

**DIAGNÓSTICO DEL CLIMA LABORAL Y SALUD INTEGRAL EN
DOCENTES Y TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA FACULTAD
DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA CORPORACION
UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS, DESDE UNA PERSPECTIVA DE
GERENCIA SOCIAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL**

MARÍA DEL PILAR MARTÍNEZ MEJÍA

**ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA SOCIAL
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
BOGOTÁ D.C.**

2008

**DIAGNÓSTICO DEL CLIMA LABORAL Y SALUD INTEGRAL EN
DOCENTES Y TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA FACULTAD
DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA CORPORACION
UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS, DESDE UNA PERSPECTIVA DE
GERENCIA SOCIAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL**

MARÍA DEL PILAR MARTÍNEZ MEJÍA

**Trabajo de grado para optar al título de
Especialista en Gerencia Social**

**Tutor
JOSÉ JOAQUÍN BARÓN**

**ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA SOCIAL
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
BOGOTÁ D.C.**

2008

Corporación Universitaria Minuto de Dios

**DIAGNOSTICO DE CLIMA LABORAL Y SALUD INTEGRAL EN DOCENTES
Y ADMINISTRATIVOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS DESDE UNA
PERSPECTIVA DE GERENCIA SOCIAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL
EMPRESARIAL**

ELABORADO POR: Ma. DEL PILAR MARTINEZ MEJIA

Nota de Aceptación por parte del Jurado

4.20
Cuatro, dos cero
Aprobado

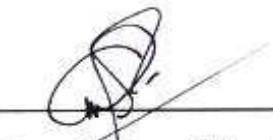
P.7

Firma Presidente Jurado

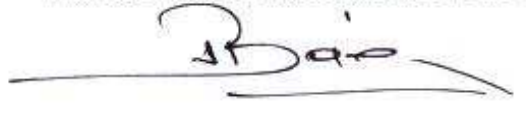


Firma del Jurado

Firma Directora Especialización G.S.



Firma del(a) tutor(a)



Bogotá, Julio 24 de 2008

A Dios por darme la oportunidad y la dicha de soñar y de hacer mis sueños realidad.

A la Santísima Virgen María por guiarme y no soltarme de su mano, cobijándome en su inmaculado corazón.

A mi mamá por ser mi amiga incondicional, por sus oraciones y su amor infinito.

A Diana Tu y Mónica por ser mis ángeles, mi apoyo y mi sonrisa con su amistad en cada momento de mi vida que Dios nos ha permitido compartir.

A mis hermanos, por su cariño y apoyo espiritual.

AGRADECIMIENTOS

La autora expresa sus sinceros agradecimientos a:

Dios por darme la oportunidad de vivir esta experiencia y de poder alcanzar mis sueños.

Mis Papás: Lilia y Alonso, quienes me formaron con amor, entrega, sacrificio y dedicación dándome todo su amor para ser la persona que soy.

Mis Hermanos: Liliana, Diana, María Alejandra y Juan Pablo, por apoyarme y estar en todas las circunstancias de mi vida.

Mis amigos: Jefferson Arias, Diana Tu, Mónica, Yordi, Tatihana, Yuli Perilla, Padre Andrés Jaramillo, Padre Gonzalo Zapata, Cuchis, Yayita y Gente "Transparencia", por sus constantes oraciones y su amistad tan bonita, pura y desinteresada.

Mis Educadores: por compartir sus conocimientos y valores en mi proceso de formación.

Mi Tutor: José Joaquín Barón, por confiar en mí, ser mi apoyo, mi amigo y brindarme su inmenso conocimiento y experiencia en el área.

Marisol Cipagauta: Por compartir sus conocimientos, y su apoyo para que este proyecto se lograra hacer realidad.

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN EJECUTIVO	12
RESUMEN DEL CONTENIDO	13
1. PROYECTO DE INVESTIGACION	14
1.1 TITULO	14
1.2 TEMA	14
1.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.3.1 DESCRIPCIÓN	14
1.3.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	14
1.4 ALCANCES Y DELIMITACIONES	14
1.4.1 ALCANCE TEMÁTICO	14
1.4.2 ALCANCE METODOLÓGICO	15
1.4.3 DELIMITACIÓN	15
1.5 OBJETIVOS	16
1.5.1 OBJETIVO GENERAL	16
1.5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16
1.6 JUSTIFICACIÓN	17
2 MARCOS DE REFERENCIA	18
2.1 MARCO HISTORICO	18
2.2 MARCO TEORICO Y CONCEPTUAL	19
CLIMA LABORAL	19
MOTIVACION	20
RESPONSABILIDAD SOCIAL	20
CAPITAL HUMANO	21
CAPITAL SOCIAL	22
SUPERVISION	22
SALUD INTEGRAL	22
3 RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO	25
3.1 Descripción del instrumento aplicado	25
3.2 Resultados en las preguntas de RESPUESTA ABIERTA	26
3.3 Resultados en la categoría de TRABAJO PERSONAL	27
3.4 Resultados en la categoría de SUPERVISIÓN	29
3.5 Resultados en la categoría de TRABAJO EN EQUIPO	33
3.6 Resultados en la categoría de ADMINISTRACIÓN	35
3.7 Resultados en la categoría de COMUNICACIÓN	37
3.8 Resultados en la categoría de AMBIENTE FÍSICO Y CULTURAL	39
3.9 Resultados en la categoría de CAPACITACIÓN Y DESARROLLO	42
3.10 Resultados en la categoría de PROMOCIÓN Y CARRERA	44
3.11 Resultados en la categoría de SUELDOS Y PRESTACIONES	46
3.12 Resultados en las preguntas de ORGULLO DE PERTENENCIA	48
3.13 Resultados en las preguntas de RESPUESTA MIXTA	50
4 RESUMEN	54
5 CONCLUSIONES	55
6 RECOMENDACIONES	57
7 INFOGRAFIA	59
8 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	60
ANEXOS	61

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1.	Pregunta sobre percepciones positivas sobre clima laboral	26
FIGURA 2.	Pregunta sobre percepciones negativas sobre clima laboral	26
FIGURA 3.	Pregunta sobre objetivos de trabajo	27
FIGURA 4.	Pregunta sobre si el trabajo resulta interesante para el encuestado	27
FIGURA 5.	Pregunta sobre si el encuestado siente libertad para hacer su trabajo	28
FIGURA 6.	Pregunta sobre factores externos que influyen en el trabajo	28
FIGURA 7.	Pregunta sobre si el encuestado se siente productivo en la facultad	29
FIGURA 8.	Pregunta sobre si el encuestado percibe que el jefe le tiene confianza para delegarle responsabilidades	29
FIGURA 9.	Pregunta sobre si el Jefe sabe orientar a sus trabajadores en sus labores a desarrollar	30
FIGURA 10.	Pregunta sobre si el encuestado se siente valorado por su jefe	30
FIGURA 11.	Pregunta sobre si el jefe es muy dado a criticar a su personal	31
FIGURA 12.	Pregunta sobre si los encuestados reciben felicitaciones de su Jefe	31
FIGURA 13.	Pregunta sobre si el jefe respeta a sus empleados	32
FIGURA 14.	Pregunta sobre si el Jefe asigna correctamente las labores propias de los encuestados	32
FIGURA 15.	Pregunta sobre las capacidades del Jefe para ejercer su cargo	33
FIGURA 16.	Pregunta sobre si hay comunicación entre áreas para realizar las labores en forma cooperativa	33
FIGURA 17.	Pregunta sobre si hay existencia de cultura de ayuda mutua entre los trabajadores de la Facultad	34
FIGURA 18.	Pregunta sobre las metas a alcanzar coordinadamente	34
FIGURA 19.	Pregunta sobre el fortalecimiento del trabajo en equipo para lograr las metas institucionales	35
FIGURA 20.	Pregunta sobre la existencia de planeación estratégica y táctica en la institución y si ésta es comunicada a los trabajadores	35
FIGURA 21.	Pregunta sobre la especificación de las funciones de cada puesto y si éstas a su vez son claras junto al perfil de cada titular	36
FIGURA 22.	Pregunta sobre si la cantidad de normas a seguir que hay en la institución son apropiadas	36
FIGURA 23.	Pregunta sobre la claridad de la comunicación empleada en el trabajo cotidiano	37
FIGURA 24.	Pregunta sobre el tiempo en que se demora en llegar la información que los trabajadores solicitan	37
FIGURA 25.	Pregunta sobre si la información que reciben los trabajadores es asertiva o contradictoria	38
FIGURA 26.	Pregunta sobre el manejo de la comunicación informal interna en la Institución	38
FIGURA 27.	Pregunta sobre la eficiencia que se tiene en la Institución para crear un buen ambiente laboral	39

FIGURA 28.	Pregunta sobre el estado del espacio físico en que laboran los trabajadores	39
FIGURA 29.	Pregunta sobre el estado de los medios para laborar que tienen los trabajadores de la Facultad	40
FIGURA 30.	Pregunta sobre las condiciones de seguridad que hay actualmente en la Facultad	40
FIGURA 31.	Pregunta la existencia o no de discriminación hacia los trabajadores	41
FIGURA 32.	Pregunta sobre si el ambiente físico y los valores culturales que predominan en la institución crean un buen clima laboral	41
FIGURA 33.	Pregunta sobre si la Facultad toma en cuenta o no las necesidades de capacitación de los trabajadores	42
FIGURA 34.	Pregunta sobre la cantidad de cursos de capacitación que la Institución ofrece al personal	42
FIGURA 35.	Pregunta sobre si los trabajadores asisten a capacitaciones como parte de su trabajo	43
FIGURA 36.	Pregunta sobre los recursos que destina la Facultad para capacitar a sus trabajadores	43
FIGURA 37.	Pregunta sobre si el personal de la Facultad ha logrado algún ascenso significativo	44
FIGURA 38.	Pregunta sobre si el personal de la Facultad se ve en futuro satisfactorio dentro de la institución	44
FIGURA 39.	Pregunta sobre si en la Facultad preparan al personal para ascender de la misma	45
FIGURA 40.	Pregunta sobre si el sistema de la Facultad promueve o no que los trabajadores hagan una carrera en ella	45
FIGURA 41.	Pregunta sobre si los sueldos de los trabajadores son suficientes para cubrir las necesidades de ellos	46
FIGURA 42.	Pregunta sobre si el sueldo de los trabajadores es superior o inferior de acuerdo al que pagan en otras instituciones	46
FIGURA 43.	Pregunta sobre si el sueldo de los trabajadores es equitativo al que compañeros en puestos similares reciben	47
FIGURA 44.	Pregunta sobre si la institución tiene un sistema de sueldos y prestaciones eficiente	47
FIGURA 45.	Pregunta sobre si el encuestado se siente orgulloso de trabajar en esta institución por la imagen que ésta tiene en la sociedad	48
FIGURA 46.	Pregunta sobre si el encuestado se siente orgulloso de trabajar en esta institución que maneja los conflictos internos adecuadamente	48
FIGURA 47.	Pregunta sobre si el encuestado le gusta trabajar en esta Facultad por los servicios educativos que ésta ofrece	49
FIGURA 48.	Pregunta sobre si la familia del encuestado esta a gusto con que éste trabaje en esta institución	49
FIGURA 49.	Pregunta sobre si el encuestado se siente orgulloso de trabajar en esta institución y más directamente en esta facultad	50
FIGURA 50.	Pregunta sobre conocimiento del concepto de Salud Integral	50
FIGURA 51.	Pregunta sobre si el encuestado sabe el objetivo de Salud Integral	51
FIGURA 52.	Pregunta sobre si en la Facultad se están desarrollando	

	programas de Salud Integral	51
FIGURA 53.	Pregunta sobre si el encuestado le gustaría que dictaran charlas educativas sobre Salud Integral	52
FIGURA 54.	Pregunta sobre si en la Universidad se debe abrir una oficina de Salud Integral	52
FIGURA 55.	Pregunta sobre si en la Facultad de necesita o no desarrollar programas de Salud Integral	53

LISTA DE ANEXOS

- ANEXO 1. Formato de Encuesta aplicado a docentes y administrativos de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO –.
- ANEXO 2. Organigrama de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO –.
- ANEXO 3. Encuestas Contestadas por los docentes y administrativos de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO –.

INTRODUCCIÓN

Este documento tiene como propósito dar a conocer la incidencia que puede tener el clima Organizacional y Salud Integral y Ocupacional para docentes y Administrativos de la Facultad de Ciencias Empresariales de UNIMINUTO, en su quehacer cotidiano y en la búsqueda de los objetivos organizacionales.

El interés de esta propuesta es contribuir a certificar los procesos administrativos y en especial los relacionados con la administración del capital humano y así garantizarle a la comunidad interna y externa de la Facultad y de la universidad que obtendrán un trabajo con excelencia y que estarán a la vanguardia de los avances no solo tecnológicos sino culturales.

Este trabajo se presenta con el siguiente contenido: en primer lugar, se presenta el Proyecto de Investigación que le dio origen y que fue aprobado por la Dirección de la Especialización en Gerencia Social; en segundo lugar, se presenta el Marco Teórico que sustenta los análisis realizados; en tercer, se presenta el marco conceptual con los elementos necesarios para el desarrollo del trabajo. En cuarto término se presentan los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento seleccionado para la obtención de información de fuente primaria, tanto cuantitativa como cualitativa. Finalmente, en los dos últimos capítulos se presentan las conclusiones y recomendaciones de este trabajo.

Como se puede observar en el Proyecto de Investigación, este trabajo fue realizado siguiendo los lineamientos de la Investigación Descriptiva. Es un trabajo de naturaleza cuantitativa – cualitativa, que para efectos de la recopilación de información, involucró tanto fuente primaria como secundaria.

Durante el desarrollo del trabajo se contó con la oportunidad y el interés de los docentes y otros trabajadores para responder el formulario de encuesta que les fue entregado; de 22 formularios entregados, se logró que 18 de ellos fueran contestados integralmente. En el mismo sentido, el alcance de lo realizado se limita a la facultad de Ciencias Empresariales y se atiene únicamente a la situación actual, de la misma, que para este caso se efectuó en un momento de transición, sin haber realizado comparativo alguno con estudios similares precedentes.

Se agradece a quienes participaron con su información en la realización del trabajo, especialmente a los docentes y funcionarios que contribuyeron al análisis que aquí se presenta.

RESUMEN EJECUTIVO

AUTOR: APELLIDOS Y NOMBRES

MARTINEZ MEJIA MARIA DEL PILAR

TITULO:

DIAGNÓSTICO DEL CLIMA LABORAL Y SALUD INTEGRAL EN DOCENTES Y TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA CORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS, DESDE UNA PERSPECTIVA DE GERENCIA SOCIAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

CIUDAD: Bogotá D.C.
AÑO DE ELABORACIÓN: 2008
NÚMERO DE PÁGINAS: 67
TIPO DE ILUSTRACIONES: Gráficos en Anillos y Circular

MATERIAL ANEXO:

- ◆ Instrumento de recolección de información de fuente primaria
- ◆ Estructura Organizacional de la Facultad de Ciencias Empresariales

FACULTAD: Ciencias Empresariales
PROGRAMA: Especialización en Gerencia Social
TITULO OBTENIDO: Especialista en Gerencia Social

DESCRIPTORES: (O CONCEPTOS BASICOS)

Responsabilidad social: “Puede definirse como la contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y ambiental por parte de las empresas con el objetivo de mejorar su situación competitiva y valorativa y su valor añadido. La responsabilidad social corporativa va más allá del cumplimiento de las leyes y las normas, dando por supuesto su respeto y su estricto cumplimiento. En este sentido, la legislación laboral y las normativas relacionadas con el medio ambiente son el punto de partida con la responsabilidad ambiental. El cumplimiento de estas normativas básicas no se corresponde con la Responsabilidad Social, sino con las obligaciones que cualquier empresa debe cumplir simplemente por el hecho de realizar su actividad. Sería difícilmente comprensible que una empresa alegara actividades de RSE si no ha cumplido o no cumple con la legislación de referencia para su actividad”.¹

¹ http://es.wikipedia.org/wiki/Responsabilidad_social_de_la_empresa

Salud integral: “Es un programa dedicado a promover y difundir las diversas alternativas que existen para la adecuada conservación de la salud y conocer diversos métodos de tratamiento a distintas enfermedades, así como para dar al público espectador un mayor conocimiento acerca de las diferentes corrientes de estudio de la medicina, y cultura de salud”.²

Capital Social: De acuerdo con el (Banco Interamericano de Desarrollo, en su programa de Ética y Desarrollo. Febrero 28 de 2006) “El capital social es un concepto que ha resurgido como respuesta a los fracasos de las ideas economicistas del desarrollo, resaltando la necesidad de incluir y rejerarquizar en este proceso, valores como la confianza interpersonal, la asociatividad, la conciencia cívica, la ética y los valores predominantes en la cultura de una sociedad, a fin de formular políticas públicas, con objetivos de lograr una estrategia de desarrollo auto sostenido, participativo y equitativo”.

Motivación: De acuerdo con (Solana, Ricardo et al. 1993. Pág. 208), “La motivación es, en síntesis, lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera.

RESUMEN DEL CONTENIDO

En la Facultad de Ciencias Empresariales de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, institución educativa de alta calidad, se desarrolló un diagnóstico que mide el clima laboral y la salud integral en los docentes y administrativos de la misma. En el presente documento queda consignado un completo estudio del estado actual de la facultad y su diagnóstico, el cual sugiere a los directivos de la Universidad y más exactamente a la decanatura de la facultad, recomendaciones que se pueden tener en cuenta para tomar decisiones, realizar acciones preventivas y correctivas o planes de mejora.

Objetivo: Identificar la influencia de factores internos y externos, que afectan el clima Organizacional, la salud integral y ocupacional en docentes y administrativos de la Facultad de Ciencias Empresariales en el desarrollo de sus labores diarias.

Metodología: Investigación descriptiva: para la recolección de información de fuente primaria, se recurrió a dos instrumentos de investigación: para la información cuantitativa se aplicó una encuesta a 22 personas, seleccionados al azar de una población de 26 personas y para la información cualitativa se realizaron entrevistas de profundización a algunas de las personas.

² <http://www.radioformula.com.mx/programas/saludintegral/>

1. PROYECTO DE INVESTIGACION

1.1 TITULO:

DIAGNÓSTICO DEL CLIMA LABORAL Y SALUD INTEGRAL EN DOCENTES Y TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA CORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS, DESDE UNA PERSPECTIVA DE GERENCIA SOCIAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

1.2 TEMA

Clima Organizacional, Salud Integral y Ocupacional para docentes y Administrativos de la Facultad de Ciencias Empresariales de UNIMINUTO.

1.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.3.1 DESCRIPCIÓN

Persiste entre los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, síntomas de cansancio físico, desmotivación con sus actividades laborales, sensación de desagrado con el clima organizacional en el que viven diariamente, además porque a muchos les esta afectando físicamente la oficina en la que se encuentran y la gran cantidad de trabajo que tienen y que se les aumenta día a día, por eso se enferman, se les están generando problemas hasta emocionales por el ambiente y por ende su desempeño y la forma como están trabajando.

1.3.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Se requiere y se justifica el diagnóstico y la implementación de un modelo de gestión social que permita optimizar y mejorar el clima organizacional, la salud integral y ocupacional en la Facultad de Ciencias Empresariales?

1.4 ALCANCES Y DELIMITACIONES

1.4.1 ALCANCE TEMÁTICO

El diagnóstico será capaz de identificar todos los factores ya sean internos o externos que actualmente están afectando la disponibilidad de trabajo y el sentido de pertenecía de docentes y administrativos y que no permiten la satisfacción total y el bienestar de ellos mismos. Una vez detectados los problemas en la facultad se procederá a proponer alternativas de solución a nivel de clima organizacional, salud integral y salud ocupacional.

Posteriormente se realizará un manual y una conferencia para el manejo de los resultados obtenidos, que especifiquen como se visualizan y se interpretan los datos arrojados así como también la metodología para realizarlo.

1.4.2 ALCANCE METODOLÓGICO

De acuerdo a los objetivos planteados para guiar el presente proyecto, se situará este trabajo dentro del contorno de la Metodología de la Investigación Descriptiva, la cual en el campo de la educación esta orientada a “hacer la recolección de información que permita al investigador plantear alternativas de solución a un problema determinado”³. Para obtener los datos indispensables, se definió utilizar técnicas de observación, encuestas aplicadas a los docentes y administrativos de la Facultad de Ciencias Empresariales – UNIMINUTO.

La investigación descriptiva también se conoce como investigación por observación. “El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables. Los investigadores no son meros tabuladores, sino que recogen los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponen y resumen la información de manera cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento”.⁴

1.4.3 DELIMITACIÓN

Actualmente la Facultad cuenta con 40 docentes, 18 de ellos son también administrativos, de los cuales sólo trabajaremos con los administrativos ya que son las personas que están el 100% del tiempo en la Facultad.

El diagnóstico de gerencia social, no se enfocará a seguridad privada del personal de la facultad, se enfocará en que es lo que esta pasando actualmente dentro de ella que conduce a que los docentes y administrativos estén trabajando por necesidad y no por gusto o sentido de pertenencia con la Corporación Minuto de Dios y así gestionar las soluciones de la manera más óptima para garantizar la satisfacción de los actores involucrados. Por petición de algunos docentes se realizará este diagnóstico sin citar fuentes, para garantizar la veracidad de los resultados, la privacidad y la tranquilidad de los datos expuestos.

³ ROMERO PORTELA, Jaime. Investigación socio-educativa. Bogotá, Ed. Diamante, 1986.

⁴ <http://noemagico.blogia.com/2006/091301-la-investigacion-descriptiva.php>

1.5 OBJETIVOS

1.5.1 OBJETIVO GENERAL

Identificar la influencia de factores internos y externos, que afectan el clima Organizacional, la salud integral y ocupacional en docentes y administrativos de la Facultad de Ciencias Empresariales en el desarrollo de sus labores diarias.

1.5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Identificar los problemas prioritarios que afectan a los docentes y administrativos de la FCE.
- ✓ Despertar el interés en otras Facultades en torno a esta problemática, logrando así una gran facilitación de crear las suficientes estrategias para un nuevo manejo sobre este tema.
- ✓ Desarrollar como Gerente Social los conocimientos adquiridos tanto a nivel teórico como práctico.
- ✓ Realizar documentos y folletos, para la utilización y seguimiento del diagnóstico de gerencia social aplicado a la facultad de ciencias empresariales.

