



CARTA DE AUTORIZACIÓN

CÓDIGO	AP-BIB-FO-06	VERSIÓN	1	VIGENCIA	2014	PÁGINA	1 de 2
--------	--------------	---------	---	----------	------	--------	--------

Neiva, 17 de enero de 2023

Señores

CENTRO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN

UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA

Ciudad

El (Los) suscrito(s):

**Lina Marcela Embus Solórzano**, con C.C. No. 36.312.973,

**Steffy Dayana Bonilla Quina**, con C.C. No. 1.075.298.241,

**Javier Augusto Benavides Chávarro**, con C.C. No. 1.077.877.714,

Autor(es) de la tesis y/o trabajo de grado

titulado **Clima organizacional del personal docente y administrativo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Surcolombiana** presentado y aprobado en el año 2023 como requisito para optar al título de **Especialista en Gerencia del Talento Humano**;

Autorizo (amos) al CENTRO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN de la Universidad Surcolombiana para que, con fines académicos, muestre al país y el exterior la producción intelectual de la Universidad Surcolombiana, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios puedan consultar el contenido de este trabajo de grado en los sitios web que administra la Universidad, en bases de datos, repositorio digital, catálogos y en otros sitios web, redes y sistemas de información nacionales e internacionales "open access" y en las redes de información con las cuales tenga convenio la Institución.
- Permita la consulta, la reproducción y préstamo a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, ya sea en formato Cd-Rom o digital desde internet, intranet, etc., y en general para cualquier formato conocido o por conocer, dentro de los términos establecidos en la Ley 23 de 1982, Ley 44 de 1993, Decisión Andina 351 de 1993, Decreto 460 de 1995 y demás normas generales sobre la materia.
- Continúo conservando los correspondientes derechos sin modificación o restricción alguna; puesto que, de acuerdo con la legislación colombiana aplicable, el presente es un acuerdo jurídico que en ningún caso conlleva la enajenación del derecho de autor y sus conexos.

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, "Los derechos morales sobre el trabajo son propiedad de los autores", los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables.

Vigilada Mineducación



CARTA DE AUTORIZACIÓN

CÓDIGO

AP-BIB-FO-06

VERSIÓN

1

VIGENCIA

2014

PÁGINA

2 de 2

EL AUTOR/ESTUDIANTE: **Lina Marcela Embus Solórzano**

Firma: \_\_\_\_\_

EL AUTOR/ESTUDIANTE: **Steffy Dayana Bonilla Quina**

Firma: \_\_\_\_\_

EL AUTOR/ESTUDIANTE: **Javier Augusto Benavides Chávarro**

Firma: \_\_\_\_\_



**TÍTULO COMPLETO DEL TRABAJO:** Clima organizacional del personal docente y administrativo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Surcolombiana

**AUTOR O AUTORES:**

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre
Embus Solórzano	Lina Marcela
Bonilla Quina	Steffy Dayana
Benavides Chávarro	Javier Augusto

**DIRECTOR Y CODIRECTOR TESIS:**

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre
Bermeo Castro	Diego Armando

**ASESOR (ES):**

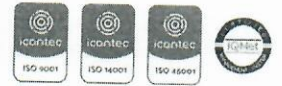
Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre
Bermeo Castro	Diego Armando

**PARA OPTAR AL TÍTULO DE:** Especialista en Gerencia del Talento Humano

**FACULTAD:** Economía y Administración, Universidad Surcolombiana

**PROGRAMA O POSGRADO:** Especialización Gerencia del Talento Humano

**CIUDAD:** Neiva      **AÑO DE PRESENTACIÓN:** 2023      **NÚMERO DE PÁGINAS:** 91



**TIPO DE ILUSTRACIONES** (Marcar con una X):

Diagramas\_\_\_ Fotografías\_\_\_ Grabaciones en discos\_\_\_ Ilustraciones en general\_\_\_ Grabados\_\_\_  
Láminas\_\_\_ Litografías\_\_\_ Mapas\_\_\_ Música impresa\_\_\_ Planos\_\_\_ Retratos\_\_\_ Sin ilustraciones\_\_\_ Tablas  
o Cuadros\_ **X** \_

