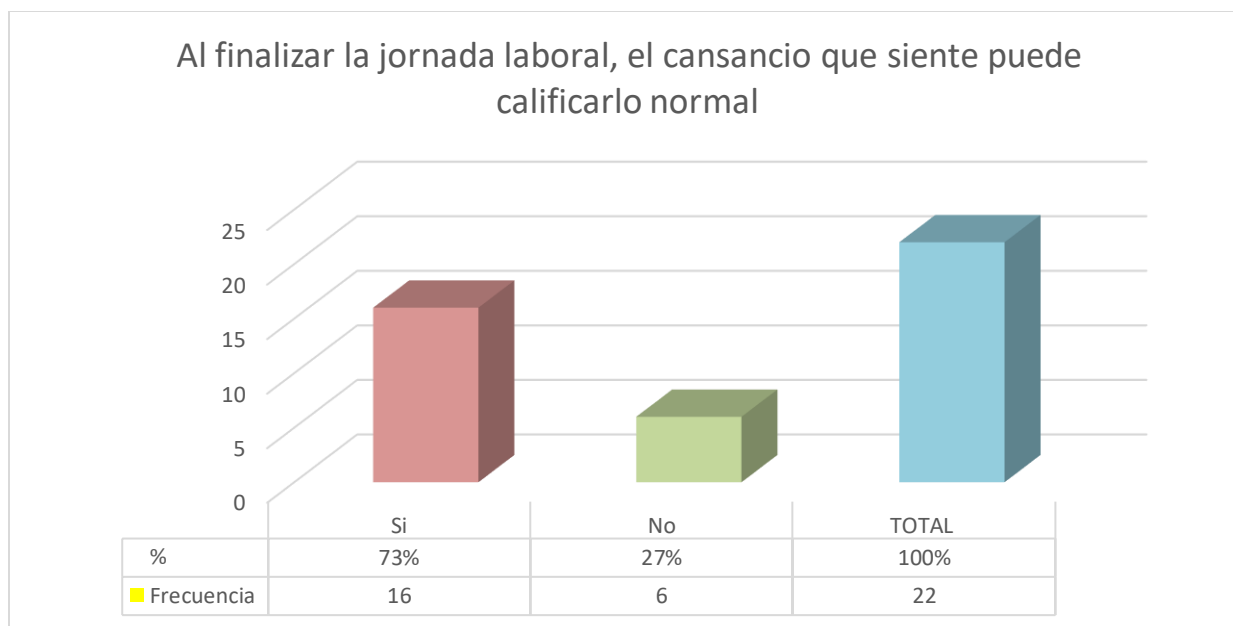


Fuente: Elaboración propia, septiembre 2022

En el grafico anterior se determinó que, es una diferencia ligera a causa de que, el 45% manifiesta que, si ha recibido capacitación sobre el manejo de los riesgos, pero sin embargo estas son muy ocasionales, y el 55% dice que no han recibido capacitaciones sobre el manejo de los riesgos a los cuales se ven expuestos.

Figura 18

El cansancio que siente lo califica como normal

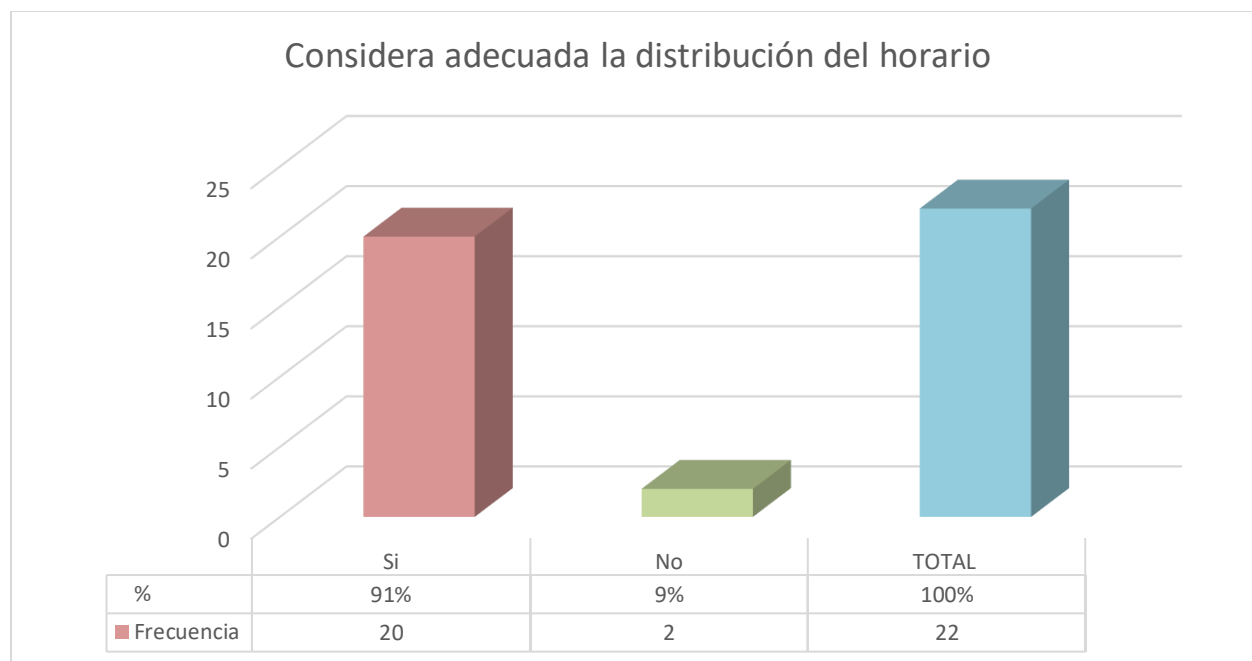


Fuente: Elaboración propia, septiembre 2022

En la figura anterior evidencio que, el 73% de los docentes dicen que, si es normal este cansancio, mientras que el 27% manifiesta lo contrario, sienten que no es normal debido a una carga laboral, los horarios, horas extras, materias que no son de su especialidad, hacen que el personal tenga un cansancio que no es considerado bueno para ellos.

Figura 19

Distribución del horario de trabajo



Fuente: Elaboración propia, septiembre 2022

El 91% de la población objeto de estudio se encuentra de acuerdo con que el horario de trabajo es adecuado, pero el 9% no piensa igual y manifiesta que están teniendo horas adicionales que no las deberían tener y se encuentran en desacuerdo.

Matriz de identificación peligros y evaluación de riesgos (IPER)

Dando cumplimiento al segundo objetivo, determinar los factores que afectan el Clima Laboral en la Institución Educativa San Antonio, que se realizó por medio del instrumento de recolección de datos que utilizo la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, la cual se ejecuta en pro de identificar qué factores en este caso el riesgo psicosocial, como afecta la institución, a sus colaboradores y de qué manera puede mitigar los posibles daños, con las medidas adecuadas, de manera que se muestran los resultados a continuación:

Riesgo psicosocial

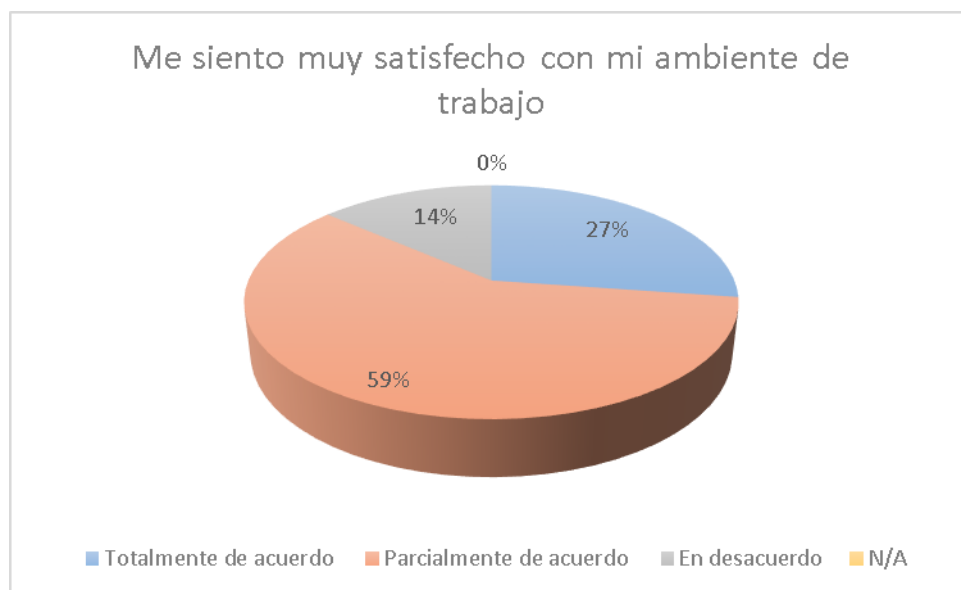
- Condiciones de la tarea: se evidencio la carga mental de algunos docentes debido a la carga de trabajo, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía que manejan en su jornada laboral.
- Características del grupo social del trabajo, las relaciones interpersonales, la cohesión, calidad de interacciones entre compañeros y jefe, el trabajo en equipo.
- Jornada de trabajo, debido a que algunos no tienen tiempo para realizar pausas por interrumpir el trabajo, de manera que en ocasiones deben llevar su trabajo a casa y terminarlo en horas nocturnas lo que es equivalente a horas extras y a que se vea afectados sus descansos.
- Gestión organizacional, algunos docentes han realizado horas extras y de las cuales no reciben el pago de estas, las capacitaciones son muy escasas y frente al tema de seguridad y salud en el trabajo (SST), no se evidencian.
- Interfase persona tarea, docentes han tenido que acoger asignaturas que no son de sus conocimientos y habilidades con relación a la demanda de la tarea, lo que les genera una serie de molestias, por culpa de que, deben trabajar más para dar clases de calidad. ver apéndice B y ver apéndice C

Formulario clima organizacional

Siguiendo el tercer objetivo, evaluar la incidencia de la motivación en el desempeño de los colaboradores (docentes) de la Institución Educativa San Antonio, en la cual se ejecutó el formulario de clima organizacional de la procuraduría general de la república dominicana en su plan estratégico PGR 2010-2015, que tiene como propósito encontrar las áreas de oportunidad en la institución con el fin de mejorar el ambiente de trabajo, por consiguiente, se exponen los siguientes resultados de este instrumento: Apéndice D

Figura 20

Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo

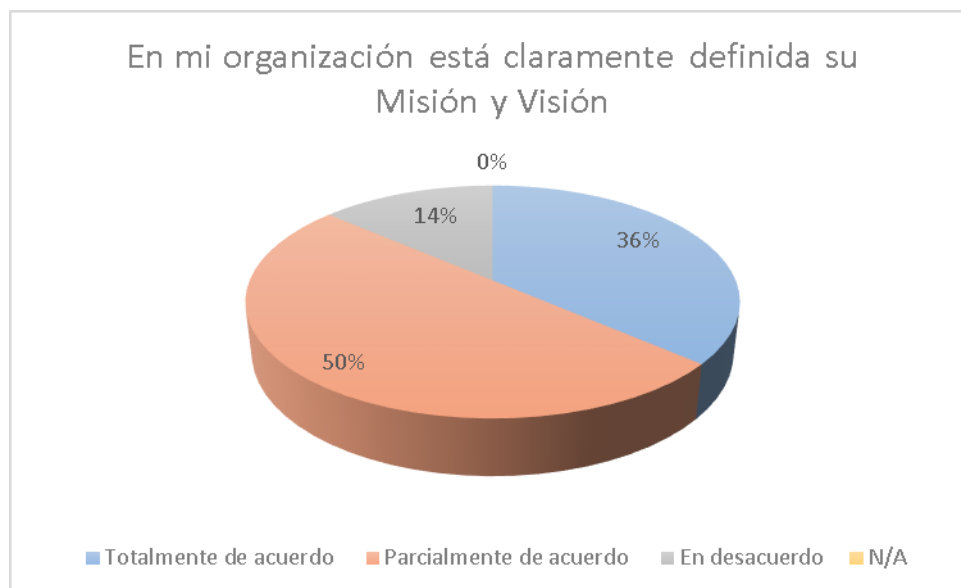


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

En el gráfico anterior se determinó que el 59 % de la población docente de la institución está parcialmente de acuerdo con su satisfacción en su ambiente de trabajo, mientras que el 14% manifiestan que, se encuentra en desacuerdo y el 27% de los profesores se encuentran totalmente satisfechos con su ambiente laboral, por ejemplo, algunos docentes suelen aislarse en sus salones de clases en sus tiempos libres, porque prefieren no compartir con sus compañeros por evitar choques, por sus diferentes opiniones o porque ya ha tenido choques, así que lo hacen para evitarlos.

Figura 21

En mi organización está claramente definida su Misión y Visión

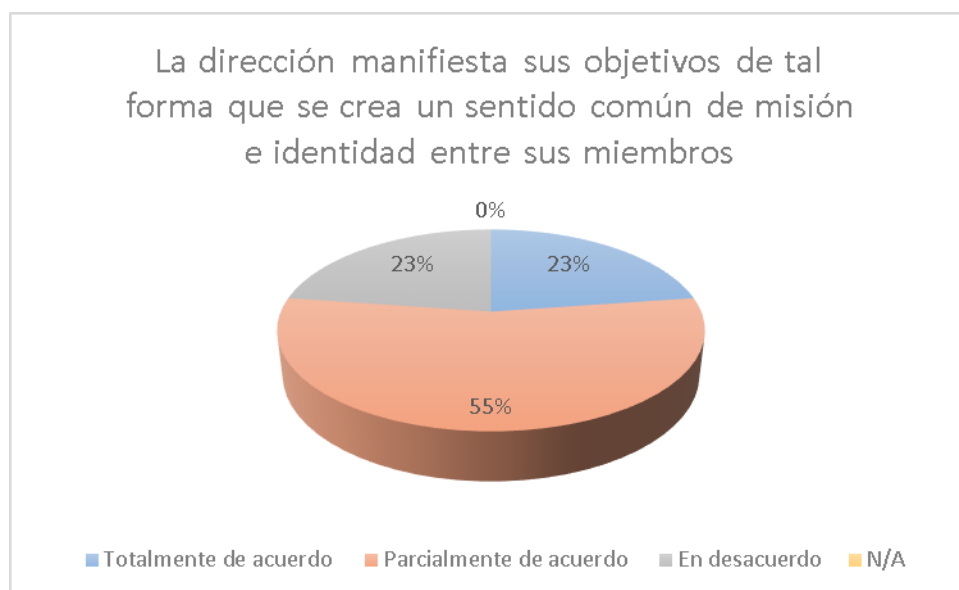


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

En la imagen se observó que, la mitad de los docentes creen que la misión y visión del colegio no es precisa, de manera que se encuentran parcialmente de acuerdo, por otro lado, el 36% afirma está bien definida, mientras que el 14% cree que no y por ello se encuentran en desacuerdo con el tema.

Figura 22

La dirección manifiesta sus objetivos de tal forma que se crea un sentido común de misión e identidad entre sus miembros



Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

El 23% de los maestros están totalmente de acuerdo con que los objetivos que son manifestados por la dirección para crear sentido común de misión e identidad en los colaboradores del colegio, mientras que el 55% está de acuerdo de manera parcial y el 23% de profesores están en desacuerdo con lo mencionado.

Figura 23

Existe un plan para lograr los objetivos de la organización

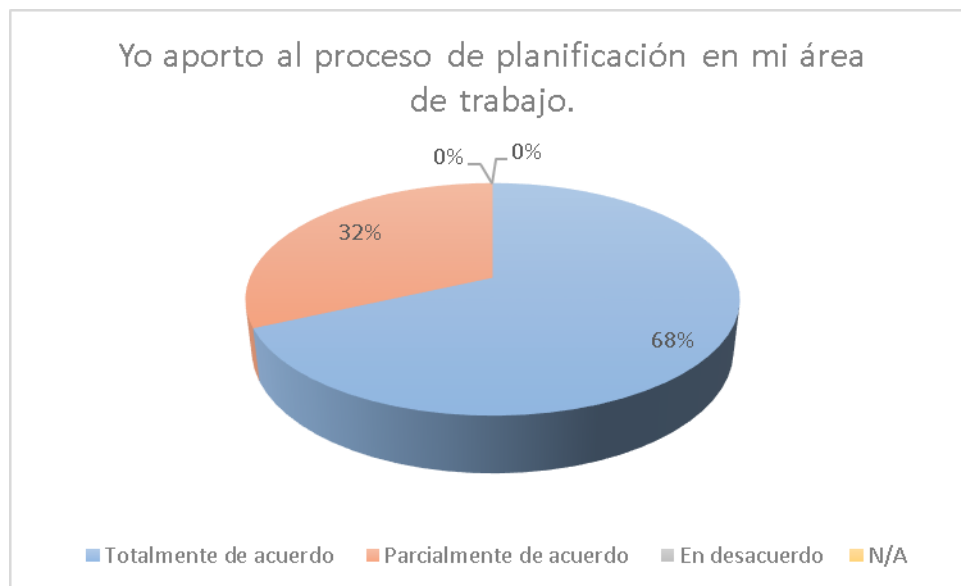


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

El 27% de los docentes determinaron que están totalmente de acuerdo con el plan que tiene el colegio para lograr los objetivos que se proponen, por otro lado, el 50% se encuentra en un término medio que quiere decir parcialmente de acuerdo y el 23% no cree que la institución tenga bien estructurado dicho plan por esto están en desacuerdo.

Figura 24

Yo apporto al proceso de planificación en mi área de trabajo

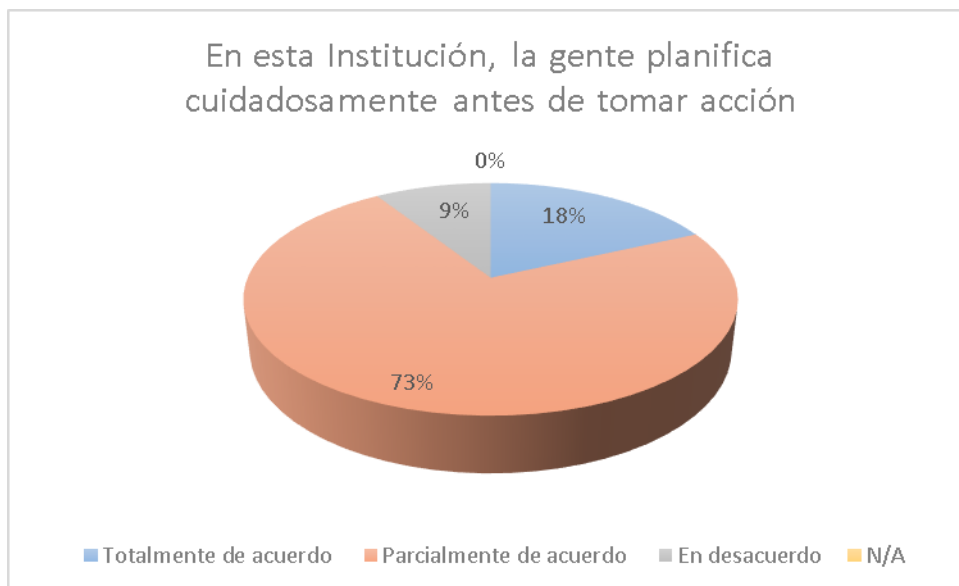


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

En el gráfico se evidenció que el 68% de la población sí aporta al proceso de planificación en el área de trabajo de ellos, mientras que el 32% aporta de manera parcial en este tipo de procesos, como resultado de que no suelen participar mucho en este tipo de cosas si no se los piden.

Figura 25

En esta Institución, la gente planifica cuidadosamente antes de tomar acción

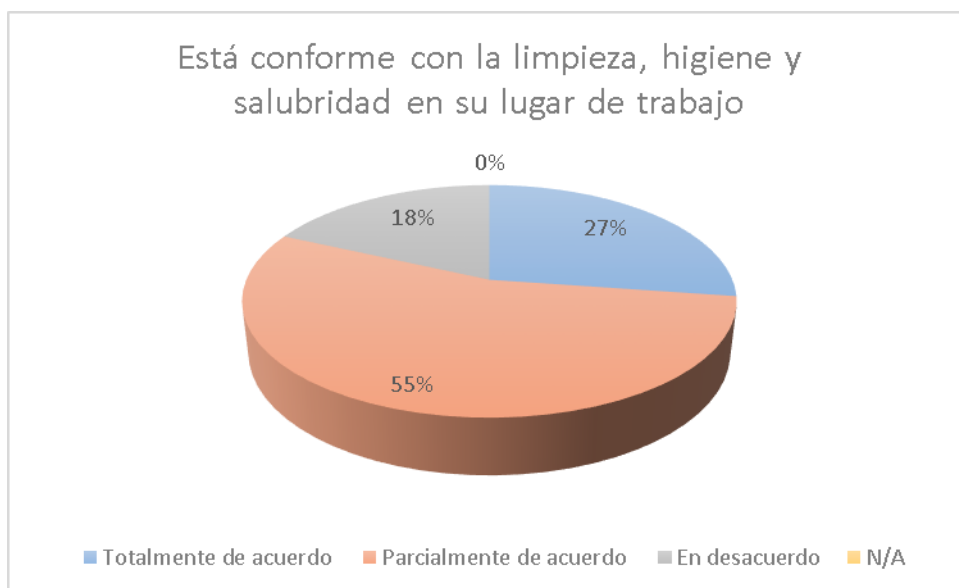


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

Se determinó que, el 18% de los docentes si planifican detenidamente antes de tomar acciones en sus tarea u oficios en el trabajo, siguiendo que el 73% dijeron que lo hacen de manera parcial y que el 9% no lo hace por ello se declaran en desacuerdo.

Figura 26

Está conforme con la limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo

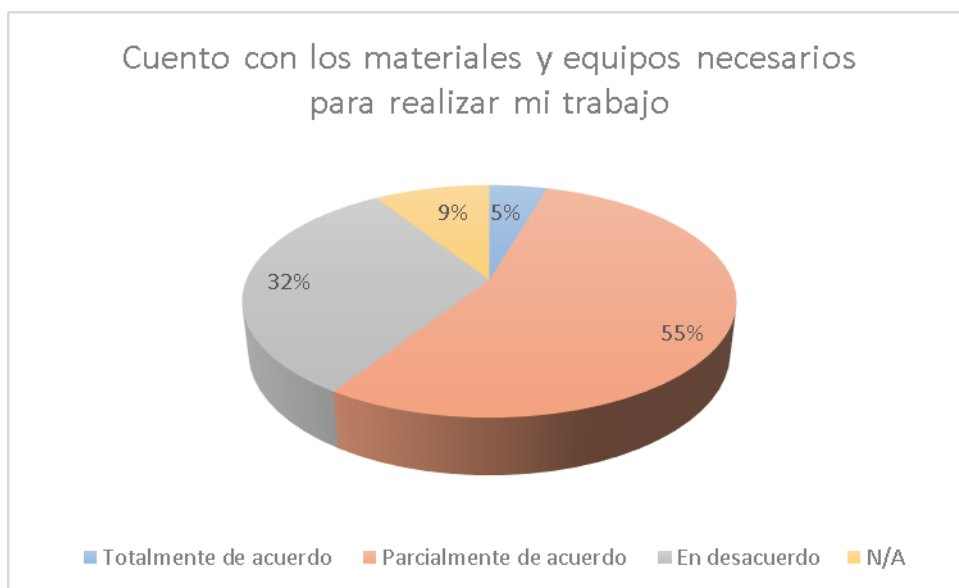


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

En la imagen anterior el 27% de los docentes afirmaron que se encuentran totalmente satisfechos con la limpieza, higiene y salubridad que hay en sus espacios del trabajo, mientras tanto el 55% está parcialmente de acuerdo y el 18% manifiesta total desacuerdo con respecto a esto, sugiriendo que se tomen las medidas necesarias para mejorarlo.

Figura 27

Cuento con los materiales y equipos necesarios para realizar mi trabajo



Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

En la institución educativa se determinó que el 9% siente que no aplica el hecho de que cuenten con materiales y equipos que sean necesarios para sus labores, el 32% no está de acuerdo, luego el 5% si afirma estar totalmente de acuerdo y el 55% lo cree de manera parcial.

Figura 28

Me gusta mi trabajo

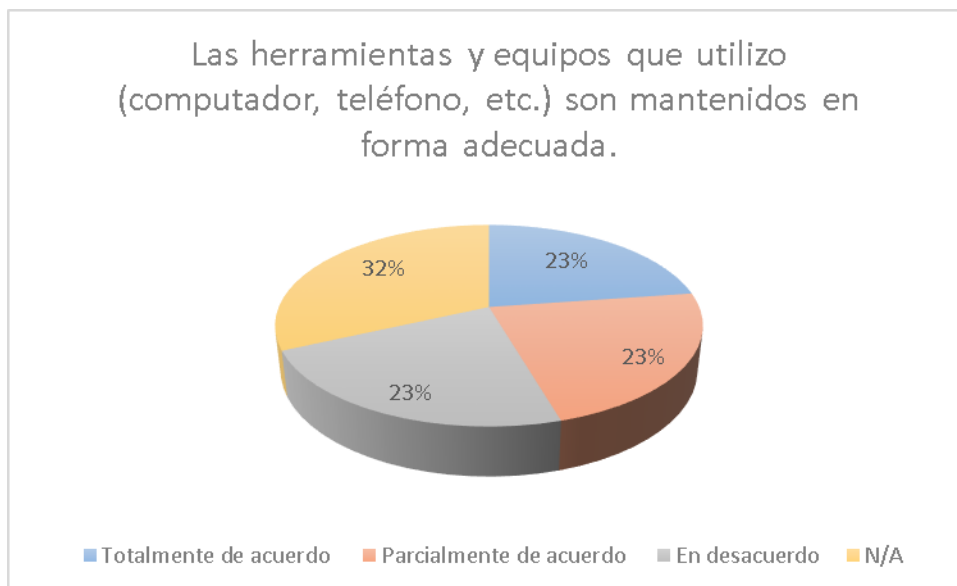


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

En el gráfico anterior se evidenció claramente que, el 95% de las personas manifiestan que le gusta su trabajo como docente, aunque el 5% restante afirmó que le gusta de manera parcial, a pesar de que la docencia es una profesión que gran parte de la población no valora o no la respetan y aprecian como debería ser, siendo conscientes que es un pilar fundamental para la sociedad.

Figura 29

Las herramientas y equipos que utilizo (computador, teléfono, etc.) son mantenidos en forma adecuada

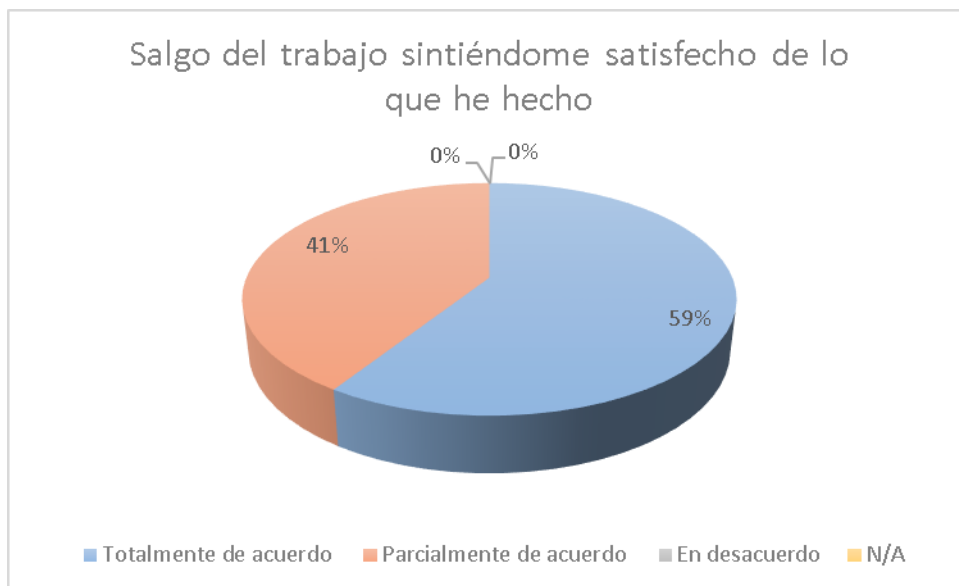


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

En el gráfico se concluyó que el 23% de la población está totalmente de acuerdo con que las herramientas que utilizan para su labor son mantenidas de manera adecuada, al igual otro 23% está parcialmente de acuerdo y otro 23% se encontró en desacuerdo, sin embargo, el 32% siente que no aplica para su labor de docente.

Figura 30

Salgo del trabajo sintiéndome satisfecho de lo que he hecho

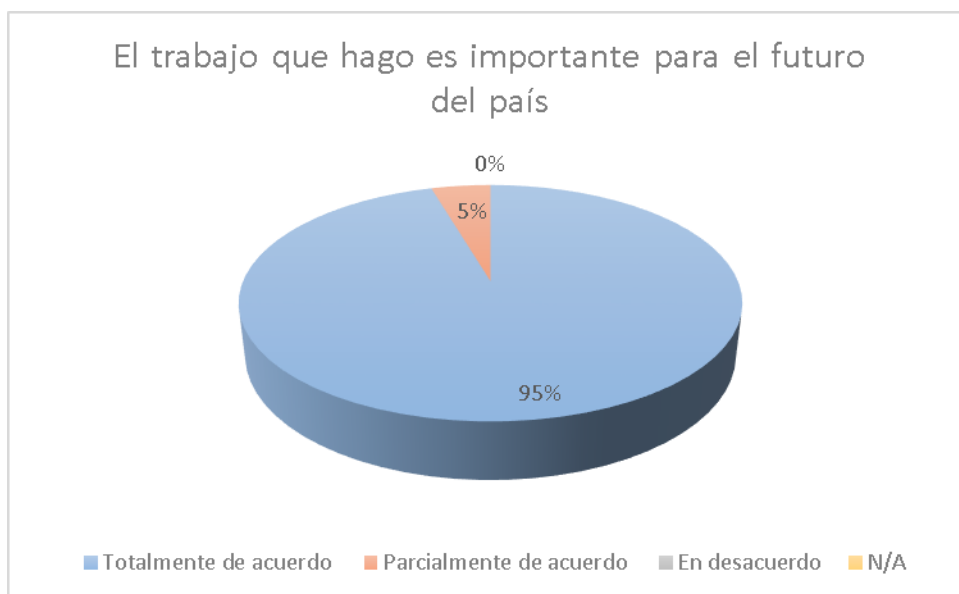


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

En la gráfica anterior se evidencio claramente que, el 41% de la población está parcialmente de acuerdo, con que sienten satisfechos por su labor de docente y el 59% está totalmente satisfecho de su profesión y lo que realizan en su cotidianidad.