1.6 JUSTIFICACIÓN

Hoy en día el garantizar un ambiente laboral calificado demuestra y evidencia el buen desempeño de una organización en cada uno de sus procesos. De acuerdo al medio actual en que se desenvuelven las labores diarias en la Facultad de Ciencias empresariales, es posible ver problemas como: Estrés, dolor de cabeza frecuente, recarga laboral, problemas visuales, clima organizacional y trastornos metabólicos; ya que es la percepción individual de los actores por parte de la Facultad sin ser vistos desde un punto social y humano resaltando la realidad en la que se encuentran. Por esta razón se requiere de un diagnóstico de Gerencia Social, con el fin de identificar los factores, que están afectando la calidad de vida personal y laboral de los docentes y Administrativos de la Facultad de Ciencias Empresariales.

Con esta propuesta se quiere realizar en el ambiente de la facultad, un proyecto encaminado con el fin de prevenir la baja productividad como consecuencia del clima organizacional, de la Salud Integral y ocupacional, debido a agentes externos e internos que perturban de forma inmediata sus labores todos los días. Así mismo implementar acciones que involucren la responsabilidad social, expresada en una sensibilidad consciente y crítica frente a la problemática de la Facultad y en unas competencias para el trabajo de promoción del desarrollo humano y social, construyendo a través de procesos de realización personal que se ejecuten desde las prácticas laborales diarias, integrando los conocimientos adquiridos con las experiencias de compromiso social causadas en la práctica y el contacto con la gente.

La especial importancia de esta propuesta reside en el hecho de que el comportamiento y la vivencia laboral de los docentes y administrativos no son una consecuencia de los factores organizacionales existentes, sino que dependen de las percepciones que tengan de estos factores, y así de esta manera generar acciones que contribuyan de manera secuencial al mejoramiento del bienestar propio (salud, enseñanza, etc.) de forma constante y animada realizando vínculos permanentes con brigadas que apoyen este fin. Pero, estas percepciones obedecen en gran medida de las actividades e interacciones y diferentes series de experiencias que cada docente o administrativo tengan de la facultad; de ahí que el Clima Organizacional refleja la interacción entre lo personal y lo organizacional. Los factores del sistema organizacional dan parte a un clima determinado, en función a las percepciones de los actores involucrados. Este clima como consecuencia incita determinados comportamientos en los seres humanos. Estos comportamientos inciden en la facultad, y por ende, en su desempeño diario.

2. MARCOS DE REFERENCIA

2.1 MARCO HISTÓRICO

La Facultad de Ciencias Empresariales inició originalmente como Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, en 1992. Fue el resultado de la implementación de un proyecto educativo en el nivel de la educación superior que aunque fue concebido en vigencia del Decreto 80 de 1980 que por muchos años rigió este nivel educativo, ha tenido ya su más amplio desarrollo en el marco de la Ley 30 de 1992.

No obstante, el proyecto de la creación de la Universidad Minuto de Dios, corresponde a una aspiración del Padre Rafael García Herreros, prácticamente desde el origen mismo del Barrio Minuto de Dios. En el archivo electrónico de la Universidad pueden observarse varios momentos del desarrollo de la Institución⁵.

Así, con el Acuerdo No. 005 de Septiembre 18 de 1990 el Consejo de fundadores de la Corporación Universitaria Minuto de Dios autoriza la creación del programa de Administración, en jornada convencional y no convencional. Posteriormente, el 30 de julio de 1991 mediante el Acuerdo 145, el ICFES concede licencia de funcionamiento al programa de Administración del Desarrollo Social de la CUMD.

Posteriormente, en 1996, El Consejo Superior de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, aprueba el programa de Administración, teniendo en cuenta que durante los cinco años de funcionamiento precedentes la Institución cumplió las recomendaciones formuladas por el ICFES.

Actualmente forma profesionales a nivel de pregrado y posgrado, en aplicación de un modelo educativo de formación integral, "(...) que privilegia el espíritu emprendedor, la responsabilidad social y el compromiso con el desarrollo humano de personas, comunidades y organizaciones acorde con las exigencias de una sociedad en constante cambio y transformación. Ofrece cuatro programas de pregrado que corresponden a:

- Administración, con acreditación de alta calidad.
- Contaduría, en convenio con la Universidad de Ibagué Coruniversitaria.
- Tecnología en Costos y Auditoría.
- Tecnología en Gestión de Mercadeo"⁶.

⁵ <http://www.uniminuto.edu/fcea/admon.htm>

⁶ http://memorias.uniminuto.edu/index.php?option=com_content&task=view&id=39&Itemid=54

La proyección estratégica de la UNIMINUTO ha definido como misión y visión, las siguientes:

“MISIÓN

La Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas constituye una unidad académica de UNIMINUTO que forma profesionales a nivel de pregrado y posgrado en Ciencias Económicas, Administrativas y Financieras mediante un Modelo Educativo de formación integral, que privilegia el espíritu emprendedor, la responsabilidad social y el compromiso con el desarrollo humano de personas, comunidades y organizaciones acorde con las exigencias de una sociedad en constante cambio y transformación.

VISIÓN

La Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, será reconocida en el año 2007 por la relevancia académica y pertinencia social de sus programas de formación profesional a nivel de pregrado y posgrado en Ciencias Económicas y Financieras”⁷.

2.2 MARCO TEORICO Y CONCEPTUAL

CLIMA LABORAL

Este surge según Winfred F.Hill (1974), con el aporte de Kurt Lewin (1939), cuando señala que el comportamiento humano es una función psicológica o propia de su personalidad.

En la web se encuentra que el clima laboral u organizacional “se refiere al conjunto de propiedades medibles de un ambiente de trabajo, según son percibidas por quienes trabajan en él”.⁸

De acuerdo con Anzola, Olga (2003), “el clima (organizacional) se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra”.

En general los estudios sobre clima laboral en su trayectoria evolutiva se focalizan en características específicas, como ambiente laboral, comunicación, supervisión, pero no se tiene en cuenta que analizar el clima laboral en una empresa sirve para lograr hacerla sobresalir de otras empresas y asegurando su permanencia en el gremio, por eso el clima

⁷ <http://www.uniminuto.edu/fcea/index.htm>

⁸ http://www.degerencia.com/tema/clima_organizacional. Consultado el día 26 de Junio de 2008

laboral apoya las acciones que son derivadas de las percepciones a nivel global de las personas y su entorno laboral.

En cuanto a clima laboral en instituciones educativas Muñoz-Repiso (2001), dice que: “Los programas satisfactorios de mejora de la eficacia tienen como centro prioritario de atención la escuela en su conjunto, pero sin olvidar que está compuesta por diferentes subunidades. De esta forma, la mejora debe comenzar por la optimización de sus elementos, pero tomando como horizonte todo el centro escolar”.

Así mismo se pueden analizar en un entorno laboral aspectos tales como autonomía, responsabilidad social y empresarial, claridad organizacional, estándares de excelencia y espíritu de grupo para garantizar el éxito tanto interno como externo que actualmente se posee.

MOTIVACIÓN

De acuerdo con (Solana, Ricardo et al. 1993. Pág. 208), "La motivación es, en síntesis, lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía" y Maslow (1943), “expuso como escalas o jerarquías las necesidades del ser humano y su teoría se fundamenta en que conforme se satisfacen las necesidades básicas del hombre, los seres humanos desarrollamos necesidades y deseos cada vez más elevados”.⁹

Según Martínez, Carlos Eduardo. (2007), refiriéndose a la motivación que propone Kurt Lewin dice que éste: “realizó un estudio importante para la teoría de la gerencia participativa y su relación con la productividad a través de la dinámica de grupos o equipos”.

Así por ejemplo, la motivación en UNIMINUTO se visualiza en el trabajar cotidiano, para lograr una combinación armónica que la modernidad universitaria plantea como la evolución del ser del hombre y la sociedad a través de acciones institucionales.

RESPONSABILIDAD SOCIAL

Perdiguero, Tomás G. (2003), en la web define Responsabilidad social como:

“La contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y ambiental por parte de las empresas con el objetivo de mejorar su situación

⁹ http://es.wikipedia.org/wiki/Pir%C3%A1mide_de_Maslow

competitiva y valorativa y su valor añadido. La responsabilidad social corporativa va más allá del cumplimiento de las leyes y las normas, dando por supuesto su respeto y su estricto cumplimiento. En este sentido, la legislación laboral y las normativas relacionadas con el medio ambiente son el punto de partida con la responsabilidad ambiental.

El cumplimiento de estas normativas básicas no se corresponde con la Responsabilidad Social, sino con las obligaciones que cualquier empresa debe cumplir simplemente por el hecho de realizar su actividad. Sería difícilmente comprensible que una empresa alegara actividades de Responsabilidad Social Empresarial, si no ha cumplido o no cumple con la legislación de referencia para su actividad”.

En este caso preciso la Responsabilidad social nos sirve como acción que implique una sensibilidad reflexiva y crítica frente al entorno de la Facultad y en una aptitud constructiva frente al trabajo de promoción del desarrollo humano y social, construyendo a través de procesos de realización personal que se ejecuten desde las prácticas de laborales diarias, integrando los conocimientos con las experiencias de compromiso social y el contacto con la gente.¹⁰

CAPITAL HUMANO

De acuerdo con Theodore Schultz y Gary Becker, (Siglo XX [Libro en línea]): “El capital humano es un término usado en ciertas teorías económicas del crecimiento para designar a un hipotético factor de producción dependiente no sólo de la cantidad, sino también de la calidad del grado de formación y productividad de las personas involucradas en un proceso productivo. A partir de ese uso inicialmente técnico, se ha extendido para designar el conjunto de recursos humanos que posee una empresa o institución económica. Igualmente se habla de modo informal de mejora en el capital humano cuando aumenta el grado de destreza, experiencia o formación de las personas de dicha institución económica”.¹¹

En UNIMINUTO el Capital Humano hace referencia al conocimiento práctico, las habilidades adquiridas por docentes y personal en general que los hacen individuos potencialmente idóneos. En otro punto de vista, a nivel personal, el término capital humano en una institución educativa como UNIMINUTO es llamado calidad del trabajo, ya que no es principalmente capital lo que prima, es una analogía entre el recurso humano para cubrir los puestos necesarios en cada área y calidad para elevar la productividad de trabajo en la

¹⁰ http://es.wikipedia.org/wiki/Responsabilidad_social_de_la_empresa. Consultado el día 26 de Junio de 2008

¹¹ http://es.wikipedia.org/wiki/Capital_humano. Consultado el día 26 de Junio de 2008

educación o el entrenamiento en las personas como medios alternativos de obtener el mismo objetivo de incrementar la visión del Padre Rafael García Herreros.

CAPITAL SOCIAL

De acuerdo con el (Banco Interamericano de Desarrollo, en su programa de Ética y Desarrollo. Febrero 28 de 2006) “El capital social es un concepto que ha resurgido como respuesta a los fracasos de las ideas economicistas del desarrollo, resaltando la necesidad de incluir y rejerarquizar en este proceso, valores como la confianza interpersonal, la asociatividad, la conciencia cívica, la ética y los valores predominantes en la cultura de una sociedad, a fin de formular políticas públicas, con objetivos de lograr una estrategia de desarrollo auto sostenido, participativo y equitativo”.

En UNIMINUTO el capital social ayuda a fortalecer los actores, redes y alianzas sociales (sociedad civil), por tanto permite una técnica transparente en la lucha contra la exclusión social, y crea sentido de pertenencia a tal punto de ofrecer diferentes medios de ayuda para que tanto sus trabajadores como sus estudiantes sean parte de este crecimiento social en que va visualizada la universidad y así considerarlo como un factor clave para el fortalecimiento de la democracia, al favorecer el crecimiento institucional y promover con equidad el desarrollo al acogerse a la evolución de emprendimiento de acciones que crean la innovación como personas proactivas dotadas de puntos de vista propios a favor a la Institución.

SUPERVISIÓN

En la supervisión se encuentran algunos conceptos administrativos que se resaltan: el poder y la autoridad, que son manifestados por el gerente, jefe o en el caso educativo por el decano de facultad o el rector de la institución. Las responsabilidades de poder y autoridad, que se asumen en un área determinada, dentro de una institución educativa, tienen un componente importante porque están relacionadas con prestar servicios de calidad, resultan ser adicionales si solo se realizan con el objetivo que el trabajador obtenga una eficiencia significativa en lo que cotidianamente realiza. Se puede ejecutar poder a través de la autoridad. En este caso, la responsabilidad recae tanto en docentes como en administrativos y directivos, ya que todos hacen parte de esta formación laboral en la que su respectivo supervisor es el pilar principal para que cada facultad funcione de acuerdo a la visión institucional y de esta manera sea óptimo su crecimiento y desarrollo corporativo.

SALUD INTEGRAL

La Salud Integral se analiza con profundidad y gran importancia ya que requiere preservar y optimizar el bienestar físico y psicológico de los

docentes y administrativos de la facultad, a través de acciones y herramientas de prevención, promoción y atención.

El área de salud integral considera el ser humano como un sujeto integral, el concepto de salud se entiende como la interrelación de factores físicos, psicológicos y sociales en el individuo y que forman una gran o pequeña capacidad para adaptarse y responder a las demandas del medio en el que se desenvuelve; por esto con el área de salud integral se quiere optimizar estos factores de modo tal que ayuden no solo a la adaptación sino que constituyan las condiciones fundamentales para el desarrollo del ser como persona. Esta área debe velar por el mejoramiento continuo de la calidad de vida iniciando por acciones que fomenten una cultura de salud integral, que promuevan hábitos saludables y faciliten el acceso de la comunidad universitaria a servicios asistenciales básicos para mantener un buen estado de su salud personal.

Salud Integral debe originar el desarrollo de factores de protección en la comunidad estudiantil, de modo tal se prevenga el hecho de factores de riesgo a nivel físico y psicosocial en el entorno. En el área debe preocuparse dar a conocer, identificar y referir los factores del entorno que faltan en la estabilidad física o psicosocial en primera instancia de los docentes y administrativos, con el fin de desarrollar programas y acciones orientadas a fortalecer los recursos institucionales y personales para prevenir o afrontar las problemáticas que puedan presentarse.

La Gerencia Social como estrategia para la generación de Salud Integral, en un plano de acción y de conocimiento, constituye un pensamiento estratégico para la construcción de alianzas para lograr este fin, necesarias entre departamentos que han estado actuando en la facultad en escenarios distantes unos de otros por sus intereses particulares. Aporta de esta manera, elementos para la información y la participación ciudadana de los distintos actores en los procesos de planeación frente al desarrollo de calidad en enseñanza y en servicio a la comunidad. El fortalecimiento institucional y propiamente interno de la facultad, permitirá una intervención racional y reflexiva de compromisos que realmente generen impactos y acciones eficientes en las tareas que diariamente ejecutan. Así mismo, las alianzas que se logren generar, permitirían el diálogo consecuente y óptimo entre los trabajadores de la facultad enfocados hacia el logro de un bien común y no por el beneficio propio sin importar el estado en el que se encuentre aquel que es mi compañero de trabajo o de oficina.

Las alianzas para Salud Integral por tanto fortalecen el sentido social tanto individual como colectivo: Establecen una nueva base para la verdadera comunicación entre los docentes como personas y la universidad como

institución, ya que cada vez entre ellos es muy limitado el contacto. A partir de esta instancia, se necesita construir relaciones más sólidas y confiables.

Chiavenato, Idalberto (2002), dice que la “Higiene Laboral, está relacionada con las condiciones ambientales de trabajo que garanticen la salud física y mental, y con las condiciones de bienestar de las personas. Desde el punto de vista de la salud física, el sitio de trabajo constituye el área de acción de la higiene laboral e implica aspectos ligados a la exposición del organismo humano a agentes externos como ruido, aire, temperatura, humedad, iluminación y equipos de trabajo. En consecuencia, un ambiente saludable de trabajo debe brindar condiciones ambientales físicas que actúen de manera positiva sobre todos los órganos de los sentidos humanos (vista, oído, olfato, tacto y gusto)”.

Entonces el papel de la Gerencia Social frente a la salud integral en UNIMINUTO mas exactamente en la Facultad de Ciencias Empresariales, es el de crear conciencia no solamente por un ingreso económico, sino también por ejecutar acciones que permitan a los trabajadores fortalecer y legalizar su papel como servidores y como seres humanos en el proyecto de desarrollo social de la institución, a través de sus labores diarias.

3. RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO

3.1 Descripción del instrumento aplicado

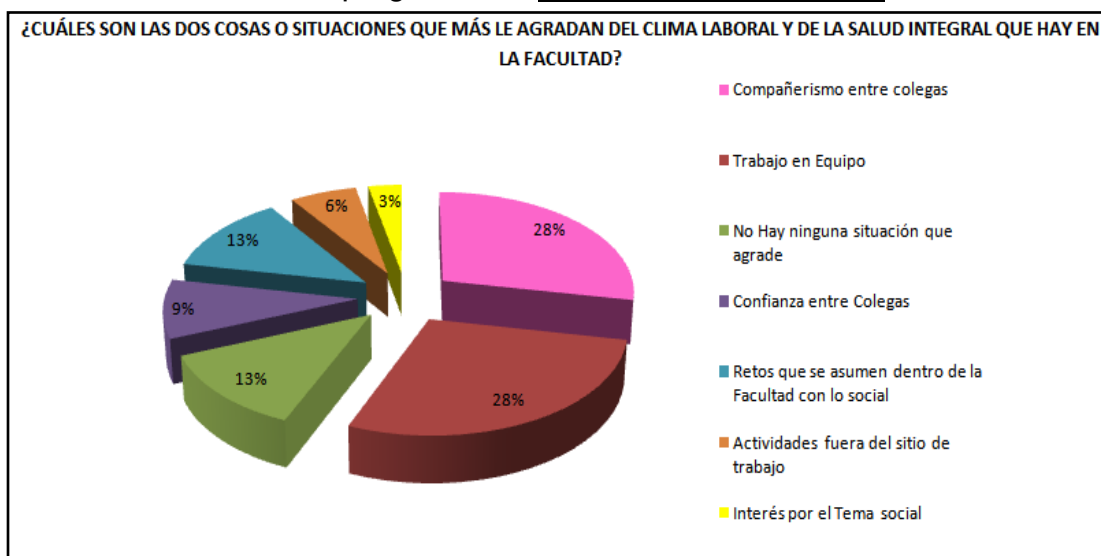
Para la obtención de información de fuente primaria, se aplicó una encuesta semi – estructurada entre el 23 de Mayo y el 16 de Junio de 2008, a 22 de 26 docentes y administrativos de tiempo completo de la Facultad de Ciencias Empresariales, cuyas variables de análisis se acogieron en buena parte al estudio realizado en el año 2007 por Marisol Cipagauta para obtener el grado de Maestría en Administración de Instituciones Educativas¹², el que podrá ser complementado y comparado con el aporte que se realiza en este estudio; al que se adicionó como nueva variable la salud integral, esencialmente desde la perspectiva de las percepciones personales de los entrevistados. Así mismo cabe resaltar que esta encuesta se realizó en un período de transición al que los entrevistados estaban a la expectativa de la culminación de su contrato laboral.

En el estudio antes citado, las categorías de análisis son: el trabajo personal; la supervisión; el trabajo en equipo y las relaciones con compañeros de trabajo; la administración; la comunicación; el ambiente físico y cultural; la capacitación y el desarrollo; la promoción y carrera; los sueldos y prestaciones, y el sentido de pertenencia.

Respecto de la categoría de salud integral, las inquietudes estuvieron orientadas a conocer la percepción de los encuestados respecto de su actividad cotidiana y necesidades de información o formación desde su puesto de trabajo. En documento anexo podrá observarse el texto del instrumento aplicado para la obtención de la información de fuente primaria.

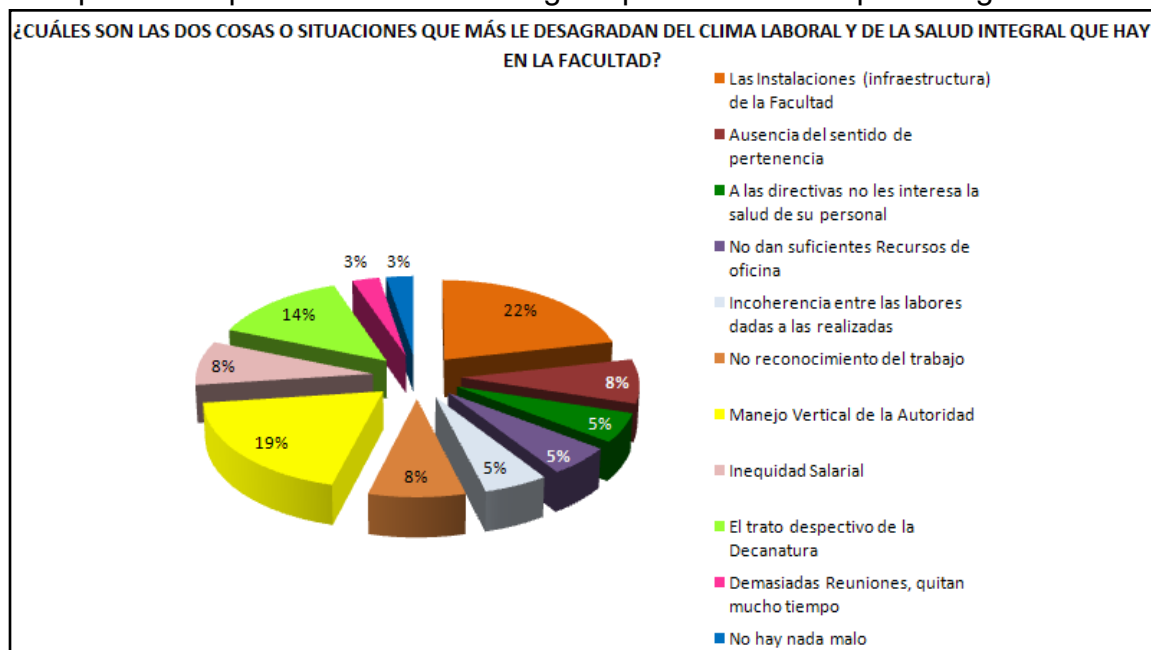
¹² Autorizado por Cipagauta, Marisol (2003). Investigación sobre el clima laboral que prevalece en la Corporación Universitaria Minuto de Dios, Sede Bogotá, Colombia. Tesis para Maestría en Administración de Instituciones Educativas, Universidad Virtual Tecnológico de Monterrey.