**SOFTWARE** requerido y/o especializado para la lectura del documento:

**MATERIAL ANEXO:**

**PREMIO O DISTINCIÓN** (En caso de ser LAUREADAS o Meritoria):

**PALABRAS CLAVES EN ESPAÑOL E INGLÉS:**

Español

1. Clima organizacional
2. Satisfacción laboral
3. Dimensiones
4. Debilidades
5. Fortalezas

Inglés

1. Organizational climate
2. Job satisfaction
3. Dimensions.
4. Weaknesses
5. Strengths

**RESUMEN DEL CONTENIDO:** (Máximo 250 palabras)

Para analizar el clima organizacional de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, fue necesario conocer la percepción de los colaboradores respecto a su sitio de trabajo, las relaciones con sus compañeros y que tan satisfechos están a la hora de cumplir con sus funciones, esto con el fin de realizar una mejora en el ambiente laboral de la Facultad.

El estudio está guiado por dos instrumentos que ayudaron en el análisis del clima organizacional en la Facultad, para entender las perspectivas que tienen los directivos y sus colaboradores. Se aplicó un primer instrumento en el que a través de un proceso cuantitativo se obtuvo información de 48 funcionarios, entre docentes y administrativos. Se analizaron 7 dimensiones: Comunicación, Organización, Liderazgo, Condiciones de Trabajo, Remuneración, Trabajo en Equipo y Motivación. Para el segundo instrumento se utilizó una entrevista semiestructurada a tres directivos de la Facultad, el Decano y los dos Jefes de Programa, con el fin de identificar las debilidades y fortalezas que existen tanto en los colaboradores como en toda su Facultad y así establecer las acciones a implementar.

Después del análisis de los resultados obtenidos por los instrumentos, se presentan conclusiones en las que



las relaciones interpersonales y la inestabilidad laboral son puntos positivos y negativos en el clima organizacional de la Facultad. Además, se hacen recomendaciones para mejorar los aspectos negativos, como la mejora en el tipo de vinculación del personal docente y administrativo que ayude a darle continuidad a los procesos académicos en la Facultad.

**ABSTRACT:** (Máximo 250 palabras)

In order to analyze the organizational climate of the Faculty of Legal and Political Sciences, it was necessary to know the perception of the collaborators regarding their work place, the relationships with their colleagues and how satisfied they are when fulfilling their functions, with the purpose of improving the work environment of the Faculty.

The study is guided by two instruments that helped in the analysis of the organizational climate in the Faculty, to understand the perspectives that the managers and their collaborators have. A first instrument was applied in which, through a quantitative process, information was obtained from 48 staff members, including teachers and administrative staff. Seven dimensions were analyzed: Communication, Organization, Leadership, Working Conditions, Remuneration, Teamwork and Motivation. For the second instrument, a semi-structured interview was used with three managers of the Faculty, the Dean and the two Program Heads, in order to identify the weaknesses and strengths that exist both in the collaborators and in the Faculty as a whole and thus establish the actions to be implemented.

After the analysis of the results obtained by the instruments, conclusions are presented in which interpersonal relationships and labor instability are positive and negative points in the organizational climate of the Faculty. In addition, recommendations are made to improve the negative aspects, such as the improvement in the type of linkage of the teaching and administrative staff that helps to give continuity to the academic processes in the Faculty.

**APROBACION DE LA TESIS**

Nombre Presidente Jurado: Fernando Adolfo fierro Celis

Firma:

Nombre Jurado: Willian Sierra

Firma:

Nombre Jurado: Diego Armando Bermeo

Firma:

**Clima organizacional del personal docente y administrativo de la Facultad de  
Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Surcolombiana**

Lina Marcela Embus Solórzano  
Steffy Dayana Bonilla Quina  
Javier Augusto Benavides Chávarro

Facultad de Economía y Administración, Universidad Surcolombiana  
Especialización Gerencia del Talento Humano

Mg. Diego Armando Bermeo Castro

Neiva, noviembre 2022

## RESUMEN

Para lograr analizar el clima organizacional que tiene la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, fue necesario conocer la percepción de los colaboradores respecto a su sitio de trabajo, las relaciones con sus compañeros y que tan satisfechos están a la hora de cumplir con sus funciones, esto con el fin de realizar una mejora en el ambiente laboral de la Facultad.