Figura 31

El trabajo que hago es importante para el futuro del país

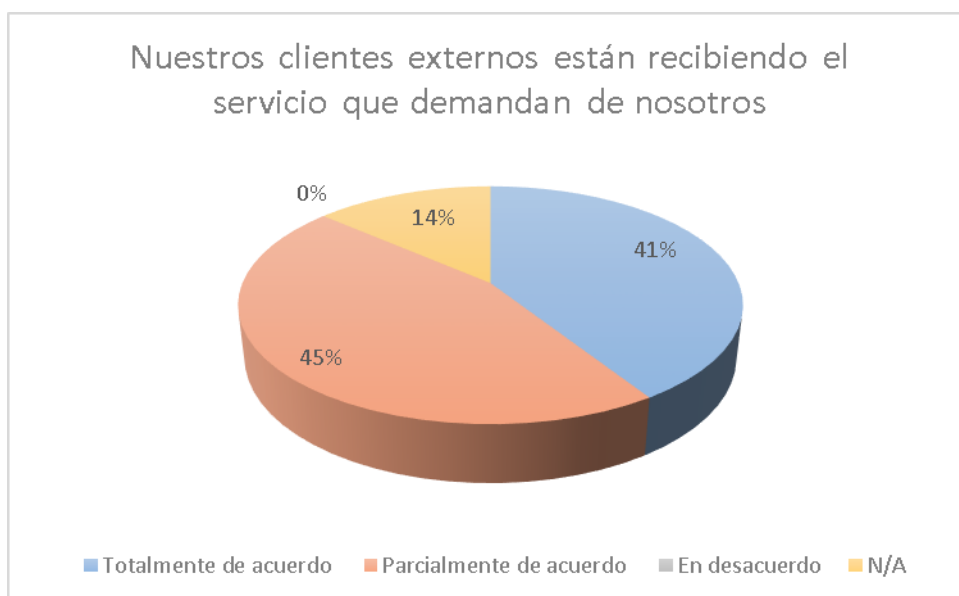


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

El 95% de los docentes dejaron claro que si es de suma importancia su trabajo como docentes para el futuro del país y el 5% está parcialmente de acuerdo con esta afirmación.

Figura 32

Nuestros clientes externos están recibiendo el servicio que demandan de nosotros

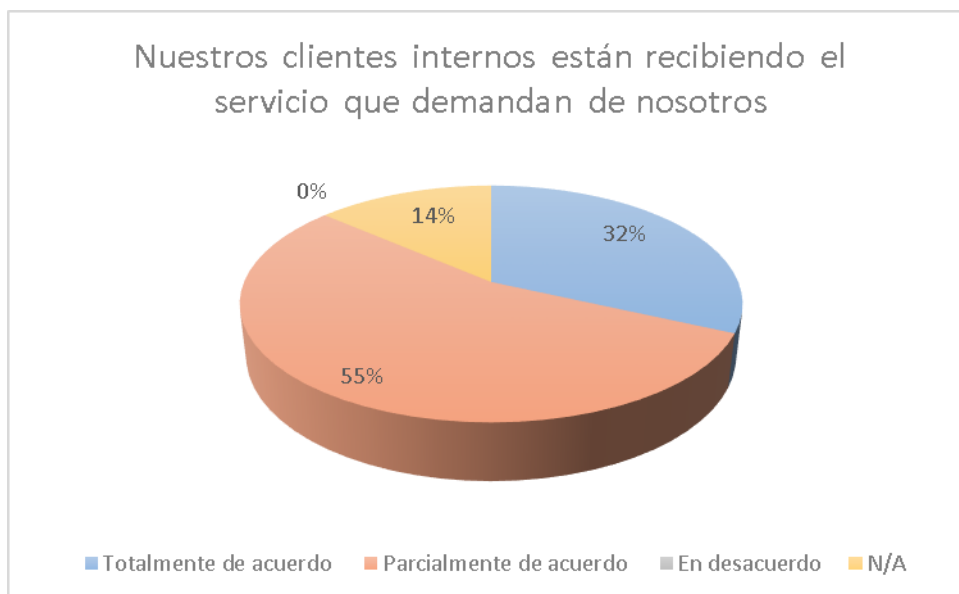


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

En el gráfico se determinó que, el 41% de los profesores están totalmente de acuerdo con que los clientes externos reciben el servicio que demandan de la institución, al igual el 45% lo está de manera parcial, mientras que el 14% siente que no aplica para ellos.

Figura 33

Nuestros clientes internos están recibiendo el servicio que demandan de nosotros

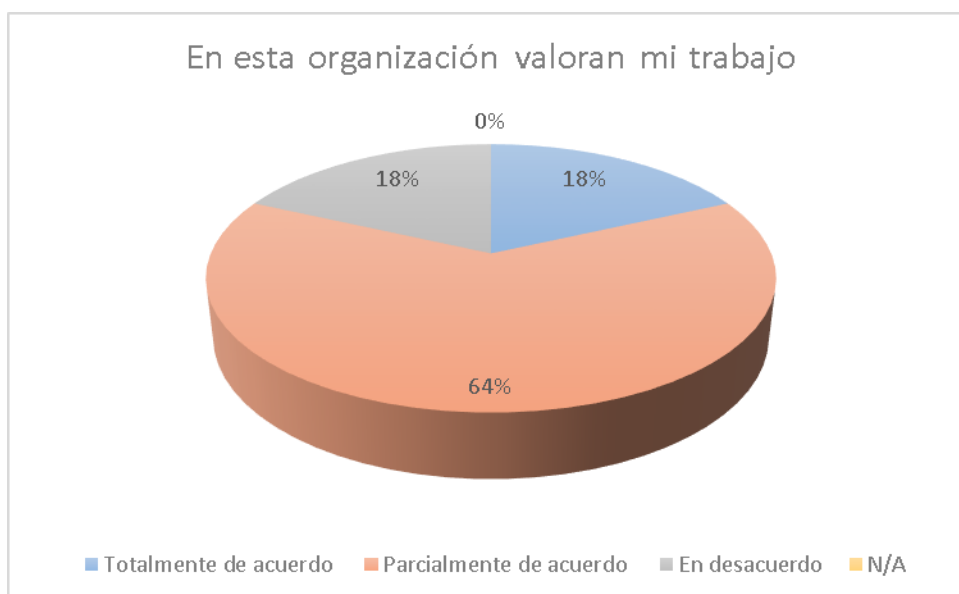


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

En el gráfico se determinó que, el 32% de los docentes están totalmente de acuerdo con que los clientes internos reciben el servicio que demandan, de manera parecida el 55% está parcialmente de acuerdo y el 14% dice que no aplica para ellos.

Figura 34

En esta organización valoran mi trabajo

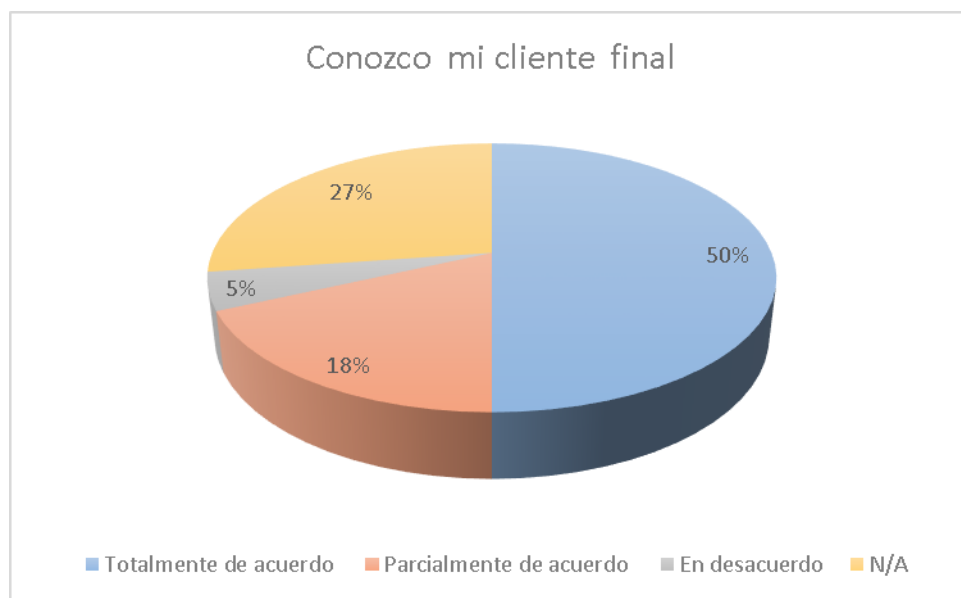


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

En la anterior imagen se determinó que el 18% de educadores del colegio si está totalmente de acuerdo en que su trabajo es valorado, por otro lado, el 64% dice que está parcialmente de acuerdo con esto y otro 18% está en total desacuerdo, no sienten que sus labores sean valoradas.

Figura 35

Conozco mi cliente final



Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

El 5% de los docentes afirmaron que no lo conocen, siguiendo que el 18% está parcialmente de acuerdo a que a si conocen el cliente final, el 27% dice que no aplica y el 50% dice que totalmente de acuerdo, si lo conocen.

Figura 36

Me siento orgulloso de trabajar para esta organización

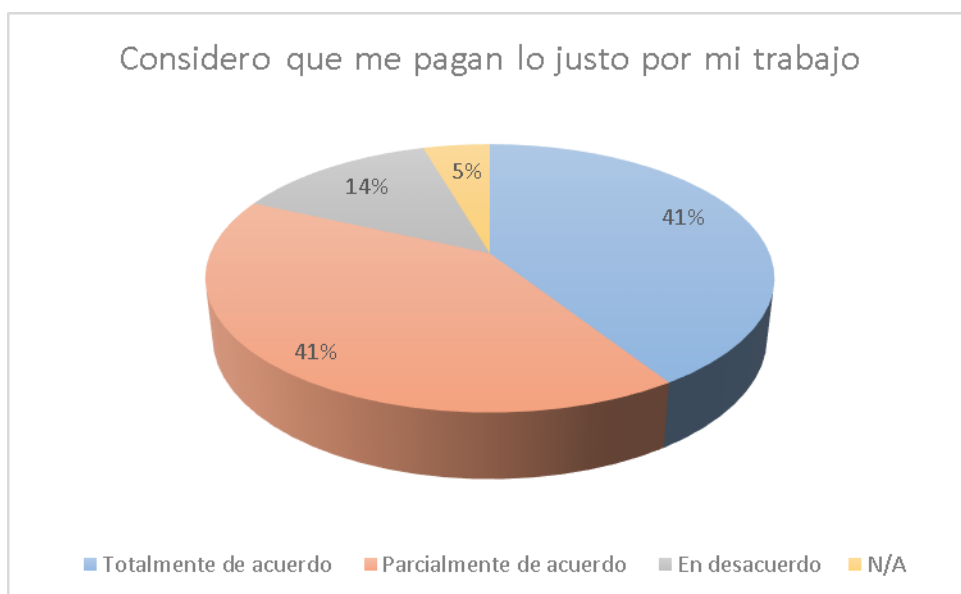


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

El 77% de los docentes declararon que, están orgullosos de trabajar para dicha institución educativa, el 18% está parcialmente de acuerdo y el 5% de ellos dice que no está orgullo y se encuentran en desacuerdo.

Figura 37

Considero que me pagan lo justo por mi trabajo

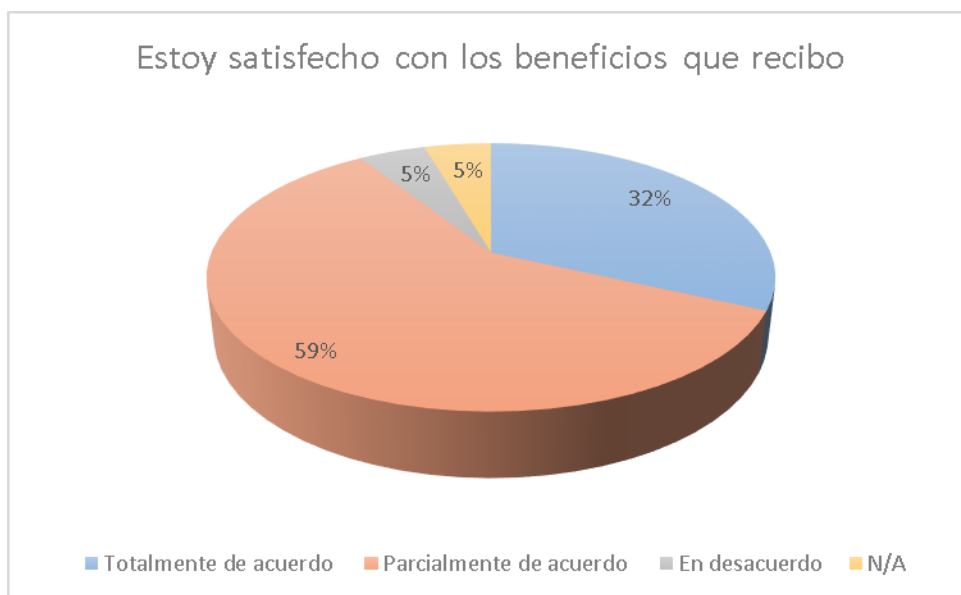


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

En el grafico se concluyó que el 41% está totalmente de acuerdo con que es justo lo que le pagan por su trabajo, al igual que el otro 41% lo está de manera parcial, mientras que el 14% está en desacuerdo y el 5% dice que no aplica.

Figura 38

Estoy satisfecho con los beneficios que recibo

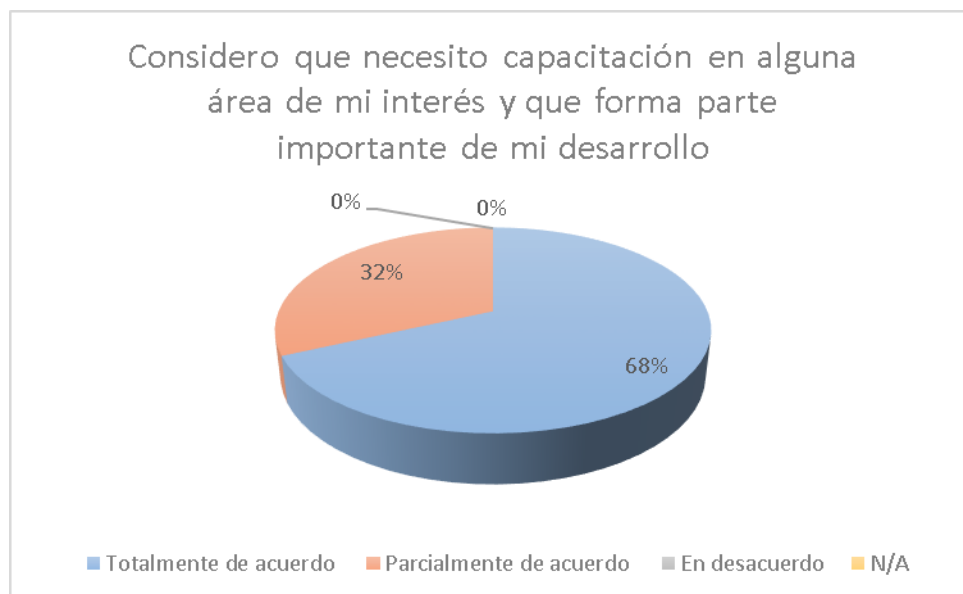


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

El 32% de docentes está totalmente de acuerdo con los beneficios que recibe en su trabajo, el 59% está parcialmente de acuerdo, mientras que el 5% está en desacuerdo y el otro 5% no aplica.

Figura 39

Considero que necesito capacitación en alguna área de mi interés y que forma parte importante de mi desarrollo

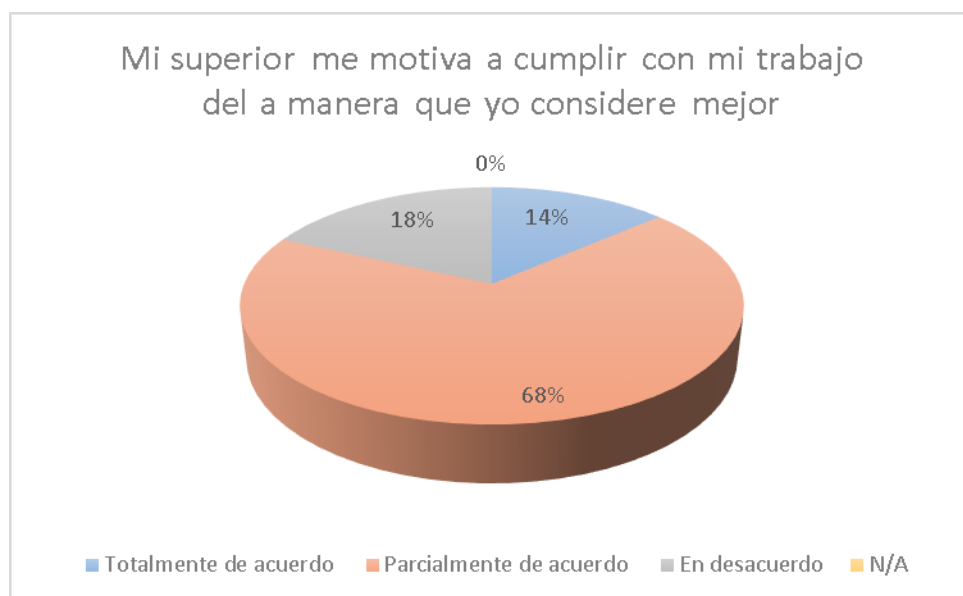


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

En la imagen se evidencio que, el 68% está totalmente de acuerdo con que necesitan capacitaciones en áreas que forman una parte importante en su desarrollo en el trabajo y el 32% lo considera también necesario de manera parcial.

Figura 40

Mi superior me motiva a cumplir con mi trabajo de la manera que yo considere mejor

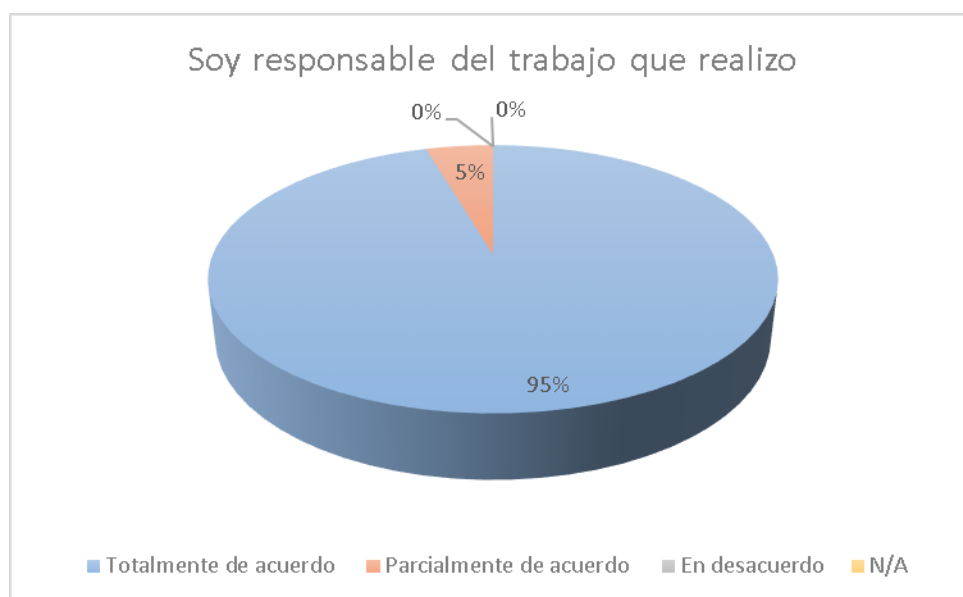


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

En el grafico se determinó que el, 14% dice que su superior si los motiva a cumplir con su trabajo de la mejor manera que lo considere cada uno, el 68% también está de acuerdo de manera parcial mientras tanto el 18% está en total desacuerdo.

Figura 41

Soy responsable del trabajo que realizo

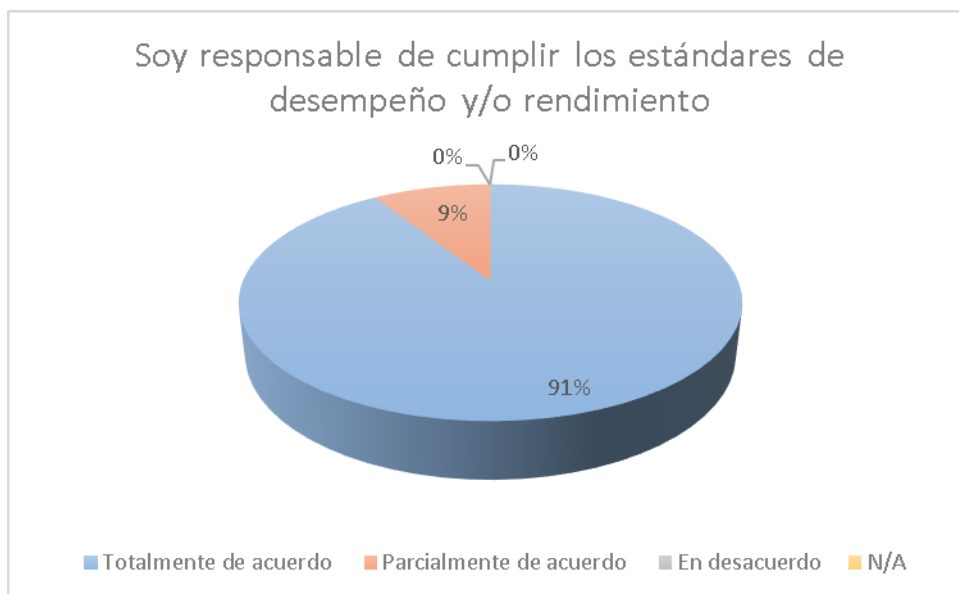


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

Claramente se evidencio que el 95% está totalmente de acuerdo con que son los responsables de su trabajo mientras que el 5% restante está parcialmente de acuerdo con lo anterior.

Figura 42

Soy responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento

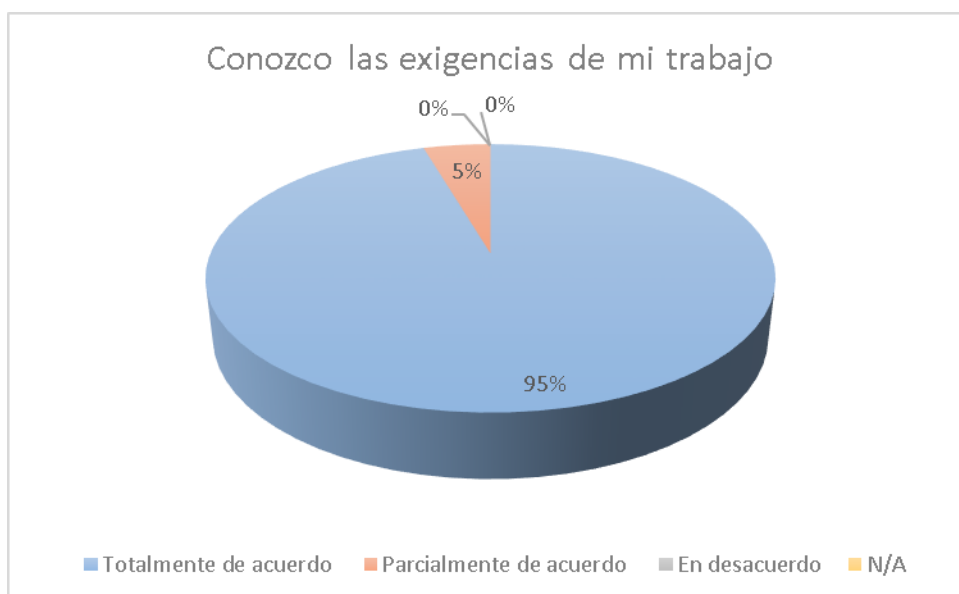


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

El 91% de los docentes está totalmente de acuerdo con que, son los responsables de cumplir con los estándares de desempeño y rendimiento en la institución y el 9% faltante declara estar parcialmente de acuerdo.

Figura 43

Conozco las exigencias de mi trabajo

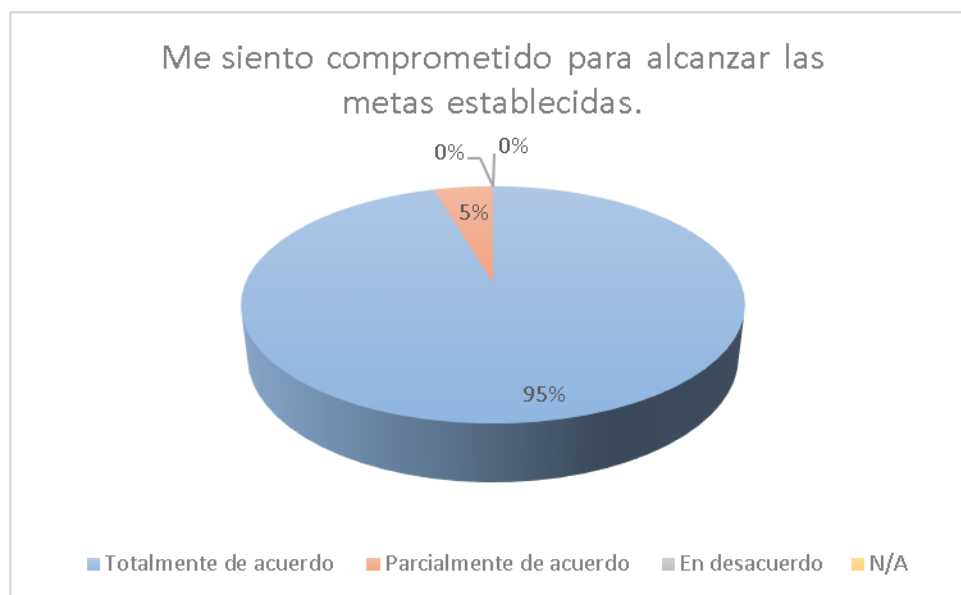


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

En la gráfica se determinó que el 95% de docentes está totalmente de acuerdo en que si conocen las exigencias de tiene su labor como educadores y el 5% dice estar parcialmente de acuerdo.

Figura 44

Me siento comprometido para alcanzar las metas establecidas

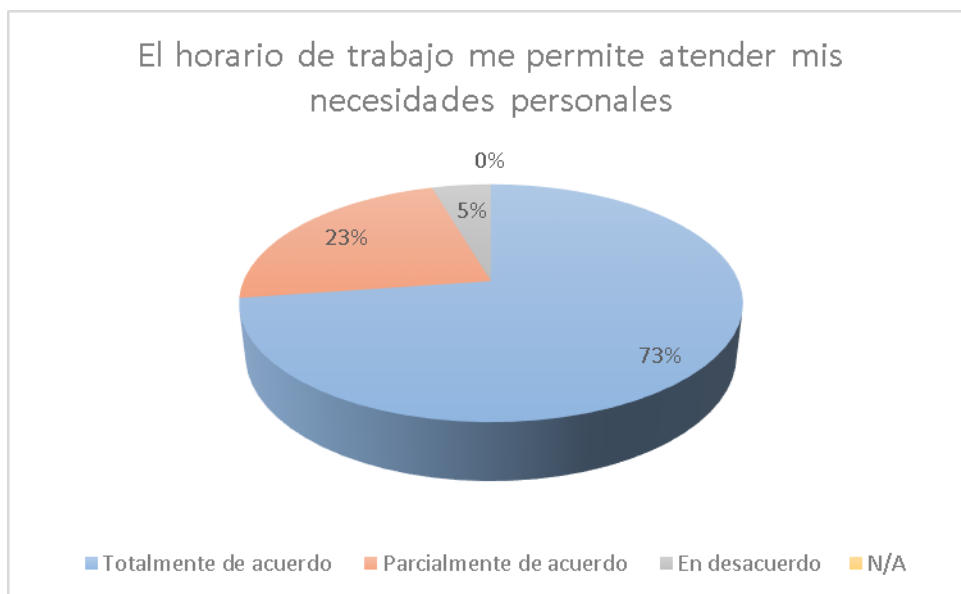


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

El 95% de docentes del colegio está totalmente de acuerdo en que están bien comprometidos para poder lograr las metas que tiene establecidas como institución y el 5% lo está de manera parcial.

Figura 45

El horario de trabajo me permite atender mis necesidades personales

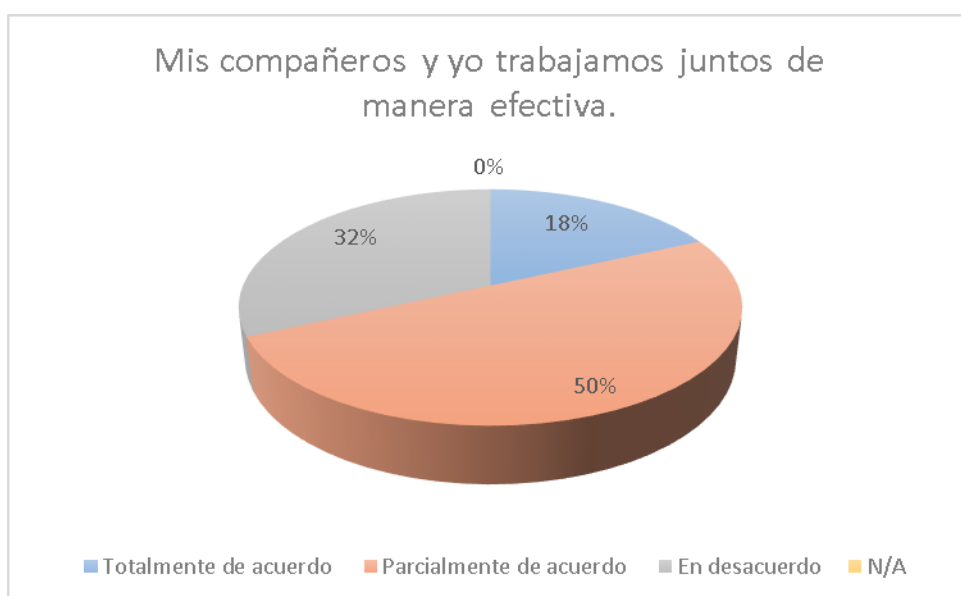


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

En el grafico se evidencio que el 73% dijo que el horario de trabajo si les permite atender las necesidades personales, el 23% está parcialmente de acuerdo y el 5% está en desacuerdo, no tienen el tiempo necesario para sus necesidades personales.

Figura 46

Mis compañeros y yo trabajamos juntos de manera efectiva

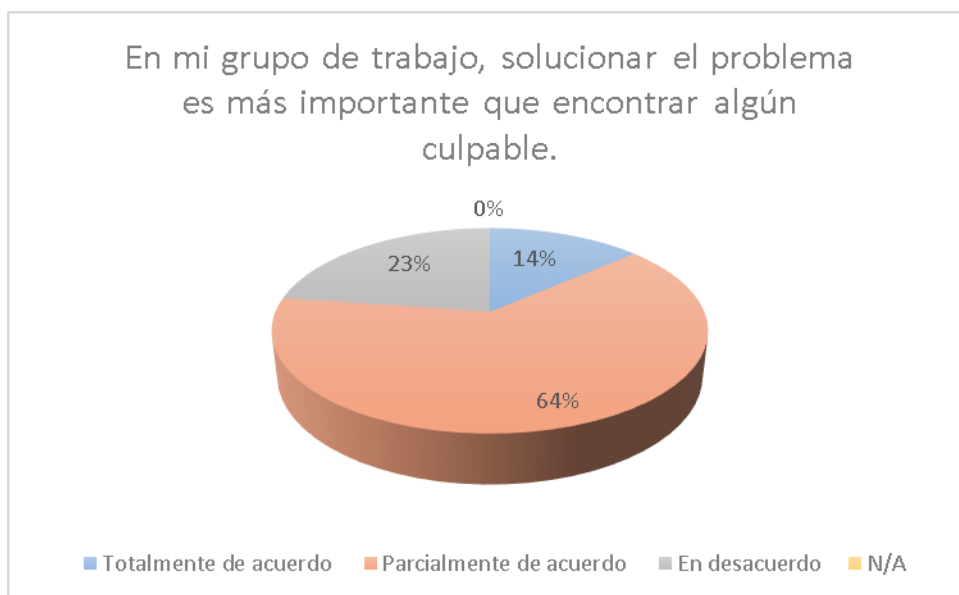


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

En la anterior imagen se evidencia que, el 18% está totalmente de acuerdo con que, trabajan junto con los compañeros de manera afectiva, el 50% está parcialmente de acuerdo y el 32% está en total desacuerdo con esto.