3.2 Resultados en las preguntas de **RESPUESTA ABIERTA:**



(p.e. Figura 1. Pregunta sobre percepciones positivas sobre clima laboral)

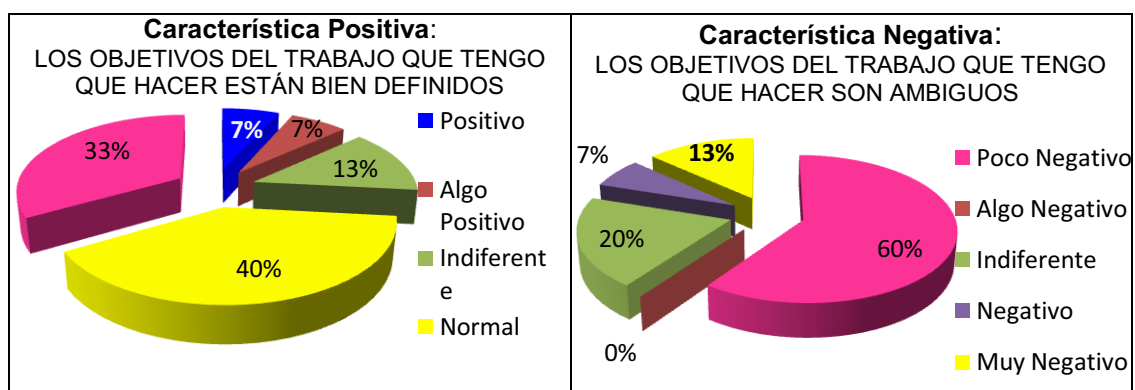
Referente a esta pregunta, los resultados muestran que el compañerismo entre colegas y el trabajo en equipo son los dos factores más relevantes que permiten observar que más del 50% de los encuestados resaltan estos factores como satisfactorios en su entorno laboral, encontrando también que los menores niveles de calificación son de importancia para algunos más no para la totalidad de los encuestados. Así mismo la percepción de los retos que se asumen dentro de la facultad con lo social tienen el mismo porcentaje de personas que dicen no haber ningún tipo de situación que les agrade.



(p.e. Figura 2. Pregunta sobre percepciones negativas sobre clima laboral)

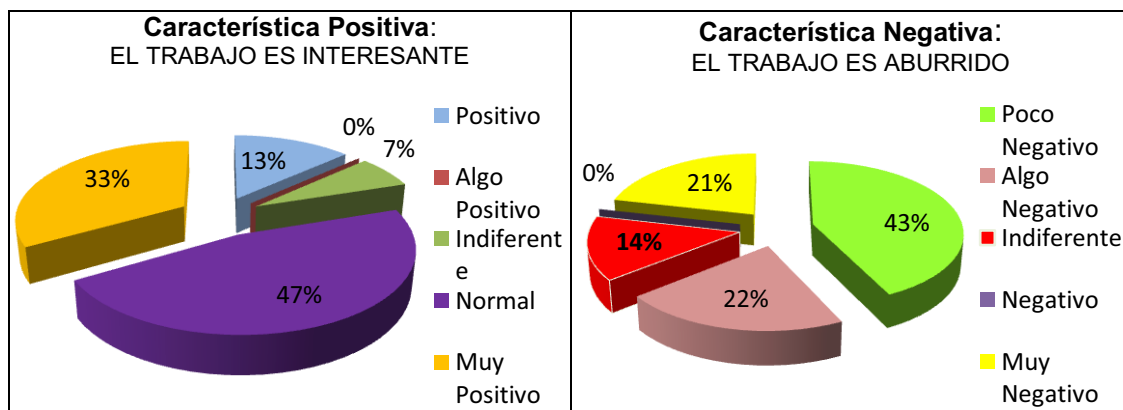
De los factores enunciados por los entrevistados, sobresalen el no reconocimiento del trabajo (22%), manejo vertical de la autoridad (19%) y trato despectivo de la decanatura (14%).

3.3 Resultados en la categoría de TRABAJO PERSONAL:



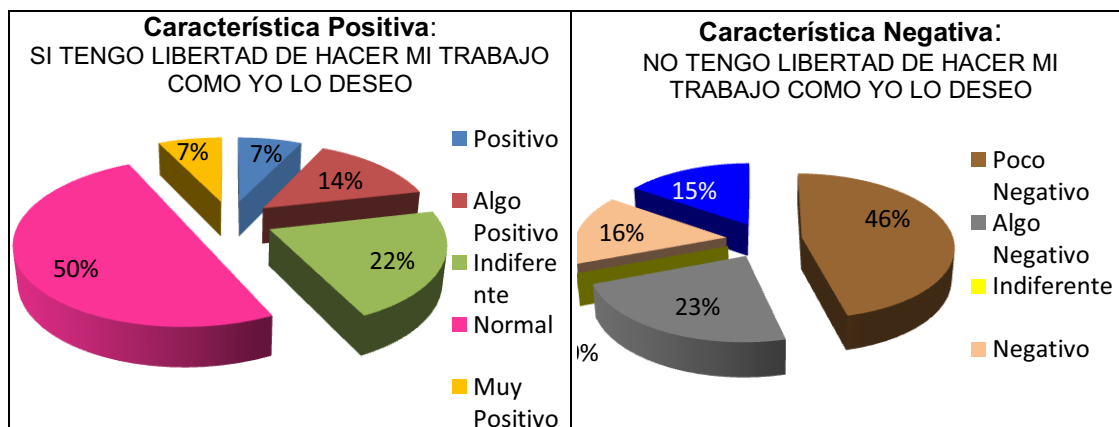
(p.e. Figura 3 Pregunta sobre objetivos de trabajo)

En este punto se pueden resaltar dos porcentajes (40% y 60%) que permiten concluir, que los trabajadores de la facultad tienen bien definidos sus objetivos de labor, pero no en su totalidad para poder llegar a decir que el 100% de los empleados tienen claro lo que se requiere con su trabajo.



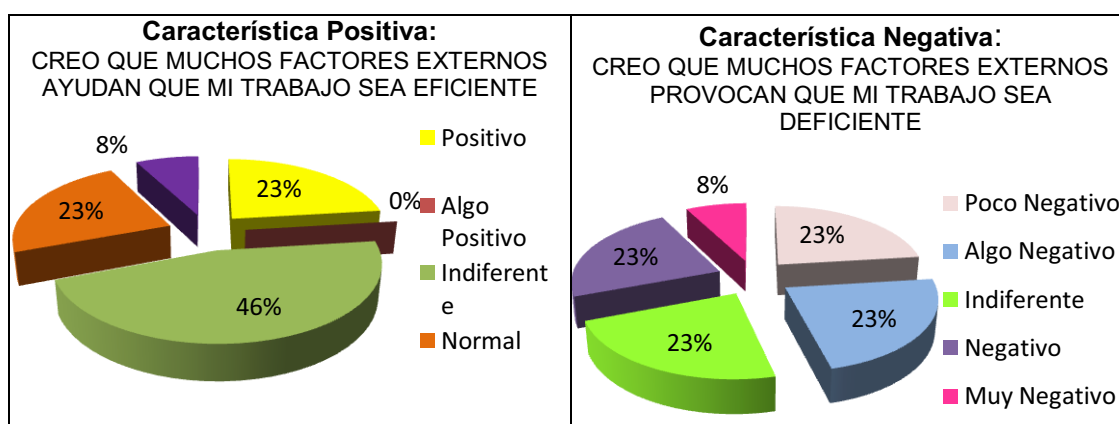
(p.e. Figura 4. Pregunta sobre si el trabajo resulta interesante para el encuestado)

En este aspecto, se observan unos porcentajes entre el 33% y 47% que califica el trabajo como "interesante" dentro de la facultad, sin embargo también se puede analizar que el 21% de los encuestados considera el trabajo muy aburrido.



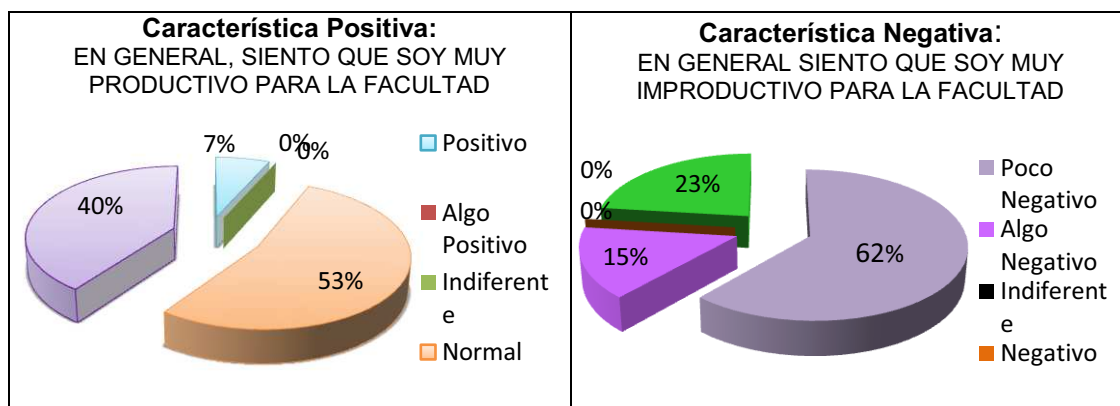
(p.e. Figura 5. Pregunta sobre si el encuestado siente libertad para hacer su trabajo)

La evaluación a esta pregunta, es muy interesante ya que el 50% de los encuestados, consideran que tienen buena libertad para hacer su trabajo como desean, al 22% le es indiferente ya que o prefieren no opinar frente a este aspecto o hace su trabajo pero bajo ciertos parámetros limitantes.



(p.e. Figura 6. Pregunta sobre factores externos que influyen en el trabajo)

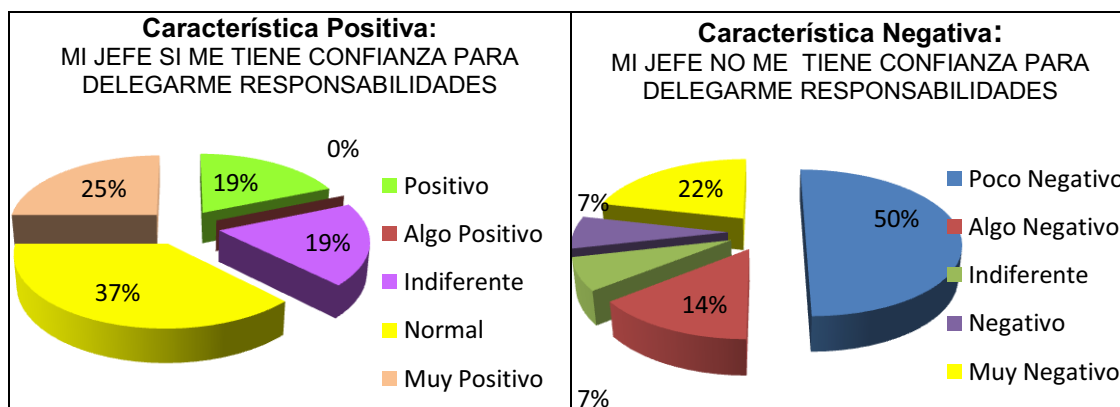
Del total de los encuestados, el 69% son indiferentes al decidir si hay o no factores externos que hacen mejor o peor su trabajo cotidiano, y de igual forma tanto el 8% de los encuestados considera que hay muchos factores que provocan que su trabajo sea deficiente, como también hay otro 8% de personas que consideran que hay muchos factores externos que ayudan a que su trabajo sea eficiente.



(p.e. Figura 7. Pregunta sobre si el encuestado se siente productivo en la facultad)

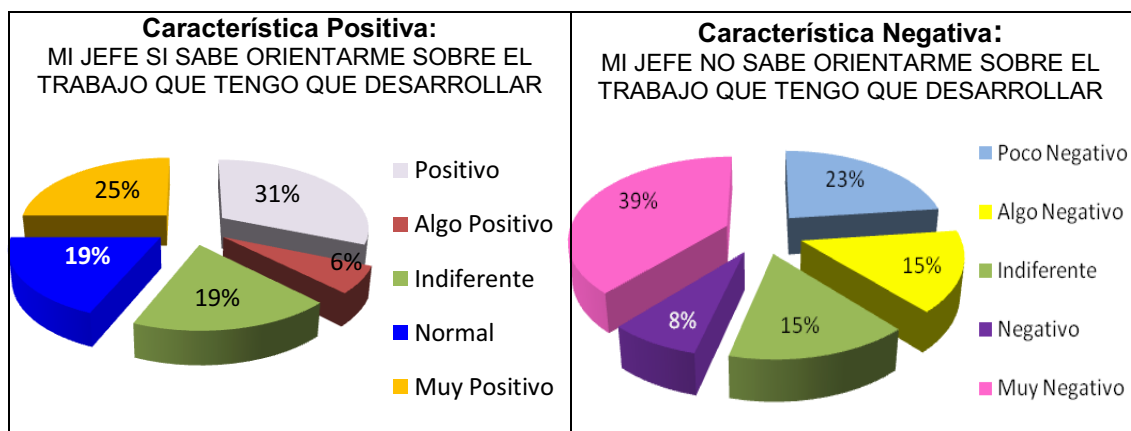
En relación con el nivel de productividad, se observa que el 23% de los encuestados se consideran muy improductivos para la facultad, pero en contraste a ello el 40% de los encuestados se consideran realmente productivos; en este punto el primer porcentaje citado, es algo alarmante, ya que tener este nivel de proporción en personas improductivas no solo es costoso sino que descalifica en gran manera la labor que esta realizando actualmente la facultad frente al resto de la universidad.

3.4 Resultados en la categoría de SUPERVISIÓN:



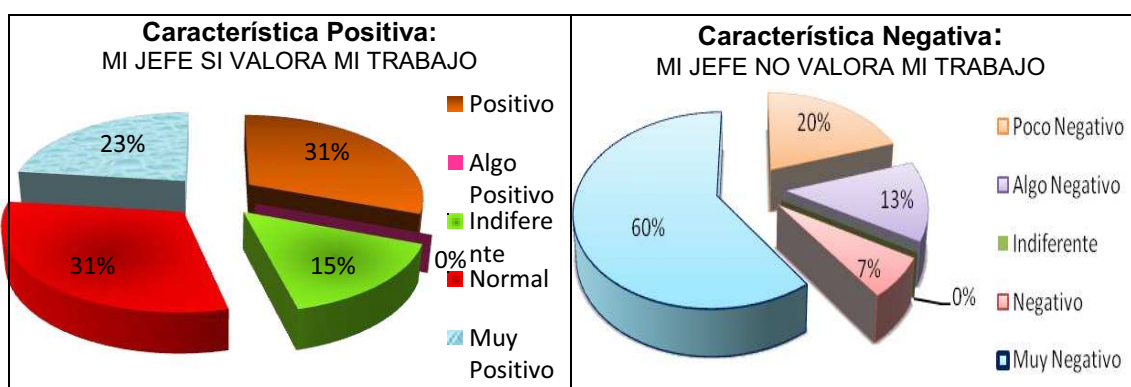
(p.e. Figura 8. Pregunta sobre si el encuestado percibe que el jefe le tiene confianza para delegarle responsabilidades)

Para que una compañía funcione, se necesita de muchos factores que permitan la estabilidad no solo de empleados sino de todos los involucrados que estén en ella, es por ello que los resultados arrojan datos resaltantes como el 37% de los encuestados considera que su jefe le tiene confianza para delegarles responsabilidades, sin embargo el 22% considera que su jefe no tiene absolutamente nada de confianza en ellos para delegarles responsabilidades.



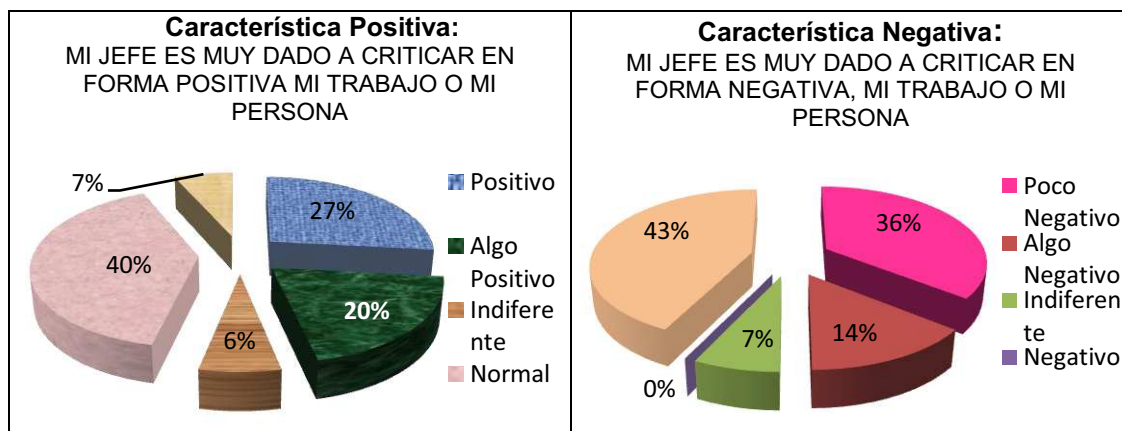
(p.e. Figura 9. Pregunta sobre si el Jefe sabe orientar a sus trabajadores en sus labores a desarrollar)

La pregunta acerca de si el jefe sabe o no orientar a los trabajadores sobre lo que deben desarrollar, arrojó porcentajes en su generalidad parejos, por ejemplo el 39% de los encuestados considera que definitivamente su jefe no sabe orientarlos en sus labores, pero el 25% opina que su jefe si sabe perfectamente orientarlos en sus trabajos a desarrollar; así mismo el 34% del total de los encuestados no opina o le es indiferente que el jefe los oriente o no en sus quehaceres diarios.



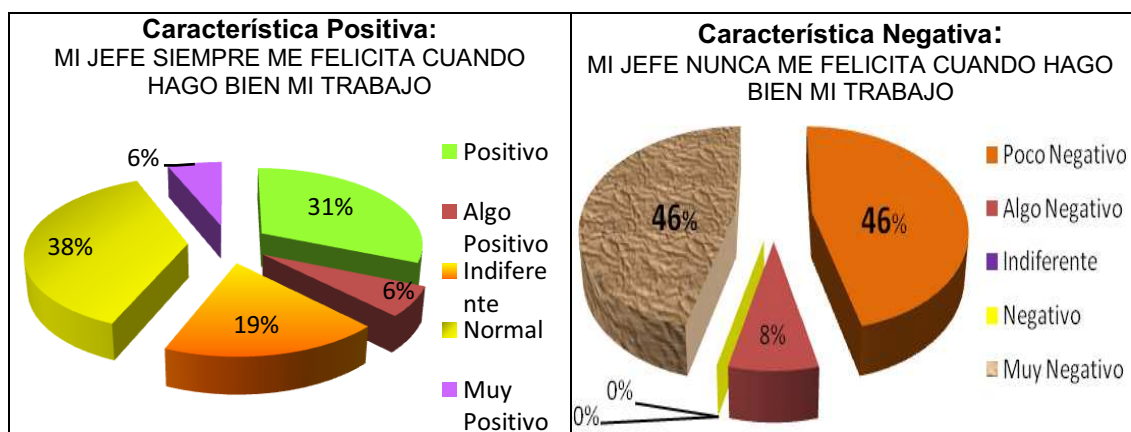
(p.e. Figura 10. Pregunta sobre si el encuestado se siente valorado por su jefe)

En este aspecto es muy importante resaltar la gran diferencia que hay entre el parámetro de muy negativo y muy positivo, ya que como se observa el 60% de los encuestados considera que su jefe definitivamente no valora sus trabajos, frente a un 23% que si lo considera.



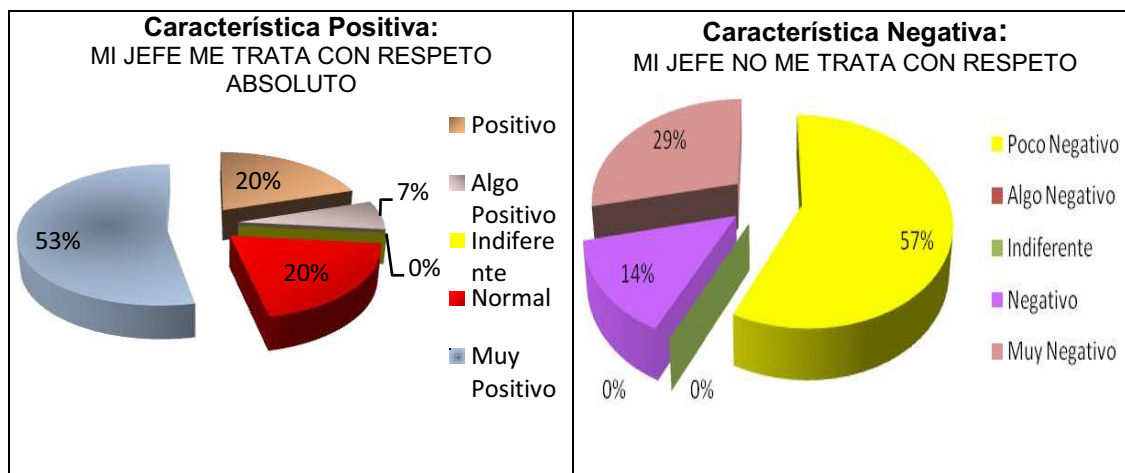
(p.e. Figura 11. Pregunta sobre si el jefe es muy dado a criticar a su personal)

Respecto a la forma ya sea negativa o positiva de cómo los trabajadores dicen que su jefe es dado a criticar su trabajo o su persona, se ve la percepción equilibrada de ellos, ya que el 43% opina que su jefe es completamente dado a criticar negativamente las formas de trabajo y la forma de ser de cada uno de ellos, por otro lado el 40% dice que aunque no es dado a criticar positivamente en su totalidad, si es normal la manera como dice las cosas desde su propio punto de vista.