Por tal motivo, el presente estudio está guiado por dos instrumentos que ayudaron en el análisis del clima organizacional y su satisfacción laboral en la Facultad, para entender las perspectivas que tienen los directivos y sus colaboradores. Se aplicó un primer instrumento en el que a través de un proceso cuantitativo se obtuvo información de 48 funcionarios, entre docentes y administrativos de la Facultad. Se analizaron 7 dimensiones a saber: Comunicación, Organización, Liderazgo, Condiciones de Trabajo, Remuneración, Trabajo en Equipo y Motivación. Para el segundo instrumento se utilizó una entrevista semiestructurada a tres directivos de la Facultad, el Decano y los dos Jefes de Programa, con el fin de identificar las debilidades y fortalezas que existen tanto en los colaboradores como en toda su Facultad y así establecer las acciones a implementar.

Después del análisis de los resultados obtenidos por los instrumentos, se presentan algunas conclusiones en las que las relaciones interpersonales son un punto positivo en la Facultad y la inestabilidad laboral es un punto negativo en su clima organizacional. Posterior a ello se hacen recomendaciones para mejorar los aspectos negativos, como la mejora en el tipo de vinculación del personal docente y administrativo que ayude a darle continuidad a los procesos académicos en la Facultad.

**Palabras clave:** Clima organizacional, satisfacción laboral, dimensiones.

## ABSTRACT

In order to analyze the organizational climate of the Faculty of Legal and Political Sciences, it was necessary to know the perception of the collaborators regarding their work place, the relationships with their colleagues and how satisfied they are when performing their duties, with the purpose of improving the work environment of the Faculty.

For this reason, the present study is guided by two instruments that helped in the analysis of the organizational climate and job satisfaction in the Faculty, to understand the perspectives that the managers and their collaborators have. A first instrument was applied in which, through a quantitative process, information was obtained from 48 employees, including teachers and administrative staff of the Faculty. Seven dimensions were analyzed, namely: Communication, Organization, Leadership, Working Conditions, Remuneration, Teamwork and Motivation. For the second instrument, a semi-structured interview was used with three of the Faculty's directors, the Dean and the two Program Heads, in order to identify the weaknesses and strengths that exist both in the collaborators and in the Faculty as a whole and thus establish the actions to be implemented.

After the analysis of the results obtained by the instruments, some conclusions are presented in which interpersonal relationships are a positive point in the Faculty and labor instability is a negative point in its organizational climate. After that, recommendations are made to improve the negative aspects, such as the improvement in the type of linkage of the teaching and administrative staff that helps to give continuity to the academic processes in the Faculty.

**Keywords:** Organizational climate, job satisfaction, dimensions.



## TABLA DE CONTENIDO

<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>3</b>
2.1 Pregunta de investigación .....	7
<b>3. OBJETIVOS.....</b>	<b>8</b>
3.2 Objetivos específicos .....	8
<b>4. JUSTIFICACIÓN .....</b>	<b>9</b>
<b>5. MARCO DE REFERENCIA .....</b>	<b>11</b>
5.1 Marco teórico .....	11
5.1.1 Hallazgos de clima organizacional a nivel internacional.....	11
5.1.2 Hallazgos de clima organizacional a nivel nacional .....	12
5.1.3 Hallazgos de clima organizacional a nivel local.....	14
5.2 Satisfacción laboral como elemento importante del clima organizacional.....	15
5.2.1 El clima organizacional visto desde la sociología .....	17
5.2.2 El clima organizacional visto desde lo socio-académico.....	18
5.2.3 El clima organizacional visto desde lo cultural .....	19
5.3 Dimensiones que influyen en el clima organizacional .....	20
5.4 Instrumentos de medición clima organizacional.....	23
<b>6. MARCO INSTITUCIONAL.....</b>	<b>25</b>
6.1 Misión de la facultad.....	26
6.2 Visión de la facultad .....	26
6.3 Principios .....	26
6.4 Plan de desarrollo de facultad 2013 - 2027.....	26
6.5 Servicios.....	27
6.5.1 Asociaciones y Agremiaciones .....	27