Figura 47

En mi grupo de trabajo, solucionar el problema es más importante que encontrar algún culpable

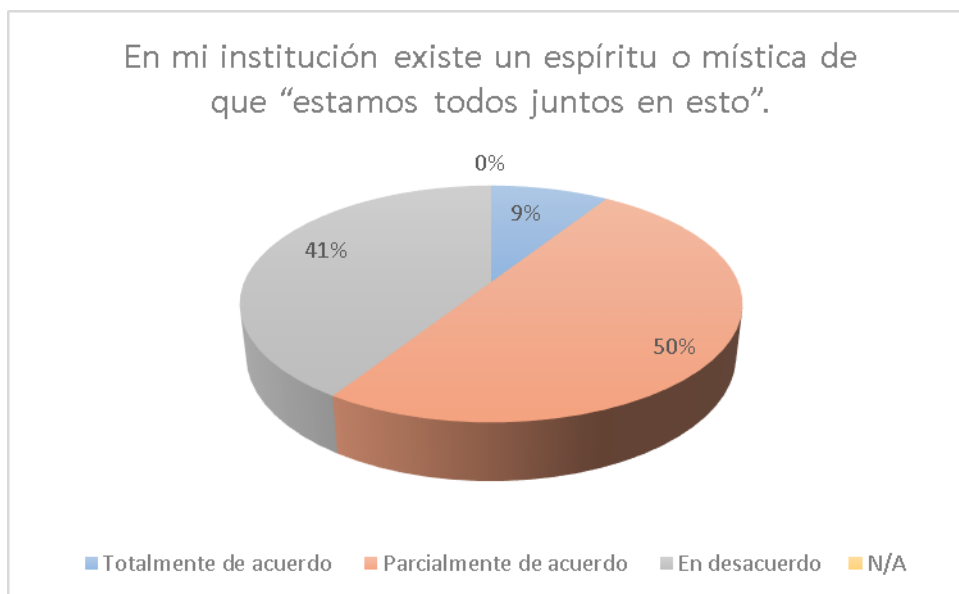


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

El 14% de la población está totalmente de acuerdo con que, en su grupo de trabajo, es más importante solucionar los problemas que encontrar un posible culpable, el 64% está parcialmente de acuerdo con esto y el 23% está en desacuerdo sobre lo dicho.

Figura 48

En mi institución existe un espíritu o mística de que “estamos todos juntos en esto”

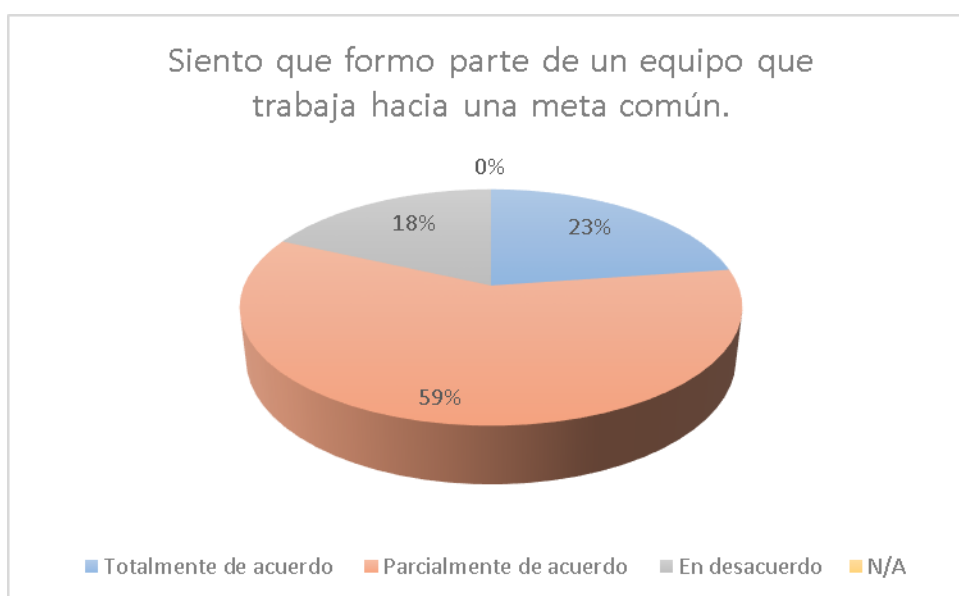


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

El 50% que equivale a la mitad de los docentes dijeron están parcialmente de acuerdo con que en el colegio hay un espíritu de que todos están “juntos en esto” el 9% está totalmente de acuerdo y el 41% está en total desacuerdo con lo dicho.

Figura 49

Siento que formo parte de un equipo que trabaja hacia una meta común

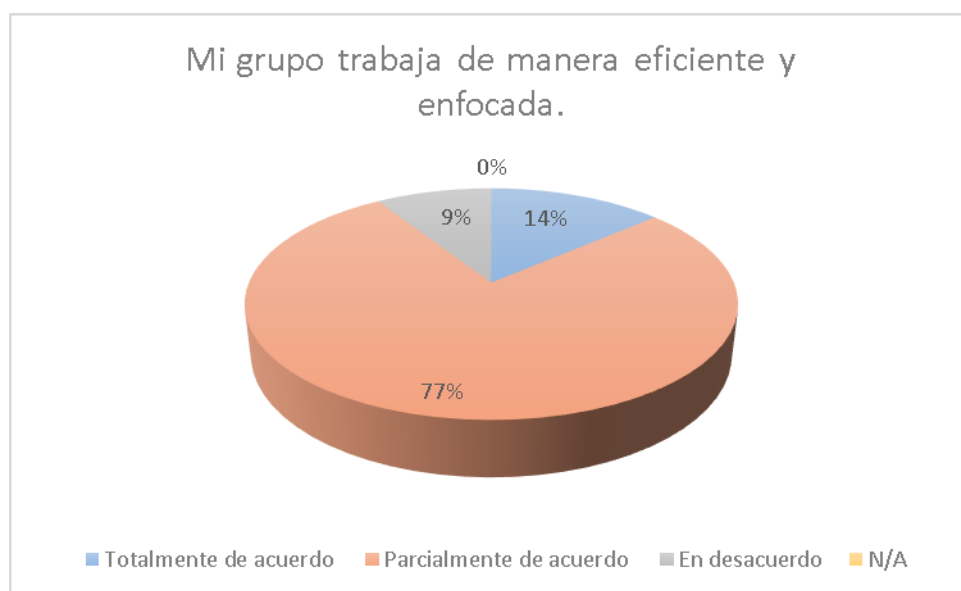


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

En la gráfica se evidencio que, el 23% siente que forma parte de un equipo, mientras que el 59% lo siente de manera parcial y el 18% está en desacuerdo, por sus diferentes formas de pensar u opinar, lo cual los lleva a tener diferentes metas y no una en común.

Figura 50

Mi grupo trabaja de manera eficiente y enfocada

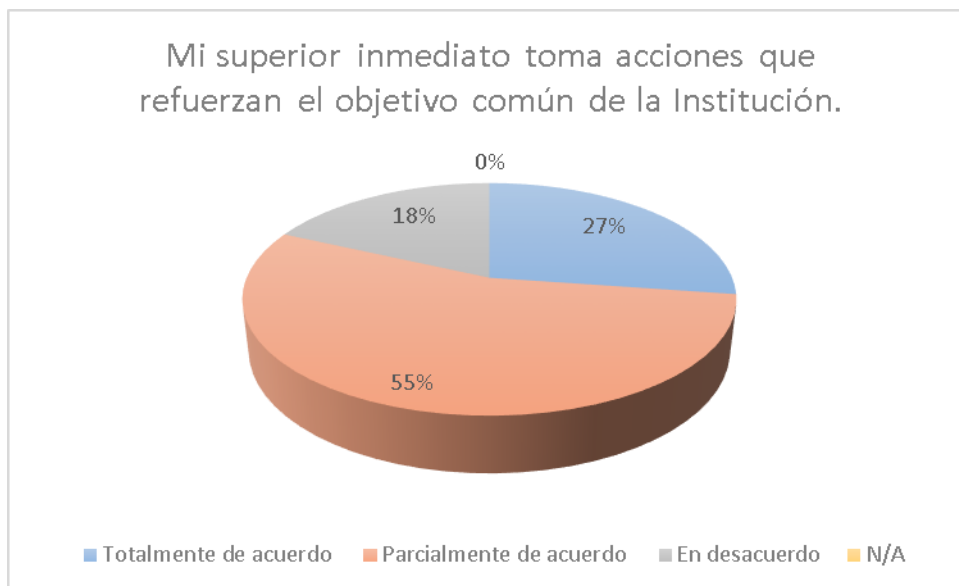


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

En la imagen se evidencio que, el 14% considero que el grupo trabaja de manera que es eficiente y enfocada, el 77% está parcialmente de acuerdo y el 9% está totalmente en lo contrario, lo que quiere decir que su opinión es en desacuerdo.

Figura 51

Mi superior inmediato toma acciones que refuerzan el objetivo común de la Institución

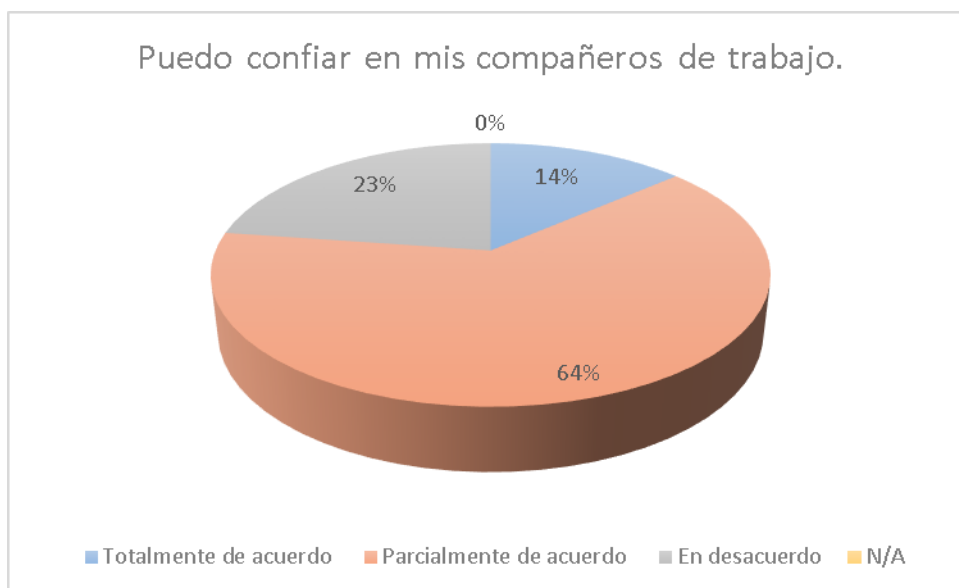


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

Se determinó que el 27% de los docentes opinaron que el superior si toma acciones que refuerzan el objetivo común que tiene el colegio, de manera que el 55% está parcialmente de acuerdo y hay un 18% que está en desacuerdo.

Figura 52

Puedo confiar en mis compañeros de trabajo

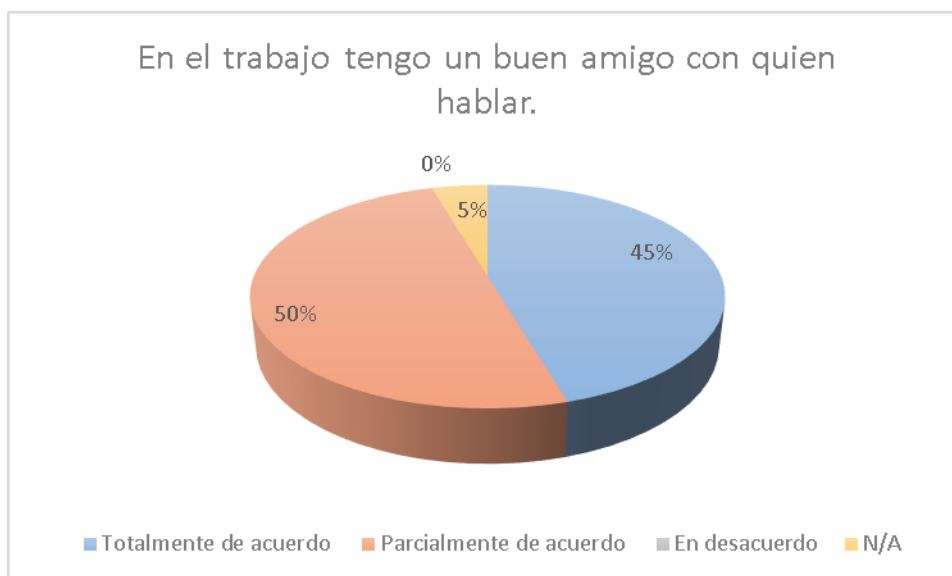


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

El 14% dijo que están totalmente de acuerdo con que, si pueden confiar en los compañeros de trabajo, el 64% dice que de manera parcialmente de acuerdo y el 23% está en desacuerdo, ellos consideran que no se puede confiar en sus compañeros.

Figura 53

En el trabajo tengo un buen amigo con quien hablar

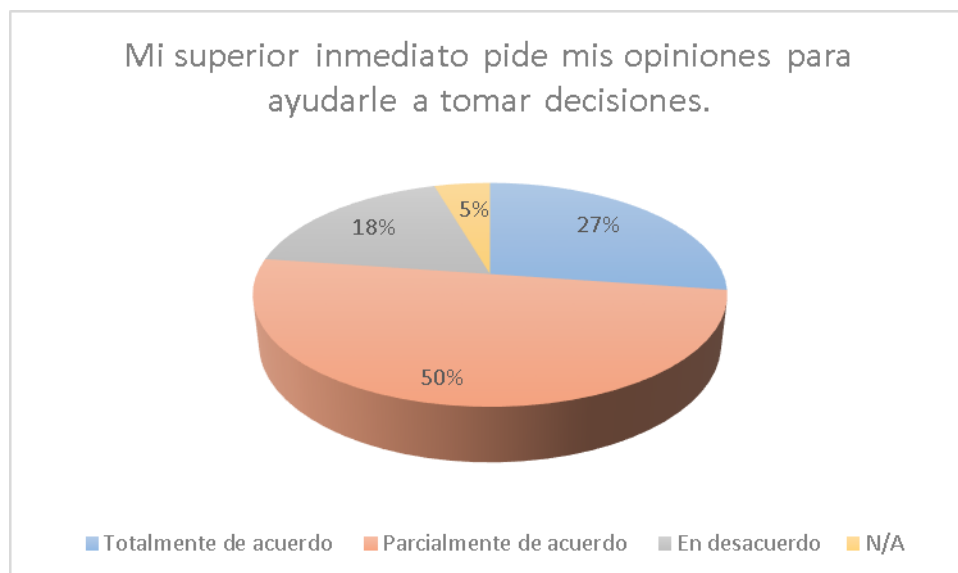


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

En la gráfica se determinó que los docentes equivalentes al 45% están totalmente de acuerdo en que, si tienen un buen amigo en el trabajo con quien hablar, el 50% están parcialmente de acuerdo y que el 5% dice que esto no aplica para ellos.

Figura 54

Mi superior inmediato pide mis opiniones para ayudarlo a tomar decisiones

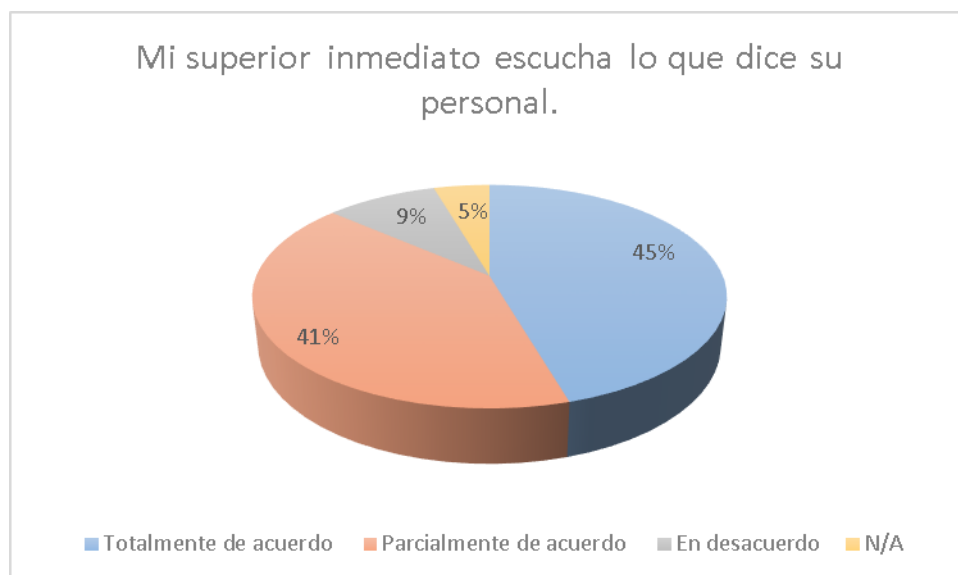


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

El 27% dijo que el superior inmediato si les pide opiniones en la toma de decisiones, el 50% dice que lo hace de manera parcial, mientras que el 18% está en desacuerdo y el 5% dice que este caso no aplica.

Figura 55

Mi superior inmediato escucha lo que dice su personal

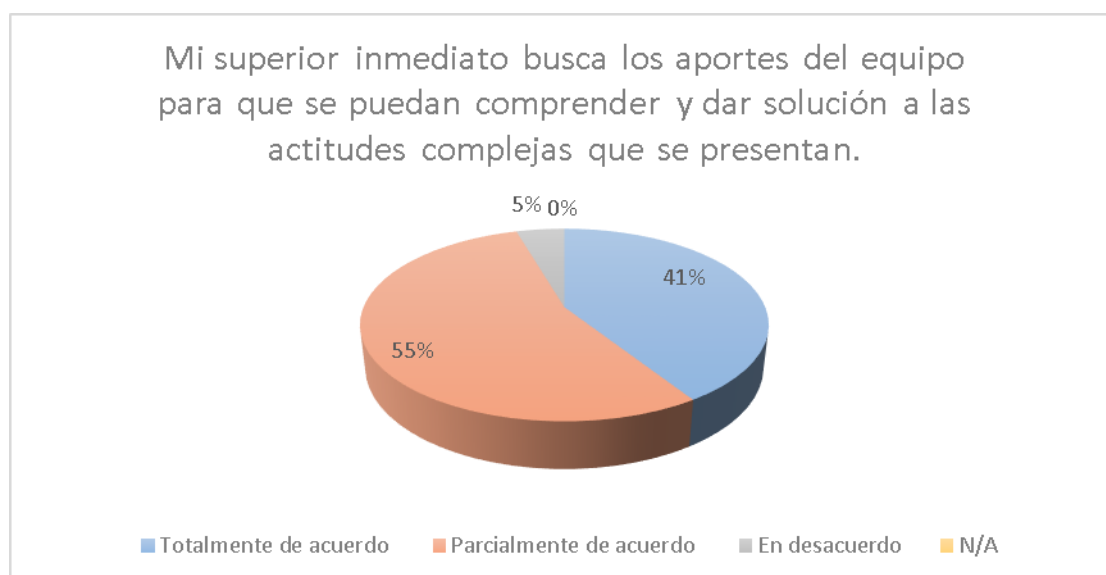


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

En la gráfica se evidencio que, el 45% de los profesores está totalmente de acuerdo con que, el superior inmediato si escucha todo lo que dice u opina el personal, el 41% está parcialmente de acuerdo, el 9% está en desacuerdo y el 5% dice que no aplica en este caso.

Figura 56

Mi superior inmediato busca los aportes del equipo para que se puedan comprender y dar solución a las actitudes complejas que se presentan

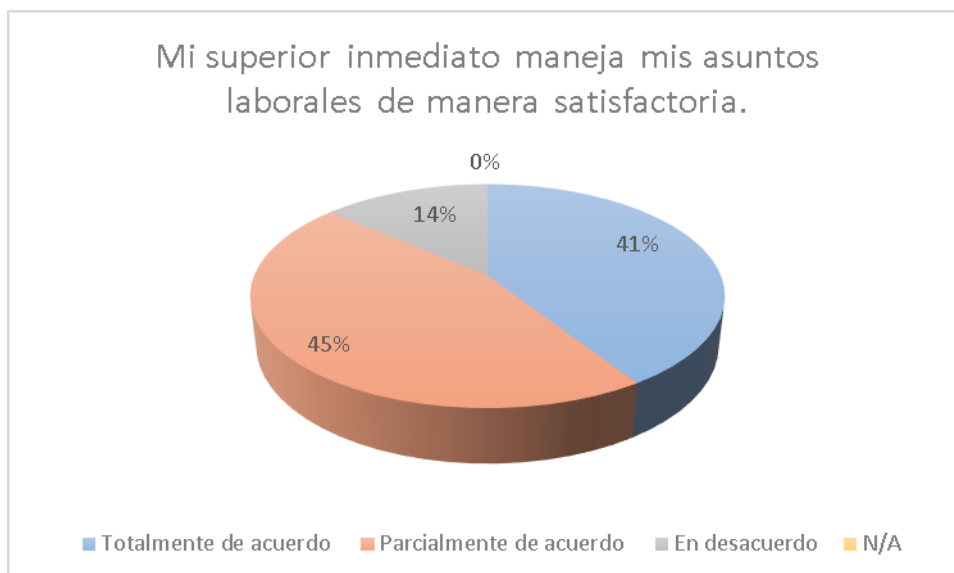


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

El 55% de los docentes de la institución consideran parcialmente que el superior inmediato, busca aportes del equipo de trabajo, que se comprendan y den soluciones a diferentes actitudes complejas que se presentan, luego el 41% está totalmente de acuerdo y el 5% está en desacuerdo.

Figura 57

Mi superior inmediato maneja mis asuntos laborales de manera satisfactoria

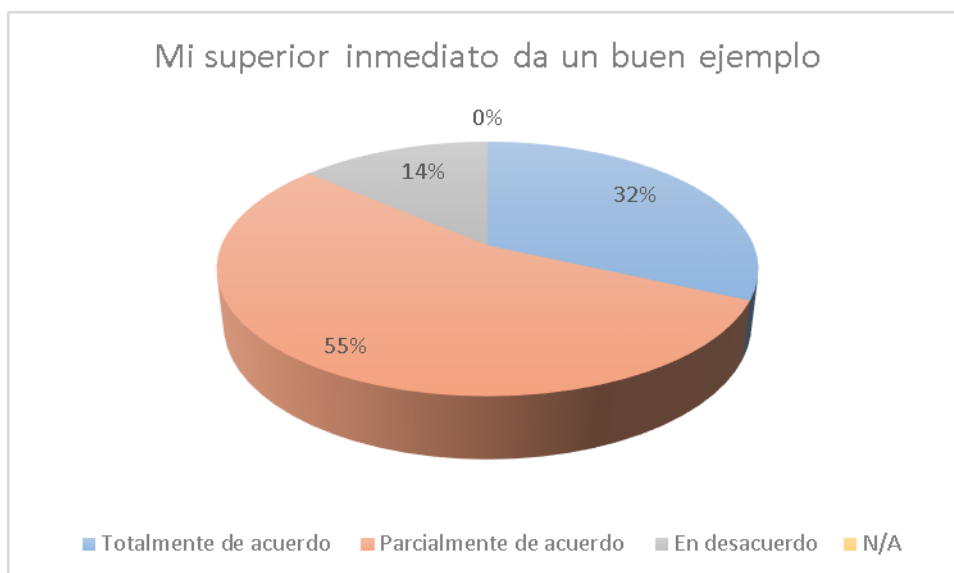


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

El 41% considero que el superior inmediato maneja los asuntos laborales de manera satisfactoria, el 45% está parcialmente de acuerdo y el 14% está en desacuerdo con la situación mencionada.

Figura 58

Mi superior inmediato da un buen ejemplo

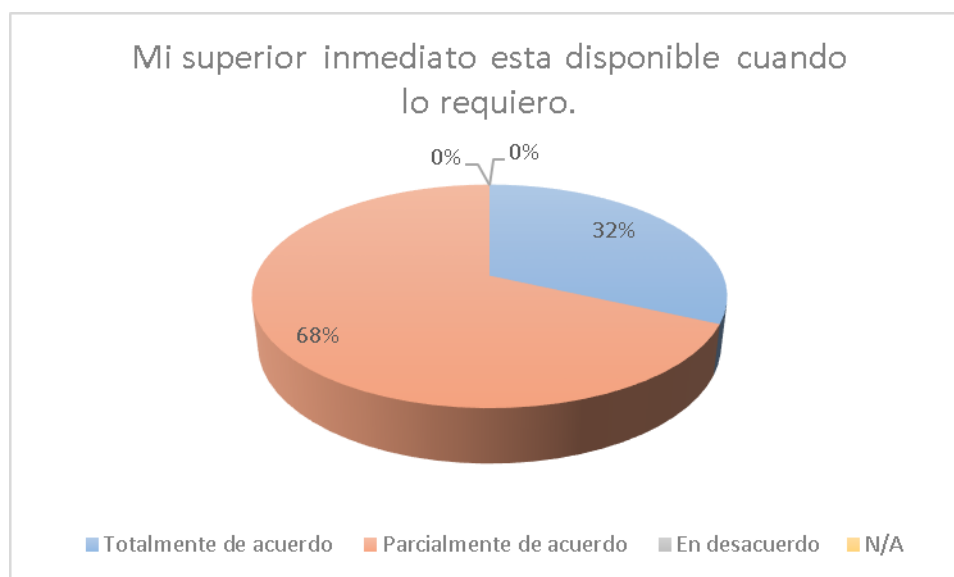


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

En la gráfica se determinó que, el 32% de los docentes creen totalmente de acuerdo que, el superior inmediato si es un buen ejemplo, mientras que el 55% lo considera de manera parcialmente de acuerdo y el 14% no piensa igual lo que los lleva a estar en desacuerdo.

Figura 59

Mi superior inmediato está disponible cuando lo requiero

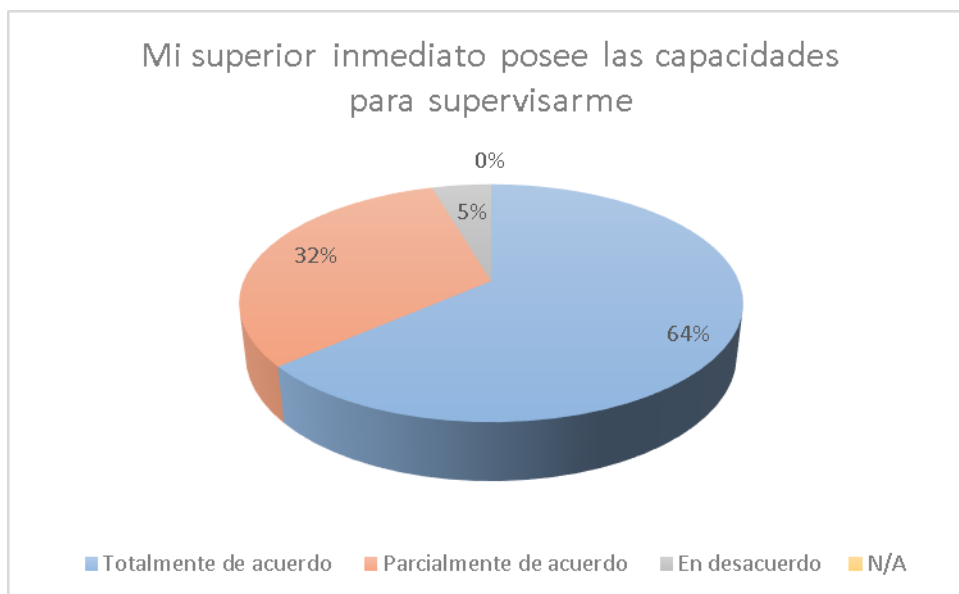


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

El 32% de los docentes del colegio están totalmente de acuerdo en que el superior inmediato está disponible cuando lo requieren, el 68% lo considera de manera parcialmente de acuerdo.

Figura 60

Mi superior inmediato posee las capacidades para supervisarme

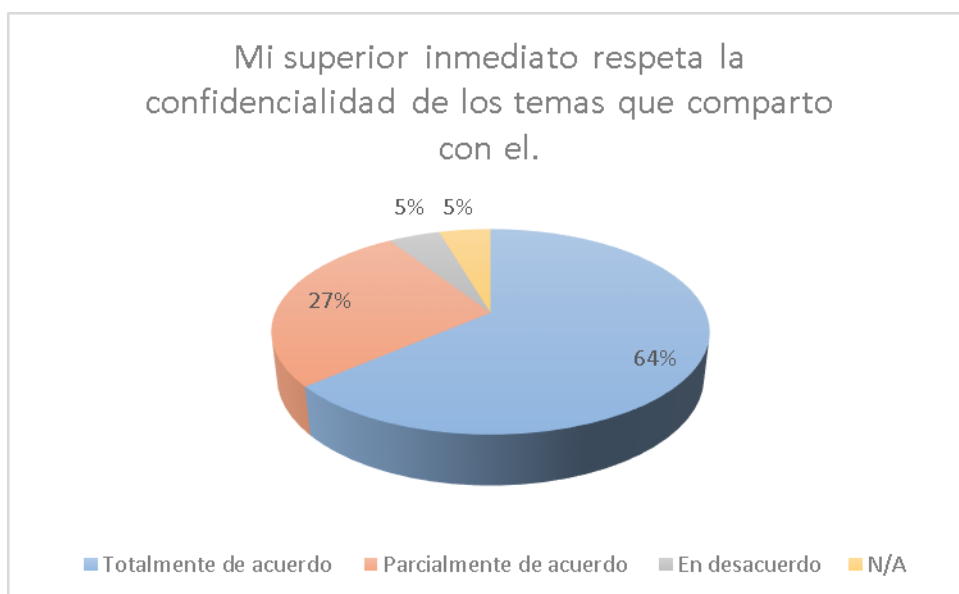


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

El 64% de los profesores dijeron que están totalmente de acuerdo con que el superior inmediato posee capacidades para supervisarlos, el 32% lo está de manera parcial y el 5% está en desacuerdo.

Figura 61

Mi superior inmediato respeta la confidencialidad de los temas que comparto con el

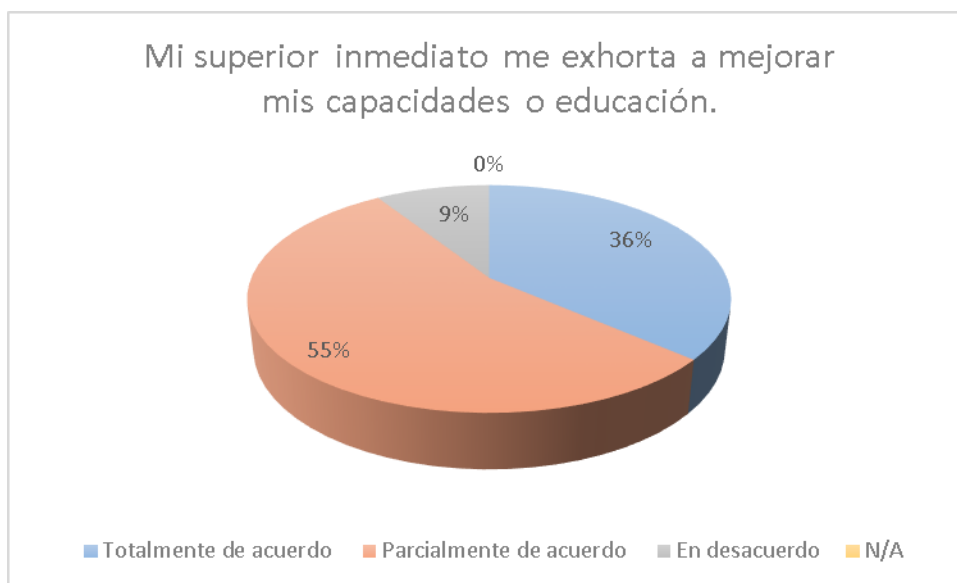


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

En el grafico se evidencio que, el 64% está totalmente de acuerdo con que, el superior inmediato respeta la confidencialidad de temas que comparten con él, el 27% está de acuerdo parcialmente, mientras que el 5% está en desacuerdo y el otro 5% siente que no aplica para ellos esta pregunta.