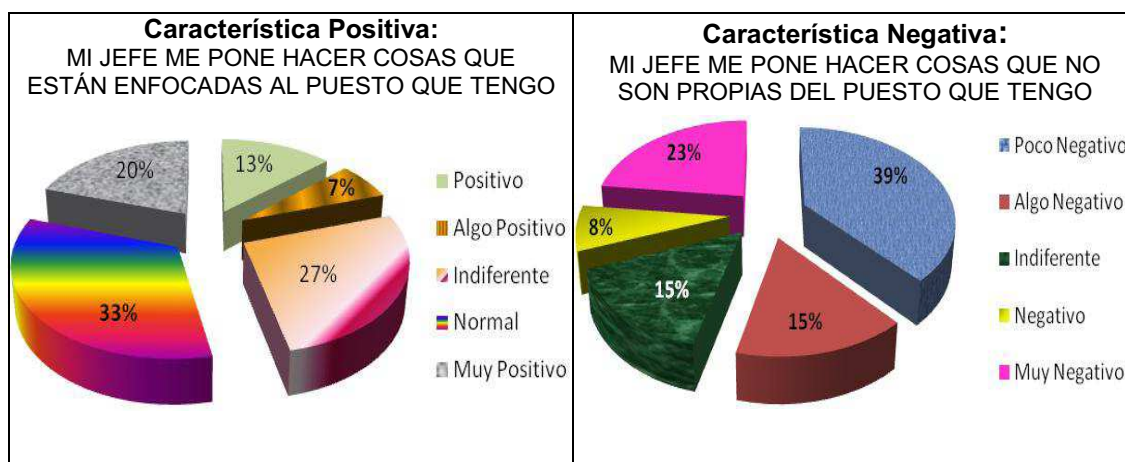
(p.e. Figura 12. Pregunta sobre si los encuestados reciben felicitaciones de su jefe)

Los resultados que se dieron con esta pregunta, son muy contradictorios y esto se puede dar a que al momento de contestarla prefieren ser imparciales o prefieren no opinar al respecto; de igual forma se puede analizar que el equipo de trabajo en este aspecto esta muy dividido, ya sea por la cercanía laboral directa que tienen con su jefe o por el tiempo en que llevan laborando con el jefe actual.



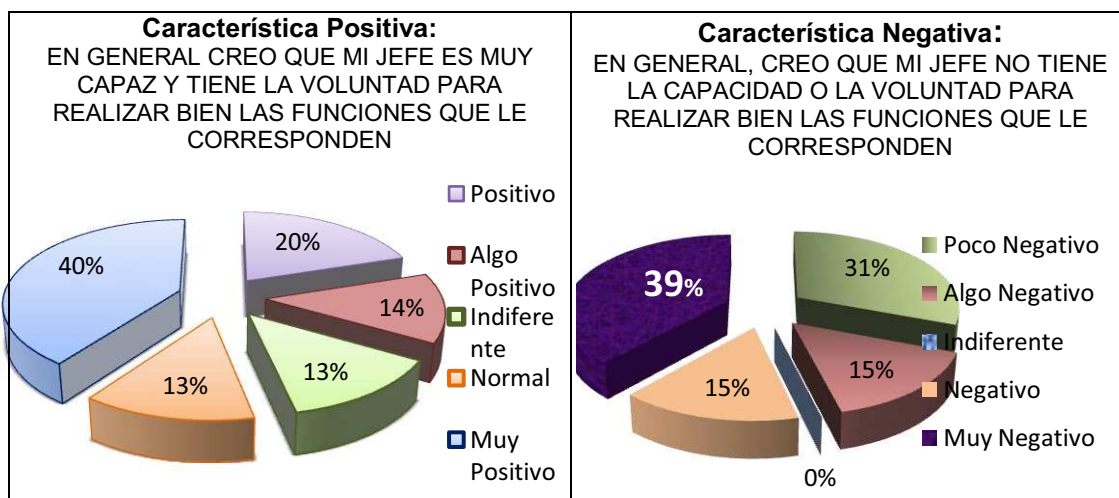
(p.e. Figura 13. Pregunta sobre si el jefe respeta a sus empleados)

De acuerdo a la pregunta si el jefe trata con respeto o no a sus trabajadores se observó que el 53% de los encuestados dice que su jefe los trata con respeto absoluto frente a un 29% que dice que su jefe no los trata con respeto.



(p.e. Figura 14. Pregunta sobre si el Jefe asigna correctamente las labores propias de los encuestados)

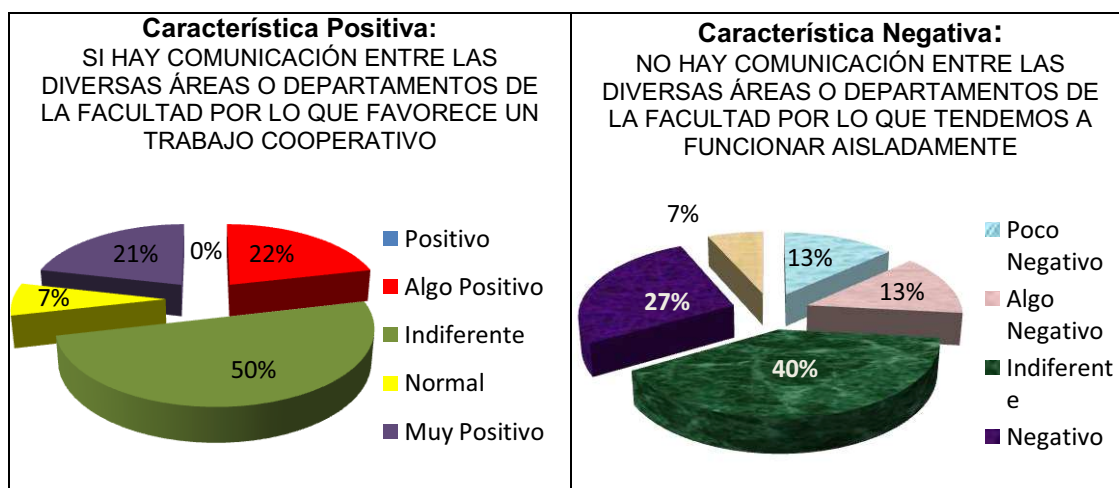
El 33% de las personas entrevistadas indican que su jefe normalmente si coloca hacer cosas que están enfocadas al puesto que cada uno tiene. El 22% del total de los encuestados es indiferente frente a esta situación, posiblemente porque sus funciones ya están establecidas previamente por los jefes anteriores y no han sido cambiadas, o porque piensan que sus funciones son propias para el cargo pero prefieren ser neutrales con su respuesta.



(p.e. Figura 15. Pregunta sobre las capacidades del Jefe para ejercer su cargo)

Respecto a la capacidad del jefe de realizar bien o no sus funciones, el 39% de los entrevistados exponen que su jefe no tiene las facultades para realizar correctamente sus labores que le corresponden, pero un 40% señala que su jefe si tiene la capacidad y la voluntad para realizar cabalmente las funciones que le corresponden.

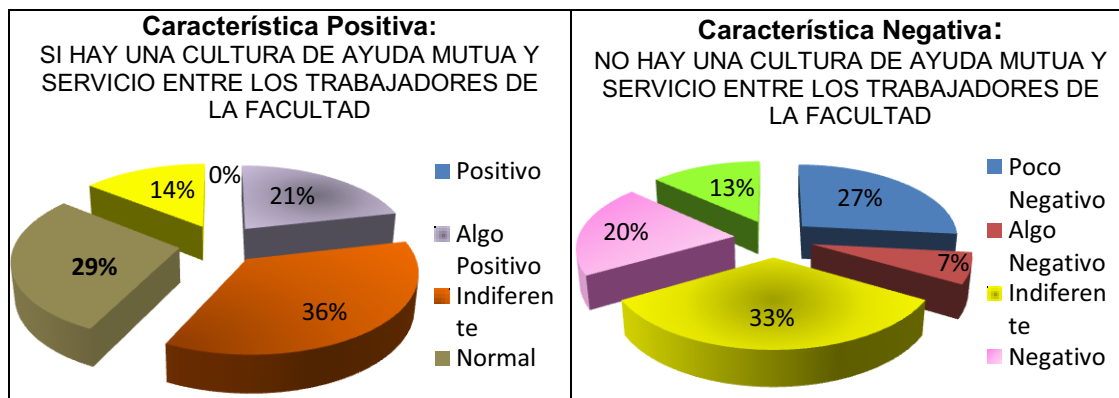
3.5 Resultados en la categoría de TRABAJO EN EQUIPO:



(p.e. Figura 16. Pregunta sobre si hay comunicación entre áreas para realizar las labores en forma cooperativa)

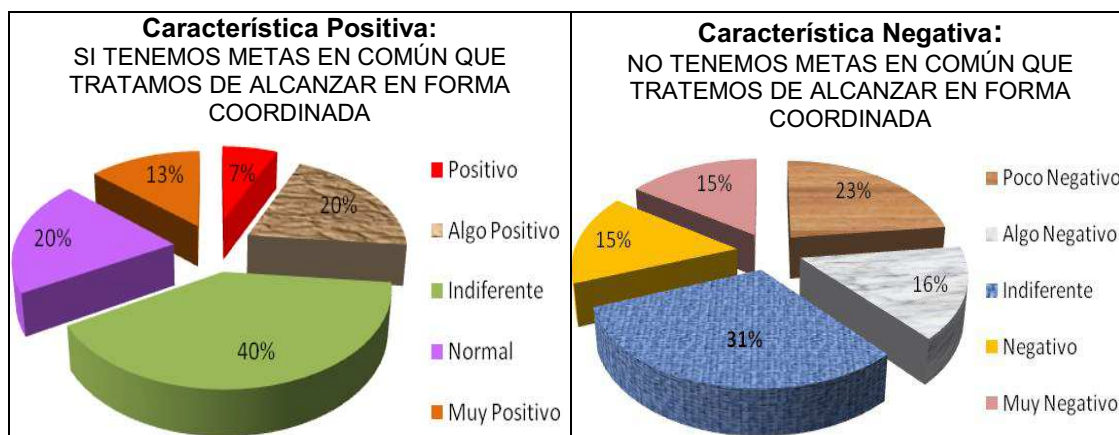
Aquí encontramos otra contradicción con respecto a una de las preguntas con respuesta abierta, en la que los entrevistados comentaron que una de las cosas que más les gustaban de la facultad en un 28% era el trabajo en equipo siendo este uno de los porcentajes mas representativos en dicha pregunta, a pesar de esto, en esta escala se observa que un factor tan importante como lo es la comunicación entre áreas para funcionar el trabajo

cooperativo, hay un rango entre el 40% y 50% que es indiferente al definir si hay o no comunicación interna entre áreas de la facultad.



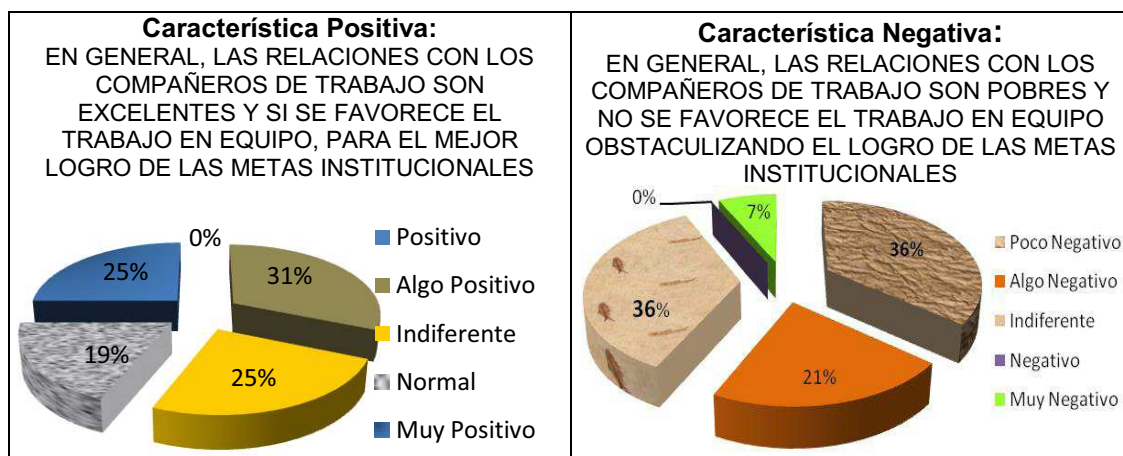
(p.e. Figura 17. Pregunta sobre si hay existencia de cultura de ayuda mutua entre los trabajadores de la Facultad)

En esta pregunta se presenta una situación interesante, ya que es importante resaltar que el 36% de los encuestados prefiere responder indiferente ante esta situación, ya que en su mayoría 29% de los entrevistados considera que si hay cultura de ayuda mutua pero no en tu totalidad como debería ser, ya que un 20% muestra que no hay ese mutuo servicio entre ellos.



(p.e. Figura 18. Pregunta sobre las metas a alcanzar coordinadamente)

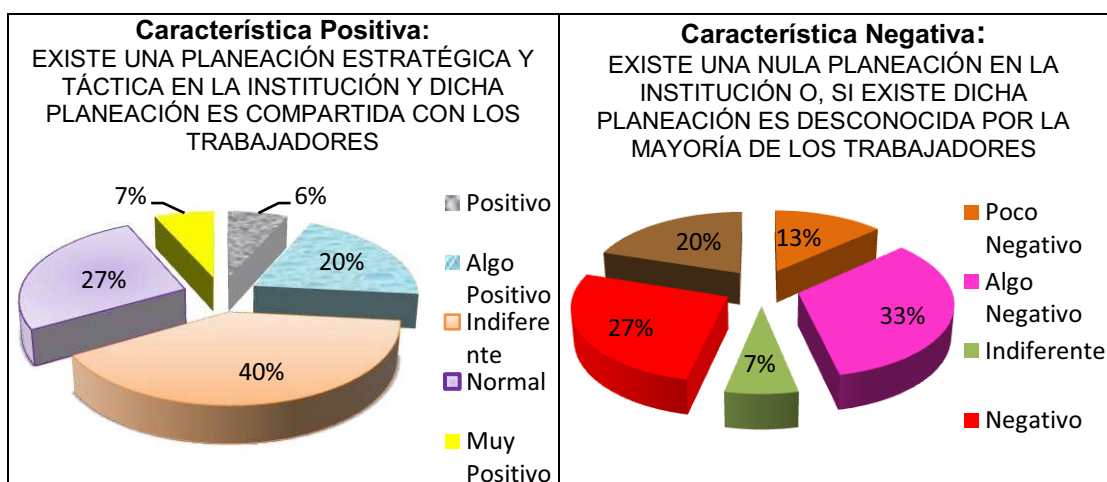
Para las metas en común, es importante resaltar que alrededor del 71% es indiferente a este escenario, ya que ni en forma positiva ni en forma negativa, indican si realmente cosas como las metas para un bien común y necesario, no son coordinadas entre todos para el bien de todos, sino da a pensar que en algunas áreas si trabajan en equipo pero no todos hablan el mismo idioma laboral requerido para conseguir el éxito y el cumplir a cabalidad con lo propuesto en la misión y visión de la facultad y las metas de la institución educativa.



(p.e. Figura. 19 Pregunta sobre el fortalecimiento del trabajo en equipo para lograr las metas institucionales)

El 25% de los encuestados consideran que la relación entre compañeros de trabajo es excelente, frente a un 7% que definitivamente no lo consideran así. De igual manera un 25% señala que puede que con algunos haya relaciones muy buenas de trabajo, pero con otros no es así ya que un 21% indica que no es tan mala la relación solo que es algo negativa, y esto hace concluir que por algunas situaciones, esa relación que es excelente se puede quebrar por circunstancias que la afecten.

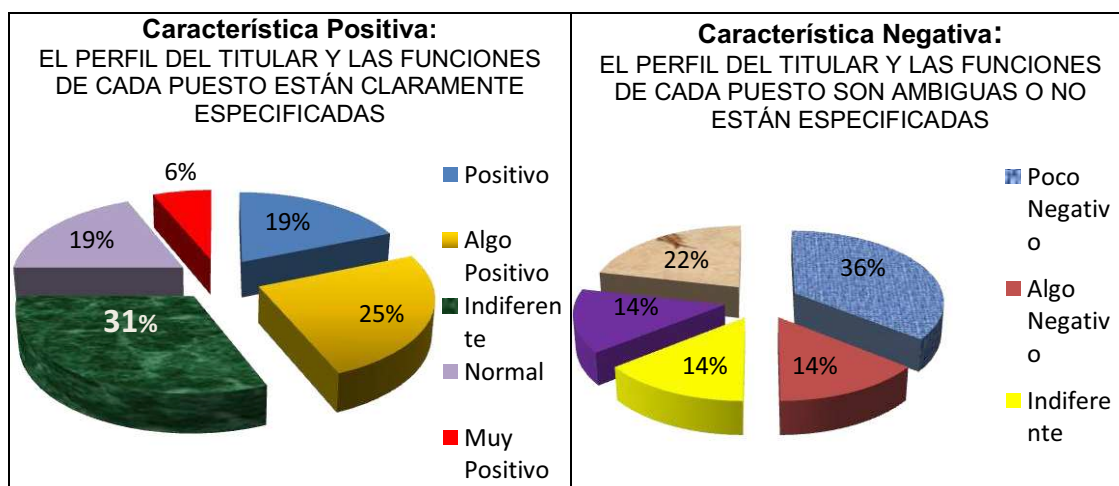
3.6 Resultados en la categoría de ADMINISTRACIÓN:



(p.e. Figura 20. Pregunta sobre la existencia de planeación estratégica y táctica en la institución y si ésta es comunicada a los trabajadores)

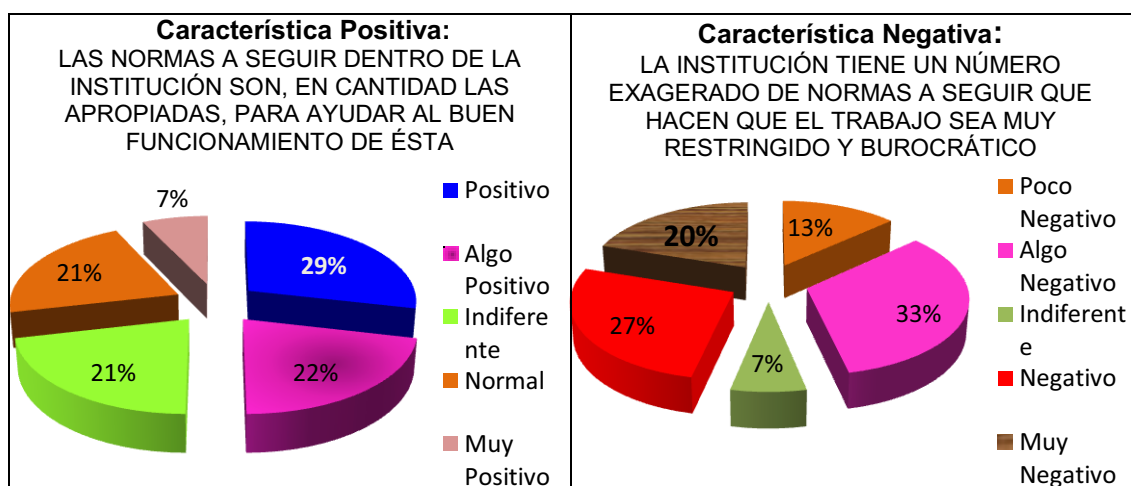
La evaluación a esta pregunta resulta notable, ya que entre el 20% y el 27% de los encuestados expone que efectivamente hay una nula planeación en la institución o que quizás existe por norma pero es desconocida por gran parte de los trabajadores, puesto que tan solo un 7% dice que si la hay, así mismo

un 40% no esta seguro o es indiferente a reconocer con certeza que en su totalidad todos tienen conocimiento de la planeación estratégica que la institución tiene y maneja actualmente.



(p.e. Figura 21. Pregunta sobre la especificación de las funciones de cada puesto y si éstas a su vez son claras junto al perfil de cada titular)

Es importante resaltar que solo el 6% y 19% de los entrevistados señalaron que si tienen muy claro que funciones ejercen y el perfil titular si lo tienen, y entre el 14% y 22%, no tiene absolutamente definido, cuales son las funciones de cada puesto.

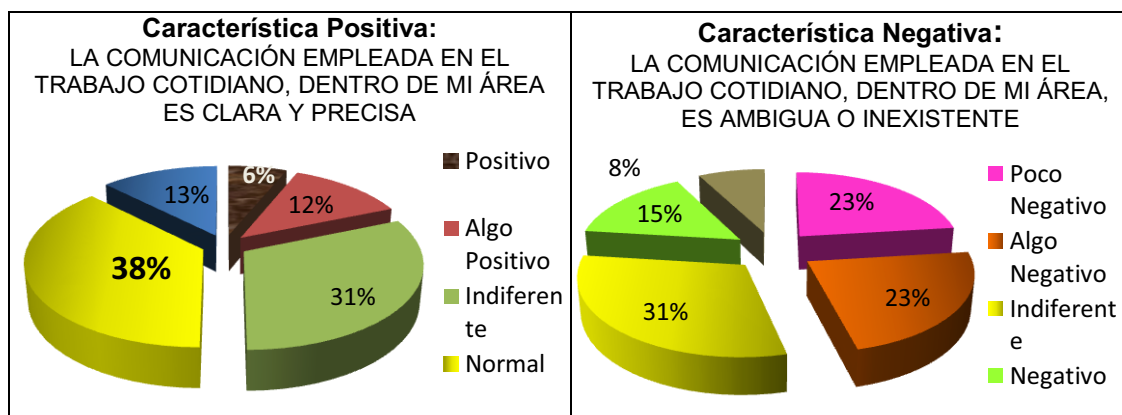


(p.e. Figura 22. Pregunta sobre si la cantidad de normas a seguir que hay en la institución son apropiadas)

Los resultados que se obtuvieron con este escenario son primordiales ya que únicamente entre 7% y el 21% de los encuestados opinaron que las normas a seguir dentro de la institución si son las apropiadas para ayudar a ésta, frente a un 20% y 27% que opina todo lo contrario considerando que hay un

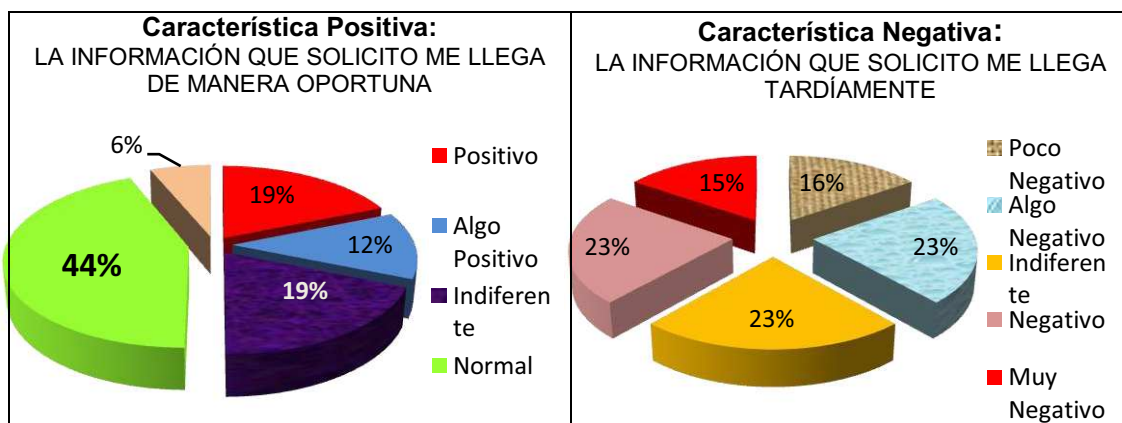
numero exagerado de normas y un 21% que es indiferente para comentar sobre este tema.