6.5.2 Investigación .....	27
6.5.3 Proyección social solidaria .....	28
6.5.4 Proyección social remunerada .....	28
6.6 Acuerdos y Resoluciones .....	28
6.6.1 Estatuto de docentes:.....	28
6.6.2 Estatuto administrativo: .....	29
6.6.3 Estatuto de Bienestar: .....	29
<b>7. DELIMITACIÓN METODOLÓGICA .....</b>	<b>31</b>
7.1 Enfoque Epistemológico .....	31
7.1.2 Tipo de investigación.....	31
7.2 Objeto de estudio .....	32
7.3 Método .....	33
7.4 Tratamiento de la información.....	33
7.4.1 Fuentes .....	33
7.4.2 Fuentes de recolección de datos.....	34
7.4.3 Validación del Instrumento.....	34
7.4.4 Tamaño de muestra .....	35
7.4.5 Operacionalización de objetivos .....	36
7.4.6 Operacionalización de Variables .....	37
7.5 Cronograma de actividades.....	39
<b>8. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS .....</b>	<b>40</b>
8.1 Análisis Primer Instrumento .....	41
8.1.1 Resultados Sociodemográficos .....	41
8.1.2 Resultados Dimensiones .....	43
8.1.2.1 Dimensión Comunicación.....	43
8.1.2.2 Dimensión Organización .....	45

8.1.2.3 Dimensión Liderazgo.....	47
8.1.2.4 Dimensión Condiciones de Trabajo.....	49
8.1.2.5 Dimensión Remuneración.....	51
8.1.2.6 Dimensión Trabajo en Equipo .....	52
8.1.2.7 Dimensión Motivación.....	54
8.2 Análisis segundo instrumento .....	57
8.2.1 Análisis entrevistas - Decano y Jefes de Programa .....	57
<b>9. CONCLUSIONES.....</b>	<b>60</b>
<b>10. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>62</b>
<b>11. REFERENCIAS .....</b>	<b>63</b>
<b>10. ANEXOS.....</b>	<b>70</b>

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1. <i>Conceptos pragmáticos de psicología</i></b> .....	<b>18</b>
<b>Figura 2. <i>Dimensiones del clima organizacional</i></b> .....	<b>20</b>
<b>Figura 3. <i>Metodología del Plan de Desarrollo</i></b> .....	<b>25</b>
<b>Figura 4. <i>Procesos cuantitativos</i></b> .....	<b>31</b>
<b>Figura 5. <i>Cronograma de actividades</i></b> .....	<b>39</b>
<b>Figura 6. <i>Género de la población encuestada</i></b> .....	<b>41</b>
<b>Figura 7. <i>Nivel Académico del personal de la Facultad</i></b> .....	<b>41</b>
<b>Figura 8. <i>Tipo de vinculación del personal encuestado</i></b> .....	<b>42</b>
<b>Figura 9. <i>Antigüedad del cargo del personal docente y administrativo</i></b> .....	<b>43</b>
<b>Figura 10. <i>Dimensión Comunicación</i></b> .....	<b>44</b>
<b>Figura 11. <i>Dimensión organización</i></b> .....	<b>46</b>
<b>Figura 12. <i>Dimensión Liderazgo</i></b> .....	<b>48</b>
<b>Figura 13. <i>Dimensión Condiciones de trabajo</i></b> .....	<b>49</b>
<b>Figura 14. <i>Dimensión Remuneración</i></b> .....	<b>51</b>
<b>Figura 15. <i>Dimensión Trabajo en equipo</i></b> .....	<b>53</b>
<b>Figura 16. <i>Dimensión Motivación</i></b> .....	<b>55</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1. Dimensiones Clima Organizacional.....</b>	<b>21</b>
<b>Tabla 2: Medición población objeto de estudio .....</b>	<b>32</b>
<b>Tabla 3: Expertos del CGDSS - Pitalito Huila .....</b>	<b>34</b>
<b>Tabla 4: Fórmula de medición.....</b>	<b>36</b>
<b>Tabla 5. Matriz Operacionalización de Variables .....</b>	<b>38</b>
<b>Tabla 6. Dimensiones por rango de calificaciones .....</b>	<b>40</b>
<b>Tabla 7. Dimensión Comunicación .....</b>	<b>45</b>
<b>Tabla 8. Dimensión Organización .....</b>	<b>46</b>
<b>Tabla 9. Dimensión Liderazgo .....</b>	<b>48</b>
<b>Tabla 10. Condiciones de Trabajo .....</b>	<b>50</b>
<b>Tabla 11. Dimensión Remuneración .....</b>	<b>52</b>
<b>Tabla 12. Dimensión Trabajo en Equipo .....</b>	<b>54</b>
<b>Tabla 13. Dimensión Motivación .....</b>	<b>56</b>
<b>Tabla 14. Puntuaciones medias de las dimensiones .....</b>	<b>56</b>
<b>Tabla 15. Agrupación de categorías .....</b>	<b>57</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