Figura 62

Mi superior inmediato me exhorta a mejorar mis capacidades o educación

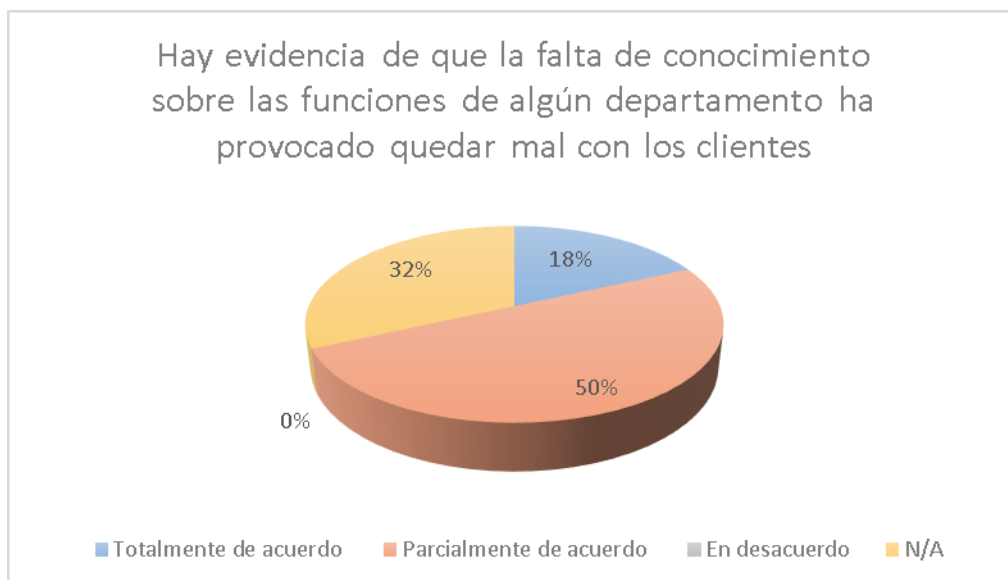


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

Se evidencio que el 36% está totalmente de acuerdo con que el superior inmediato se exhorta a mejorar sus capacidades o la educación, mientras que el 55% está parcialmente de acuerdo y el 9% está en desacuerdo.

Figura 63

Hay evidencia de que la falta de conocimiento sobre las funciones de algún departamento ha provocado quedar mal con los clientes

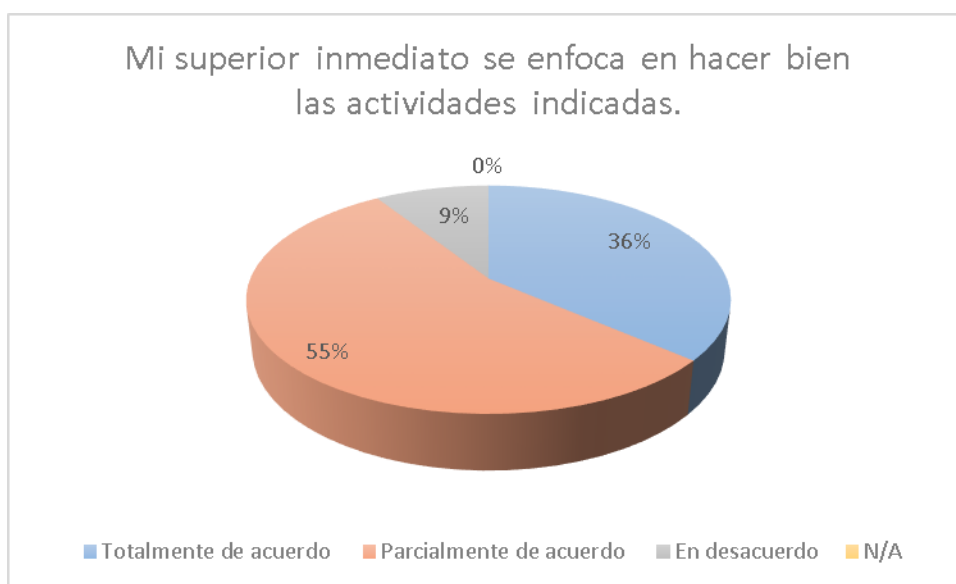


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

El 18% determinó que si hay evidencia de que la falta de conocimiento sobre las funciones de algún departamento ha provocado quedar mal con los clientes (estudiantes), el 50% está parcialmente de acuerdo y el 32% cree que no aplica.

Figura 64

Mi superior inmediato se enfoca en hacer bien las actividades indicadas

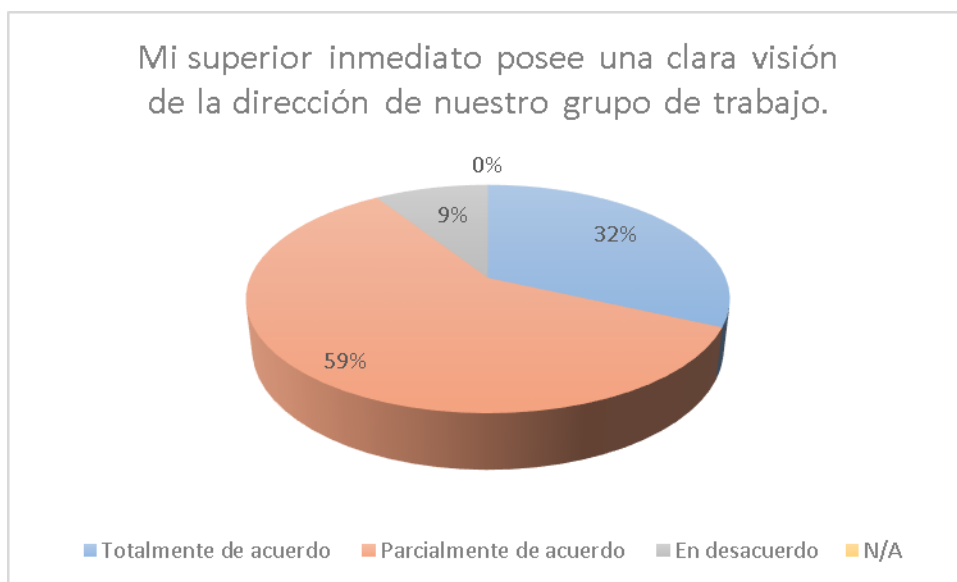


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

El 36% de los profesores dijeron que, están totalmente de acuerdo con que el superior inmediato se enfoca en hacer bien las actividades que se han indicado, luego el 55% está parcialmente de acuerdo y el 9% está en desacuerdo.

Figura 65

Mi superior inmediato posee una clara visión de la dirección de nuestro grupo de trabajo

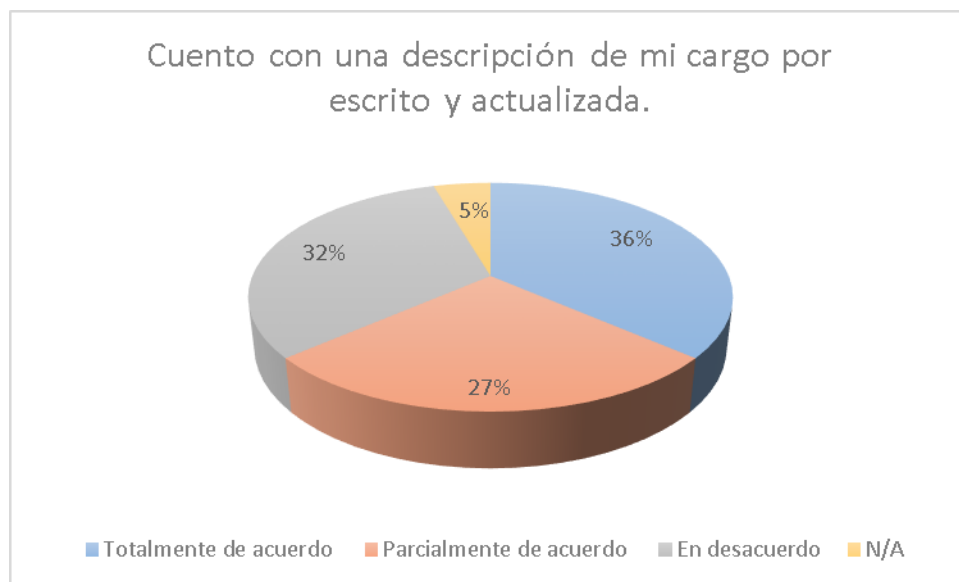


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

El 32% de la población está totalmente de acuerdo con que, el superior inmediato posee una clara visión de la dirección y del grupo de trabajo, luego está el 59% parcialmente de acuerdo y el 9% que se encuentran en desacuerdo.

Figura 66

Cuento con una descripción de mi cargo por escrito y actualizada

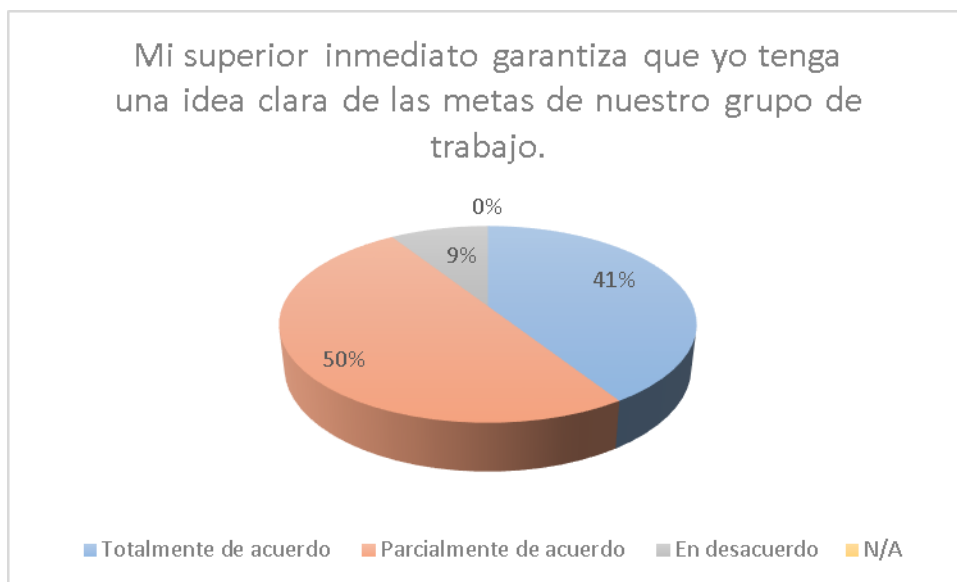


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

En la gráfica se evidenció que el 36% está totalmente de acuerdo con que, cuentan con la descripción de su cargo por escrito y actualizada, luego el 27% parcialmente de acuerdo, mientras que el 32% está en total desacuerdo y el 5% dice que no aplica.

Figura 67

Mi superior inmediato garantiza que yo tenga una idea clara de las metas de nuestro grupo de trabajo



Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

La grafica evidencio que, el 41% está totalmente de acuerdo con que, el superior inmediato garantice que tengan una idea clara de las metas del grupo de trabajo, luego el 50% está de acuerdo de manera parcial y el 9% que esta todo lo contrario, en total desacuerdo.

Figura 68

Mi superior me comunica y orienta sobre las políticas y forma de trabajo de mi área

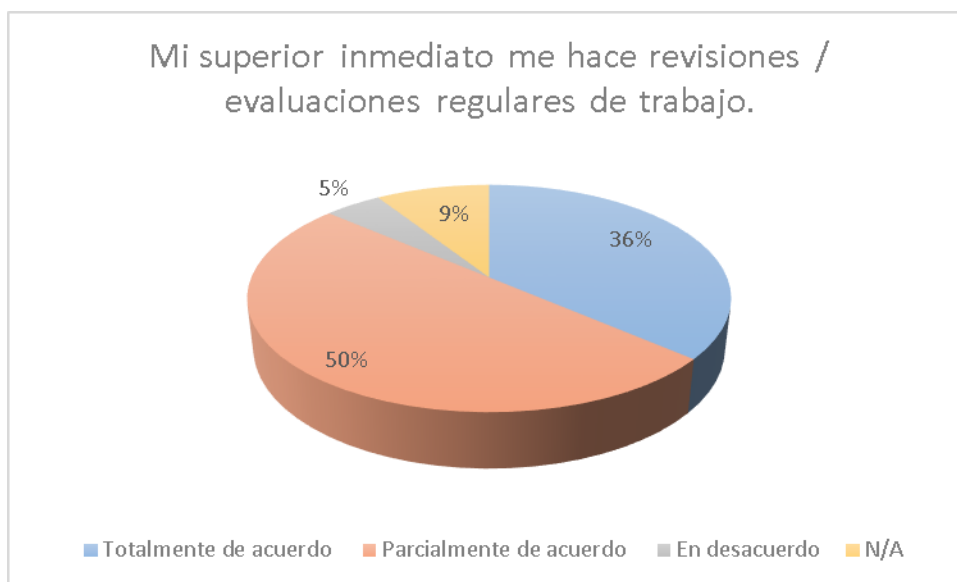


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

En la imagen se concluyó que el 23% está totalmente de acuerdo de que el superior comunica y orienta las políticas y forma de trabajo en sus áreas, el 55% están parcialmente de acuerdo, mientras que el 9% está en desacuerdo y el 14% cree que la situación no aplica en ellos.

Figura 69

Mi superior inmediato me hace revisiones / evaluaciones regulares de trabajo

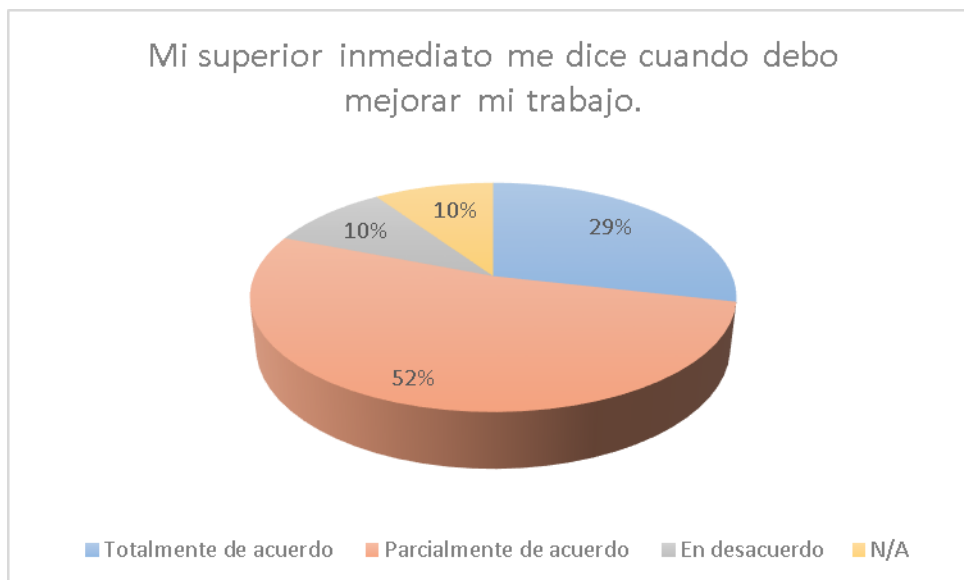


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

En el gráfico se evidenció que, el 36% está en totalmente de acuerdo, con que el superior inmediato les hace revisiones o evaluaciones regulares de su trabajo, de esta manera el 50% equivalente a la mitad de la población está en un acuerdo de manera parcial, también está el 5% el cual se encuentra en total desacuerdo y el 9% que dice que no aplica para ellos.

Figura 70

Mi superior inmediato me dice cuando debo mejorar mi trabajo

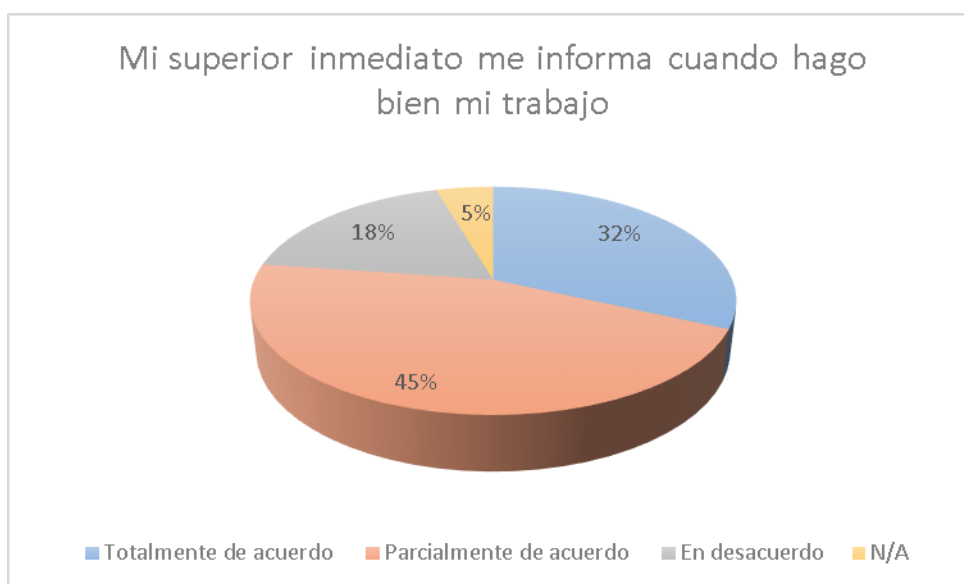


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

En el grafico se evidencio que, el 29% está totalmente de acuerdo, debido a que el superior les informa cuando deben mejorar su trabajo, luego el 52% está parcialmente de acuerdo, el 10% en desacuerdo esta al igual que el 10% que no aplica según algunos docentes.

Figura 71

Mi superior inmediato me informa cuando hago bien mi trabajo

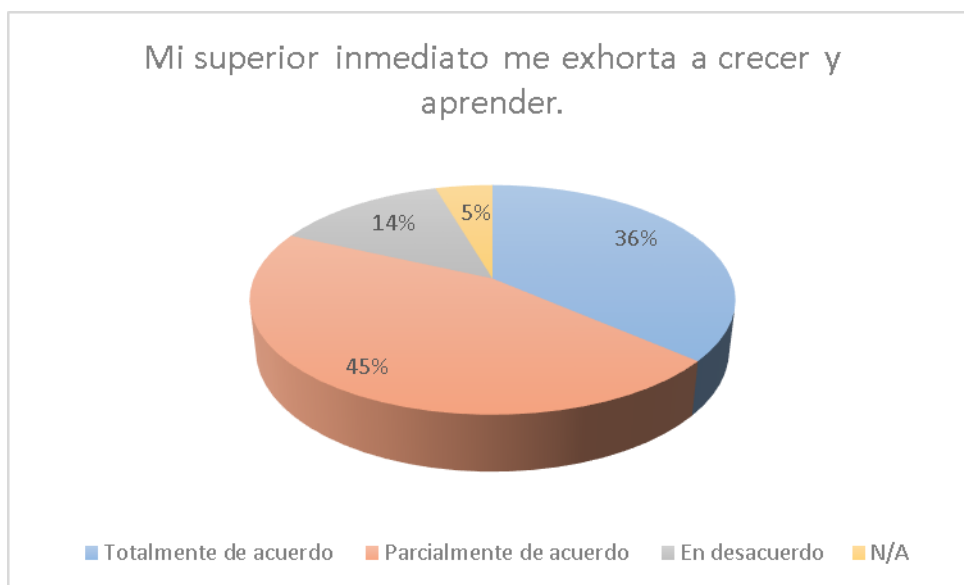


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

En el grafico se evidencio que el 32% si cree que el superior inmediato les informa cuando hacen sus trabajos bien, así mismo el 45% está parcialmente de acuerdo, no del todo, el 18% está en total desacuerdo y el 5% que considera que no aplica.

Figura 72

Mi superior inmediato me exhorta a crecer y aprender

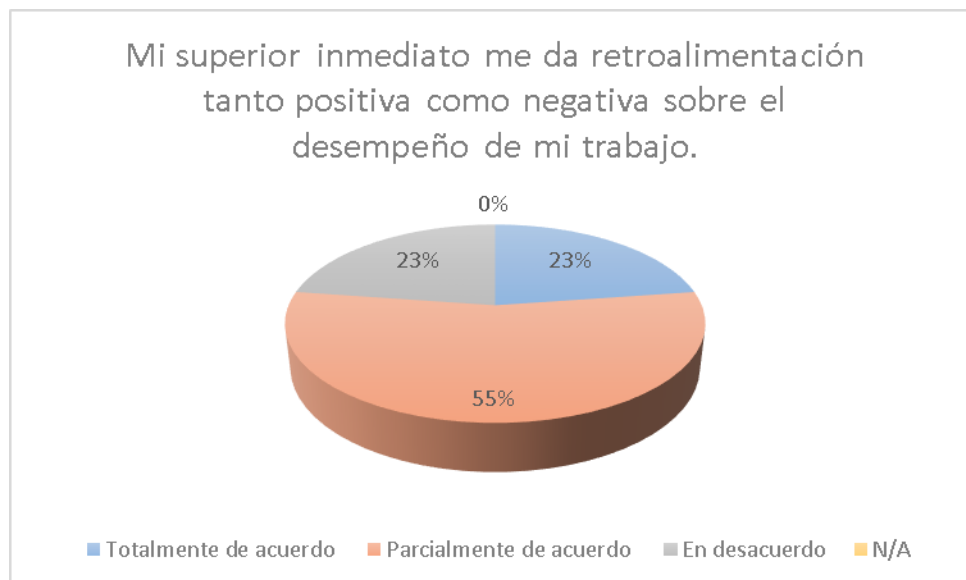


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

En el grafico se evidencio que el 36% aseguran que el superior inmediato los exhorta a crecer y aprender, después un 45% está parcialmente de acuerdo, también un 14% que se encuentra en un total desacuerdo y un 5% que dice que no aplica.

Figura 73

Mi superior inmediato me da retroalimentación tanto positiva como negativa sobre el desempeño de mi trabajo

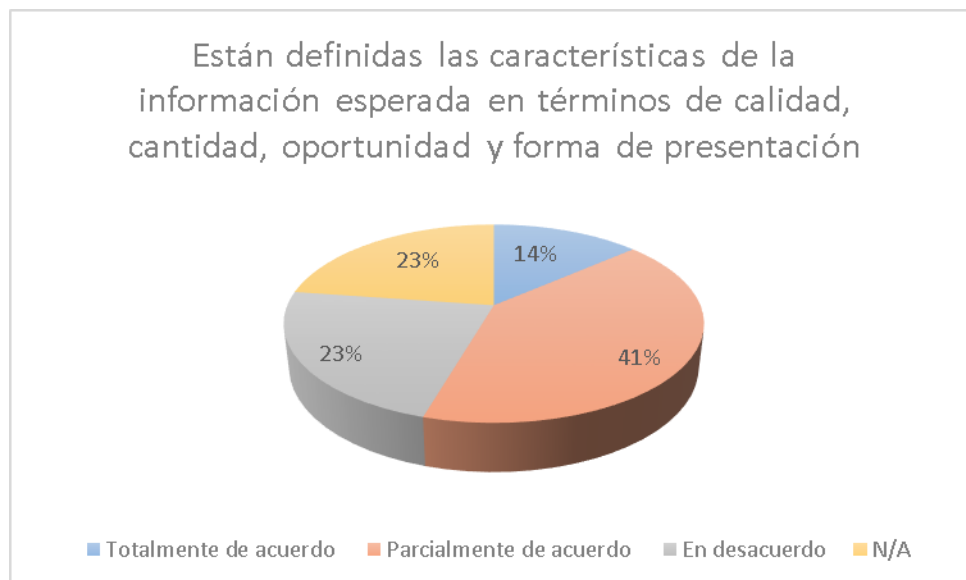


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

En el gráfico se determinó que, el superior inmediato les da retroalimentación, ya sea positiva o negativa en el desempeño de su trabajo, de manera que el 23% está totalmente de acuerdo, luego el 55% está parcialmente de acuerdo y el 23% que está en desacuerdo.

Figura 74

Están definidas las características de la información esperada en términos de calidad, cantidad, oportunidad y forma de presentación

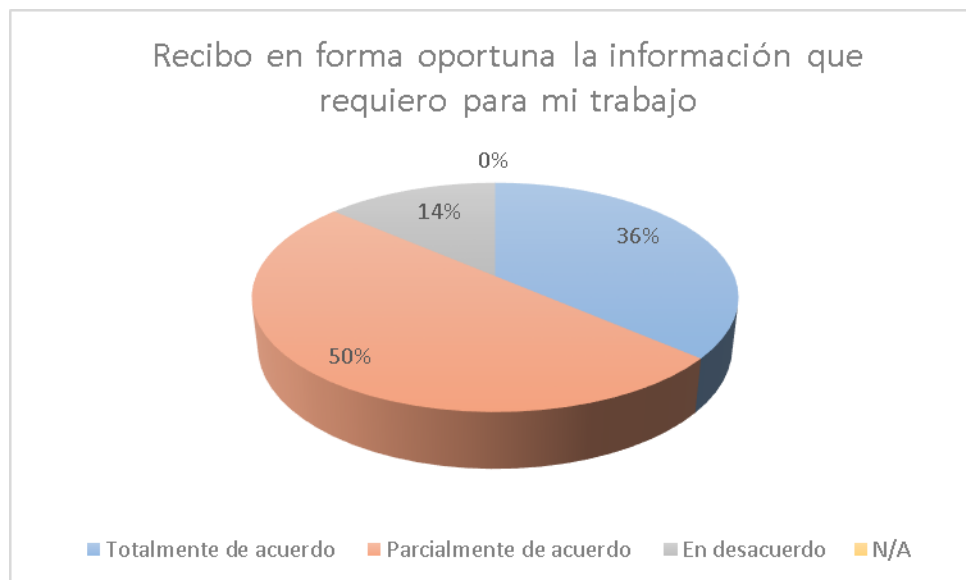


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

En el gráfico de evidencio que el 14% está totalmente de acuerdo con que, si están definidas las características de la información en términos de calidad, oportunidad, etc., el 45% está de acuerdo de manera parcial, el 23% está en total desacuerdo y otro 23% que consideran que no aplica.

Figura 75

Recibo en forma oportuna la información que requiero para mi trabajo

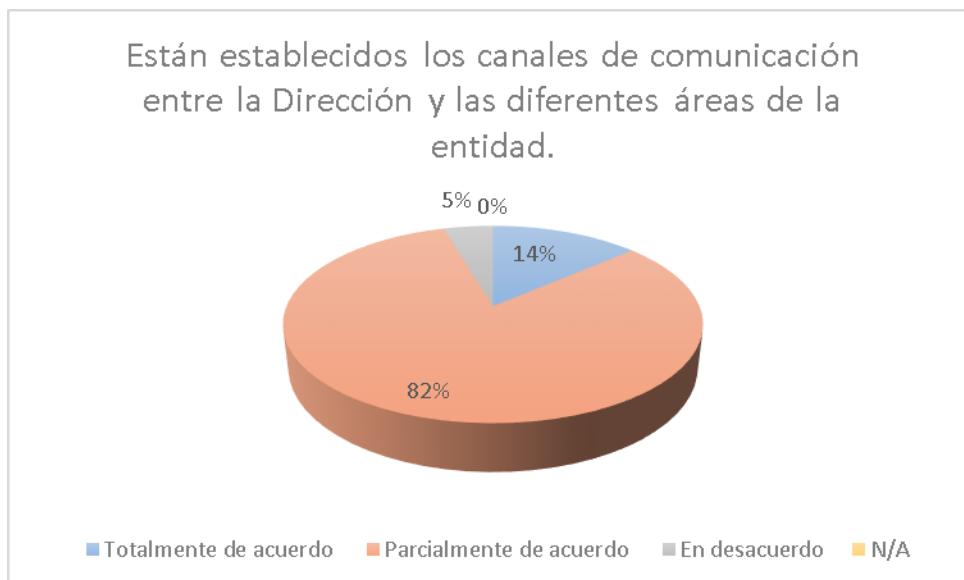


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

La población docente está totalmente de acuerdo en un 36% en que reciben de manera oportuna información que requieran para su trabajo, el 50% está parcialmente de acuerdo y el 14% que está en un total desacuerdo.

Figura 76

Están establecidos los canales de comunicación entre la Dirección y las diferentes áreas de la entidad

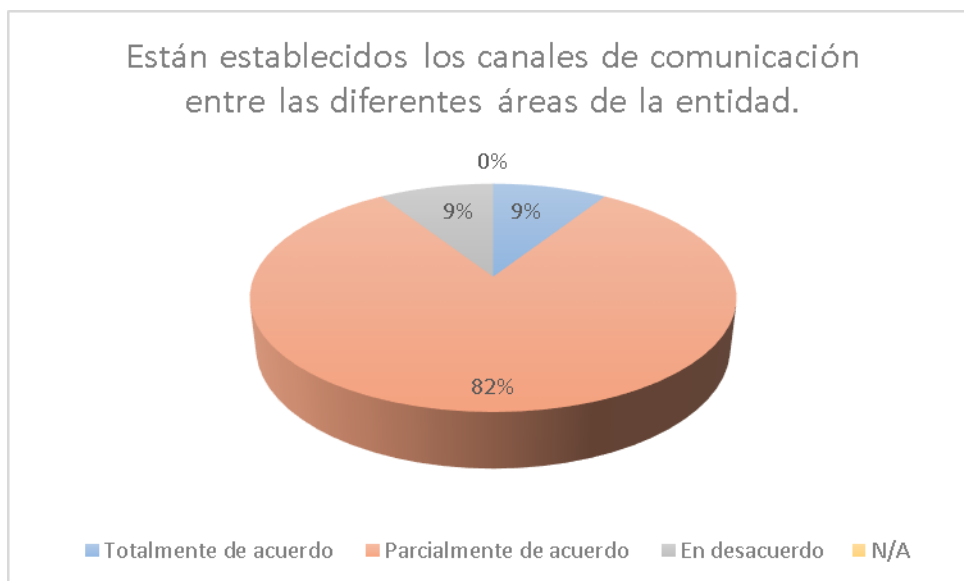


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

La grafica evidencio que, el 14% está de acuerdo con que, si están establecidos los canales de comunicación entre la dirección y las distintas áreas de la institución educativa, el 82% está parcialmente de acuerdo, y el 5% está en total desacuerdo.