3.7 Resultados en la categoría de **COMUNICACIÓN:**



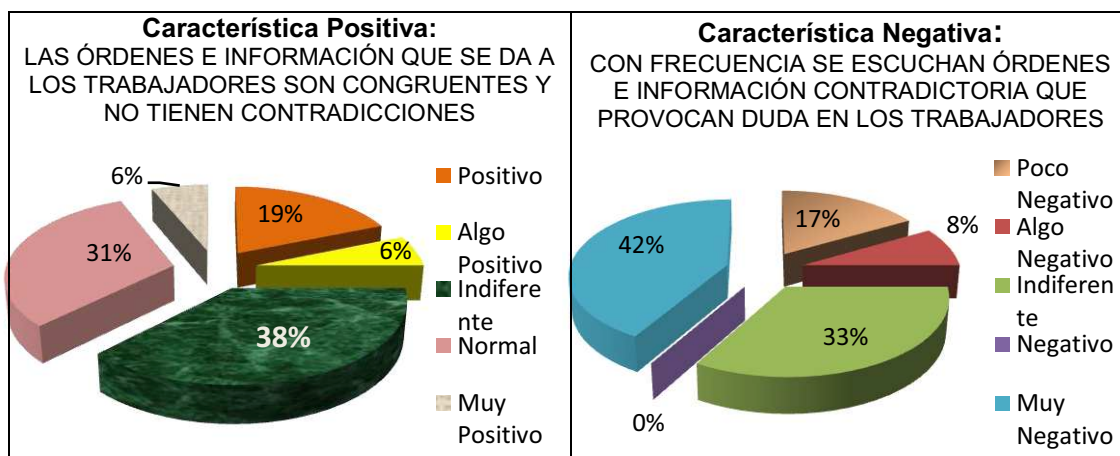
(p.e. Figura 23. Pregunta sobre la claridad de la comunicación empleada en el trabajo cotidiano)

En cuanto a la comunicación empleada en el trabajo cotidiano se puede señalar hay una normal comunicación, entendiéndose por normal que no es del todo asertiva pero si hay un 38% de seguridad en que ésta es clara y precisa frente a un 15% que sostiene que es ambigua o inexistente, y un 31% que es indiferente.



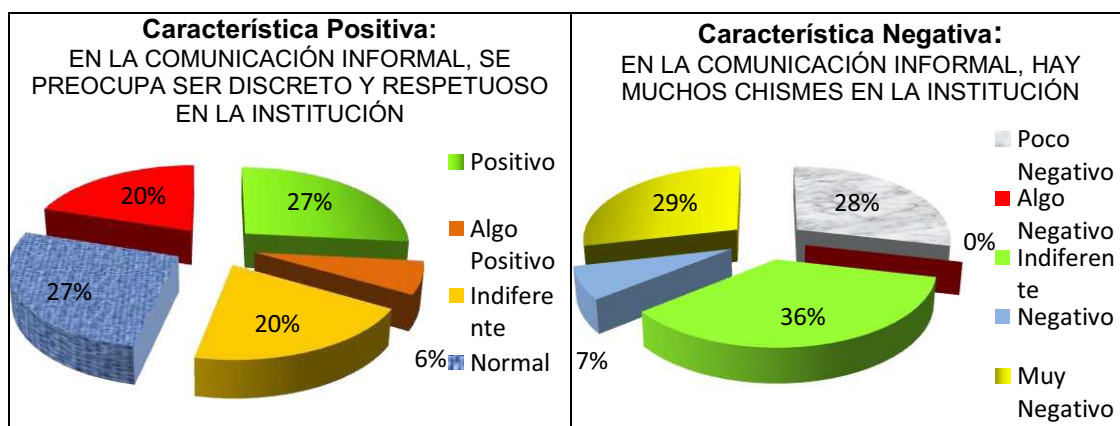
(p.e. Figura 24. Pregunta sobre el tiempo en que se demora en llegar la información que los trabajadores solicitan)

El 44% es el porcentaje más representativo en esta pregunta, y precisamente indica que la información que los docentes y administrativos normalmente solicitan les llega de manera oportuna frente al 23% y 15% que cuando la solicitan y no llega a tiempo. Así mismo un representativo porcentaje de encuestados que son imparciales y dar a conocer que no es constante la manera adecuada del manejo la información justo a tiempo.



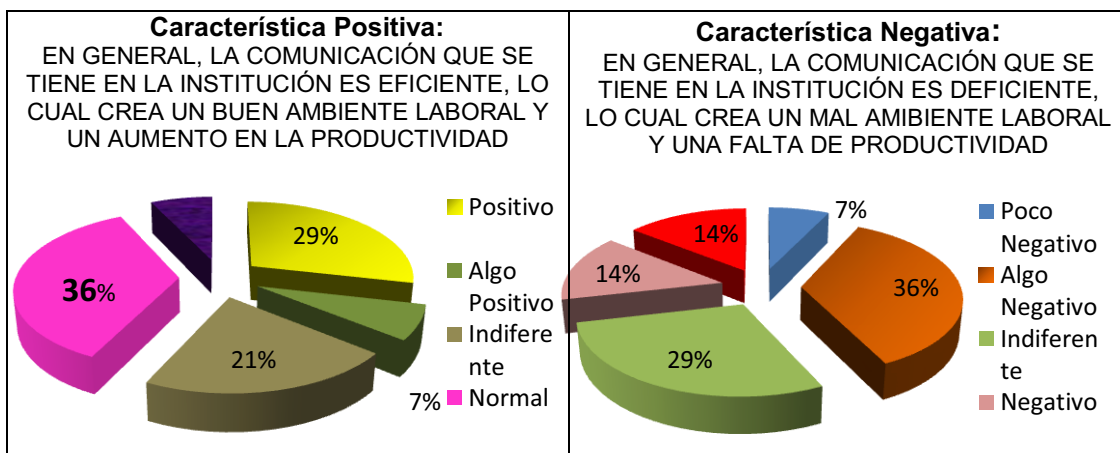
(p.e. Figura 25. Pregunta sobre si la información que reciben los trabajadores es asertiva o contradictoria)

Estas dos gráficas nos permiten ver la proporción de análisis en el campo importante de la comunicación asertiva que debe tener un jefe con sus empleados. En el marco positivo, sorprendentemente solo el 8% de los encuestados da como cierto que las órdenes e información que se les da a ellos mismos no es congruente, así mismo lo ratifica el 42% de los empleados que afirman y aseguran que la información es contradictoria y provoca duda dentro de ellos. De igual manera hay un importante porcentaje de displicencia frente a este tema.



(p.e. Figura 26. Pregunta sobre el manejo de la comunicación informal interna en la Institución)

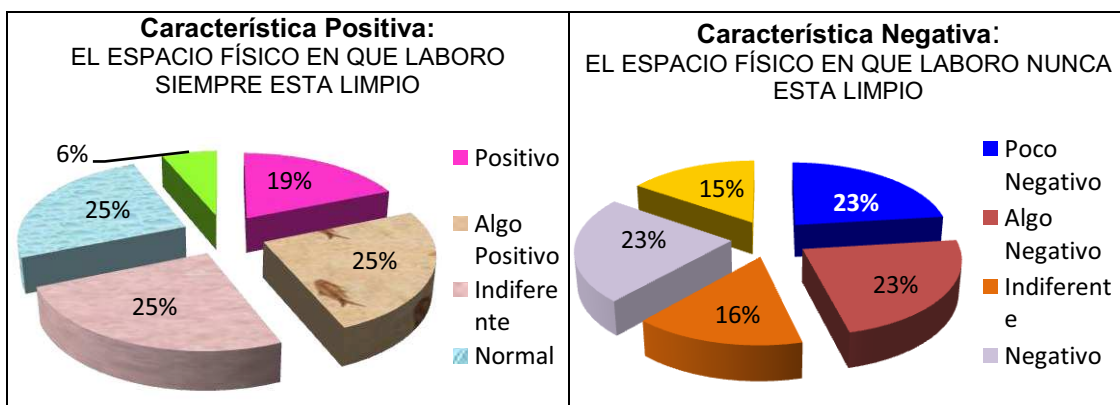
Esta pregunta es muy a nivel personal, ya que aunque se puede decir que los “comentarios de pasillo” son solo eso, “comentarios”, en la comunicación interna en el ámbito laboral representa un nivel muy alto de riesgo emocional, ya que precisamente el 29% señala que hay muchos chismes dentro de la facultad y esto distorsiona totalmente el objetivo de sus labores, pero también el 20% dice que en la comunicación informal se preocupa ser discreto y respetuoso dentro de la facultad.



(p.e. Figura 27. Pregunta sobre la eficiencia que se tiene en la Institución para crear un buen ambiente laboral)

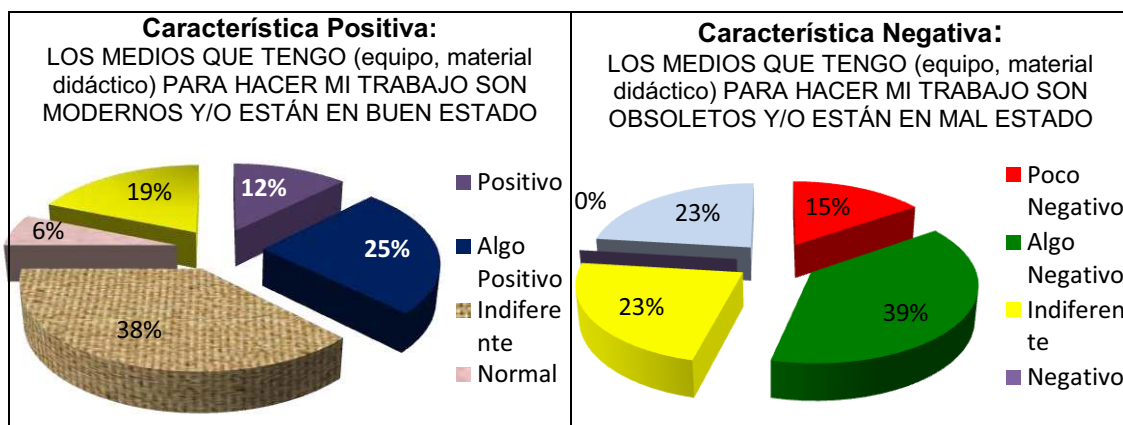
El índice objetivo de esta pregunta marca un porcentaje interesante, ya que muestra que el 36% de los encuestados, opina que en general la facultad si tiene una normal comunicación que aunque no es exitosa, sí permite tener un buen ambiente laboral y un aumento en la productividad de los trabajadores.

3.8 Resultados en la categoría de AMBIENTE FÍSICO Y CULTURAL:



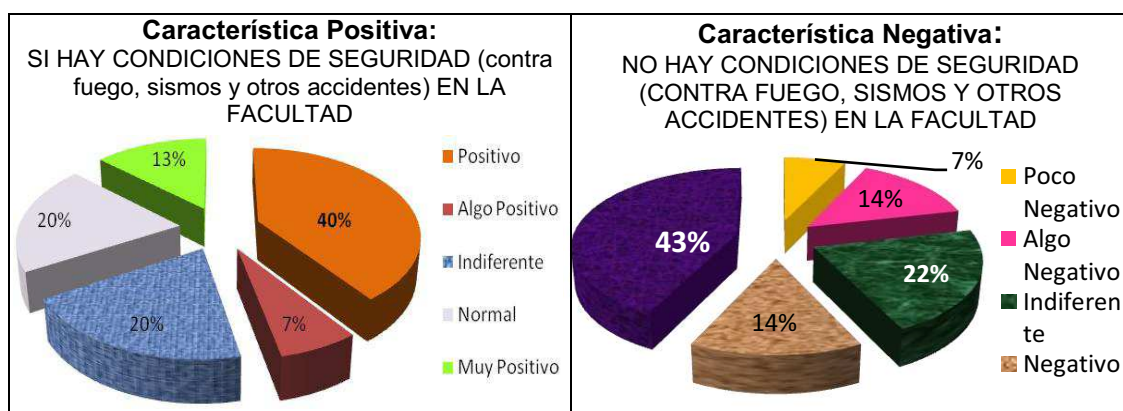
(p.e. Figura 28. Pregunta sobre el estado del espacio físico en que laboran los trabajadores)

Los resultados en esta pregunta son imparciales, ya que están divididas las opiniones frente a este tema, sin embargo se observa en la característica negativa porcentajes muy parejos que hacen ver las opiniones fraccionadas frente a este escenario, en la característica positiva de igual forma los porcentajes son muy semejantes, resaltando el 6% que hace notar que el espacio físico en el que trabajan en la facultad no siempre se encuentra en óptimas condiciones para llevar una labor sanamente.



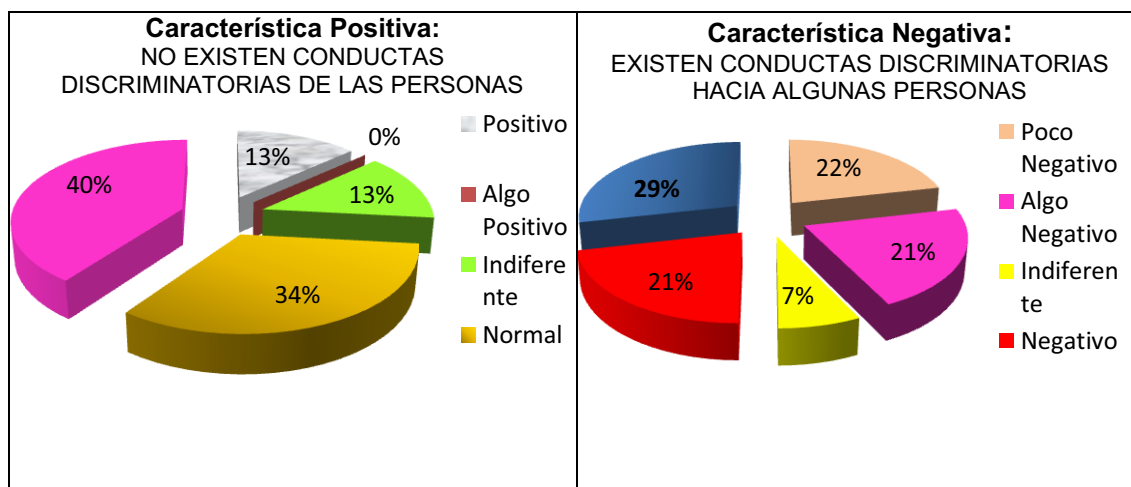
(p.e. Figura 29. Pregunta sobre el estado de los medios para laborar que tienen los trabajadores de la Facultad)

Con relación a los medios que tienen los docentes para ejecutar su trabajo, se concluye que no hay recursos suficientes para respaldar la labor en óptimas condiciones y esto perjudica notablemente las condiciones para responder satisfactoriamente las funciones que deben ejecutar trabajadores de la facultad, y a su vez esto no solo es incomodo sino quita mucho tiempo valioso para ser ocupado en labores sociales que se requieran.



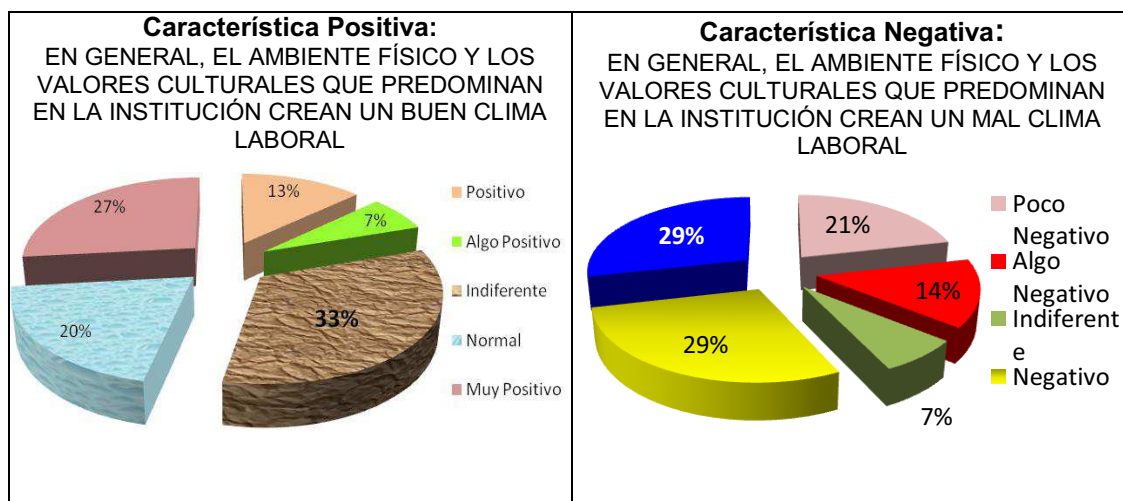
(p.e. Figura 30. Pregunta sobre las condiciones de seguridad que hay actualmente en la Facultad)

Notablemente se visualiza que entre el 14% y el 43% de los encuestados opina que es preocupante que no haya condiciones de seguridad contra fuego, sismos y otros accidentes en la facultad.



(p.e. Figura 31. Pregunta la existencia o no de discriminación hacia los trabajadores)

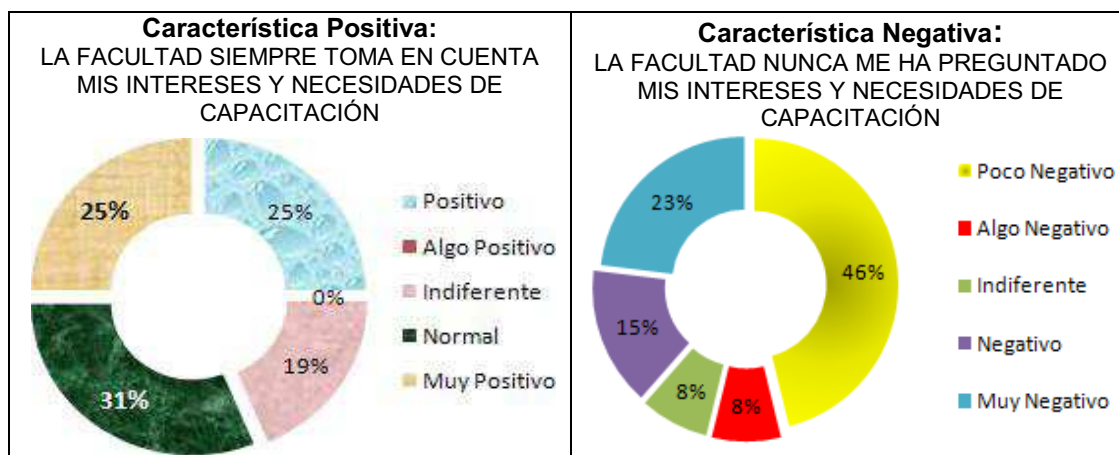
Este escenario indica una opinión dividida entre los entrevistados, ya que en forma negativa dan un porcentaje que oscila entre el 21% y 29% señalando que en la facultad si existen conductas discriminatorias hacia algunas personas, mientras que desde el punto de vista positivo entre el 34% y 40% afirmando que no hay este tipo de situaciones en la facultad entre las personas que allí laboran.



(p.e. Figura 32. Pregunta sobre si el ambiente físico y los valores culturales que predominan en la institución crean un buen clima laboral)

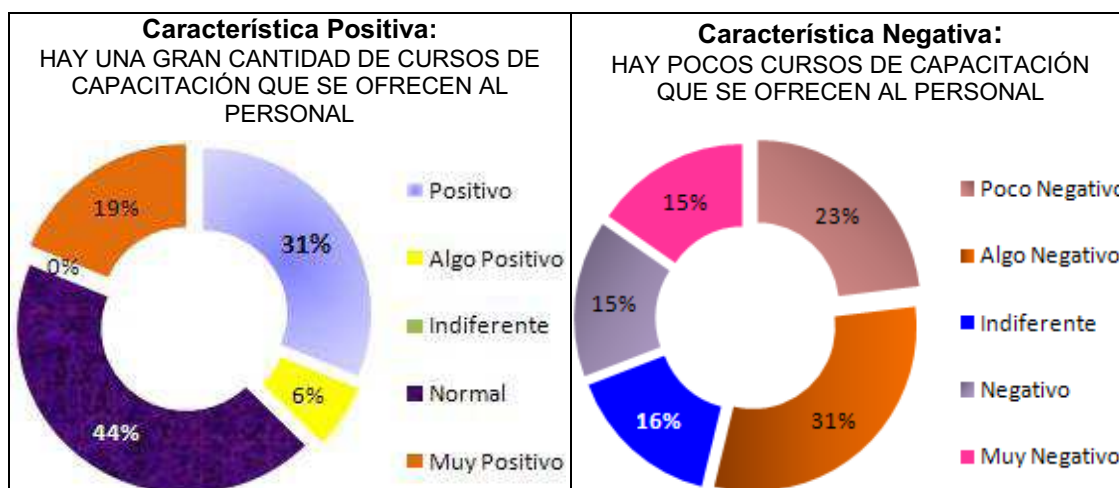
Aquí hay un factor muy importante y es que la infraestructura de la facultad esta en un estado crítico, que genera malestar laboral y físico entre los trabajadores.