Figura 77

Están establecidos los canales de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad

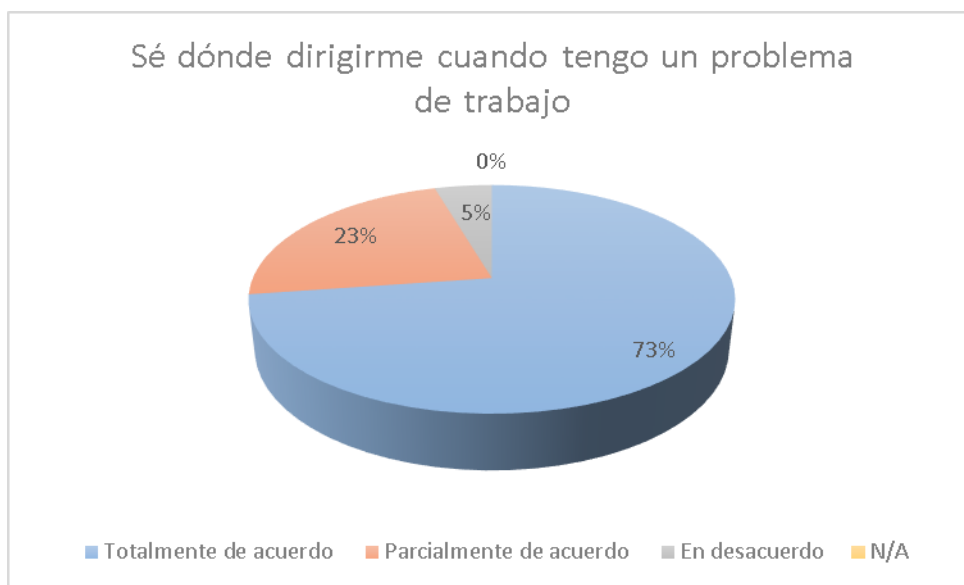


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

En la imagen se determinó que solo el 9% está totalmente de acuerdo con que, si están establecidos los canales de comunicación entre las diferentes áreas de la institución, que el 82% se encuentra parcialmente de acuerdo y que otro 9% de la población dice estar en desacuerdo.

Figura 78

Sé dónde dirigirme cuando tengo un problema de trabajo

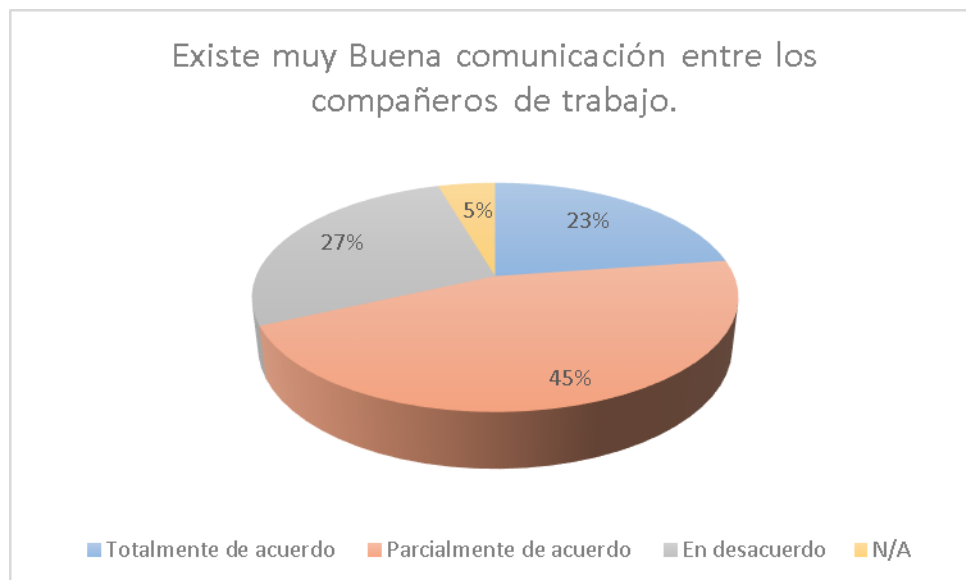


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

En el gráfico anterior se demostró que, la gran mayoría de los docentes tienen claro a donde se deben dirigir cada vez que tengan problemas en el trabajo, con un equivalente al 73%, mientras que el 23% de ellos están parcialmente de acuerdo y que hay una pequeña parte del 5% que no, y se declaran en desacuerdo.

Figura 79

Existe muy Buena comunicación entre los compañeros de trabajo

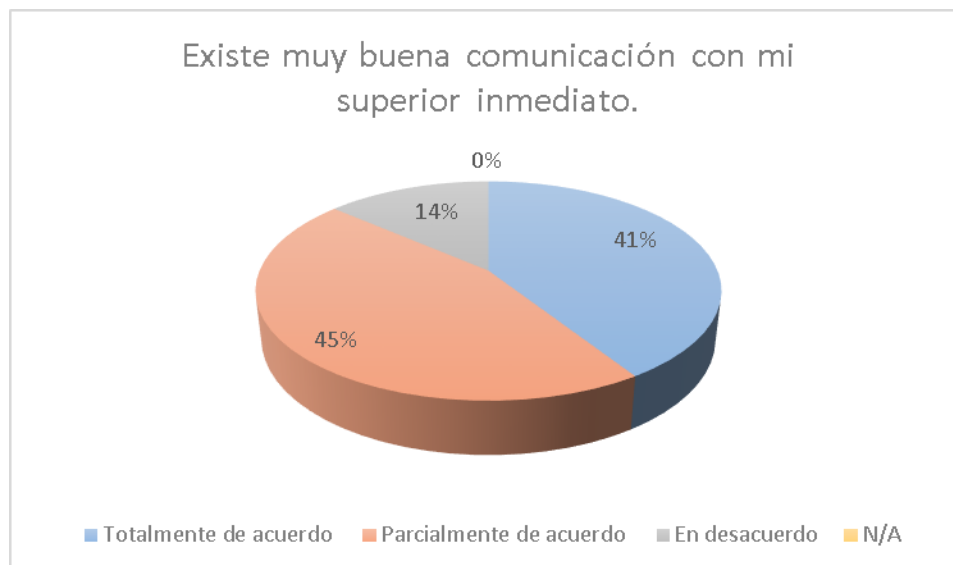


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

En el gráfico se comprobó que solo el 23% de la población docente afirmó que están totalmente de acuerdo con que, si existe muy buena comunicación entre compañeros de trabajo, por otro lado, el 45% dijo que está de acuerdo de manera parcial, mientras que otra parte con el 27% dice que no, por eso están en desacuerdo y un 5% dice que esta afirmación no aplica desde su punto de vista.

Figura 80

Existe muy Buena comunicación con mi superior inmediato

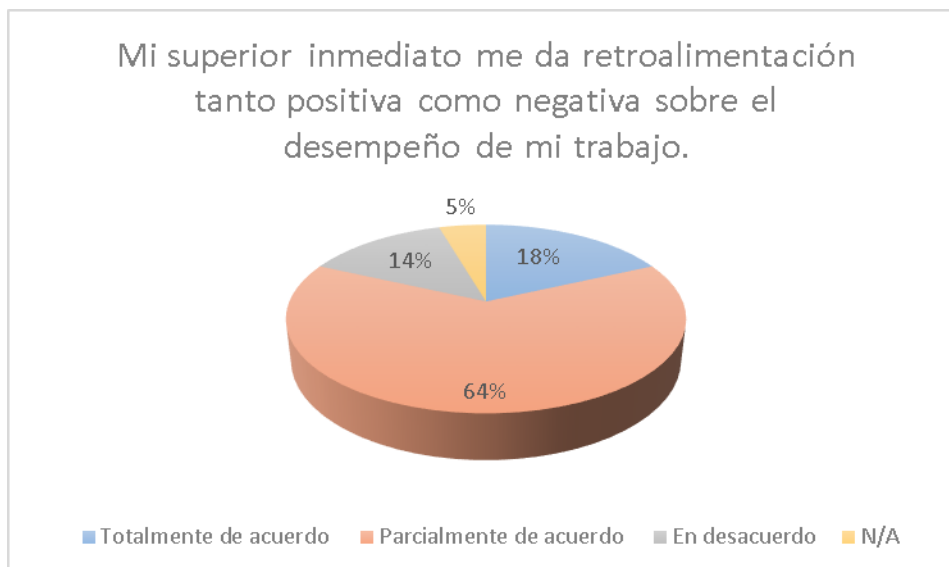


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

En el gráfico se expuso que el 41% de docentes de la institución educativa está totalmente satisfecha con que, si hay una buena comunicación con el superior inmediato, por otra parte, el 45% se encuentra parcialmente de acuerdo, pero no de manera completa, parcialmente de acuerdo con el enunciado, Sin embargo, hay una parte de los docentes con el 14% que no le parece buena la comunicación con su superior inmediato, lo cual los lleva a estar insatisfechos y en desacuerdo.

Figura 81

Mi superior inmediato me da retroalimentación tanto positiva como negativa sobre el desempeño de mi trabajo

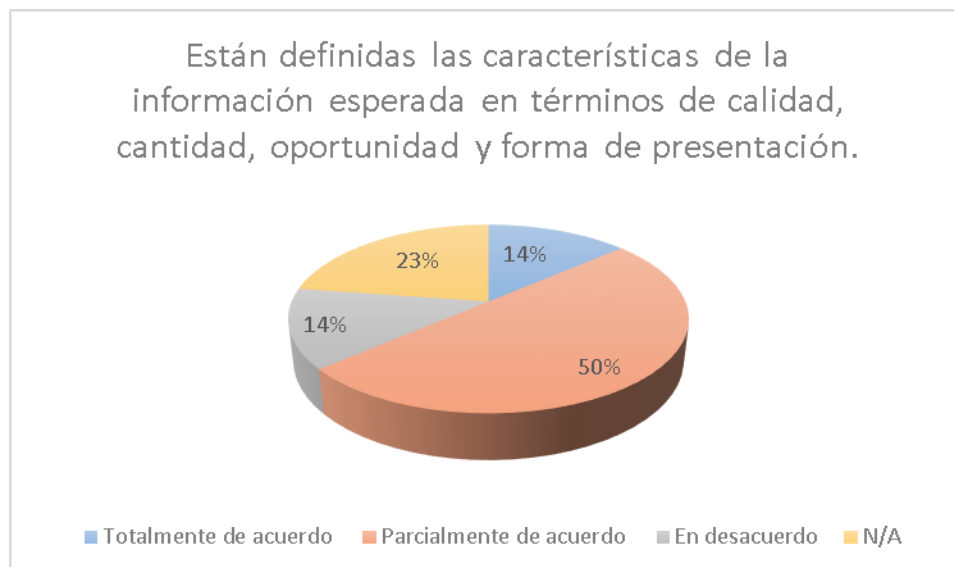


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

En la anterior imagen se demostró que, de acuerdo a que, si el superior inmediato da retroalimentación, ya sea positiva o negativa sobre el desempeño de cada uno de los docentes sobre su trabajo, solo el 18% está totalmente de acuerdo, mientras que la gran mayoría con el 64% está parcialmente de acuerdo, además importante que el 14% no está satisfecho, al igual que el 5% que considera que no aplica en el caso.

Figura 82

Están definidas las características de la información esperada en términos de calidad, cantidad, oportunidad y forma de presentación

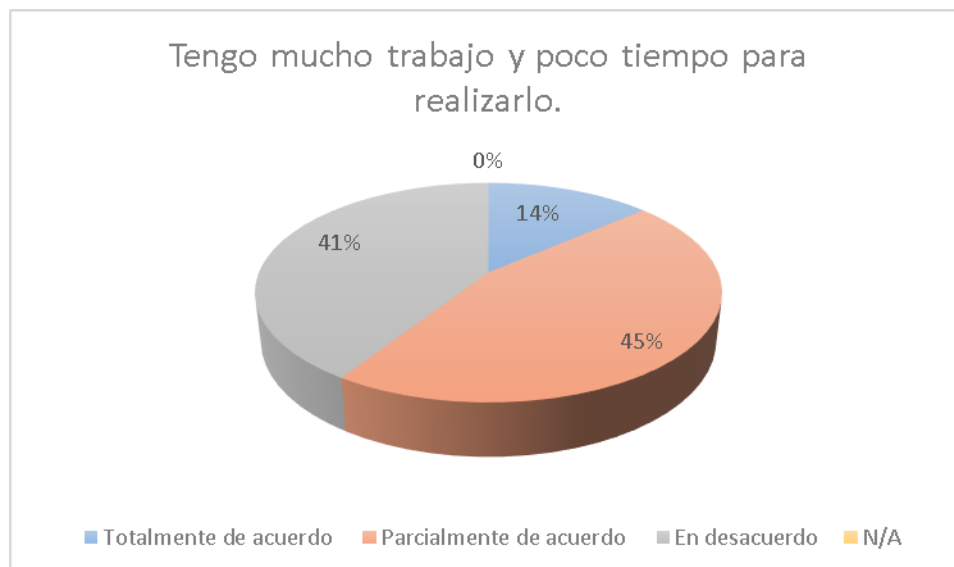


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

En el gráfico de determino que, de acuerdo a las características de la información que se espera en términos de calidad, cantidad, oportunidad y forma de presentación, el 14% si está totalmente de acuerdo, que, si están bien definidas, mientras que el 50% de docentes opina que están parcialmente de acuerdo, de la misma manera otro 14% está en desacuerdo y el 23% opina que no aplica.

Figura 83

Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo

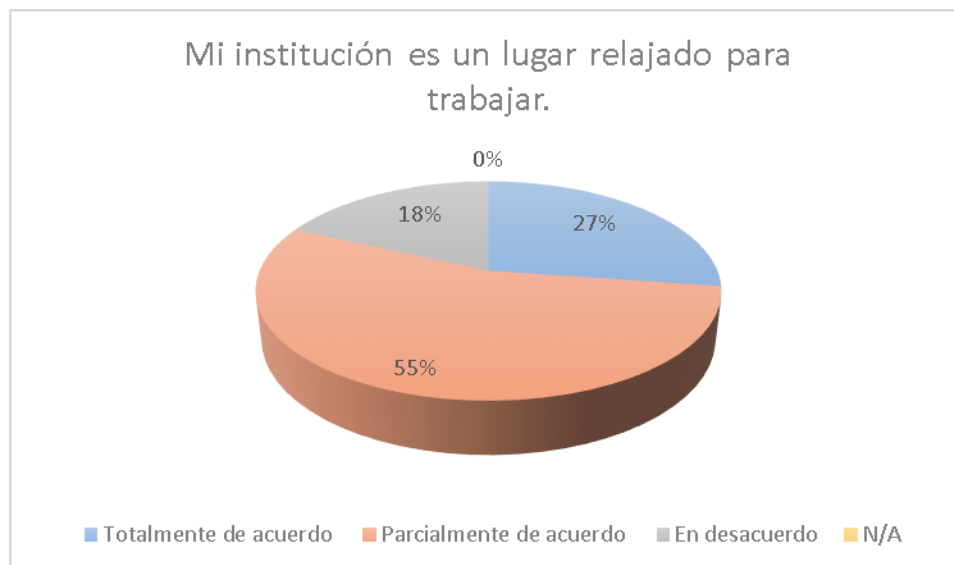


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

Se evidencio que, una pequeña parte el 14% de los docentes están totalmente de acuerdo con que su labor tiene mucho trabajo y poco tiempo para cumplirlo, debido a que por ejemplo las temporadas de calificaciones les demanda bastante tiempo y las horas en la institución no alcanza, por otra parte, el 45% está parcialmente de acuerdo y el 41% se encuentra en desacuerdo con este punto.

Figura 84

Mi institución es un lugar relajado para trabajar

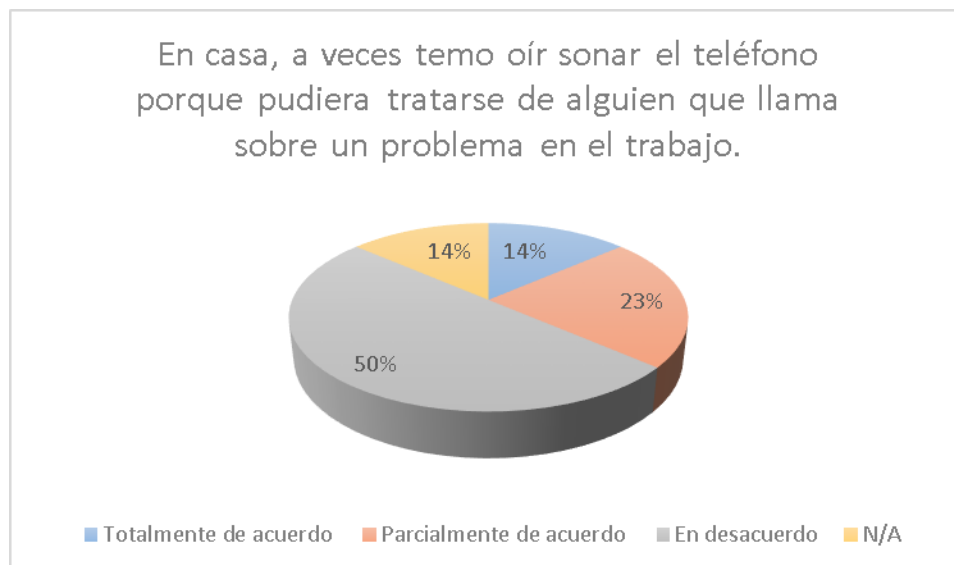


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

En el gráfico se determinó que, el 27% se encuentra totalmente de acuerdo con que su institución es un lugar relajado para trabajar, por otra parte, el 55% la gran mayoría dice que están parcialmente de acuerdo con lo anterior y que el 18% no se encuentra de acuerdo con que esto sea así.

Figura 85

En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo

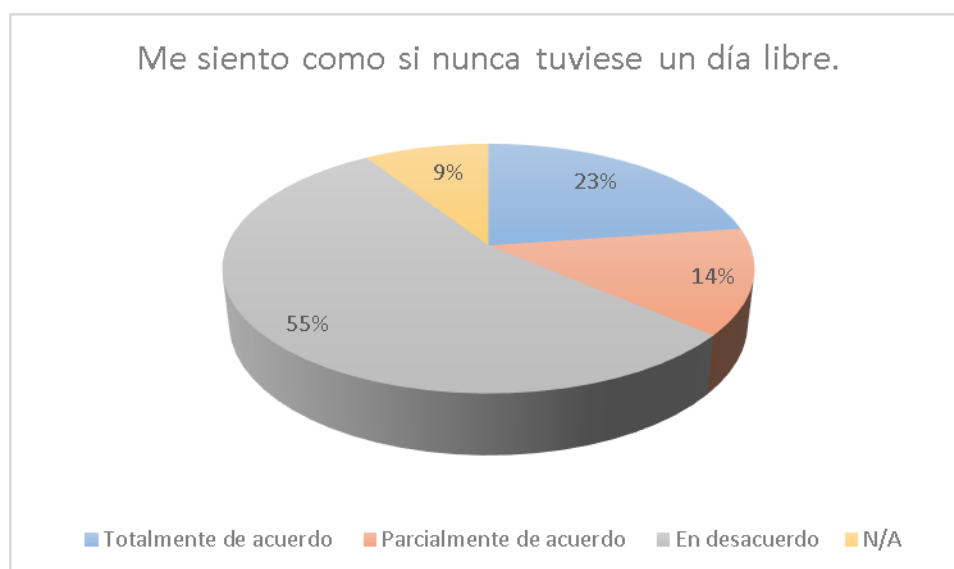


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

La mitad de la población equivalente al 50% dice estar en desacuerdo con que, en casa, temen oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de problemas en el trabajo, mientras que el 14% está totalmente de acuerdo, al igual que el 23% está parcialmente de acuerdo y el 14% dijo que no aplica para ellos esto.

Figura 86

Me siento como si nunca tuviese un día libre.

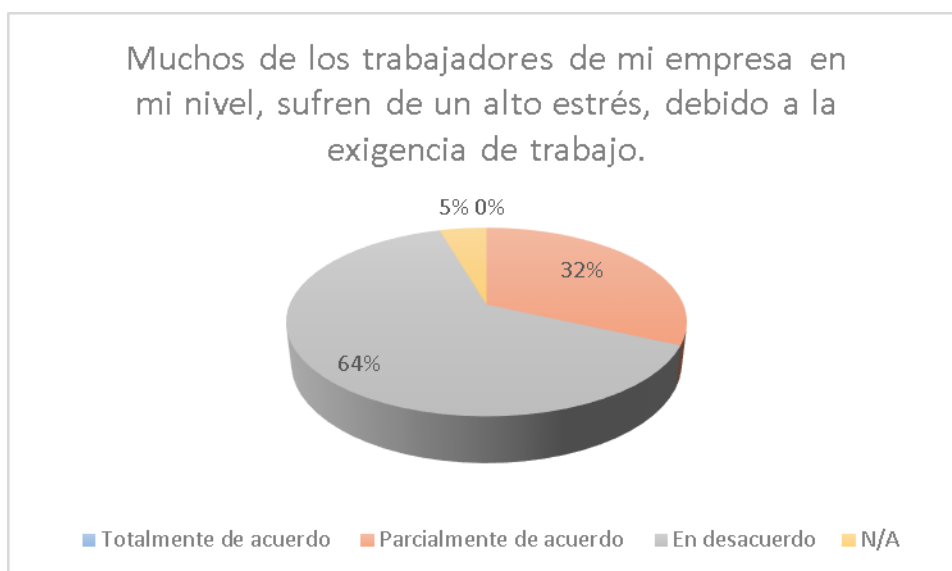


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

En la imagen anterior se concluyó que, la mayoría con el 55% está en desacuerdo con respecto a que, se sienten como si nunca tuviesen un día libre, por otra parte, el 23% de los docentes sí sé que, si están totalmente de acuerdo, al igual que el 14% que están parcialmente de acuerdo y que el 9% de ellos comentaron que no aplica en su caso la afirmación.

Figura 87

Muchos de los trabajadores de mi empresa en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo

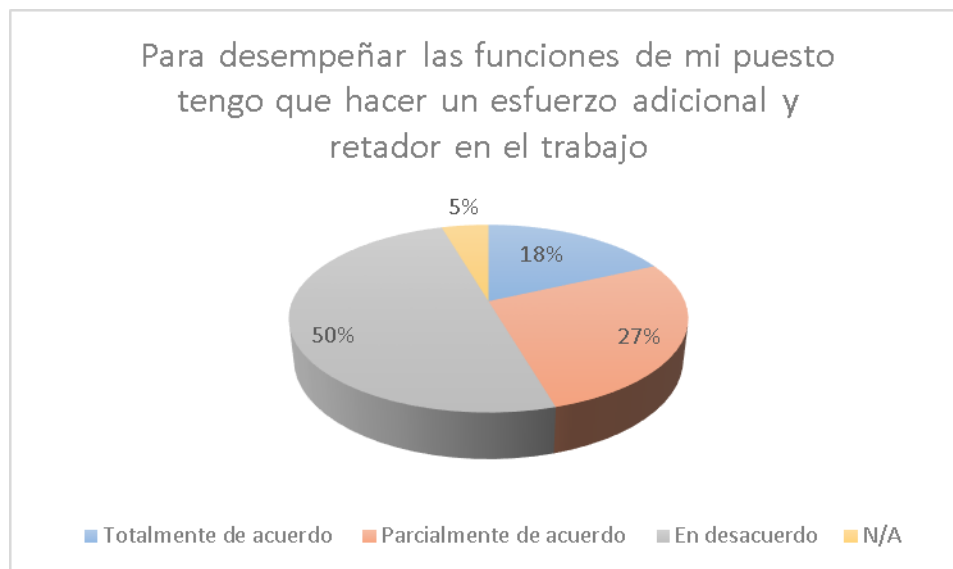


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

En el grafico se evidencio que, el 32% está parcialmente de acuerdo con que muchos de los colaboradores de la institución sufren un alto estrés, a causa de la exigencia del trabajo, mientras que el 64% dice estar en desacuerdo con esto y por otra parte el 5% considera que no aplica para su labor.

Figura 88

Para desempeñar las funciones de mi puesto tengo que hacer un esfuerzo adicional y retador en el trabajo

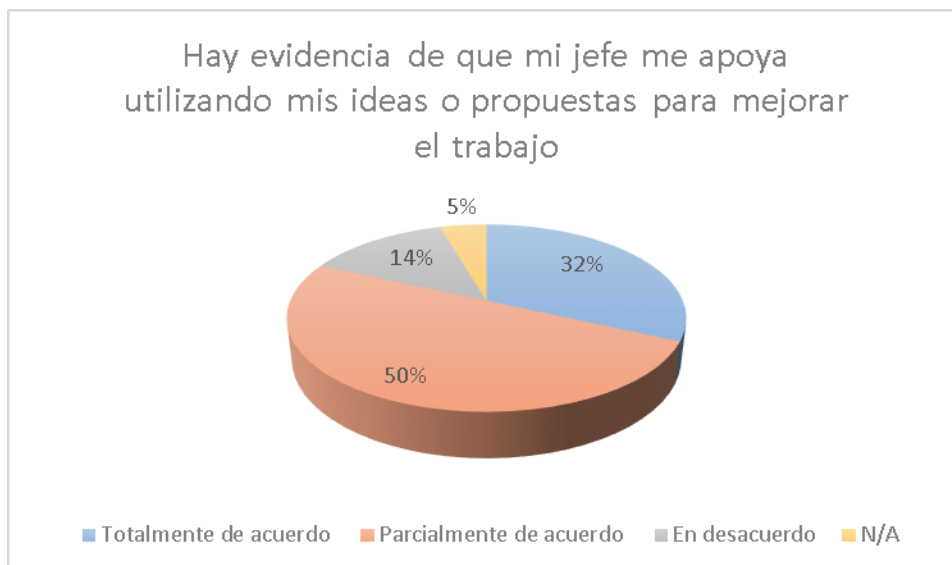


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

Se evidencio que, la mitad de los profesores con el 50% se encuentran en desacuerdo con respecto a que, desempeñar las funciones de su puesto de trabajo tienen que hacer un esfuerzo adicional y retador, por otro lado, el 27% está parcialmente de acuerdo, también un 18% está totalmente de acuerdo y un 5% considero que no aplica para su puesto.

Figura 89

Hay evidencia de que mi jefe me apoya utilizando mis ideas o propuestas para mejorar el trabajo

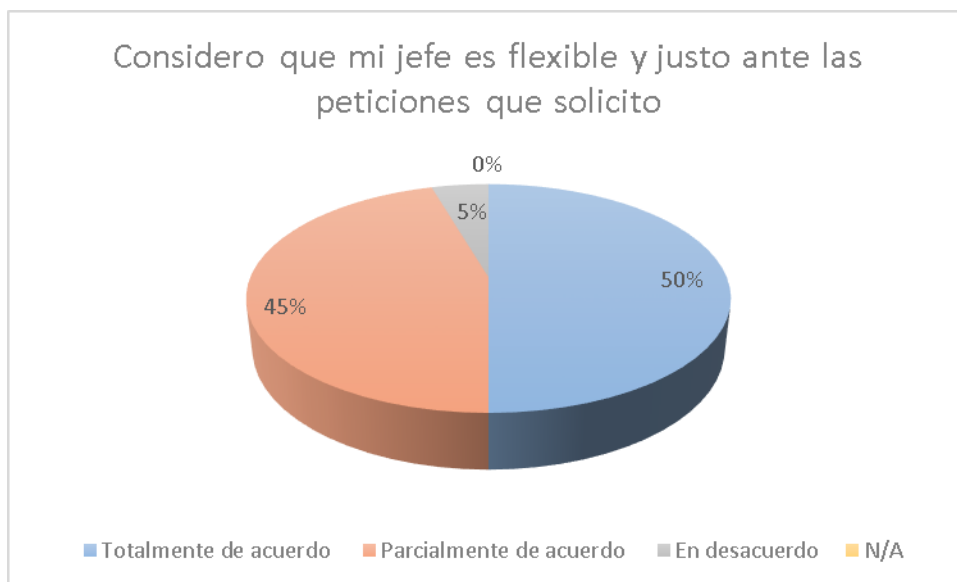


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

En la anterior imagen se demostró que, el 32% de los profesores están totalmente de acuerdo de que, si hay evidencias del apoyo por parte del jefe usando las ideas y/o propuestas que aporten para mejorar el trabajo de cada uno de ellos, el 50%, la mitad está parcialmente de acuerdo, un 14% de ellos está en desacuerdo y un 5% considero que no aplica en el caso mencionado.

Figura 90

Considero que mi jefe es flexible y justo ante las peticiones que solicito

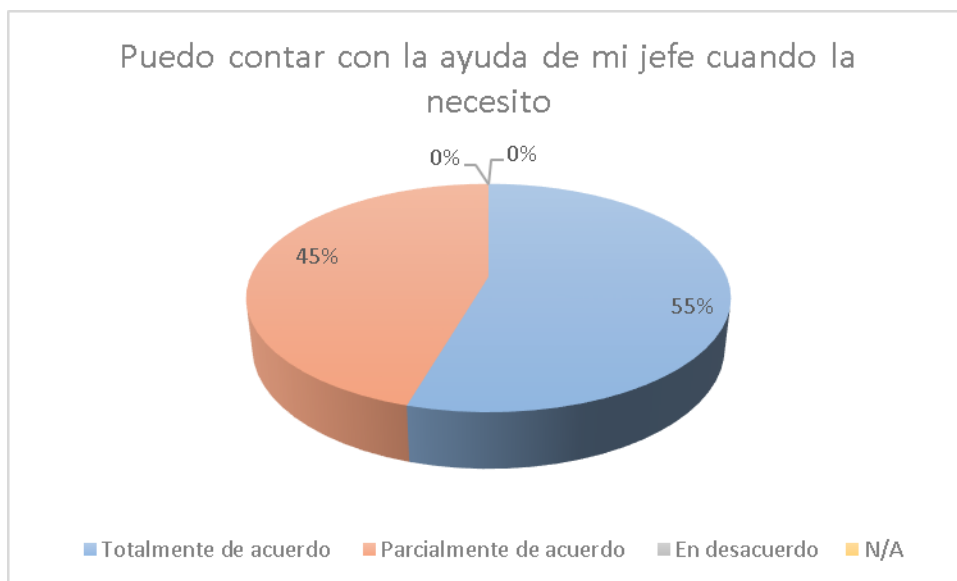


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

Los docentes consideran con el 50% que están totalmente de acuerdo con que su jefe es flexible y justo ante las peticiones que solicitan, de la misma manera el 45% está parcialmente de acuerdo y una pequeña parte equivalente al 5% están en desacuerdo.

Figura 91

Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito

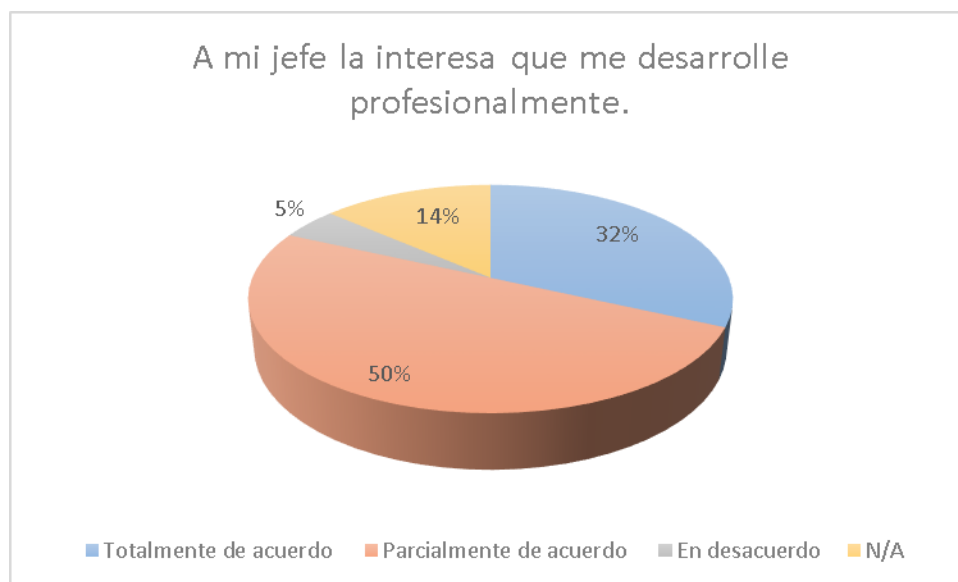


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

En el grafico se observó que el 55% de los docentes están totalmente de acuerdo respecto a que pueden contar con su jefe cuando lo necesitan y el 45% tiene una opinión parecida, lo que quiere decir que, están parcialmente de acuerdo con lo dicho.

Figura 92

A mi jefe le interesa que me desarrolle profesionalmente

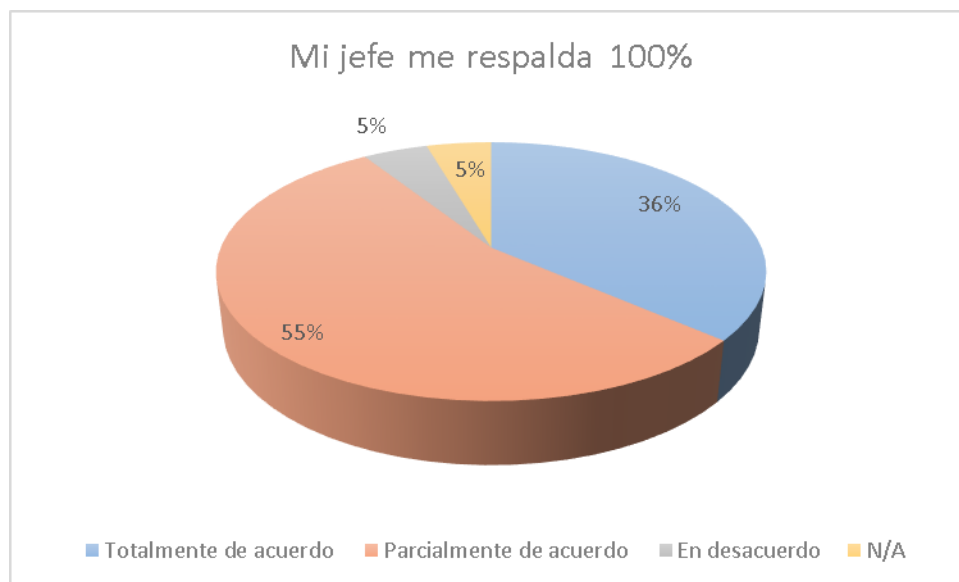


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

El 50% la mitad de los docentes están parcialmente de acuerdo que, a su jefe le interesa que se desarrollen profesionalmente, también el 32% está totalmente de acuerdo en esto, un 5% está en desacuerdo y un 14% de los educadores opinan que no aplica lo dicho en sus casos.

Figura 93

Mi jefe me respalda 100%

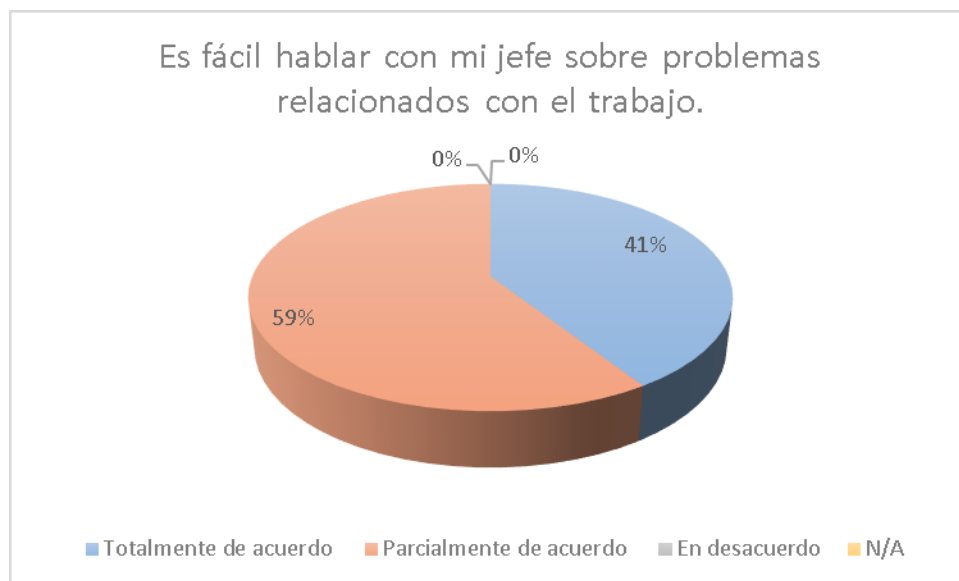


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

En el gráfico se demostró que el 55% de la población docente está parcialmente de acuerdo en que, su jefe los respalda 100%, el 36% está totalmente de acuerdo, mientras que un 5% está en desacuerdo y otro 5% opina que esto no aplica en ellos.

Figura 94

Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo

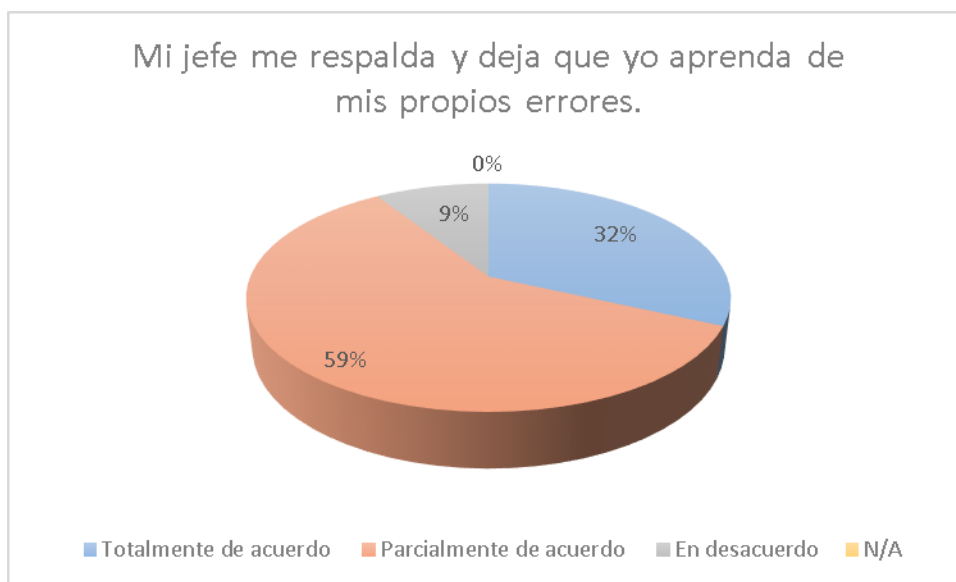


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

El 59% de docentes del colegio están parcialmente de acuerdo en que, es fácil hablar con su jefe problemas que tienen relación con su trabajo y el 41% restante afirma estar totalmente de acuerdo con lo mencionado anteriormente.

Figura 95

Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores

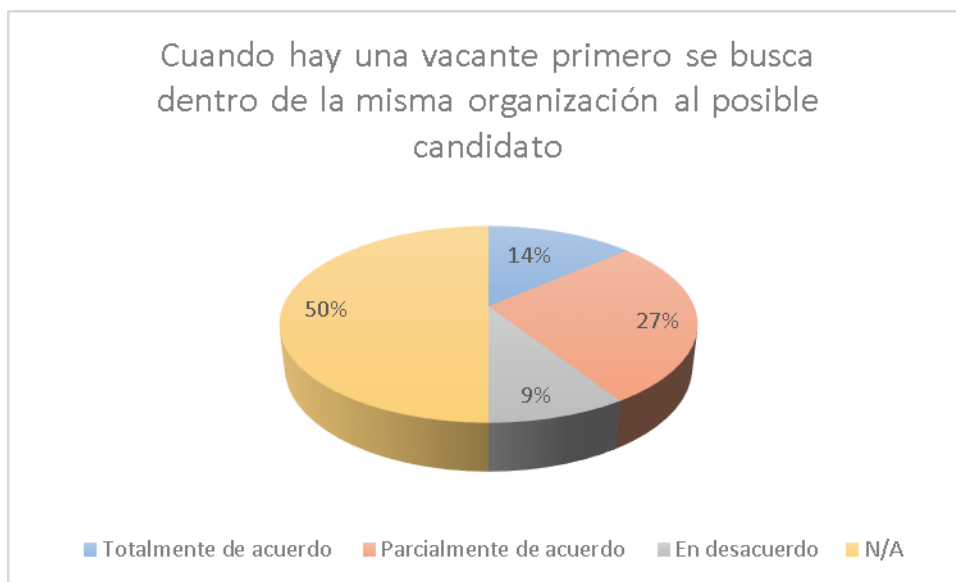


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

Se evidenció que el 59% afirmó que están parcialmente de acuerdo con que su jefe si los respalda y les permite que aprendan de sus propios errores, del mismo modo el 32% está totalmente de acuerdo en esta afirmación, sin embargo, hay una pequeña parte que su opinión es lo contrario y por ello se encuentran en desacuerdo con el 9%.

Figura 96

Cuando hay una vacante primero se busca dentro de la misma organización al posible candidato

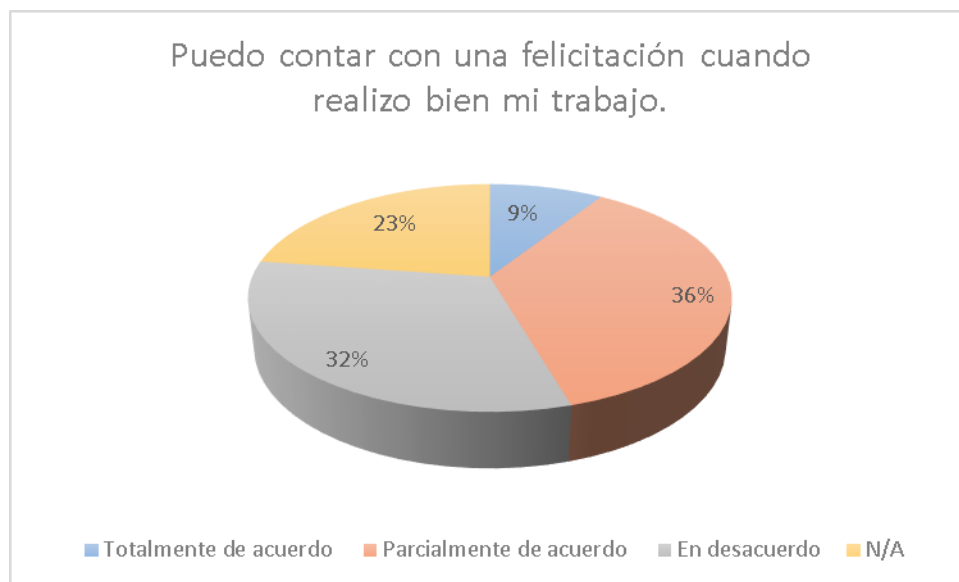


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

El 50% de docentes afirmaron no aplica en la institución, que cuando hay vacantes buscan primero en la organización a la persona que podría ocupar ese lugar, mientras que el 27% cree de manera parcial que sí, así mismo el 14% está totalmente de acuerdo que sí y una pequeña parte que equivale al 9% está en desacuerdo frente al tema.

Figura 97

Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo



Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

El 9% de los profesores dijeron que, están totalmente de acuerdo con que si pueden contar con las felicitaciones cuando realizan bien su trabajo, mientras que el 23% dijo que esta situación no aplica para ellos, el 32% se encuentra en desacuerdo y el 36% está parcialmente de acuerdo con lo anterior.

Figura 98

La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error

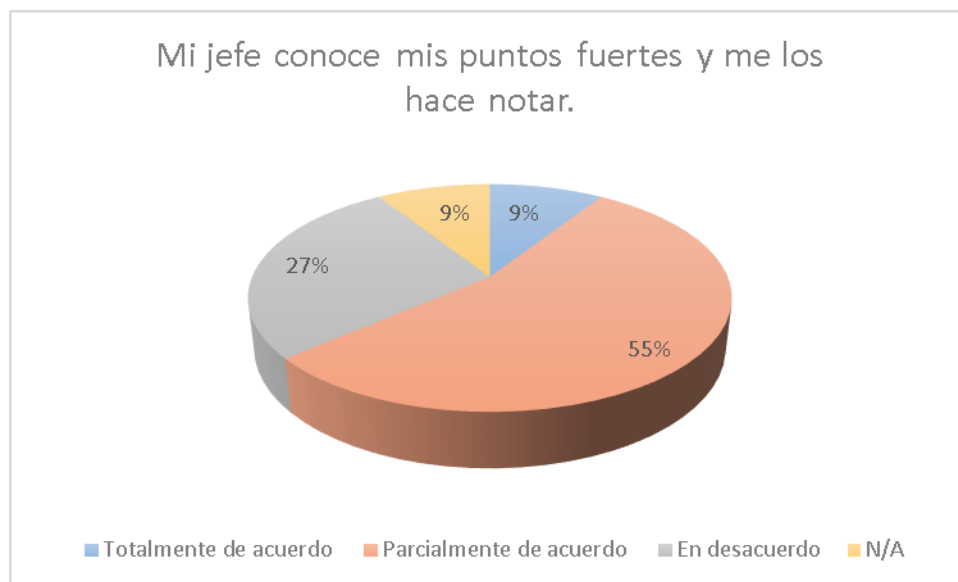


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

Se evidencio que, el 9% de los profesores están totalmente de acuerdo con que la única vez que hablan sobre su rendimiento es cuando han cometido un error, el 23% está parcialmente de acuerdo, mientras que el 41% está en desacuerdo y el 27% restante siente que no va acorde, no aplica en su situación.

Figura 99

Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar

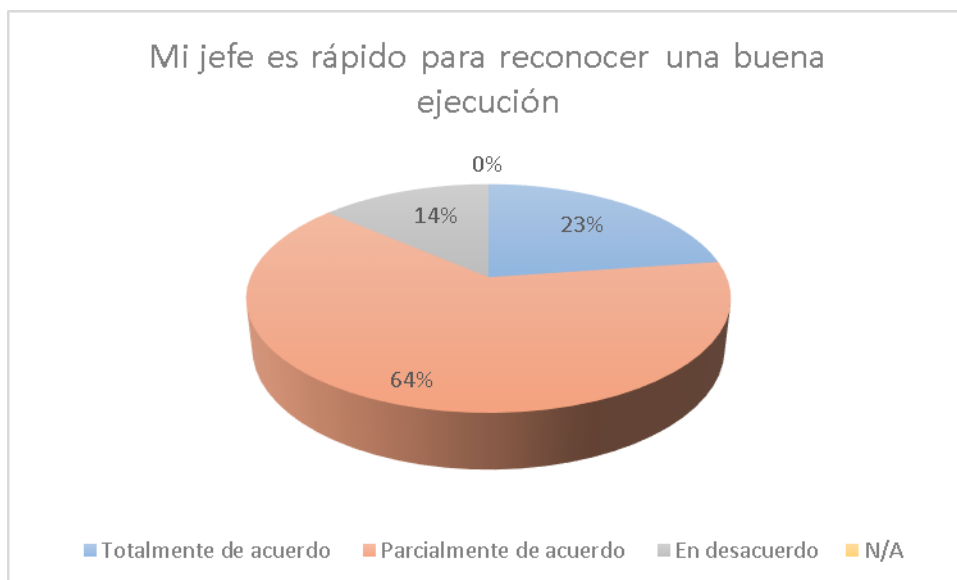


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

En la imagen se concluyó que los docentes con el 55% están parcialmente de acuerdo en que, su jefe si conoce sus puntos fuertes y se los hace notar, por otra parte, el 27% se encuentran en desacuerdo, al igual que un 9% que dice que no aplica y otro 9% que dice estar totalmente de acuerdo.

Figura 100

Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución

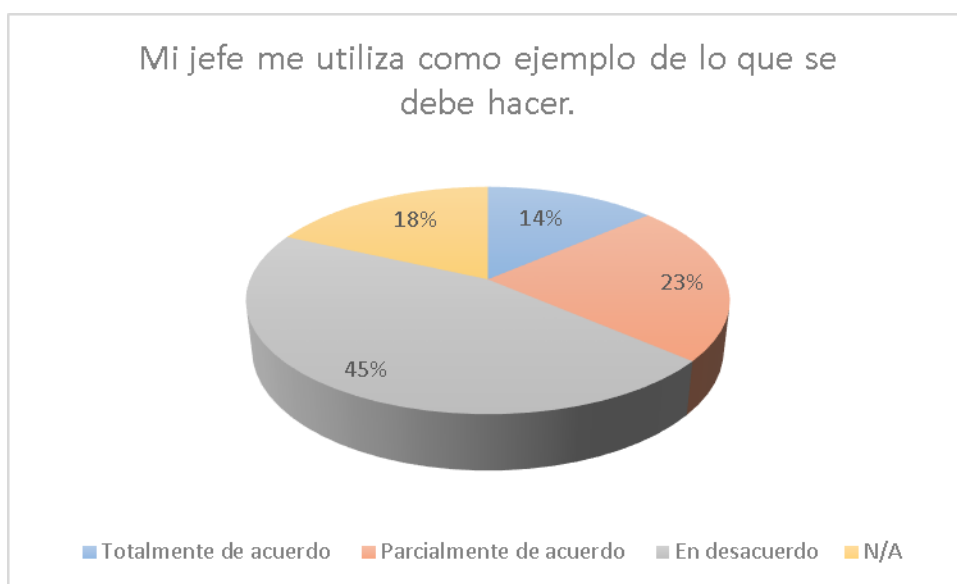


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

La mayoría de los docentes con el 64% dijeron que, están parcialmente de acuerdo con que su jefe es rápido a la hora de reconocer una buena ejecución, al igual que el 23% que están totalmente de acuerdo y una pequeña parte con el 14% que no está para nada de acuerdo.

Figura 101

Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer

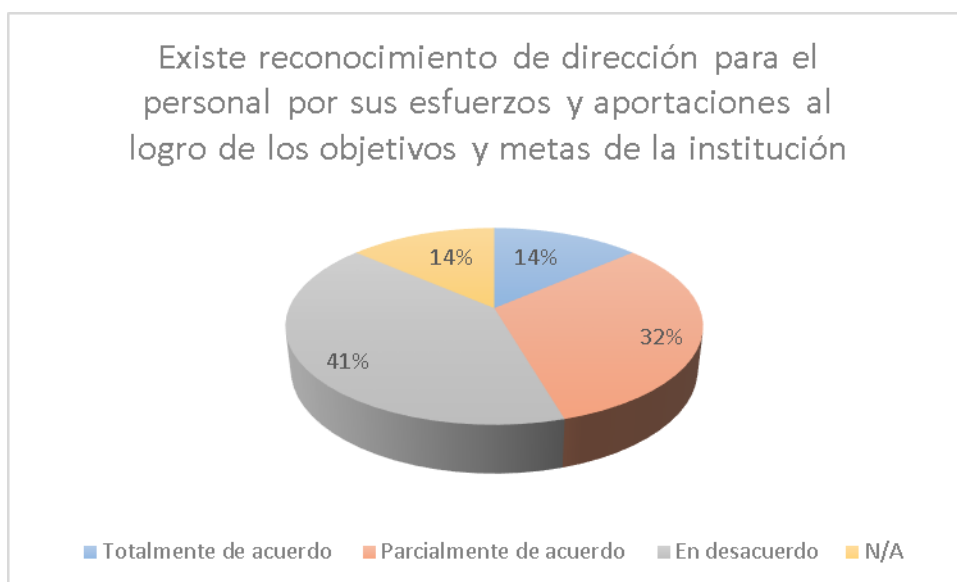


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

En el grafico se evidencio que, el jefe utiliza los docentes como ejemplo de lo que se debe hacer y que el 45% de docentes no están de acuerdo, al igual que el 18% piensa que no aplica en este caso, a diferencia del 23% que está parcialmente de acuerdo y el 14% que se encuentra totalmente de acuerdo en esta situación.

Figura 102

Existe reconocimiento de dirección para el personal por sus esfuerzos y aportaciones al logro de los objetivos y metas de la institución

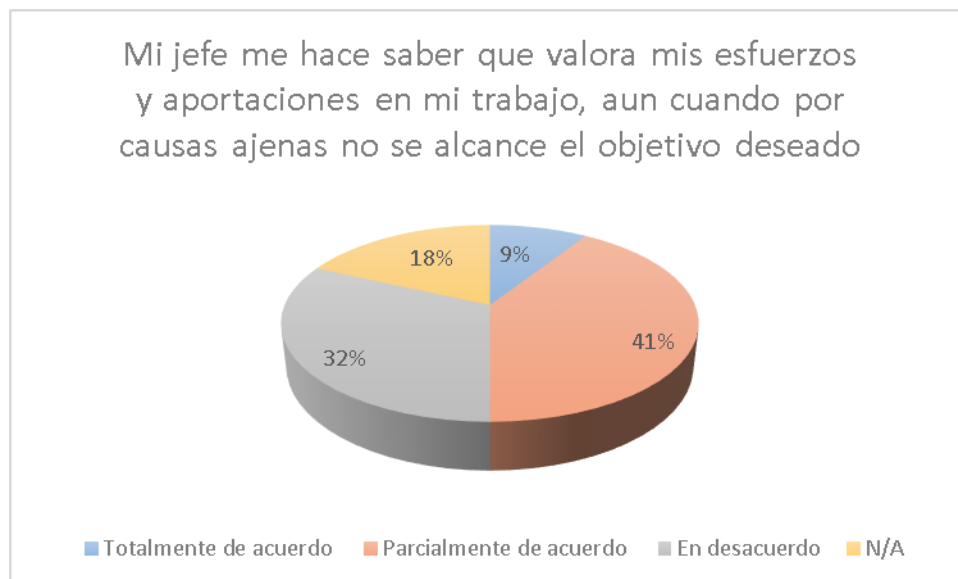


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

El 41% se encuentra en desacuerdo debido a que no están considerando que, existe un reconocimiento de dirección para el personal por sus esfuerzos y los aportes que hacen en su cotidianidad con el fin de lograr las metas u objetivos que se propone la institución, así mismo el 14% que dice que no aplica en este caso, a diferencia del 32% que está parcialmente de acuerdo y el 14% que está de acuerdo totalmente.

Figura 103

Mi jefe me hace saber que valora mis esfuerzos y aportaciones en mi trabajo, aun cuando por causas ajenas no se alcance el objetivo deseado

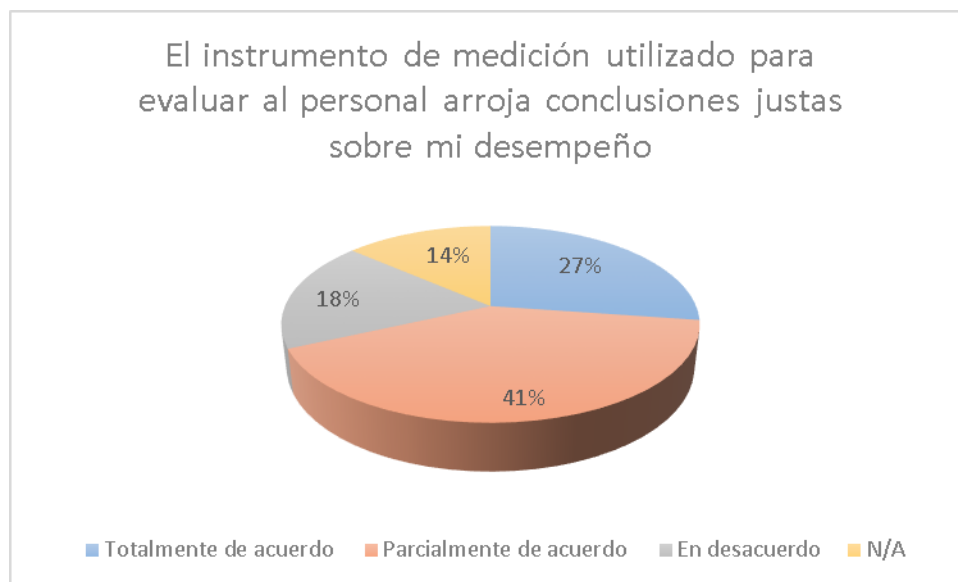


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

En la imagen se evidencio que el 41% de la población docente está parcialmente de acuerdo en que, su jefe valora sus esfuerzos en su trabajo, aunque por causas ajenas no se logren los objetivos que desean, mientras que el 32% está en desacuerdo, luego el 18% dice que no aplica y el 9% dice estar totalmente de acuerdo con lo mencionado.

Figura 104

El instrumento de medición utilizado para evaluar al personal arroja conclusiones justas sobre mi desempeño

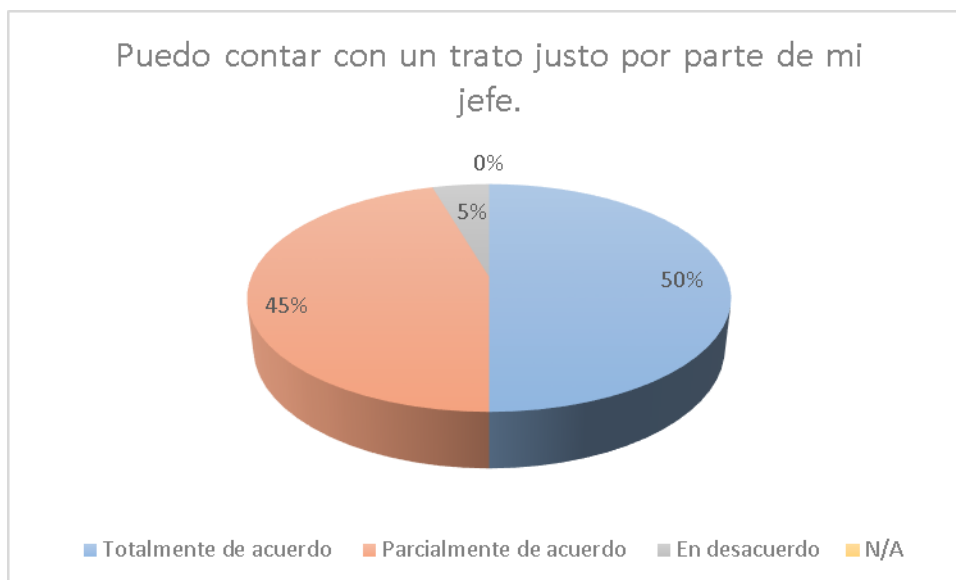


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

Se demostró que el 14% de los docentes sienten que no aplica en ellos y que el 18% está en desacuerdo en respecto a que el instrumento de medición que utilizan para evaluar el personal arroja conclusiones justas sobre el desempeño, mientras que por otro lado el 27% está totalmente de acuerdo y el 41% está parcialmente de acuerdo con lo mencionado.

Figura 105

Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe

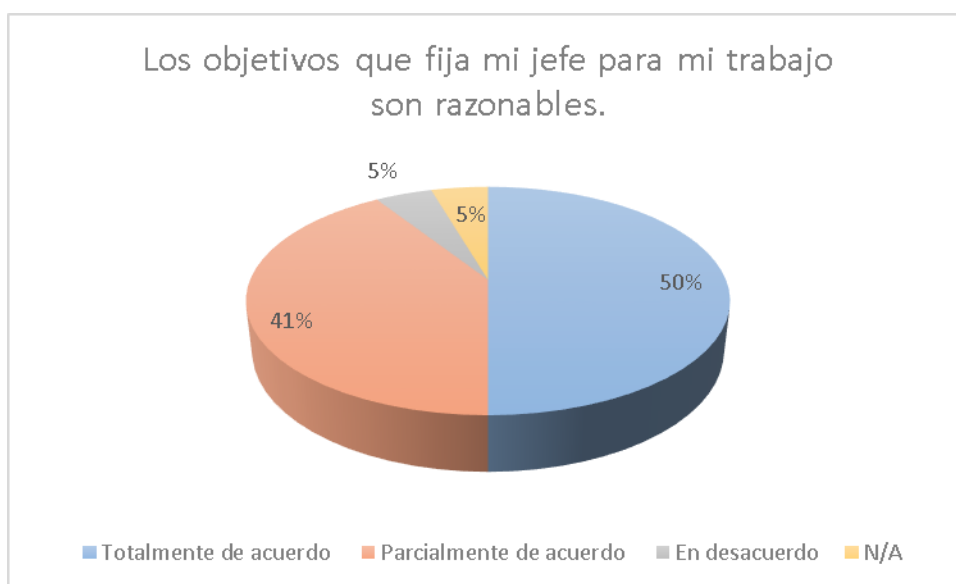


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

La mitad 50% de los docentes afirman que, están totalmente de acuerdo en que el jefe tiene un trato justo con ellos, el 45% está parcialmente de acuerdo y un 5% no lo cree lo mismo y por ello se consideran en desacuerdo.

Figura 106

Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables

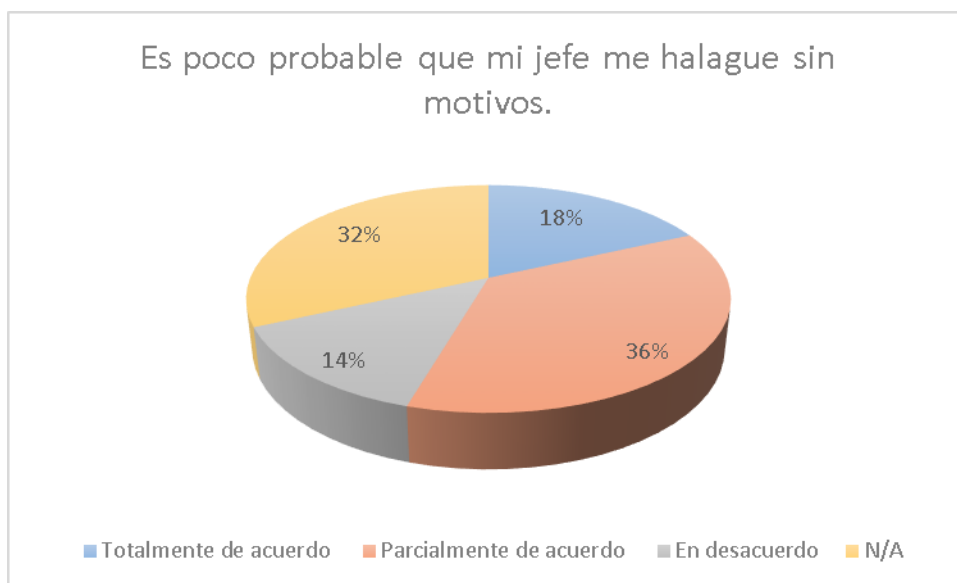


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

Se concluyó que, el 50% de educadores están totalmente de acuerdo con que, los objetivos que se fija el jefe para el trabajo son razonables, de manera parecida está el 41% que se encuentra parcialmente de acuerdo, luego el 5% que manifiesta estar en desacuerdo y al igual que otro 5% que dice no que no aplica esto.

Figura 107

Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos

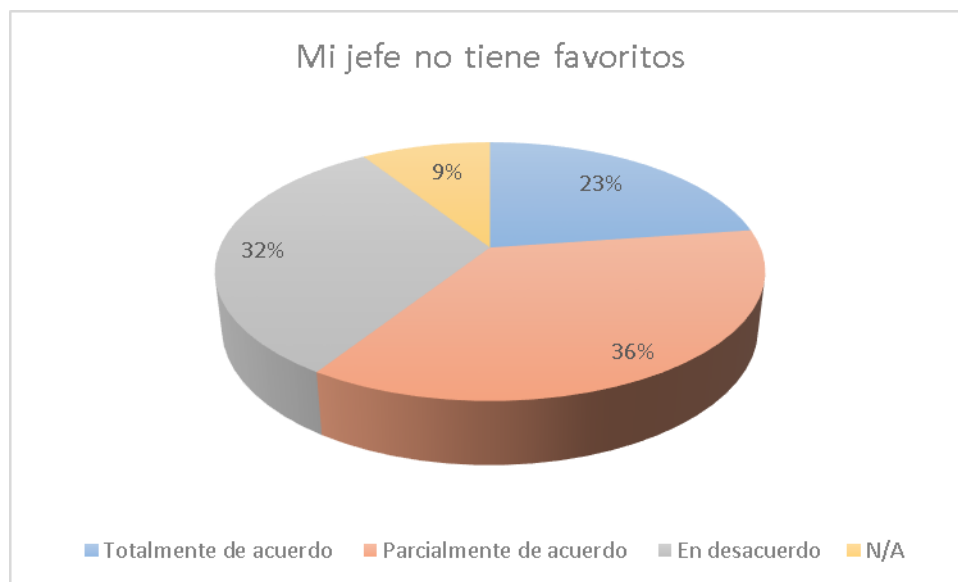


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

De acuerdo a que, si es posible que su jefe los halague sin motivos, se clasifica así, el 36% dice que, de manera parcial, el 32% manifiesta que no aplica, mientras que el 18% está totalmente de acuerdo y el 14% no está de acuerdo a lo correspondiente.