Resultados en la categoría de **CAPACITACIÓN Y DESARROLLO:**



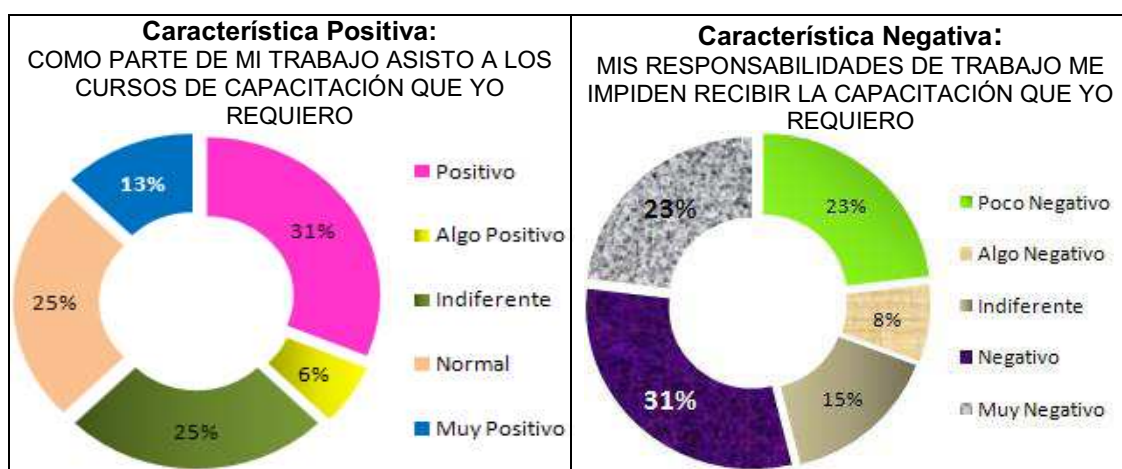
(p.e. Figura 33. Pregunta sobre si la Facultad toma en cuenta o no las necesidades de capacitación de los trabajadores)

El 25% de los encuestados, asegura que siempre son tomados en cuenta sus necesidades y sus intereses para surgir profesionalmente, de esta manera también un 23% opina todo lo contrario, y esto produce una insatisfacción por parte de los involucrados mismos, ya que no ha todos son tomados en cuenta para capacitarse sino solo algunos de ellos, y esto para algunos no es justo y para otros es normal que pase esto.



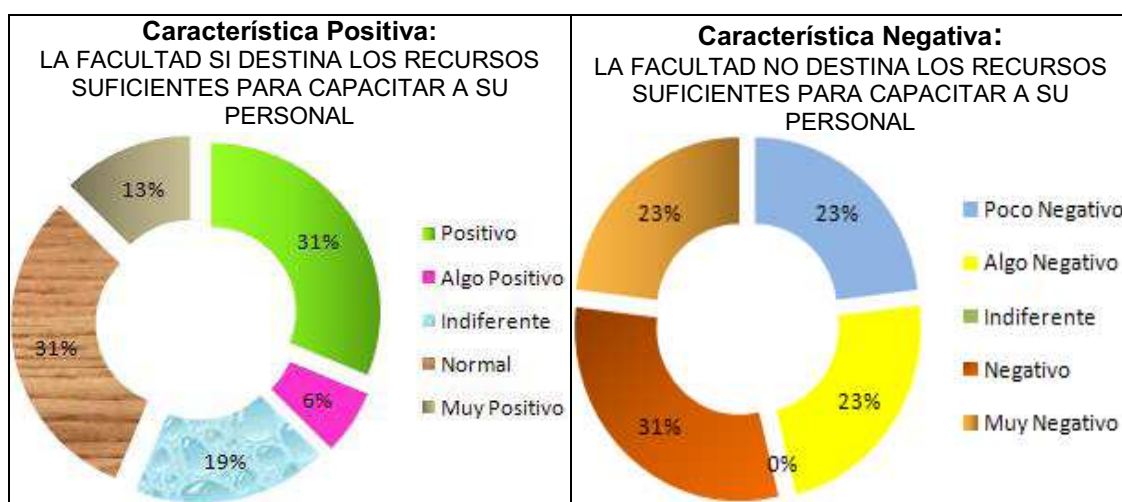
(p.e. Figura 34. Pregunta sobre la cantidad de cursos de capacitación que la Institución ofrece al personal)

En la cantidad de cursos que la facultad o la universidad ofrece a sus docentes y administrativos, se visualiza un normal rumbo de este tipo de cosas, ya que entre el 31% y el 44% expone la uniformidad de esta situación en su sitio de trabajo.



(p.e. Figura 35. Pregunta sobre si los trabajadores asisten a capacitaciones como parte de su trabajo)

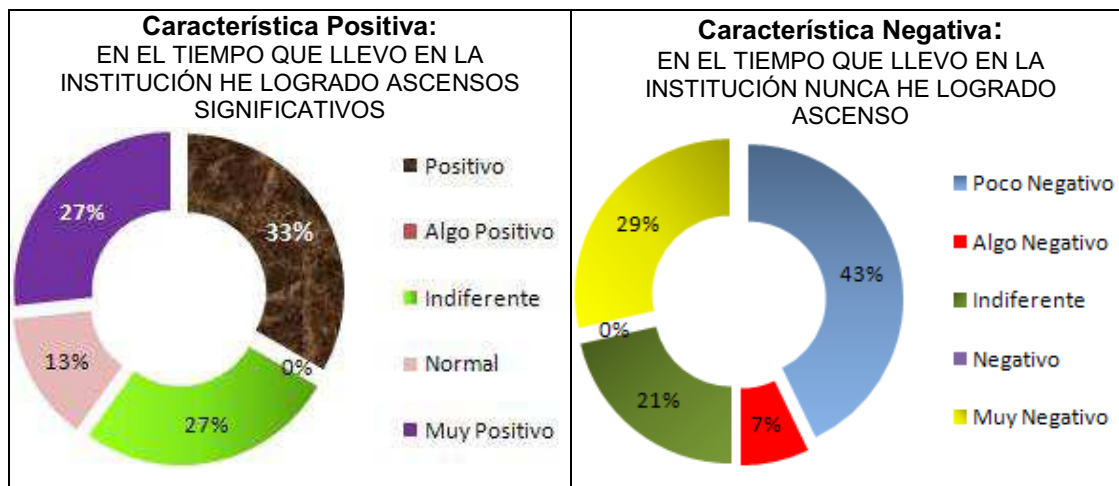
Aquí se observa que en un 31% los entrevistados efectivamente tiene bastantes responsabilidades que les impiden asistir a capacitaciones que requieren, un 25% de los entrevistados considera que normalmente si asisten a cursos de capacitación.



(p.e. Figura 36. Pregunta sobre los recursos que destina la Facultad para capacitar a sus trabajadores)

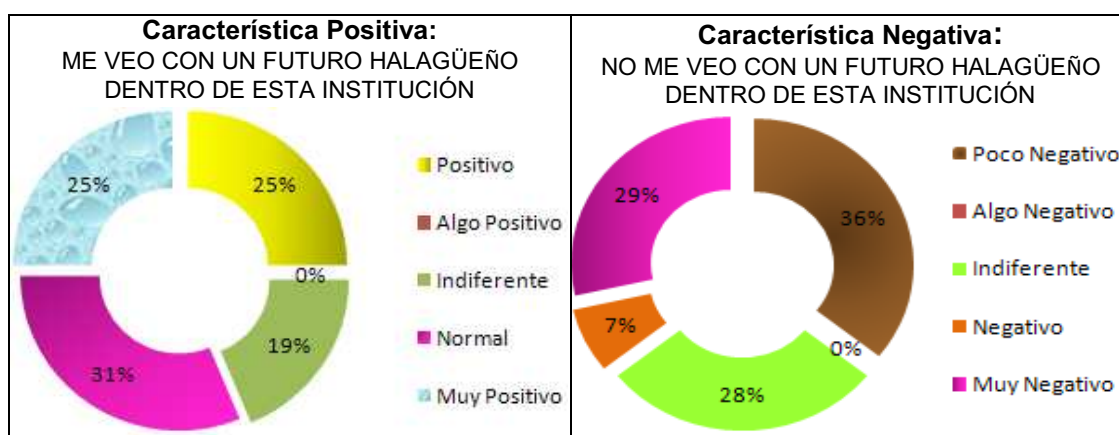
Este es un referente importante para aclarar aun más si efectivamente lo mencionado con anterioridad es cierto, ya que a nivel negativo el 54% de los encuestados afirma que la facultad no destina los recursos suficientes para capacitarlos, en contraste a esto el 44% opina lo opuesto señalando que en la facultad si destinan los recursos suficientes para capacitar a su personal.

3.9 Resultados en la categoría de PROMOCIÓN Y CARRERA:



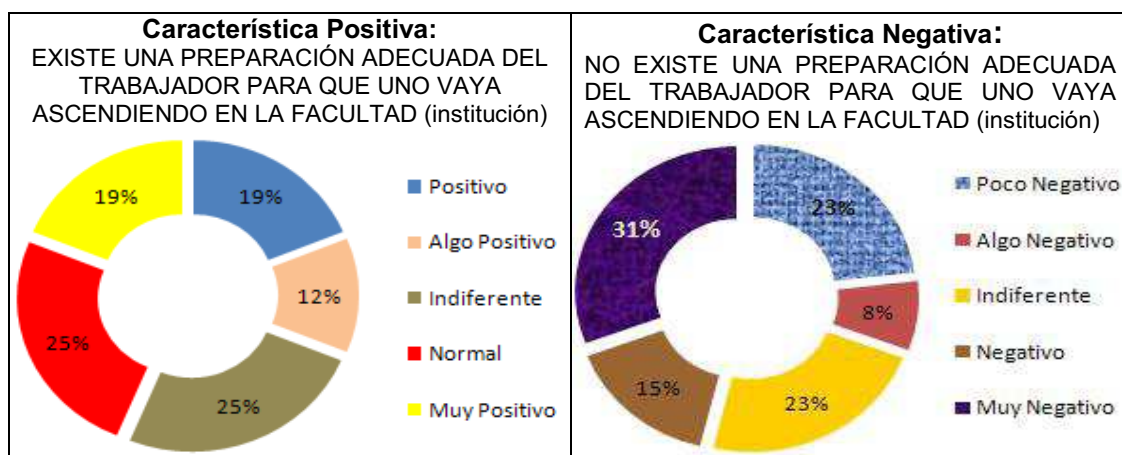
(p.e. Figura 37. Pregunta sobre si el personal de la Facultad ha logrado algún ascenso significativo)

Para este aspecto, se observa que entre el 27% y 43% del personal, efectivamente si ha sido ascendido en el tiempo que lleva en la institución.



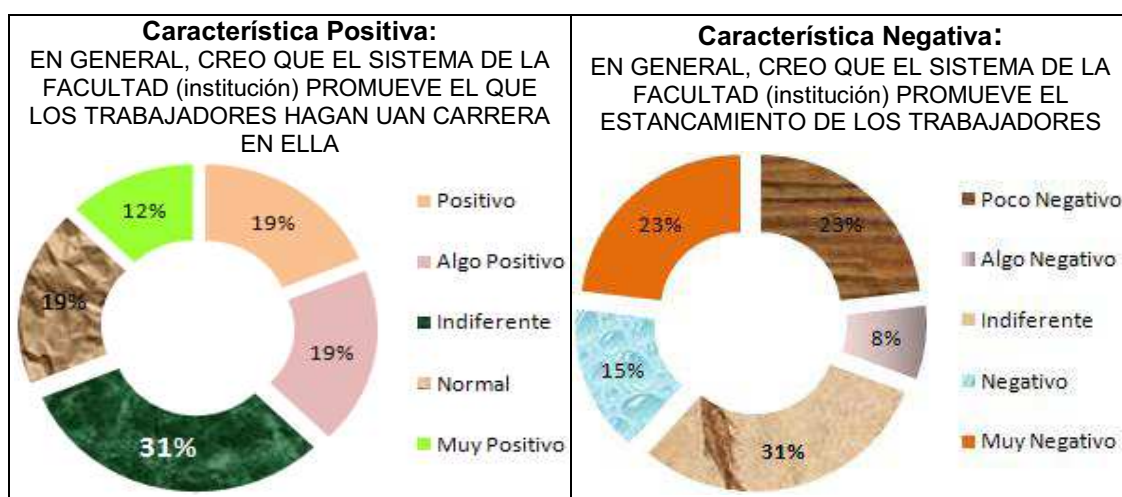
(p.e. Figura 38. Pregunta sobre si el personal de la Facultad se ve en futuro satisfactorio dentro de la institución)

Dentro del total de los encuestados, se observa de acuerdo a esta pregunta, que mas del 50% si se ve en un futuro halagüeño en esta institución, sin embargo el 36% de éstos, no se visualiza en un futuro ya sea cercano o lejano siendo parte de esta institución.



(p.e. Figura 39. Pregunta sobre si en la Facultad preparan al personal para ascender de la misma)

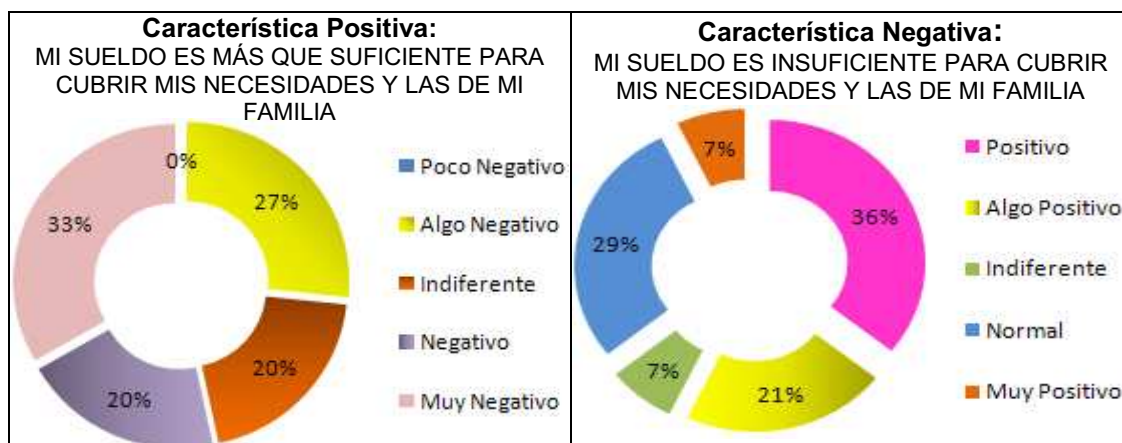
Respecto a la preparación del trabajar se obtuvo una opinión muy similar, ya que el 46% de los entrevistados opina que no existe una gestión para que el trabajador se prepare para poder ascender dentro de la facultad y así mismo aprender cosas nuevas y que desarrolle el profesionalismo de los involucrados; pero el 44% en forma positiva exponen que si hay una disposición por parte de la directiva de la facultad en capacitar al trabajador para que haga una carrera evolutiva dentro de la institución.



(p.e. Figura 40. Pregunta sobre si el sistema de la Facultad promueve o no que los trabajadores hagan una carrera en ella)

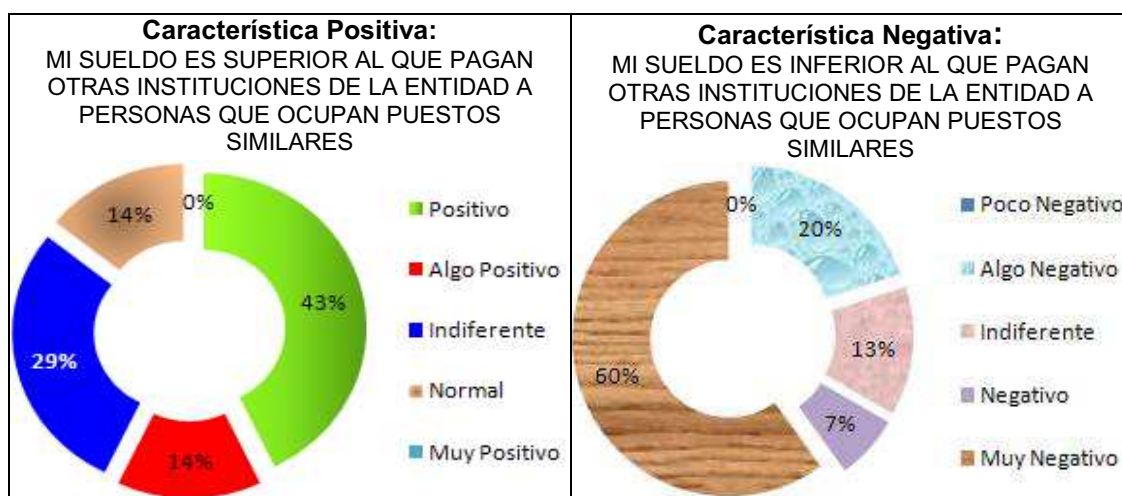
El 38% de los encuestados opinaron que en general la universidad o propiamente la facultad lo que promueve no es precisamente el ascenso de sus empleados sino el estancamiento de éstos. el 31% de los involucrados prefiere no opinar frente a este tema.

3.10 Resultados en la categoría de **SUELDOS Y PRESTACIONES:**



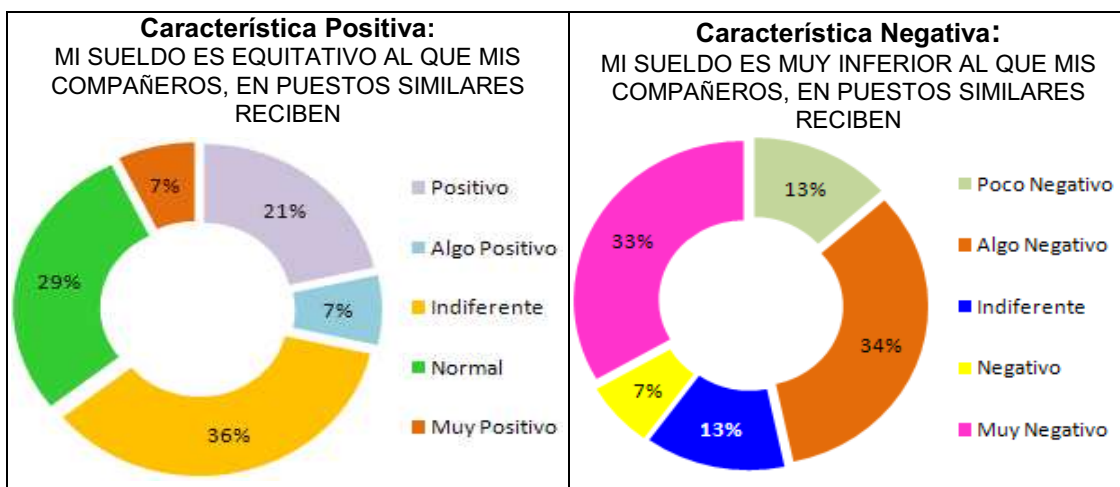
(p.e. Figura 41. Pregunta sobre si los sueldos de los trabajadores son suficientes para cubrir las necesidades de ellos)

El 33% de los trabajadores de la facultad señalan que efectivamente su sueldo es insuficiente para subsistir, en oposición a esto el 29% de los encuestados dice que es normal su sueldo.



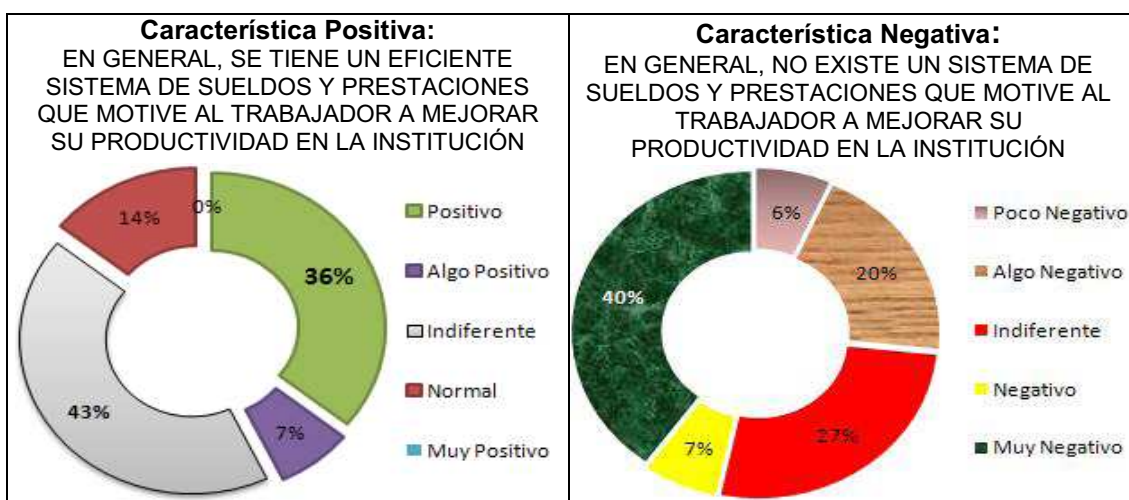
(p.e. Figura 42. Pregunta sobre si el sueldo de los trabajadores es superior o inferior de acuerdo al que pagan en otras instituciones)

El 60% de los encuestados indica que su sueldo es definitivamente muy inferior al que pagan otras instituciones de la entidad a personas que ocupan puestos similares, frente a un 14% que considera que su sueldo es normal, con respecto al que pagan otras instituciones.



(p.e. Figura 43. Pregunta sobre si el sueldo de los trabajadores es equitativo al que compañeros en puestos similares reciben)

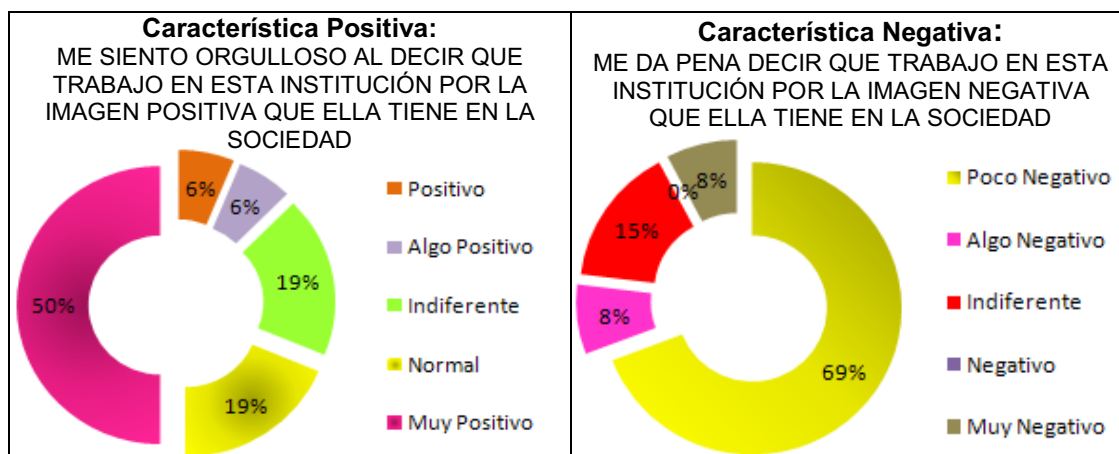
Para el 33% de los encuestados su sueldo es muy inferior al de sus compañeros en puestos similares reciben y el 29% de los trabajadores consideran que su sueldo es normal al que otros en su mismo rango tienen.



(p.e. Figura 44. Pregunta sobre si la institución tiene un sistema de sueldos y prestaciones eficiente)

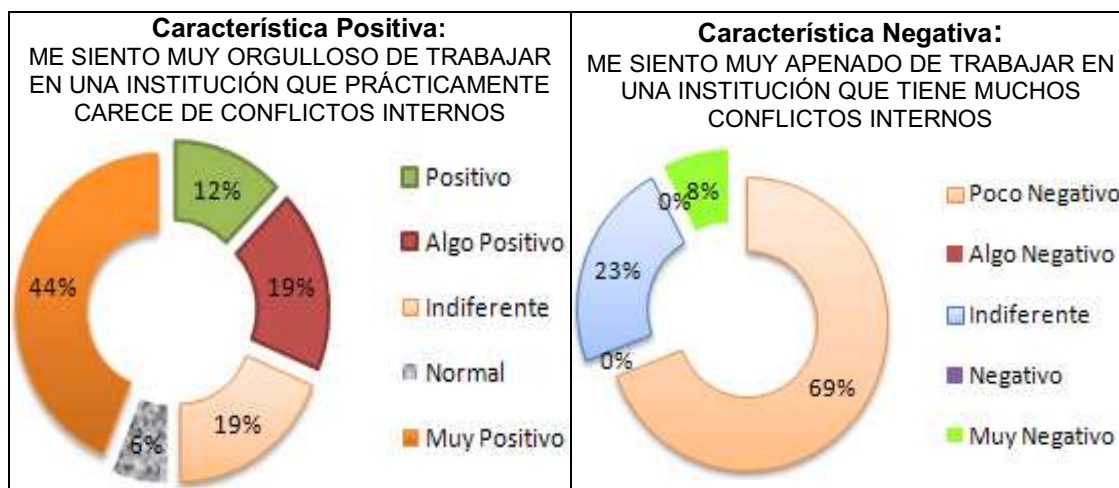
El 47% de los trabajadores comunica que en UNIMINUTO no existe un eficiente sistema de sueldos y prestaciones, y un 14% de los encuestados que señala que hay un normal sistema de sueldo y prestaciones que los motiva a mejorar su productividad en la institución.

3.11 Resultados en las preguntas de **ORGULLO DE PERTENENCIA:**



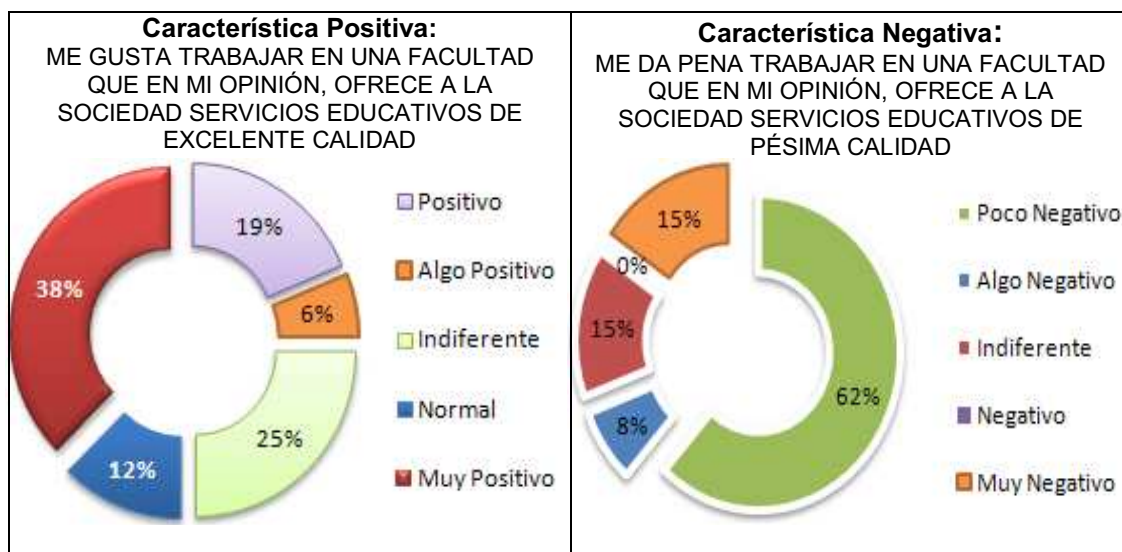
(p.e. Figura 45. Pregunta sobre si el encuestado se siente orgulloso de trabajar en esta institución por la imagen que ésta tiene en la sociedad)

El 69% de los encuestados se siente orgulloso de decir que trabaja en UNIMINUTO por la imagen positiva que ella tiene en la sociedad, esto es muy positivo ya que tan solo el 8% no se siente para nada orgulloso de estar trabajando en esta institución.



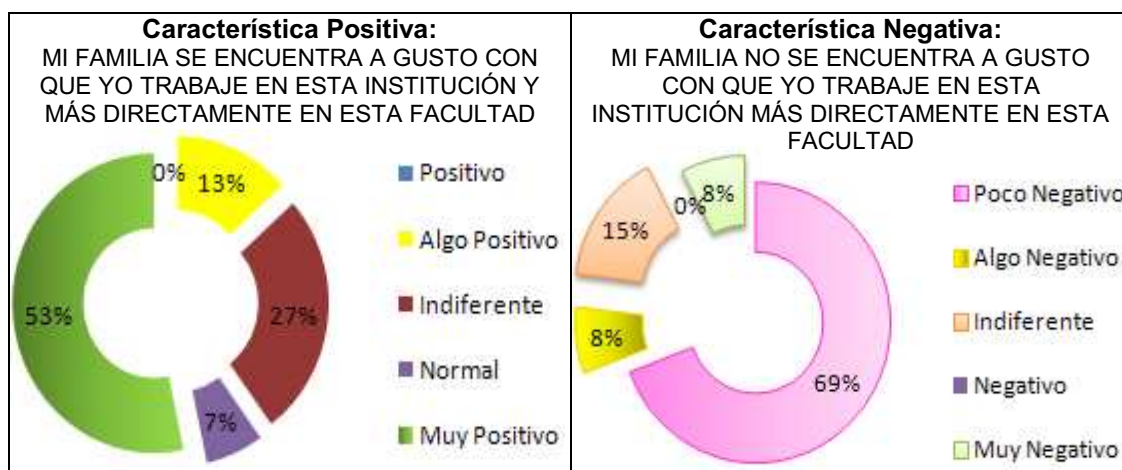
(p.e. Figura 46. Pregunta sobre si el encuestado se siente orgulloso de trabajar en esta institución que maneja los conflictos internos adecuadamente)

Aunque hay el 42% de personas que son indiferentes a esta pregunta, se recalca que el 50% de los encuestados se siente orgullosos de trabajar en una institución que carece de conflictos internos.



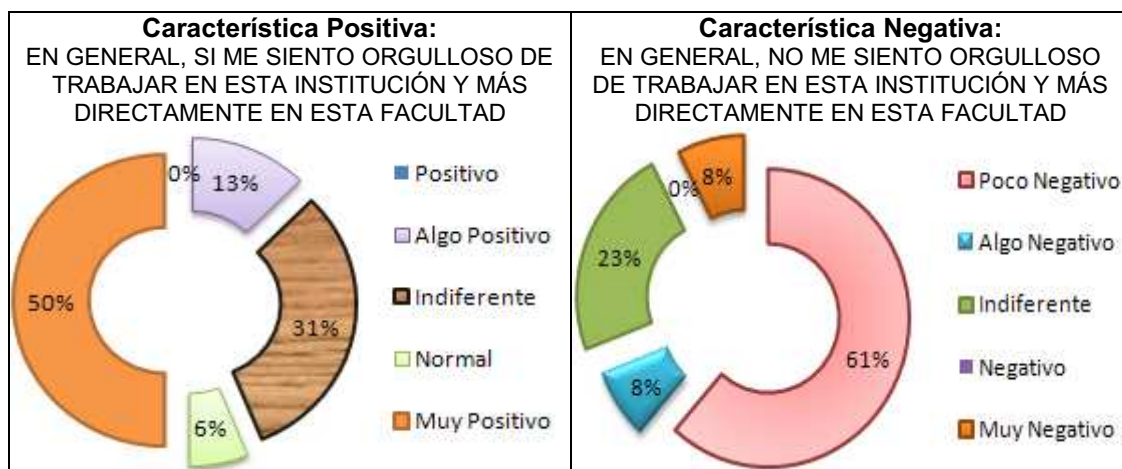
(p.e. Figura 47. Pregunta sobre si el encuestado le gusta trabajar en esta Facultad por los servicios educativos que ésta ofrece)

En general, están de acuerdo con que en la facultad si se están ofreciendo servicios de alta calidad, y no solo eso sino que se esta trabajando para ello, así el 15% de los encuestados piense que no se ofrecen servicios óptimos, el 50% respalda lo contrario.



(p.e. Figura 48. Pregunta sobre si la familia del encuestado esta a gusto con que éste trabaje en esta institución)

Es gratificante observar que el 60% de los trabajadores tienen a su familia también involucrados con UNIMINUTO a través de ellos, sin embargo hay un 27% que es indiferente ante la característica positiva de trabajar en esta facultad y un 15% en la característica negativa por la misma razón.



(p.e. Figura 49. Pregunta sobre si el encuestado se siente orgulloso de trabajar en esta institución y más directamente en esta facultad)

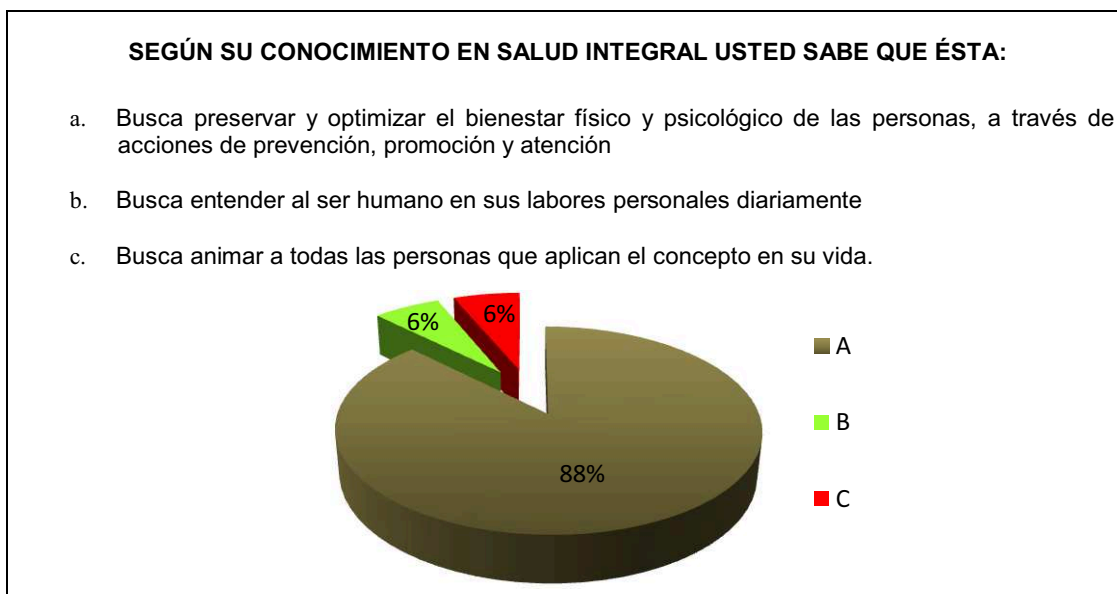
Un porcentaje importante nos resalta que en un 61% los trabajadores consideran poco negativo el hecho de no sentirse orgulloso de trabajar en esta institución frente a un 8% que si lo esta. Así mismo mirando la característica positiva un 50% de los encuestados, esta totalmente orgulloso de trabajar en UNIMINUTO y más exactamente en la facultad de ciencias empresariales.

3.12 Resultados en las preguntas de RESPUESTA MIXTA:



(p.e. Figura 50. Pregunta sobre conocimiento del concepto de Salud Integral)

Respecto a esta pregunta el porcentaje del 78% de conocimiento frente a este tema, es muy alto, lo cual genera satisfacción y tranquilidad ya que se puede trabajar con el 22% que no tiene conocimiento alguno sobre Salud Integral, sabiendo que quienes si conocen del tema pueden apoyar para que el saber sea cada vez mas actual y mas preciso, para cualquier eventualidad que se pueda presentar, y así poderlo sustentar y ejecutar con firmeza.



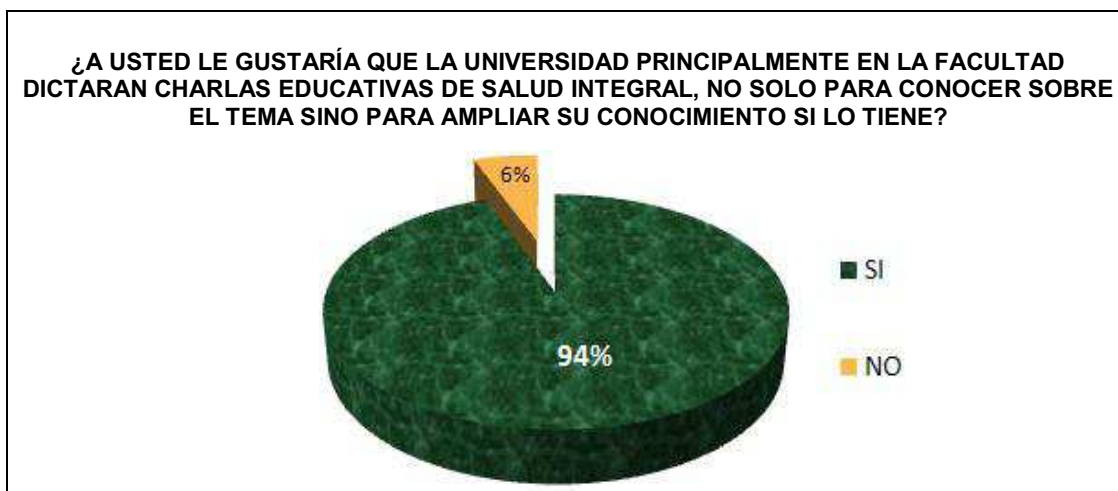
(p.e. Figura 51. Pregunta sobre si el encuestado sabe el objetivo de Salud Integral)

El 88% de los encuestados, conoce perfectamente qué se busca con la Salud Integral, sin embargo se observa que el 12% restante aunque conocen del tema no poseen un conocimiento pleno sobre este campo.



(p.e. Figura 52. Pregunta sobre si en la Facultad se están desarrollando programas de Salud Integral)

Esto realmente es preocupante porque las personas que adquirieron el conocimiento de Salud Integral lo hicieron por fuera de su área de trabajo, y ni siquiera se están desarrollando programas dentro de la Facultad que permitan tomar acciones sobre este tema tan importante para el ser humano y sobre todo para las personas que trabajan en las condiciones de infraestructura en las que actualmente laboran los docentes y administrativos de esta Facultad.



(p.e. Figura 53. Pregunta sobre si el encuestado le gustaría que dictaran charlas educativas sobre Salud Integral)

Aunque solo el 6% de los empleados no desea que en la universidad más exactamente en la facultad se den charlas educativas, hay un 94% que si quiere.



(p.e. Figura 54. Pregunta sobre si en la Universidad se debe abrir una oficina de Salud Integral)

El 100% de los encuestados afirmaron que definitivamente si se debe abrir una oficina de salud integral, con personal altamente capacitado no solo como instrumento cognitivo sino para que sea una herramienta indispensable para su trabajo diario. Esto es una herramienta clave para motivar aún más a todas las directivas de la Universidad para que esto pueda ser posible.



(p.e. Figura 55. Pregunta sobre si en la Facultad de necesita o no desarrollar programas de Salud Integral)

Así mismo aquí se observa que efectivamente hay una necesidad clara, de hacer de Salud Integral un programa que su implementación es con sentido de prontitud puesto que se requiere definitivamente una interrelación de factores físicos, psicológicos y sociales que generan una mayor capacidad para adaptarse y responde a las demandas del medio.

4. RESUMEN

Persisten entre los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, síntomas de cansancio físico, desmotivación con sus actividades laborales, sensación de desagrado con el clima organizacional en el que viven diariamente, además por que muchos les esta afectando físicamente la oficina en la que se encuentran y la gran cantidad de trabajo que tienen y que se les aumenta día a día, por eso se enferman, se les están generando problemas hasta emocionales por el ambiente y por ende su desempeño y la forma en como están trabajando.

Gracias a esto, y con los resultados cuantitativos de la investigación y su reforzamiento cualitativo con los testimonios obtenidos, se lograron identificar factores que dieron muestra a diferentes escenarios que permiten o no, la evolución de la facultad dentro de la Universidad Minuto de Dios, Uniminuto, como institución de educación superior.

Así mismo se asienten diferentes contextos que logran percibir de una forma más directa todo el campo de un trabajador de la Facultad ya sea solo como docente, o su rol como administrativo de la misma, en su entorno laboral actual.

En la Facultad de Ciencias Empresariales de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, institución comprometida con el mejoramiento continuo de su sistema de gestión de calidad; al realizarse este diagnóstico que midió el clima laboral y la salud integral en docentes y administrativos de la misma, desde una perspectiva de gerencia social y responsabilidad social empresarial, como el mismo nombre del proyecto lo indica, le sirvió a la institución como punto de partida para realizar planes de mejora y acciones preventivas y correctivas frente a estos temas.

Actualmente la Facultad presenta importantes cambios, que permitieron la ejecución de este diagnóstico en forma exitosa ya que se dio la oportunidad desde una perspectiva muy personal de los involucrados a dicho cambio para que opinaran con respecto a la trayectoria que ha tenido la facultad y como esta hoy en día.

5. CONCLUSIONES

El trabajo realizado en la Facultad de Ciencias empresariales ha sido una gran oportunidad para explotar los conocimientos adquiridos en la cátedra universitaria y utilizarlos en el desarrollo del diagnóstico, encaminando el clima laboral y la salud integral hacia una constante valoración del cuerpo administrativo y docente de Universidad y así tomar decisiones acertadas apoyadas en los resultados de la herramienta de diagnóstico implantada.

Luego del desarrollo de este proyecto se concluye:

- Gracias al diagnóstico elaborado, ahora hay un conjunto de procesos que se pueden llevar a cabo para mantener una administración eficaz y eficiente en la facultad, garantizando un mejoramiento continuo y la satisfacción del personal.
- El diagnóstico realizado comprende un ciclo de actividades en el cual se toma como objetivo la satisfacción del cliente interno. Según la herramienta aplicada, se ha obtenido una medición y análisis del estado del clima laboral y la salud integral de la Facultad, con la cual la dirección es responsable de la toma de decisiones que conlleven a la consecución del objetivo mediante una eficiente gestión de los recursos.
- Con la visualización del estado actual de la Facultad, se puede revelar rápidamente cualquier fallo o caída y así posiblemente dar una pronta solución a los problemas detectados.
- Con este diagnóstico, se pudo optimizar el uso de los recursos dando prioridad a las aplicaciones misionales de la entidad.

Gracias a la medición de la Universidad se permite conocer el desempeño, la utilización y la disponibilidad de ésta y así poder determinar los aspectos a mejorar, fortalecer y mantener del servicio de comunicación de datos.

Ahora bien, a riesgo de sugerir un compromiso subjetivo de la autora de este trabajo con sus fuentes de información, conviene una síntesis de los aspectos de percepción que fueron observados, especialmente en los docentes y que alimentan en buena parte las recomendaciones que se presentan.

Un primer bloque de estas percepciones fue el relacionado con los aspectos de motivación y clima laboral: persiste una percepción negativa respecto del estilo de dirección de la Decanatura, en especial respecto del estilo vertical de dirección, el trato interpersonal, en especial cuando hace evidentes los errores y solicita las respectivas correcciones.

En el mismo sentido se presenta una percepción negativa respecto de las comunicaciones al interior de la Facultad, al punto de asumirse que éstas no existen. Tal vez por ello, se tiene la percepción del desconocimiento de la posibilidad de participación de los diferentes actores, por ejemplo, respecto de sus comentarios y sugerencias.

En este bloque, surgió un sub - bloque que guarda relación con los elementos relacionados con la administración del capital humano, específicamente con valores asociados al desempeño profesional, tales como la equidad, igualdad, promoción, formación, motivación. Sobre éstos, los participantes en el diagnóstico presentaron opiniones negativas que incluso, para algunos, son el origen de las dificultades de su entorno laboral.

El segundo bloque tiene que ver con los aspectos relacionados con la Salud integral. Se hicieron evidentes inconformidades relacionadas con la infraestructura física de la Facultad, sobre la distribución del espacio físico, con la falta de prevención en riesgos profesionales o de trabajo, sobre la ausencia de un área funcional de bienestar social para los docentes y sobre la falta de orientación respecto de la incidencia de los factores de salud en el desempeño laboral.

Finalmente y aunque no asociados directamente a los elementos considerados en el objeto de este trabajo, también se recopilaron comentarios en torno a falencias relacionadas con la administración del recurso físico en lo atinente a las dotaciones de elementos de trabajo a los docentes, tanto consumibles como de tecnología.

6. RECOMENDACIONES

Del diagnóstico realizado surgen sugerencias de mejoramiento que se ponen a consideración de los actores decisionales de la facultad, así:

Respecto de la Motivación y el clima laboral, las sugerencias tienen que ver con:

- La adopción de un estilo de dirección que convoque la participación activa y proactiva de los actores involucrados. Sin duda alguna, en el ámbito de la Responsabilidad Social Empresarial, el enfoque de los stakeholders debe ser apropiado en la Facultad.

- La implementación de un sistema de comunicación corporativa que conduzca al mejoramiento de los procesos de participación y de información a todos los niveles. La estrategia de abordar aspectos de la organización, tanto transversales como coyunturales, mediante la realización de comités primarios de amplia participación, puede ser una alternativa que coadyuve este propósito.