Figura 108

Mi jefe no tiene favoritos

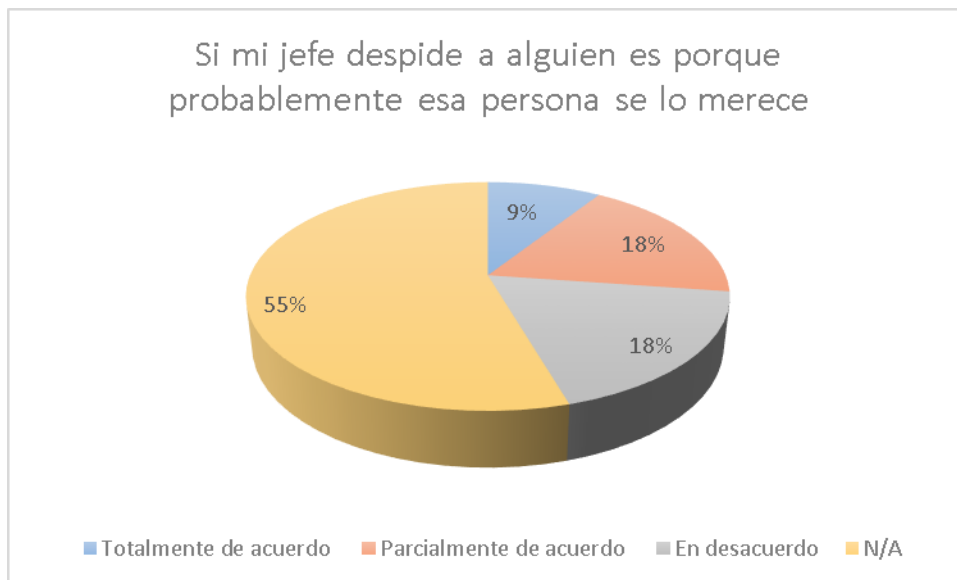


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

En el grafico se demostró que los docentes en un 36% están parcialmente de acuerdo en que el jefe no tiene favoritos, luego el 32% manifiesta que están en desacuerdo, a diferencia del 23% que dice que si están totalmente de acuerdo y una pequeña parte equivalente al 9% que dice que no aplica.

Figura 109

Si mi jefe despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece

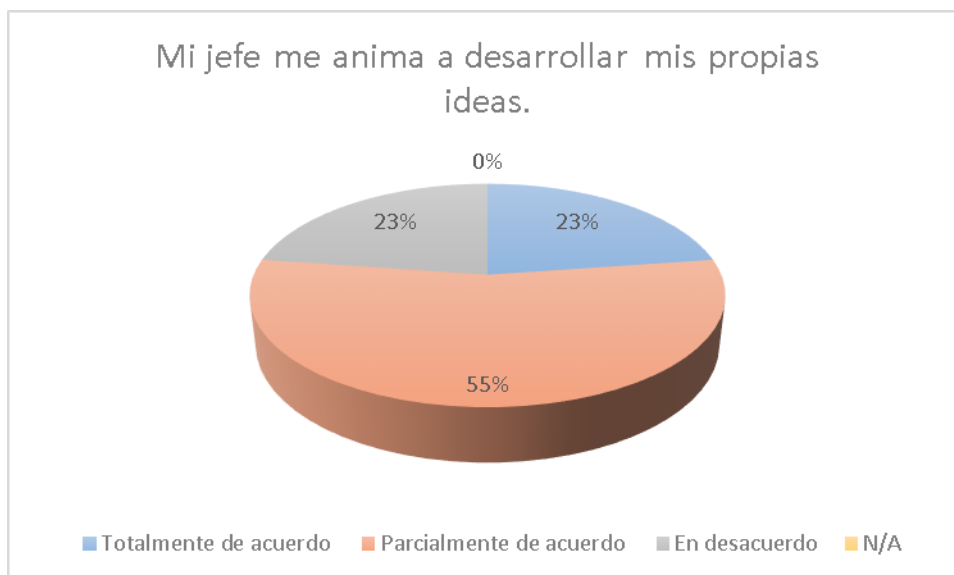


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

Se concluyó que si el jefe despide alguien será probablemente porque ese trabajador lo merece, lo cual el 55% manifiesta que no aplica, el 18% está en desacuerdo, otro 18% está parcialmente de acuerdo y un 9% se encuentran totalmente de acuerdo.

Figura 110

Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas

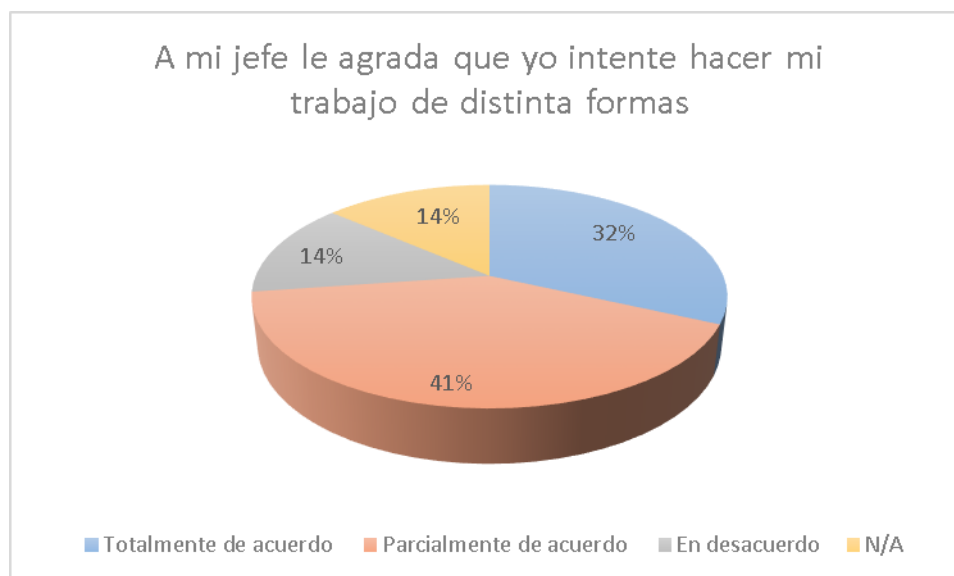


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

Se determinó que el 55% de la población se encuentra parcialmente de acuerdo en que el jefe los anima a desarrollar sus propias ideas, al igual un 23% que está totalmente de acuerdo, mientras que otro 23% manifiesta que está en desacuerdo.

Figura 111

A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas

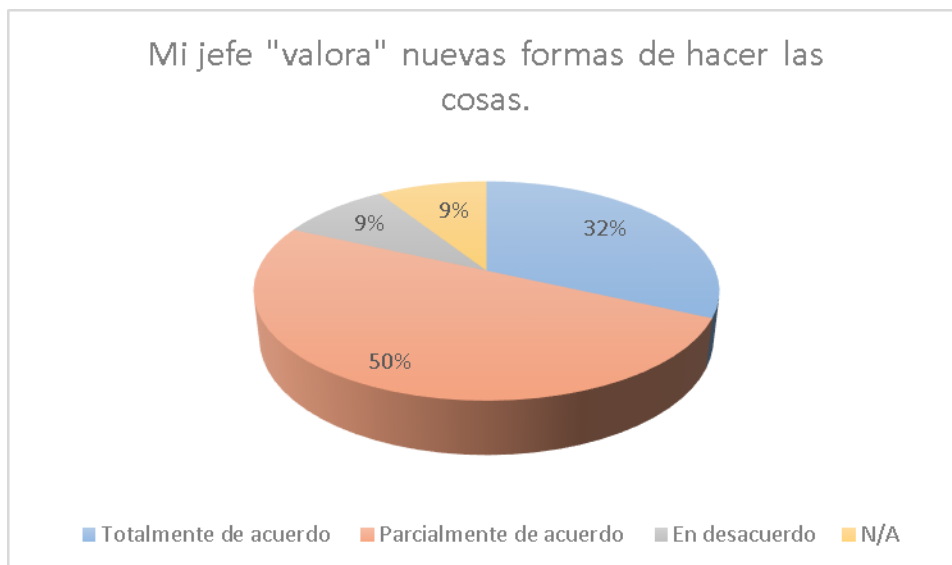


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

En la población docente se manifiesta que el 41% está parcialmente de acuerdo en que a su jefe le agrada que ellos intenten hacer su trabajo de distintas maneras, al igual que el 32% que está totalmente de acuerdo, a diferencia del 14% que dice estar en desacuerdo y que el otro 14% no aplica en lo dicho.

Figura 112

Mi jefe "valora" nuevas formas de hacer las cosas

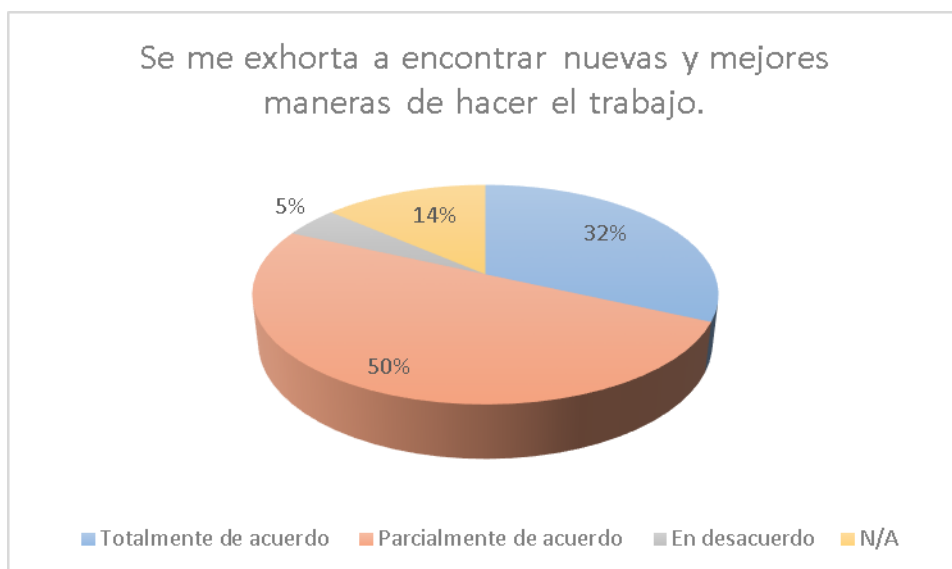


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

La mitad de los educadores se manifestaron en que, están parcialmente de acuerdo con respecto a que, el jefe valora las nuevas formas de hacer su trabajo, de la misma manera el 32% que está totalmente de acuerdo, por otro lado, el 9% está en desacuerdo al igual que otro 9% dice que no aplica.

Figura 113

Se me exhorta a encontrar nuevas y mejores maneras de hacer el trabajo

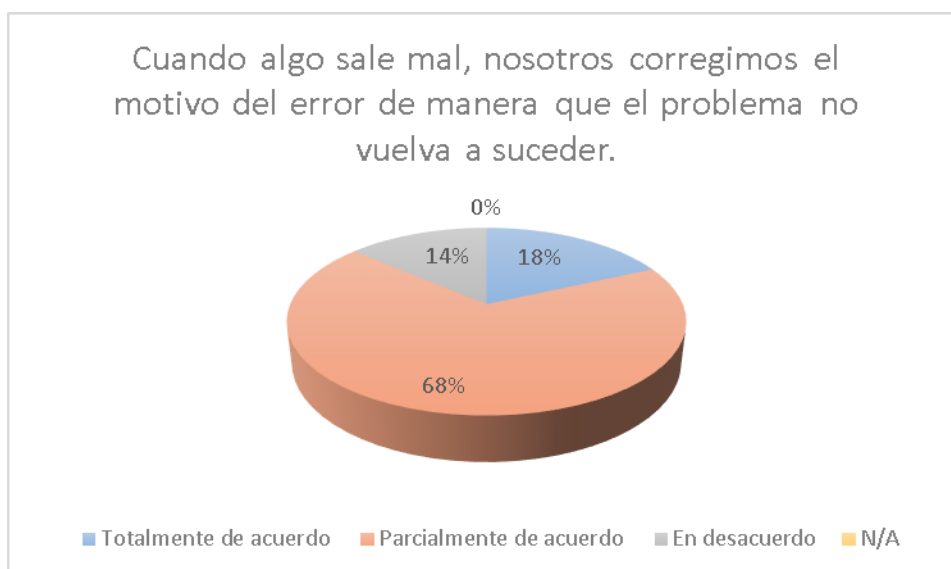


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

Se concluyó que la mitad de los docentes están parcialmente de acuerdo en que se les exhorta a encontrar nuevas maneras que sean mejor para hacer el trabajo, luego el 32% está totalmente de acuerdo, en diferencia que un 5% está en desacuerdo y que el 14% manifiesta que no aplica en dicho caso.

Figura 114

Cuando algo sale mal, nosotros corregimos el motivo del error de manera que el problema no vuelva a suceder

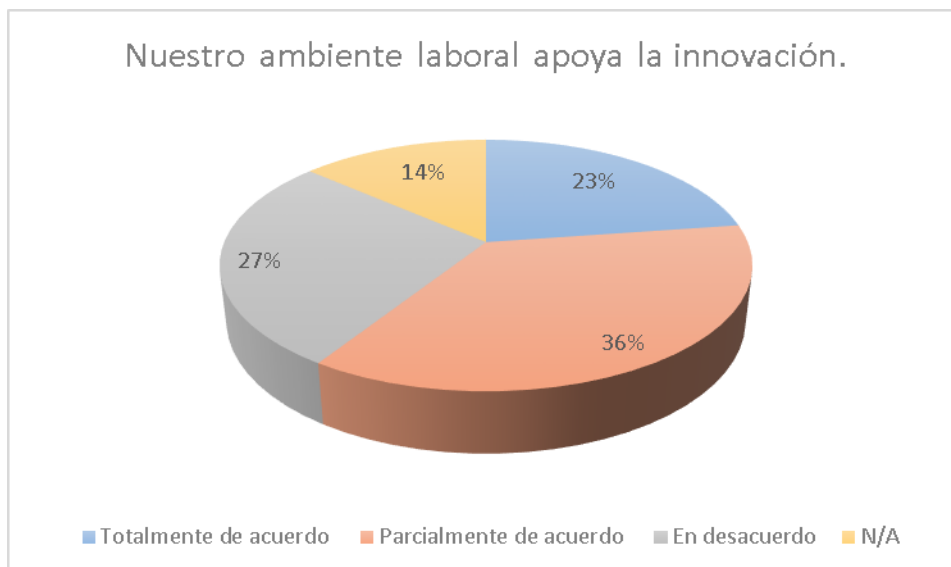


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

En la imagen anterior se expuso que el 68% manifiesta que parcialmente están de acuerdo, cuando algo sale mal, ellos corrigen el error para que no se vuelva a repetir, así mismo el 18% que está totalmente de acuerdo y el 14% que se declaró en desacuerdo total.

Figura 115

Nuestro ambiente laboral apoya la innovación

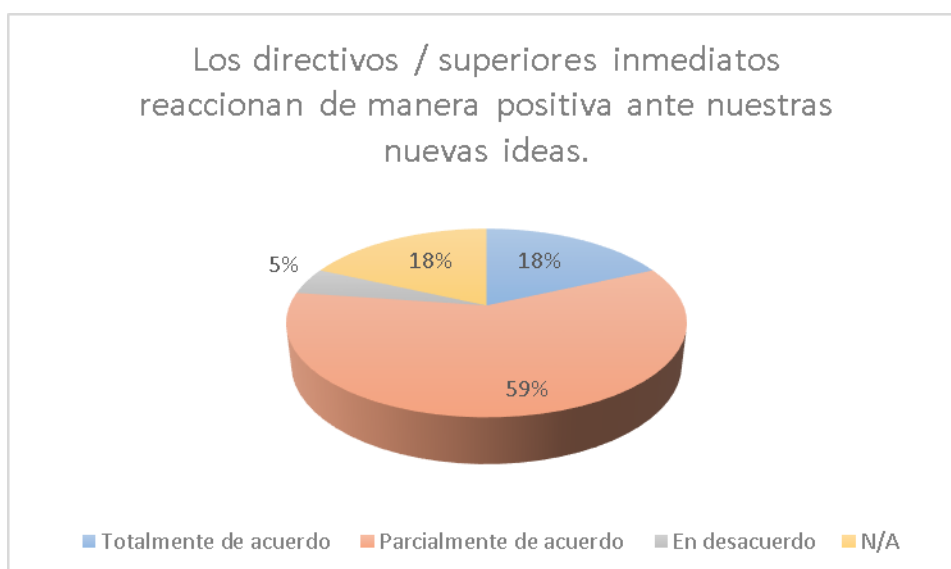


Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

En el gráfico se determinó que el 14% de los docentes manifiestan que no aplica en ellos que el ambiente laboral apoya la innovación, mientras que el 23% está totalmente de acuerdo, le sigue el 27% se declaró en desacuerdo y el 36% que están parcialmente de acuerdo frente al tema.

Figura 116

Los directivos / superiores inmediatos reaccionan de manera positiva ante nuestras nuevas ideas



Fuente: Elaboración propia, octubre 2022

El 59% de los educadores están parcialmente de acuerdo en que, los directivos o superiores reaccionen de manera positiva ante las nuevas ideas, de manera parecida el 18% se encuentra totalmente de acuerdo, otro 18% se encuentra en sienten que no aplica este caso para ellos y una pequeña parte que equivale al 5% se manifestaron en desacuerdo al enunciado.

Estrategias en pro del clima laboral

Dando cumplimiento al cuarto objetivo, proponer estrategias que favorezcan al mejoramiento del clima laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Departamental San Antonio, se realizó un cuadernillo, por medio de una recolección documental, del cual se le hará entrega a la institución educativa y se compone de, tres módulos que se enfocan en fortalecer la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, la comunicación, las relaciones interpersonales, intervención sobre la organización y el trabajador, la promoción y prevención, el liderazgo, la motivación, entre otros. Ver apéndice E

Análisis y discusión de resultados

Después de haber llevado a cabo la presente investigación y haber analizado los resultados obtenidos de los instrumentos que se emplearon, se evidencia que, del grupo de 22 docentes, 16 son mujeres y 6 hombres. También el promedio de la edad es de 38 a 47 años, por otro lado, la práctica de algún deporte en su ciclo de vida se ve reflejada en que solo el 32% si realiza, mientras que el 68% no realiza actividades físicas en su cotidianidad.

Es importante mencionar que de acuerdo a los datos recolectados en el formulario de clima organizacional, la mayoría de las respuestas fueron parcialmente de acuerdo, de manera que los docentes lo ven normal, en resumen siempre ha sido de esta manera en la mayoría de tiempo, pero hubo quienes pensaron diferente y están en desacuerdo, debido a que no están conformes con el liderazgo por parte de los directivos, también se dan cuenta de que la institución no les permite desarrollarse profesionalmente, por lo que los ex compañeros tuvieron que dejar la institución.

De igual manera se evidencia que, hay algunos docentes que no están de acuerdo con las asignaturas asignadas por la institución, por lo que sobrecargar a los docentes no es su fuerte, generando más trabajo del habitual, interfiriendo en su vida personal como debe ser porque estas sobrecargas tienen que hacerlos fuera del horario laboral. , provocando que los colaboradores estén de mal humor y choquen con sus jefes y otros compañeros por estos motivos.

Ante esto, es importante poner en práctica la recolección de estrategias en pro de fortalecer el clima laboral, encontrar aquellas falencias y fallos que no son muy notorios por ciertos educadores que lo consideran normal, por esto es importante encontrar las áreas de oportunidad en la institución para dar inicio a procesos que mejoren el ambiente de trabajo, siendo mejor y más eficaz para todos los docentes.

Conclusiones

En la investigación se logra concluir que, el clima laboral es vital en las organizaciones, es necesario y trascendental realizar los estudios acordes a cada institución, debido a la labor que desempeñan los colaboradores como docentes en el cumplimiento de sus tareas u oficios cotidianos, es sustancial detectar a tiempo los peligros y riesgos a los que se ven expuestos, como el riesgo psicosocial, el cual se da de una manera silenciosa y la mayoría de las personas no lo notan, o no le prestan la atención que este requiere.

De manera que, debido a la caracterización sobre las variables sociodemográficas que se realizó al grupo docentes de la institución educativa, se consiguió conocer elementos que de alguna manera tienen influencia positiva, al igual que negativa en el clima laboral de los colaboradores. Así mismo, se evidenció que parte del grupo docente manifestó, que no sabían a qué riesgos se hallaban en su trabajo, porque las capacitaciones que reciben son muy ocasionales, casi que escasas.

Debido a lo anteriormente mencionado, los educadores no sabrían cómo manejar de la manera más adecuada en caso de ser víctimas de dichos riesgos laborales, por otro lado, también se manifestó que algunos se encontraban insatisfechos con sus horarios laborales y cargas de trabajo, como resultado de que, tienen materias que no son su especialidad, de manera que se les dificulta la preparación de las clases, les lleva más tiempo, les angustia y genera estrés laboral no lograr su objetivo con los estudiantes y de igual manera las horas extras que manejan algunos.

De igual manera, se logró determinar por medio de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER), que el factor psicosocial tiene una interpretación de II y III donde su peor consecuencia podría llegar a ser, síndrome burnout, enfermedades

cardiovasculares, mentales, respiratorias, musculo esqueléticas, gastrointestinales, por ello, entre otras cosas, este riesgo tiene la aceptabilidad de controles específicos.

Asimismo, por medio del formulario de clima organizacional, resultó que del 100% de los docentes, el 4% se encuentra insatisfecho con su clima laboral, el 59% parcialmente satisfecho y por otro lado el 68% totalmente de acuerdo. De acuerdo El 32% está parcialmente de acuerdo si necesita capacitación, por eso es vital para su desarrollo en el trabajo.

Siguiendo al 41% de los docentes que manifestó que no existe un espíritu de “estamos todos juntos en esto” en la institución, con mucha carga de trabajo y poco tiempo, el 14% de los docentes está totalmente de acuerdo y otro 45% parcialmente de acuerdo con esta situación porque “la dirección reconoce que el personal esfuerzo y aportes al logro de las metas y objetivos institucionales” el 41% no estuvo de acuerdo, más el 14% que dijo que no se aplica a la institución.

Finalmente se evidencio que, el clima laboral no es malo en absoluto, tiene sus defectos, e incluso si no se notan de inmediato, deben ser monitoreados y corregidos adecuadamente para que todo el orden funcione y cree un ambiente más saludable para todos los compañeros de trabajo, y otros que ingresan a esta línea de trabajo, para con ello se va optimizando todas las áreas de la institución y a la vez mitigando todo posible daño o afectación a la población objeto de estudio.

Recomendaciones

Finalmente, teniendo en cuenta la importancia del estudio y los resultados obtenidos en cada herramienta de recolección de datos, presentamos algunas recomendaciones para crear un ambiente más saludable y reducir las deficiencias identificadas en la institución educativa para funcionar con mayor éxito en el entorno educativo, a continuación, se muestran las siguientes recomendaciones:

Solicitar un programa de capacitaciones de los factores de riesgos a los cuales se ven expuestos en sus actividades laborales cotidianas, donde se les realicen actividades, talleres, que sean dirigidos por el personal idóneo, que cuente con la formación adecuada en los temas a tratar, que les enseñen de manera adecuada el manejo de los riesgos, pautas de prevención, en este caso el riesgo psicosocial, el estrés, de manera que, si este no se trata de la manera correcta luego les puede generar una serie de enfermedades físicas, que les empeorará su calidad de vida.

Realizar un plan de actividades, espacios, los cuales estén encaminados a aportar al trabajo de los docentes como gestores educativos, como el liderazgo que juega un papel importante en las instituciones educativas, de modo que se debe fomentar desde el diálogo, la comunicación en pro de la resolución de conflictos entre compañeros, jefes y estudiantes - docentes o cualquier tipo de situación que se presente en las áreas de trabajo, es importante que la igualdad y la justicia sean equitativas, por ende su impacto es importante y el fomentar hábitos saludables en las relaciones interpersonales, aportarán sustancialmente en el clima laboral siendo más positivo.

Fomentar el salario emocional en los educadores, debido a sus funciones de formar a los estudiantes como personas que sepan afrontar la vida y con ella sus desafíos, es importante que ellos estén bien emocionalmente, con su autoestima sana, dignidad, reputación, aprecio,

reconocimiento, respeto, entre otras, debido a que los docentes transmitirán el salario emocional que reciben, por eso se debe incentivar de manera positiva los logros que obtengan, el reconocer lo que hacen es la bases de calidad del trabajo que cada uno entrega.

Referencias

ACHS. (2019). Qué son los riesgos psicosociales? Tomado de:

<https://www.achs.cl/portal/Empresas/Paginas/Riesgos-Psicosociales.aspx>

Agencia europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. (s.f). Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo. Tomado de:

<https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>

Alcaldía mayor de Bogotá D.C (1998). Decreto 1567 de 1998. Tomado de:

<https://www.habitatbogota.gov.co/decreto-1567-1998>

Alcaldía mayor de Bogotá D.C (2008). Resolución 2646 de 2008. Tomado de:

<https://www.serviciocivil.gov.co/portal/transparencia/marco-legal/normatividad/resoluci%C3%B3n-2646-de-2008-factores-de-riesgo-psicosocial>

Alvarado. Delgado. (2017). Clima Escolar En Jóvenes Extra-Edad Con Horario Académico Regular. Tomado de:

https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/5127/TP_AlvaradoGarciaLuisAlberto_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Apiquian, A. (2007). El síndrome de burnout en las empresas. Tomado de:

<https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf>

Ardila, E. (2007). Síndrome de burnout y la depresión del médico de hoy.

Tomado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-24482007000300015#:~:text=El%20%C3%A9rmino%20Burnout%20fue%20propuesto,o%20fuerza%20espiritual%20del%20trabajador%22.

ARL Sura (2006). Ley 1010 del 2006. Tomado de:

https://www.arlsura.com/index.php?option=com_content&view=article&id=232:ley-1010-de-2006&catid=50:leyes-y-normas&Itemid=33

Asignatura investigación. (s.f). alcance descriptivo. Tomado de:

https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Lectura/bachillerato/documentos/LEC7.2.pdf

Bernal, I. (s.f). Tipos de Clima Laboral y Cómo Mejorarlos. Tomado de:

<https://encolombia.com/economia/empresas/r-humanos/tipos-de-clima-laboral/>

Bizneo. (s.f). 11 consejos para mejorar el clima laboral de tu oficina. Tomado de:

<https://www.bizneo.com/blog/clima-laboral/>

Buk.(s.f). Tipos de Clima Laboral. Tomado de: [https://www.buk.cl/blog/tipos-de-clima-](https://www.buk.cl/blog/tipos-de-clima-laboral#:~:text=Clima%20laboral%20Paternalista,entre%20ellos%20es%20bastante%20d%C3%A9bil.)

[clima-](https://www.buk.cl/blog/tipos-de-clima-laboral#:~:text=Clima%20laboral%20Paternalista,entre%20ellos%20es%20bastante%20d%C3%A9bil.)

[laboral#:~:text=Clima%20laboral%20Paternalista,entre%20ellos%20es%20bastante%20d%C3%A9bil.](https://www.buk.cl/blog/tipos-de-clima-laboral#:~:text=Clima%20laboral%20Paternalista,entre%20ellos%20es%20bastante%20d%C3%A9bil.)

Castellanos, L. (2017). Técnicas de observación. Tomado de:

<https://lcmetodologiainvestigacion.wordpress.com/2017/03/02/tecnica-de-observacion/#:~:text=La%20t%C3%A9cnica%20de%20observaci%C3%B3n%20es,para%20una%20investigaci%C3%B3n%20%5BCreceNegocios%5D.>

Castro. (2018). Clima laboral: la clave del éxito en las empresas. Tomado de:

<https://lamenteesmaravillosa.com/clima-laboral-la-clave-del-exito-en-las-empresas/>

Conexionesan. (2019). Clima laboral: que impacto tiene en las empresas. Tomado

de: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/clima-laboral-que-impacto-tiene-en-las->

[empresas/#:~:text=De%20acuerdo%20con%20una%20encuesta,el%20clima%20laboral%20fuera%20negativo.](#)

Coyuntura política, (2010). La técnica de la encuesta. Tomado de:

<https://metodologiasdelainvestigacion.wordpress.com/2010/11/19/la-tecnica-de-la-encuesta/>

Departamento admirativo del servicio civil distrital. (2017). Decreto 580 del 2017. Tomado de: <https://www.serviciocivil.gov.co/portal/transparencia/marco-legal/normatividad/decreto-580-del-26-de-oct-de-2017>

Doctorakí. (2021). Qué es el bienestar laboral y por qué es tan importante Tomado de: <https://www.doctoraki.com/blog/bienestar-laboral/que-es-el-bienestar-laboral-y-por-que-es-tan-importante/>

Eolivier. (2018). Ambiente Laboral: La Clave Del Buen Desempeño. Tomado de: <https://emprendedoresynegocios.com/ambiente-laboral/>

Gallardo. I. (2020). Estrés. Tomado de: <https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/estres.html>

Gonzales, V. (2020). ¿Sabes qué es el clima laboral y para qué sirve? ¡Puede afectar a tu empresa! Tomado de: <https://www.occ.com.mx/blog/soluciones-de-pago-infonavit/>

Guzmán, L. (2021). ¿Cuáles son los tipos de clima laboral? Tomado de: <https://bitubi.com.mx/articles/index.php/2021/03/24/cuales-son-los-tipos-de-clima-laboral/#:~:text=En%20resumen%2C%20el%20clima%20laboral,los%20comentarios%20y%20las%20actitudes.>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodologías de la investigación.

Tomado de:

https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

Huaita, luza, (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. Tomado de:

<http://201.159.222.115/index.php/innova/article/view/801/1165>

Human pull.(s.f). Qué es el clima laboral en una empresa y cómo medirlo.

Tomado de: [https://www.humanpull.com/clima-](https://www.humanpull.com/clima-laboral/#:~:text=El%20Clima%20Laboral%20es%20la,la%20motivaci%C3%B3n%20o%20el%20compromiso.)

[laboral/#:~:text=El%20Clima%20Laboral%20es%20la,la%20motivaci%C3%B3n%20o%20el%20compromiso.](https://www.humanpull.com/clima-laboral/#:~:text=El%20Clima%20Laboral%20es%20la,la%20motivaci%C3%B3n%20o%20el%20compromiso.)

Isotools. (2016). ¿En qué consiste el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)?. Tomado de: <https://www.isotools.org/2016/09/06/consiste-sistema-gestion-la-seguridad-salud-trabajo-sg-sst/#:~:text=El%20Sistema%20de%20Gesti%C3%B3n%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el,la%20salud%20de%20los%20empleados.>

Istas.(s.f). Riesgos psicosociales. Tomado de: <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales#more-in-section>

Izquierdo. (s.f). Estrés laboral: no dejes que entre en tu vida. Tomado de: <https://fundaciondelcorazon.com/blog-impulso-vital/2499-estres-laboral-no-dejes-que-entre-vida.html>

Jara. (2021). Comunicación asertiva y clima laboral en docentes peruanos: una revisión sistemática de la literatura en el período 2010 – 2020. Tomado de:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59368/Jara_JJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Legis. (2021). ¿Qué es el salario emocional y cuáles son sus beneficios? Tomado de: <https://blog.legis.com.co/talento-humano/que-es-el-salario-emocional-y-sus-beneficios>

Llull, P. (2015). Frenético, desgastado y sin desafíos=quemado. Tomado de: <https://www.interempresas.net/Proteccion-laboral/Articulos/212853-Frenetico-desgastado-y-sin-desafios-quemado.html>

Madrid Salud (2016). El estrés laboral y su prevención. Tomado de: <https://madridsalud.es/el-estres-laboral-y-su-prevencion/>

Martínez. (2017). La Incidencia del Liderazgo y el Clima Escolar en la Satisfacción Laboral de los Docentes en América Latina. Tomado de: <https://www.redalyc.org/pdf/2750/275050047065.pdf>

MedlinePlus. (s.f). El estrés y su salud. Tomado de: <https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/003211.htm>

Ministerio de salud. (2013). Ley 1616 de 2013. Tomado de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>

Ministerio del trabajo y seguridad social. (1994). Decreto 1295 de 1994. Tomado de: https://www.cvc.gov.co/sites/default/files/Sistema_Gestion_de_Calidad/Procesos%20y%20procedimientos%20Vigente/Normatividad_Gnl/Decreto%201295%20de%201994-Jun-22.pdf

Ministerio de trabajo. (2022). Resolución 2764 de 2022. Tomado de:

<https://acmineria.com.co/acm/wp-content/uploads/2022/07/Resolucion-N0002764-de-2022.pdf>

Ministerio de trabajo. (s.f). Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Tomado de: <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

Molina, C. (2014). Tipos de síndrome de burnout: conductas y patrones. Tomado de: <https://www.inesem.es/revistadigital/gestion-empresarial/sindrome-de-burnout-conductas-y-patrones/>

Monroy. (2020). Estrés y satisfacción en docentes de un colegio no oficial en la ciudad de Bogotá. Tomado de: https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/10339/TE_RLA_MonroyYenny_2020.?sequence=1&isAllowed=y

Montero, J. (2016). El síndrome de burnout y sus diferentes manifestaciones clínicas: una propuesta para la intervención. Tomado de: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-12732016000100004

Morales. F. (s.f). Clima laboral. Tomado de: <https://economipedia.com/definiciones/clima-laboral.html>

Ortiz. J. (s.f). Clima laboral: 11 estrategias para mejorar el ambiente de trabajo. Tomado de: <https://blog.hubspot.es/service/clima-laboral>

Pacheco. (2017). Caracterización del clima laboral de los docentes del colegio cooperativo Antonio Villavicencio. Tomado de:

https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/7095/TGE_PachecoParraAlexYoban_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Prevecon. (2018). El estrés laboral: definición, causas, consecuencias y cómo prevenirlo. Tomado de: <https://prevecon.org/es/el-estres-laboral-definicion-causas-consecuencias-y-como-prevenirlo/>

Pursell, S. (s.f). Motivación laboral: definición, estrategias y ejemplos. Tomado de: <https://blog.hubspot.es/marketing/7-trucos-para-estimular-tu-motivacion>

Pyrselconsultores. (2017). Problemas de clima laboral. Tomado de: <https://pyrsel.es/problemas-clima-laboral-empresa/>

QuestionPro. (s.f). Clima laboral: que es y cómo medirlo. Tomado de: <https://www.questionpro.com/es/climalaboral.html#:~:text=Siguiendo%20esta%20%C3%B3gica%20mientras%20que,apicar%20encuestas%20para%20empleados%20que>

QuestionPro, (s.f) ¿Qué es una encuesta? Tomado de: <https://www.questionpro.com/es/una-encuesta.html>

Quiroga, M. (s.f). Bienestar laboral. Tomado de: <https://economipedia.com/definiciones/bienestar-laboral.html>

Quirónprevención. (2017). Qué es la seguridad en el trabajo? Tomado de: <https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/seguridad-trabajo>

Riquemel. (2017). Ambiente laboral, clave para el desarrollo de las labores. Tomado de: <https://www.webyempresas.com/ambiente-laboral/>

Roa, M. (s.f). La comunicación y los efectos en el clima organizacional. Tomado de:

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16370/Roavillamilmonica2017.pdf?sequence=2>

Ruiz, L. (2019). Técnica de observación participante: tipos y características.

Tomado de: <https://psicologiymente.com/psicologia/tecnica-observacion-participante>

Sánchez. L. (2010). ¿Qué es el clima laboral? Tomado de:

<https://www.emprendepyme.net/que-es-el-clima-laboral.html>

Sanitas. (s.f). Qué es el estrés. Tomado de:

https://www.sanitas.es/sanitas/seguros/es/particulares/biblioteca-de-salud/psicologia/prepro_080026.html

Santander universidades. (2021). Salario emocional: ¿qué debes valorar de una oferta de empleo más allá de la nómina? Tomado de: <https://www.becas-santander.com/es/blog/salario-emocional.html#:~:text=Es%20decir%2C%20el%20t%C3%A9rmino%20hace,con%20un%20buen%20clima%20laboral>.

[santander.com/es/blog/salario-](https://www.becas-santander.com/es/blog/salario-emocional.html#:~:text=Es%20decir%2C%20el%20t%C3%A9rmino%20hace,con%20un%20buen%20clima%20laboral)

[emocional.html#:~:text=Es%20decir%2C%20el%20t%C3%A9rmino%20hace,con%20un%20buen%20clima%20laboral](https://www.becas-santander.com/es/blog/salario-emocional.html#:~:text=Es%20decir%2C%20el%20t%C3%A9rmino%20hace,con%20un%20buen%20clima%20laboral).

Secretaria general, alcaldía mayor de Bogotá. (2015). Decreto 1083. Tomado de:

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62518>

Sesame. (s.f). Ambiente laboral. Tomado de:

<https://www.sesametime.com/assets/diccionario/ambiente-laboral/>

Sevilla, M. Sánchez, M. (2021). Síndrome de burnout. Tomado de:

<https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/sindrome-burnout.html>

Simbro. Sanabria. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. Tomado de:

<https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/295>

SumaCRM. (s.f). El clima laboral: ¿Qué es y cómo mejorar el ambiente en el trabajo? Tomado de: <https://www.sumacrm.com/soporte/clima-laboral>

Taylor, S., & Bogdán, R. (1989). Introducción a los métodos cualitativos. Tomado de: <https://asodea.files.wordpress.com/2009/09/taylor-s-j-bogdan-r-metodologia-cualitativa.pdf>

Townsend, J. (2022). Método de investigación. Tomado de: <https://www.thesisworkshop.com/p/metodo-de-investigacion.html>

Uniminuto.(s.f). Líneas de investigación. Tomado de: <http://umd.uniminuto.edu/documents/1003568/0/L%C3%ADneas+investigaci%C3%B3n+CSP/8223753b-5e2c-4f26-9a33-b6c1b907c1d>

Uniminuto. (s.f). Desarrollo humano y comunicación. Tomado de: <http://umd.uniminuto.edu/web/investigaciones/desarrollo-humano-y-comunicacion>

Universidad en internet. (2021). ¿Qué es el clima laboral u organizacional y cómo fomentarlo? Tomado de: <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/clima-laboral-organizacional/>

Up spain. (s.f). La motivación laboral: ¿qué es y cómo implementarla? Tomado de: <https://www.up-spain.com/blog/la-motivacion-laboral-que-es-y-como-implementarla/#:~:text=La%20motivaci%C3%B3n%20laboral%20es%20un,un%20ambiente%20agradable%20y%20proactivo.>

Apéndices

Apéndice A: Encuesta de perfil sociodemográfico

La siguiente información se requiere para identificar y evaluar las condiciones sociodemográficas de los trabajadores

1. Nombre y apellido
2. Edad
 - o 18-27 años
 - o 28-37 años
 - o 38-47 años
 - o 48 años o maso
3. Sexo
 - o Hombre
 - o Mujer
4. Nivel de escolaridad
 - o Primaria
 - o Secundaria
 - o Técnico / Tecnólogo
 - o Universitario
 - o Especialista / Magister
 - o Ninguno
5. Uso del tiempo libre
 - o Otro trabajo
 - o Labores domesticas

- Recreación y deporte
 - Estudio
 - Ninguno
6. Antigüedad en la empresa
- Menos de 1 año
 - De 1 a 5 años
 - De 6 a 10 años
 - De 11 a 15 años
 - Mas de 15 años
7. Estado civil
- Soltero (a)
 - Casado (a) / Unión libre
 - Separado (a) / Divorciado (a)
 - Viudo (a)
8. Número de personas a cargo
- Ninguna
 - 1 - 3 personas
 - 4 - 6 personas
 - Más de 6 personas
9. Tenencia de vivienda
- Propia
 - Arrendada
 - Familiar

- Compartida con otra (s) Familia (s)
- 10. Promedio de ingresos (S.M.L)
 - Mínimo legal (S.M.L)
 - Entre 1 a 3 S.M.L
 - Entre 4 a 6 S.M.L
 - Más de 7 S.M.L
- 11. Antigüedad en el cargo actual
 - Menos de 1 año
 - De 1 a 5 años
 - De 6 a 10 años
 - De 11 a 15 años
 - Mas de 15 años
- 12. Le han diagnosticado alguna enfermedad
 - Si
 - No
- 13. Consume bebidas alcohólicas
 - Si
 - No
- 14. Con que frecuencia consume bebidas alcohólicas
 - Semanal
 - Quincenal
 - Mensual
 - Ocasional

15. Practica algún deporte
- Si
 - No
16. Fuma
- Si
 - No
17. Conoce los riesgos a los que está expuesto
- Si
 - No
18. Ha recibido capacitación sobre el manejo de los riesgos
- Si
 - No
19. Al finalizar la jornada laboral, el cansancio que siente puede calificarlo normal
- Si
 - No
20. Considera adecuada la distribución del horario de trabajo
- Si
 - No

Apéndice B: Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos (iper)

VERSION N°: 1		NOMBRE DE LA EMPRESA: Institución Educativa Departamental San Antonio										REVISADO POR:				APROBADO POR:										
CODIGO:																										
FECHA: 19 de septiembre de 202																										
PROCESO	ZONA	ACTIVIDADES	TIENES	CLASIFICACIÓN		Riesgo (Peligro, afectación y/o lesión)	EFECTOS POTENCIALES del	CONTROLES EXISTENTES		EVALUACIÓN DEL RIESGO										MEDIDAS DE PREVENCIÓN						
				ALTA	BAJA			PREVENCIÓN	ELIMINACIÓN	SEVERIDAD	EXPOSICIÓN	PROBABILIDAD	IMPACTO	INDICADORES	INDICADORES	INDICADORES	INDICADORES	INDICADORES	INDICADORES	INDICADORES	INDICADORES	INDICADORES	INDICADORES	INDICADORES		
Laborales operativas	Colegio Institución Educativa Departamental San Antonio	Planificación y ejecución de actividades de aprendizaje acordes a los alumnos	Si	Condiciones de la tarea (cargamental, contenidos de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonia)	Psicossocial	Intubidad, estrés laboral, cambios de comportamiento, disminución del rendimiento, cansancio.	NA	NA	Capacitaciones sobre el riesgo psicossocial, manejo y control del estrés	6	3	18	A	10	180	II	22	Síndrome burnout, enfermedades cardiovasculares, mentales, respiratorias, gastrointestinales, musculoesqueléticas, entre otras.	Si	Aceptabilidad del Riesgo	NA	NA	NA	NA	Aplica la batería de riesgo psicossocial, implementar programa de promoción y prevención, capacitaciones correspondientes al riesgo psicossocial, fomentar las pausas activas y evaluar el clima laboral.	NA
		Llevar proceso de resolución de conflictos, manejo y control de estudiantes, disciplina y orden del grupo de alumnos, reuniones sobre temas importantes.	Si	Características del grupo social del trabajo (relaciones, cohesión, calidad de interacciones, trabajo en equipo)	Psicossocial	Estrés laboral, actitudes negativas	NA	NA	Programa de capacitaciones sobre la motivación y prevención del riesgo psicossocial, entrenamiento en po de fortalecer las habilidades	2	3	6	M	10	60	II	22	Síndrome burnout, enfermedades cardiovasculares, mentales, respiratorias, gastrointestinales, musculoesqueléticas, entre otras.	Si	Aceptabilidad del Riesgo	NA	NA	NA	NA	Aplica la batería de riesgo psicossocial, implementar programa de promoción y prevención, capacitaciones correspondientes al riesgo psicossocial, fomentar las pausas activas y evaluar el clima laboral.	NA
		Reuniones fuera de sus horas laborales, trabajo extra en sus casas, horas extras en el colegio.	No	Jornada de trabajo (pausas, trabajo nocturno, horas extras, descansos)	Psicossocial	Estrés laboral, disminución del rendimiento, desmotivación, fatiga	NA	NA	Programa de promoción y prevención.	6	3	18	A	10	180	II	22	Síndrome burnout, enfermedades cardiovasculares, mentales, respiratorias, gastrointestinales, musculoesqueléticas, entre otras.	Si	Aceptabilidad del Riesgo	NA	NA	NA	NA	Aplica la batería de riesgo psicossocial, implementar programa de promoción y prevención, capacitaciones correspondientes al riesgo psicossocial, fomentar las pausas activas y evaluar el clima laboral.	NA
		Manejo de estudiantes, trabajos extras	No	Gestión organizacional (pago, participación, capacitación, bienestar social)	Psicossocial	Actitudes negativas, intubidad, preocupación, tensión, ansiedad, estrés laboral.	NA	NA	Programa de fomentar el ambiente de trabajo seguro y saludable.	2	2	4	B	10	40	II	22	Síndrome burnout, enfermedades cardiovasculares, mentales, respiratorias, gastrointestinales, musculoesqueléticas, entre otras.	Si	Aceptabilidad del Riesgo	NA	NA	NA	NA	Aplica la batería de riesgo psicossocial, implementar programa de promoción y prevención, capacitaciones correspondientes al riesgo psicossocial, fomentar las pausas activas y evaluar el clima laboral.	NA
		Preparación de clases de que no son de sumateria	Si	Interfase personal a tareas, conocimientos, habilidades con relación a la demanda de la tarea)	Psicossocial	Estrés, fatiga, preocupación, intubidad, baja calidad del trabajo.	NA	NA	Capacitaciones sobre el riesgo psicossocial, manejo y control del estrés	6	2	12	A	10	120	II	4	Síndrome burnout, enfermedades cardiovasculares, mentales, respiratorias, gastrointestinales, musculoesqueléticas, entre otras.	Si	Aceptabilidad del Riesgo	NA	NA	NA	NA	Aplica la batería de riesgo psicossocial, implementar programa de promoción y prevención, capacitaciones correspondientes al riesgo psicossocial, fomentar las pausas activas y evaluar el clima laboral.	NA

Apéndice C: Informe de matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos

Informe de resultados de matriz de identificación peligros y evaluación de riesgos de las labores realizadas por los docentes en la Institución Educativa Departamental San Antonio de Anapoima - Cundinamarca.

Anyi Esther López Morales

Yuli Natalia Vargas Porras

Corporación Universitaria Minutos de Dios / Centro Tutoría La Mesa (Cundinamarca)

Programa Administración En Seguridad y salud en el trabajo

Rectoría Cundinamarca

Bertha Elisa Violet Martelo

2022

Introducción

En el presente informe se presentan los resultados de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos que se realizó a los docentes de la Institución Educativa Departamental San Antonio, la cual se elaboró sobre el riesgo psicosocial con el fin de identificar de qué manera está afectando el ambiente laboral y cada uno de los profesores del colegio anteriormente mencionado, de manera que fueron valorados y estudiados para tomar acciones oportunas en pro de favorecer y fortalecer el clima laboral en la población objeto de estudio que fueron los 22 de la institución.

Objetivo

Determinar los factores que afectan el Clima Laboral de la población docente en la Institución Educativa Departamental San Antonio.

Alcance

La matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER) fue aplicada a la población objeto de estudio de la investigación Análisis del clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Departamental San Antonio en el año 2022.

Generalidades de la población

La población objeto de investigación, docentes del colegio San Antonio, donde se realizó la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER), pertenece al pueblo llamado San Antonio del municipio de Anapoima (Cundinamarca), donde el grupo docente se encuentra conformado por 22 docentes.

Definiciones

Actividad rutinaria

Actividad que se realiza con frecuencia, que forma parte de los procesos de la empresa y está planificada dentro de los perfiles de cargo.

Actividad no rutinaria

Actividad que se realiza esporádicamente o con poca frecuencia y que no forma parte de los procedimientos habituales de la organización.

Análisis de riesgo

El análisis de riesgo o evaluación de riesgo se encarga de identificar los riesgos latentes antes y durante la ejecución de una actividad específica, para así establecer medidas que prevengan y controlen las consecuencias de dichos riesgos

Capacitación

Es un conjunto de acciones formativas encaminadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal que labora en una empresa, con el fin de reforzar su capacidad de respuesta ante los cambios del entorno o de sus requerimientos laborales.

Consecuencia

Es el efecto generado ya sea lesión o enfermedad por la presencia de un riesgo, expresado cualitativamente o cuantitativamente.

Enfermedad laboral

Es la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. (Colombia, 2012)

Epp

Los EPP son Elementos de Protección Personal los cuales se definen como dispositivos usados por los trabajadores para evitar el contacto directo con agentes peligrosos que pongan en riesgo su salud y seguridad.

Factores de riesgo

Un factor de riesgo laboral es la causa o conjunto de causas que, se pueden encontrar en las condiciones de trabajo y estas aumentan la probabilidad de contraer una lesión o enfermedad.

Medidas de control

Son aquellas acciones determinadas a minimizar los riesgos o sus consecuencias en caso de accidentes o enfermedades.

Nivel de consecuencia

Medida de la severidad de la consecuencia. (Icontec, 2012)

Nivel de deficiencia

Trata de evaluar la posible generación y gravedad de incidentes con relación a los controles existentes y la eficacia de estos.

Nivel de exposición

Frecuencia de exposición a un riesgo en un periodo de tiempo determinado

Nivel de Probabilidad

Producto del nivel de deficiencia por el nivel de exposición.

Nivel de riesgo

Magnitud de un riesgo resultante del producto del nivel de probabilidad por el nivel de consecuencia.

Peligro

Causa con capacidad de daño en la salud de las personas.

Proceso

Conjunto de actividades que componen una operación para elaborar o transformar elementos de entrada en resultados.

Riesgo

Probabilidad de la ocurrencia de un evento peligroso el cual ocasiona daños en la integridad del individuo, infraestructura o equipos.

SG-SST

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es el conjunto de actividades lideradas por el empleador y con apoyo de sus colaboradores encaminados al mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo, el medio ambiente laboral, permitiendo el control de los peligros y riesgos presentes en la empresa.

Valoración de los riesgos

Proceso de evaluar el riesgo que surge de un peligro teniendo en cuenta la suficiencia de los controles existentes y de decidir si el riesgo es aceptable o no aceptable.

Áreas inspeccionadas

Labores realizadas por los docentes en la institución.

Descripción de las actividades**Área operativa**

Es el área de trabajo donde se desempeñan los docentes en las aulas junto con sus estudiantes.

Resultados**Riesgo Psicosocial**

Debido al manejo de varios cursos, la preparación de las clases, las actividades a realizar, se puede presentar en los docentes irritabilidad, estrés laboral, cambios de comportamiento, disminución del rendimiento, cansancio.

Así mismo el llevar procesos de resolución de conflictos, manejo y control de estudiantes, disciplina y orden del grupo de alumnos, reuniones, se puede generar estrés laboral, actitudes negativas.

Las reuniones fuera de sus horas laborales, trabajo extra en sus casas, horas extras en el colegio les puede generar, estrés laboral, disminución del rendimiento, desmotivación, fatiga.

El manejo de horas extras enseñando, y trabajos extras les puede ocasionar, actitudes negativas, irritabilidad, preocupación, tensión, ansiedad, estrés laboral.

El recibir materias de que son de su manejo les ocasiona, estrés, fatiga, preocupación, irritabilidad, baja calidad del trabajo.

Y de igual manera a largo plazo se puede presentar en los docentes enfermedades como, síndrome burnout, enfermedades cardiovasculares, mentales, respiratorias, gastrointestinales, musculoesqueléticas, entre otras.

Recomendaciones generales

Riesgo psicosocial

- Implementar capacitaciones sobre el manejo del riesgo psicosocial, manejo y control del estrés laboral en la institución.
- Implementar y ejecutar programa de capacitaciones sobre la motivación y prevención del riesgo psicosocial, el entrenamiento en pro de fortalecer las habilidades que poseen los colaboradores.

- Fomentar en los trabajadores hábitos que mejoren el ambiente de trabajo y sea seguro y saludable para todos.
- Aplicar la batería del riesgo psicosocial, implementar programa de promoción y prevención.
- Fomentar las pausas activas.
- Evaluar el clima laboral.
- Se recomienda que se modere la carga de trabajo en los docentes.
- Implementar algunas estrategias que vayan en pro de mejorar la comunicación y el compañerismo entre colaboradores.

Apéndice D: Formulario de clima organizacional

El propósito de este Cuestionario es encontrar las áreas de oportunidad que nos permitan MEJORAR EL AMBIENTE de trabajo en la institución

Recuerda que las respuestas son opiniones basadas en TU experiencia de trabajo, por lo tanto, NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS.

Lee cuidadosamente cada una de las preguntas y marca con una X en la casilla correspondiente la respuesta que mejor describa tu opinión. No debe quedar ninguna pregunta en blanco.

La escala utilizada es del 1 (totalmente de acuerdo) al 4 (En desacuerdo).

Tienes la opción de elegir N/A (no aplica) en los casos que así lo consideres.

1- Totalmente de acuerdo

2- Parcialmente de acuerdo

3- En desacuerdo

4- No Aplica (N/A)

Sección 1

1. Autorización de datos personales

De conformidad con lo dispuesto en las normas vigentes sobre protección de datos personales en especial la Ley 1581 de 2012, autorizo libre, expresa e inequívocamente a las estudiantes de la Corporación Universitaria Uniminuto en la recolección y tratamiento de mis datos personales que suministro de manera veraz y completa, los cuales serán utilizados para en la realización de su proyecto de grado análisis del clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Departamental San Antonio en el año 2022.

Así mismo, declaro que conozco que la recolección y tratamiento de mis datos se realizará de conformidad con la Política de Tratamiento de Datos Personales, manifestando que he sido informado(a) de forma clara y suficiente de los fines de su tratamiento y la posibilidad que tenía de no efectuar la autorización en aquella información considerada sensible.

Si

No

2. Nombre y Apellido completo

Sección 2

3. Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo

4. En mi organización está claramente definida su Misión y Visión

5. La dirección manifiesta sus objetivos de tal forma que se crea un sentido común de misión e identidad entre sus miembros

6. Existe un plan para lograr los objetivos de la organización.

7. Yo apporto al proceso de planificación en mi área de trabajo.

8. En esta Institución, la gente planifica cuidadosamente antes de tomar acción

9. Está conforme con la limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo

10. Cuento con los materiales y equipos necesarios para realizar mí

11. Me gusta mi trabajo

12. Las herramientas y equipos que utilizo (computador, teléfono, etc.) son mantenidos en forma adecuada.

13. Salgo del trabajo sintiéndome satisfecho de lo que he hecho

14. El trabajo que hago es importante para el futuro del país

15. Nuestros clientes externos están recibiendo el servicio que demandan de nosotros

16. Nuestros clientes internos están recibiendo el servicio que demandan de nosotros
17. En esta organización valoran mi trabajo.
18. Conozco mi cliente final
19. Me siento orgulloso de trabajar para esta organización.
20. Considero que me pagan lo justo por mi trabajo
21. Estoy satisfecho con los beneficios que recibo
22. Considero que necesito capacitación en alguna área de mi interés y que forma parte importante de mi desarrollo

Sección 3

Autonomía

23. Mi superior me motiva a cumplir con mi trabajo de la manera que yo considere mejor
24. Soy responsable del trabajo que realizo
25. Soy responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento
26. Conozco las exigencias de mi trabajo
27. Me siento comprometido para alcanzar las metas establecidas.
28. El horario de trabajo me permite atender mis necesidades personales

Sección 4

Cohesión

29. Mis compañeros y yo trabajamos juntos de manera efectiva.
30. En mi grupo de trabajo, solucionar el problema es más importante que encontrar algún culpable.
31. En mi institución existe un espíritu o mística de que “estamos todos juntos en esto”.
32. Siento que formo parte de un equipo que trabaja hacia una meta común.

33. Mi grupo trabaja de manera eficiente y enfocada.
34. Mi superior inmediato toma acciones que refuerzan el objetivo común de la Institución.
35. Puedo confiar en mis compañeros de trabajo.
36. En el trabajo tengo un buen amigo con quien hablar.
37. Mi superior inmediato pide mis opiniones para ayudarlo a tomar decisiones.
38. Mi superior inmediato escucha lo que dice su personal.
39. Mi superior inmediato busca los aportes del equipo para que se puedan comprender y dar solución a las actitudes complejas que se presentan.
40. Mi superior inmediato maneja mis asuntos laborales de manera satisfactoria.
41. Mi superior inmediato da un buen ejemplo
42. Mi superior inmediato está disponible cuando lo requiero.
43. Mi superior inmediato posee las capacidades para supervisarme
44. Mi superior inmediato respeta la confidencialidad de los temas que comparto con él.
45. Mi superior inmediato me exhorta a mejorar mis capacidades o educación.
46. Hay evidencia de que la falta de conocimiento sobre las funciones de algún departamento ha provocado quedar mal con los clientes
47. Mi superior inmediato se enfoca en hacer bien las actividades indicadas.
48. Mi superior inmediato posee una clara visión de la dirección de nuestro grupo de trabajo.
49. Cuento con una descripción de mi cargo por escrito y actualizada.
50. Mi superior inmediato garantiza que yo tenga una idea clara de las metas de nuestro grupo de trabajo.
51. Mi superior me comunica y orienta sobre las políticas y forma de trabajo de mi área.
52. Mi superior inmediato me hace revisiones / evaluaciones regulares de trabajo.

53. Mi superior inmediato me dice cuando debo mejorar mi trabajo.
54. Mi superior inmediato me informa cuando hago bien mi trabajo.
55. Mi superior inmediato me exhorta a crecer y aprender.
56. Mi superior inmediato me da retroalimentación tanto positiva como negativa sobre el desempeño de mi trabajo.
57. Están definidas las características de la información esperada en términos de calidad, cantidad, oportunidad y forma de presentación
58. Recibo en forma oportuna la información que requiero para mi trabajo
59. Están establecidos los canales de comunicación entre la Dirección y las diferentes áreas de la entidad.
60. Están establecidos los canales de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad.
61. Sé dónde dirigirme cuando tengo un problema de trabajo
62. Existe muy Buena comunicación entre los compañeros de trabajo.
63. Existe muy Buena comunicación con mi superior inmediato.
64. Mi superior inmediato me da retroalimentación tanto positiva como negativa sobre el desempeño de mi trabajo.
65. Están definidas las características de la información esperada en términos de calidad, cantidad, oportunidad y forma de presentación.

Sección 5

Presión

66. Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.
67. Mi institución es un lugar relajado para trabajar.

68. En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.

69. Me siento como si nunca tuviese un día libre.

70. Muchas de los trabajadores de mi empresa en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.

71. Para desempeñar las funciones de mi puesto tengo que hacer un esfuerzo adicional y retador en el trabajo

Sección 6

Apoyo

72. Hay evidencia de que mi jefe me apoya utilizando mis ideas o propuestas para mejorar el trabajo

73. Considero que mi jefe es flexible y justo ante las peticiones que solicito

74. Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito

75. A mi jefe la interesa que me desarrolle profesionalmente.

76. Mi jefe me respalda 100%

77. Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.

78. Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.

Sección 7

Reconocimiento

79. Cuando hay una vacante primero se busca dentro de la misma organización al posible candidato

80. Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.

81. La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.

82. Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.
83. Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución.
84. Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.
85. Existe reconocimiento de dirección para el personal por sus esfuerzos y aportaciones al logro de los objetivos y metas de la institución
86. Mi jefe me hace saber que valora mis esfuerzos y aportaciones en mi trabajo, aun cuando por causas ajenas no se alcance el objetivo deseado
87. El instrumento de medición utilizado para evaluar al personal arroja conclusiones justas sobre mi desempeño.

Sección 8

Equidad

88. Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe.
89. Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.
90. Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos.
91. Mi jefe no tiene favoritos
92. Si mi jefe despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.

Sección 9

Innovación

93. Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas.
94. A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas
95. Mi jefe "valora" nuevas formas de hacer las cosas.
96. Se me exhorta a encontrar nuevas y mejores maneras de hacer el trabajo.

97. Cuando algo sale mal, nosotros corregimos el motivo del error de manera que el problema no vuelva a suceder.

98. Nuestro ambiente laboral apoya la innovación.

99. Los directivos / superiores inmediatos reaccionan de manera positiva ante nuestras nuevas ideas.

Apéndice E: Cuadernillo Titulado Estrategias que favorezcan el mejoramiento del clima laboral de los docentes de la Institución Educativa Departamental San Antonio

Introducción

El presente cuadernillo se construye desde la investigación que se titula Análisis del clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Departamental San Antonio en el año 2022, con el fin de mejorar el clima laboral en el colegio, fortaleciendo la convivencia y el ambiente laboral que manejan en sus labores cotidianas, por ello se pretende poner en marcha la presente herramienta que es importante, debido a que ayudara a mitigar y prevenir posibles daños y falencias presentes, interactuando con los demás compañeros y por esto se muestra a continuación una recolección documental de estrategias para generar un ambiente más sano.

Objetivos

Objetivo general

Fortalecer el mejoramiento del clima laboral en la Institución Educativa Departamental San Antonio con el fin de mitigar posibles daños y generar ambiente más sano para todos los docentes que laboran allí.

Objetivos específico

Proponer una recolección de estrategias en pro de la mejora del clima laboral en los educadores de la Institución Educativa Departamental San Antonio.

Generar un clima laboral más sano para los docentes de la Institución Educativa Departamental San Antonio.

Tabla de contenido

Introducción	3
Objetivos	4
Objetivo general	4
Objetivos específico	4
Módulo 1	7
Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral	8
Comunicación y relaciones interpersonales	11
Intervención sobre la organización (Gerencia)	16
1.1 Comunicación y relaciones interpersonales	16
1.2 Control y autonomía sobre el trabajo	16
1.3 Claridad del rol	16
1.4 Retroalimentación del desempeño	17
1.5 Demandas de trabajo	17
1.6 Demandas cuantitativas	18
1.7 Recompensas	18
Intervención sobre el trabajador (recomendación general)	19
2.1 Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo	19
2.2 Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral	19
2.3 Características de liderazgo	20
2.4 Recompensas	20
2.5 Demandas de carga mental	20

2.6 Demandas cuantitativa	21
Módulo 2	22
Promoción y prevención	23
Módulo 3	25
Motivación	26
Taller motivación	26
Fase de discusión	27
Fase de cuestionario	28
Fase de actividad lúdica	29
Relaciones interpersonales y comunicación	30
Taller relaciones interpersonales	31
Fase de discusión	32
Fase de cuestionario	32
Fase de actividad lúdica	33
Reconocimiento de las labores destacadas	36
Taller reconocimiento de las labores destacadas	36
Fase de discusión	37
Fase de Cuestionario	38
Fase de actividad lúdica	39
Liderazgo	41
Taller liderazgo	42
Fase de Discusión	43