- La implementación de reglas de juego claras en torno a los aspectos relacionados con la administración del capital humano vinculado a la Facultad, especialmente en los siguientes aspectos: la remuneración, con un Estatuto Docente y un Escalafón Docente; la promoción, tanto en los ascensos como en la posibilidad de acceder a los procesos de formación o de capacitación que ofrezca la Universidad; la inducción, para los nuevos vinculados, en especial respecto del enfoque social de la Universidad; y la actualización permanente para todos los trabajadores.

Respecto de la Salud integral, las recomendaciones tienen que ver con:

- La readecuación de la planta física de la sede administrativa de la Facultad, a fin de superar los inconvenientes relacionados con la iluminación, la ventilación, la humedad, la concentración del espacio físico en algunos casos.

- La realización de programas de prevención de enfermedades o accidentes de trabajo, en alianza con la Administradora de Riesgos Profesionales, para lo que se sugiere, que incluso las personas que se vinculan mediante contrato de prestación de servicios, sean afiliadas a una A.R.P., en aprovechamiento de las posibilidades que en tal sentido ofrece la legislación vigente.

- Se hace indispensable la realización de programas de inducción continua y permanente que den a conocer a los diferentes partícipes sobre la incidencia de los factores asociados a la seguridad social, seguridad industrial, clima laboral y condiciones de trabajo, en los niveles de salud de las personas.
- Se recomienda la creación de una Decanatura de Medio Universitario, que asuma la ejecución de las políticas de bienestar a estudiantes, profesores, trabajadores y colaboradores de la UNIMINUTO.

7. INFOGRAFIA

Objetivo de la Investigación Descriptiva:

<http://noemagico.blogia.com/2006/091301-la-investigacion-descriptiva.php>

Historia de la Facultad de Ciencias Empresariales:

http://memorias.UNIMINUTO.edu/index.php?option=com_content&task=view&id=39&Itemid=54

<http://www.UNIMINUTO.edu/fcea/index.htm>

<http://www.UNIMINUTO.edu/fcea/admon.htm>

http://portal.UNIMINUTO.edu/index.php?option=com_content&task=view&id=29&Itemid=530

Clima Laboral:

<http://www.degerencia.com/tema/climaorganizacional>

Motivación:

http://es.wikipedia.org/wiki/Pir%C3%A1mide_de_Maslow

Responsabilidad social

http://es.wikipedia.org/wiki/Responsabilidad_social_de_la_empresa

Capital Humano

http://es.wikipedia.org/wiki/Capital_humano

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Anzola, Olga et al. (2003). Primera edición Pág. 146. *Una mirada de la Cultura Corporativa*.

Chiavenato, Idalberto et al. (2007). Cuarta edición Pág. 390. *“Gestión del talento Humano”* Mc Graw-Hill Interamericana S. A. Bogotá.

Cipagauta, Marisol (2003). *Investigación sobre el clima laboral que prevalece en la Corporación Universitaria Minuto de Dios, Sede Bogotá, Colombia*. Tesis para Maestría en Administración de Instituciones Educativas, Universidad Virtual Tecnológico de Monterrey

Muñoz-Repiso et al. 2001 (Pág. 80) **Lecciones aprendidas para el sistema educativo español**. *Cuadernos de Pedagogía (Monográfico sobre Mejora de la Eficacia Escolar)*,

Martínez, Carlos Eduardo et al. (2007). *Administración de las organizaciones*. Cuarta edición Pág. 215

Solana, Ricardo et al. (1993). Pág. 208 *"Administración de Organizaciones"* Primera Edición. Edit. Interoceánicas S.A. Buenos Aires.

Winfred F.Hill (1974). *“Teorías Contemporáneas del Aprendizaje” “Kurt Lewin y la teoría del campo”* Parte I. Editorial Paidós, Buenos Aires.

ANEXOS

ANEXO 1. Formato de Encuesta aplicado a docentes y administrativos de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO –.

ECLSI Encuesta de Clima Laboral y Salud Integral 2008

Por: María del Pilar Martínez Mejía

Instrucciones:

El propósito de este instrumento es obtener información acerca del clima laboral y la salud integral en la Facultad de Ciencias Empresariales de Uniminuto, destacando fortalezas y debilidades que afectan la productividad del factor humano y la efectividad y eficiencia de la facultad.

Este instrumento consta de tres partes: La primera plantea tres preguntas de respuesta abierta, la segunda consta de un cuestionario de 47 preguntas de respuesta cerrada sobre el clima laboral agrupadas en 10 escalas o categorías; y la tercera consta de 7 preguntas de respuesta mixta (cerradas - abiertas) sobre salud integral.

Conforme usted lea los enunciados, trate de responder de acuerdo a su opinión actual de la Facultad y no en términos de lo que usted piensa que debería ser o en términos de los que otros contestarían. Para que este instrumento cumpla con su propósito, es importante que sus respuestas sean totalmente honestas. Se le garantiza que las respuestas que proporcione en lo particular serán manejadas de manera estrictamente confidencial y que sólo se reportarán los resultados globales de las diversas áreas. Si un entrevistado no desea responder algo por el deseo de conservar su privacidad, es preferible que así lo indique, en lugar de tratar de falsear la información.

Para el diseño de esta encuesta, se tomó con base el formato de encuesta realizado por el Doctor Jaime Ricardo Valenzuela González y aplicado por la Señora Marisol Cipagauta, en el año 2006. Si en aquella ocasión usted participó en la encuesta, los datos que a continuación presenta serán suma utilidad para su actualización.

PIMERA PARTE: Preguntas de Respuesta Abierta

Nombre Completo (Apellidos y Nombre): * OPCIONAL		
Puesto que Ocupa: *OPCIONAL	Área en la que trabaja: *OPCIONAL	Antigüedad en la Facultad: *OPCIONAL
Sexo: M <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Edad:	Fecha: Día: _____ Mes: Año: _____

1. ¿Cuál son las dos cosas o situaciones que más le agrada del clima laboral y de la salud integral que hay en la Facultad?

a) _____

b) _____

2. ¿Cuál son las dos cosas o situaciones que más le desagrada del clima laboral y de la salud integral que hay en la Facultad?

a) _____

b) _____

3. Escriba tres sugerencias que permitan mejorar el clima laboral y la salud integral de la Facultad.

a) _____

b) _____

c) _____

SEGUNDA PARTE: Preguntas de Respuesta Cerrada

Las características están iguales tanto en factor negativo como positivo, conteste de acuerdo a su criterio
 En las Características Negativas cuando marque **5** se considerará la escala muy negativa, si marca **1** se considerará poco negativa.
 En las Características Positivas cuando marque **5** se considerará la escala muy positiva, si marca **1** se considerará positiva.

Escala: Trabajo Personal

Característica Negativa	1	2	3	4	5	Característica Positiva	1	2	3	4	5
Los objetivos del Trabajo que tengo que hacer son ambiguos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Los objetivos del Trabajo que tengo que hacer están bien definidos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El trabajo es aburrido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	El trabajo es interesante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No tengo libertad de hacer mi trabajo como yo lo deseo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Si tengo libertad de hacer mi trabajo como yo lo deseo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Creo que muchos factores externos provocan que mi trabajo sea deficiente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Creo que muchos factores externos ayudan que mi trabajo sea eficiente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En general, siento que soy muy improductivo para la Facultad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	En general, siento que soy muy productivo para la Facultad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Escala: Supervisión

Característica Negativa	1	2	3	4	5	Característica Positiva	1	2	3	4	5
Mi jefe no me tiene confianza para delegarme responsabilidades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mi jefe si me tiene confianza para delegarme responsabilidades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi jefe no sabe orientarme sobre el trabajo que tengo que desarrollar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mi jefe si sabe orientarme sobre el trabajo que tengo que desarrollar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi jefe no valora mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mi jefe si valora mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi jefe es muy dado a criticar en forma negativa, mi trabajo o mi persona	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mi jefe es muy dado a criticar en forma positiva, mi trabajo o mi persona	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi jefe nunca me felicita cuando hago bien mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mi jefe siempre me felicita cuando hago bien mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi jefe no me trata con respeto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mi jefe me trata con respeto absoluto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi jefe me pone hacer cosas que no son propias del puesto que tengo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mi jefe me pone hacer cosas que están enfocadas al puesto que tengo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En general, creo que mi jefe no tiene la capacidad o la voluntad para realizar bien las funciones que le corresponden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	En general, creo que mi jefe es muy capaz y tiene la voluntad para realizar bien las funciones que le corresponden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Las características están iguales tanto en factor negativo como positivo, conteste de acuerdo a su criterio
 En las Características Negativas cuando marque **5** se considerará la escala muy negativa, si marca **1** se considerará poco negativa.
 En las Características Positivas cuando marque **5** se considerará la escala muy positiva, si marca **1** se considerará positiva.

Escala: Trabajo en equipo

Característica Negativa	1	2	3	4	5	Característica Positiva	1	2	3	4	5
No hay comunicación entre las diversas áreas o departamentos de la facultad por lo que tendemos a funcionar aisladamente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Si hay comunicación entre las diversas áreas o departamentos de la facultad por lo que favorece un trabajo cooperativo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No hay una cultura de ayuda mutua y servicio entre los trabajadores de la Facultad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Si hay una cultura de ayuda mutua y servicio entre los trabajadores de la Facultad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No tenemos metas en común que tratemos de alcanzar en forma coordinada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Si tenemos metas en común que tratamos de alcanzar en forma coordinada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En general, las relaciones con los compañeros de trabajo son pobres y no se favorece el trabajo en equipo, obstaculizando el logro de las metas institucionales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	En general, las relaciones con los compañeros de trabajo son excelentes y si se favorece el trabajo en equipo, para el mejor logro de las metas institucionales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Escala: Administración

Característica Negativa	1	2	3	4	5	Característica Positiva	1	2	3	4	5
Existe una nula planeación en la institución o, si existe, dicha planeación es desconocida por la mayoría de los trabajadores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Existe una planeación estratégica y táctica en la institución y dicha planeación es compartida con los trabajadores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El perfil del titular y las funciones de cada puesto son ambiguas o no están especificadas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	El perfil del titular y las funciones de cada puesto están claramente especificadas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La institución tiene un número exagerado de normas a seguir que hacen que el trabajo sea muy restringido y burocrático	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Las normas a seguir dentro de la institución son, en cantidad las apropiadas, para ayudar al buen funcionamiento de ésta.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Las características están iguales tanto en factor negativo como positivo, conteste de acuerdo a su criterio
 En las Características Negativas cuando marque 5 se considerará la escala muy negativa, si marca 1 se considerará poco negativa.
 En las Características Positivas cuando marque 5 se considerará la escala muy positiva, si marca 1 se considerará positiva.

Escala: Comunicación

Característica Negativa	1	2	3	4	5
La comunicación empleada en el trabajo cotidiano, dentro de mi área, es ambigua o inexistente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La información que solicito me llega tardíamente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Con frecuencia se escuchan órdenes e información contradictoria que provocan duda en los trabajadores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En la comunicación informal, hay muchos chismes en la institución	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En general, la comunicación que se tiene en la institución es deficiente, lo cual crea un mal ambiente laboral y una falta de productividad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Característica Positiva	1	2	3	4	5
La comunicación empleada en el trabajo cotidiano, dentro de mi área, es clara y precisa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La información que solicito me llega de manera oportuna	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las órdenes e información que se da a los trabajadores son congruentes y no tienen contradicciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En la comunicación informal, se procura ser discreto y respetuoso en la institución	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En general, la comunicación que se tiene en la institución es eficiente, lo cual crea un buen ambiente laboral y un aumento en la productividad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Escala: Ambiente Físico y Cultura

Característica Negativa	1	2	3	4	5
El espacio físico en que laboro nunca esta limpio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los medios que tengo (equipo, material didáctico) para hacer mi trabajo son obsoletos y/o están en mal estado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No hay condiciones de seguridad (contra fuego, sismos y otros accidentes) en la Facultad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Existen conductas discriminatorias hacia algunas personas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En general, el ambiente físico y los valores culturales que predominan en la institución crean un mal clima laboral.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Característica Positiva	1	2	3	4	5
El espacio físico en que laboro siempre esta limpio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los medios que tengo (equipo, material didáctico) para hacer mi trabajo son modernos y/o están en buen estado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Si hay condiciones de seguridad (contra fuego, sismos y otros accidentes) en la Facultad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No existen conductas discriminatorias de las personas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En general, el ambiente físico y los valores culturales que predominan en la institución crean un buen clima laboral	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Las características están iguales tanto en factor negativo como positivo, conteste de acuerdo a su criterio
 En las Características Negativas cuando marque 5 se considerará la escala muy negativa, si marca 1 se considerará poco negativa.
 En las Características Positivas cuando marque 5 se considerará la escala muy positiva, si marca 1 se considerará positiva.

Escala: Capacitación y Desarrollo

Característica Negativa	1	2	3	4	5
La facultad nunca me ha preguntado mis intereses y necesidades de capacitación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hay pocos cursos de capacitación que se ofrecen al personal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mis responsabilidades de trabajo me impiden recibir la capacitación que yo requiero	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La facultad no destina los recursos suficientes para capacitar a su personal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Característica Positiva	1	2	3	4	5
La facultad siempre toma en cuenta mis intereses y necesidades de capacitación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hay una gran cantidad de cursos de capacitación que se ofrecen al personal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Como parte de mi trabajo asisto a los cursos de capacitación que yo requiero	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La facultad si destina los recursos suficientes para capacitar a su personal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Escala: Promoción y Carrera

Característica Negativa	1	2	3	4	5
En el tiempo que llevo en la institución nunca he logrado un ascenso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No me veo con un futuro halagüeño dentro de esta institución	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No existe una preparación adecuada del trabajador para que uno vaya ascendiendo en la facultad (institución)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En general, creo que el sistema de la Facultad (institución) promueve el estancamiento de los trabajadores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Característica Positiva	1	2	3	4	5
En el tiempo que llevo en la institución he logrado ascensos significativos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me veo con un futuro halagüeño dentro de esta institución	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Existe una preparación adecuada del trabajador para que uno vaya ascendiendo en la facultad (institución)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En general, creo que el sistema de la Facultad (institución) promueve el que los trabajadores hagan una carrera en ella.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Las características están iguales tanto en factor negativo como positivo, conteste de acuerdo a su criterio

En las Características Negativas cuando marque 5 se considerará la escala muy negativa, si marca 1 se considerará poco negativa.

En las Características Positivas cuando marque 5 se considerará la escala muy positiva, si marca 1 se considerará positiva.

Escala: Sueldos y Prestaciones

Característica Negativa	1	2	3	4	5
Mi sueldo es insuficiente para cubrir mis necesidades y las de mi familia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi sueldo es inferior al que pagan otras instituciones de la entidad a personas que ocupan puestos similares	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi sueldo es muy inferior al que mis compañeros, en puestos similares, reciben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En general, no existe un sistema de sueldos y prestaciones que motive al trabajador a mejorar su productividad en la institución.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Característica Positiva	1	2	3	4	5
Mi sueldo es más que suficiente para cubrir mis necesidades y las de mi familia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi sueldo es superior al que pagan otras instituciones de la entidad a personas que ocupan puestos similares	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi sueldo es equitativo al que mis compañeros, en puestos similares, reciben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En general, se tiene un eficiente sistema de sueldos y prestaciones que motive al trabajador a mejorar su productividad en la institución	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Escala: Orgullo de Pertenencia

Característica Negativa	1	2	3	4	5
Me da pena decir que trabajo en esta institución por la imagen negativa que ella tiene en la sociedad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me siento muy apenado de trabajar en una institución que tiene muchos conflictos internos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me da pena trabajar en una facultad que en mi opinión, ofrece a la sociedad servicios educativos de de pésima calidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi familia no se encuentra a gusto con que yo trabaje en esta institución más directamente en esta facultad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En general, no me siento orgulloso de trabajar en esta institución y más directamente en esta Facultad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Característica Positiva	1	2	3	4	5
Me siento orgulloso al decir que trabajo en esta institución por la imagen negativa que ella tiene en la sociedad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me siento muy orgulloso de trabajar en una institución que prácticamente carece de conflictos internos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me gusta trabajar en una facultad que en mi opinión, ofrece a la sociedad servicios educativos de de excelente calidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi familia se encuentra a gusto con que yo trabaje en esta institución y más directamente en esta facultad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En general, si me siento orgulloso de trabajar en esta institución y más directamente en esta Facultad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**TERCERA PARTE: Preguntas de Respuesta Mixta
(Cerradas - Abiertas)**

1. ¿SABE USTED QUE ES SALUD INTEGRAL?

SI NO

Si su respuesta es SI pase por favor a la pregunta No. 2
Si su respuesta es NO pase por favor a la pregunta No. 4

2. SEGÚN SU CONOCIMIENTO EN SALUD INTEGRAL USTED SABE QUE ÉSTA:

- a. Busca preservar y optimizar el bienestar físico y psicológico de las personas, a través de acciones de prevención, promoción y atención.
- b. Busca entender al ser humano en sus labores personales diariamente
- c. Busca animar a todas las personas que aplican el concepto en su vida.

3. ¿EN LA FACULTAD ACTUALMENTE SE DESARROLLAN PROGRAMAS DE SALUD INTEGRAL?

SI Cuáles: _____

NO

4. ¿A USTED LE GUSTARIA QUE LA UNIVERSIDAD PRINCIPALMENTE EN LA FACULTAD DICTARAN CHARLAS EDUCATIVAS DE SALUD INTEGRAL, NO SOLO PARA CONOCER SOBRE EL TEMA SINO PARA AMPLIAR SU CONOCIMIENTO SI LO TIENE?

SI NO

5. ¿CONSIDERA QUE EN LA UNIVERSIDAD SE DEBE ABRIR UNA OFICINA DE SALUD INTEGRAL, CON PERSONAL ALTAMENTE CAPACITADO NO SOLO COMO INSTRUMENTO COGNITIVO SINO PARA QUE SEA UNA HERRAMIENTA INDISPENSABLE PARA SU TRABAJO DIARIO?

SI NO

6. CONTESTE UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS DE ACUERDO A SU CRITERIO:

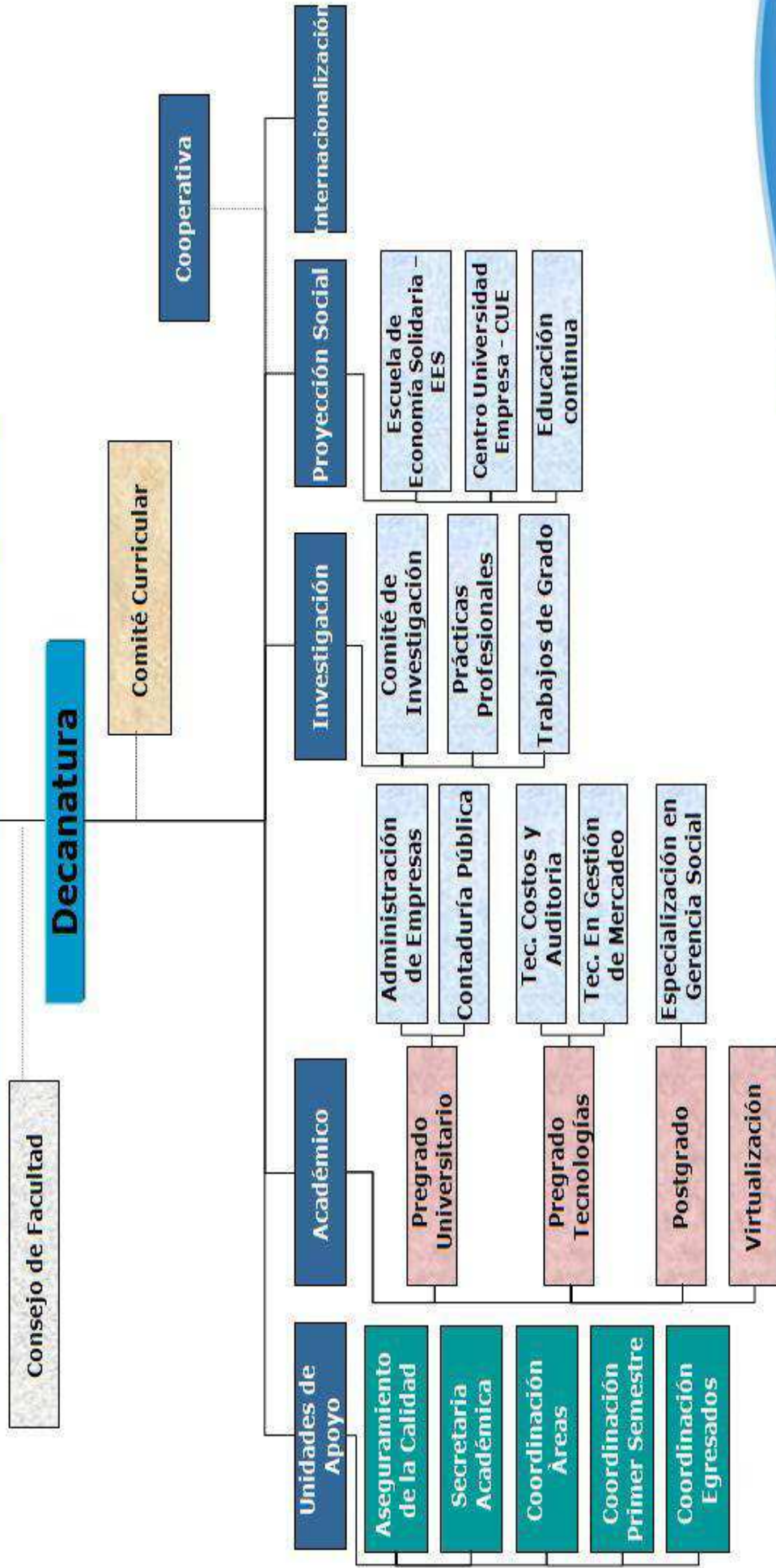
6.1 EN GENERAL LA FACULTAD NO NECESITA DESARROLLAR PROGRAMAS DE ESTE TIPO: ya que lo único que genera es malestar laboral entre los docentes y administrativos de la misma

6.2 EN GENERAL LA FACULTAD SÍ NECESITA DESARROLLAR PROGRAMAS DE ESTE TIPO: ya que concibe al docente como un ser humano, un ente integral, que requiere la interrelación de factores físicos, psicológicos y sociales, que generen una mayor capacidad para adaptarse y responder a las demandas del medio

ANEXO 2. Organigrama de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO

Estructura Organizacional

Vicerrectoría Académica



DOCENTES

ESTUDIANTES