El clima organizacional siempre va a estar ligado con la percepción que tienen los colaboradores sobre su organización, en cuanto a sus procesos, estructura y valores. Se cree que, con un clima organizacional favorable, habrá un impacto positivo, lo que hará que mejoren sus resultados. Para Fernández (2020) el clima organizacional es un referente de gran importancia en las organizaciones, pues con esto se busca que sean competitivas y que a su vez se preocupen por el desempeño de sus colaboradores, quienes están en un proceso continuo de mejoramiento del ambiente laboral.

La presente investigación se divide en nueve (9) capítulos. En el primero se encuentra el Planteamiento del Problema, apartado que desglosa los diferentes conceptos que han escrito numerosos autores sobre el clima organizacional a través de los años, en diferentes empresas e instituciones de educación superior, para esta investigación se estudiará este último con el fin de analizar el clima organizacional de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Surcolombiana. Como segundo capítulo se encuentran los Objetivos, en los que se dan a conocer lo que se pretende llegar con la investigación. En el tercer capítulo está la Justificación, donde se evidencia el proceso para llevar a cabo dicho estudio, es decir: tipos, enfoques e instrumentos de medición. Para el cuarto apartado está el Marco de Referencia, punto en el cual se reflejan todos los conceptos propuestos por autores que han investigado sobre clima organizacional a nivel internacional, nacional y local; también se resalta el concepto de satisfacción laboral, ya que es una de las variables a desarrollar en este estudio. Igualmente, se encuentra el estudio que realizó el Centro de Gestión y Desarrollo Sostenible Surcolombiano – SENA Pitalito Huila, realizado por García (2016) en el cual se tomaron como referencia 7 dimensiones del clima organizacional que ellos evaluaron y se adaptaron para esta investigación en la Facultad. En el quinto capítulo se

encuentra el Marco Institucional que menciona el portafolio de servicios que ofrece la Facultad, su metodología, teleología, principios, agremiaciones, acuerdos y resoluciones, para de esta manera conocer mejor la Facultad. En el sexto capítulo se resalta el Diseño Metodológico donde se muestra el enfoque de la investigación, población objeto, técnica y recolección de datos, validación del instrumento y tamaño de la muestra, para lo cual se hará un trabajo de campo, donde se aplicarán dos instrumentos de recolección de datos que nos brindará información para aplicar un mecanismo de medición y analizar la percepción actual de la Facultad respecto al clima organizacional. En el capítulo séptimo se muestra el Análisis de los Resultados donde se detalla las respuestas de cada dimensión caracterizada por promedios según su fortaleza y debilidad. Igualmente, se analizan los resultados de las entrevistas efectuadas a los directivos de la Facultad, comparando las respuestas para generar una tabla de frecuencias que ayuda a generar acciones de mejora.

En el octavo capítulo se encuentran las conclusiones y recomendaciones hechas gracias a los resultados de los análisis obtenidos previamente. Como noveno y último capítulo se encuentran las Bibliografías, es decir, las referencias bibliográficas de las investigaciones científicas, libros, artículos, revistas, en las cuales se buscó información para soportar el presente estudio.

El objetivo de este trabajo es efectuar un análisis del clima organizacional que ayude a mejorar el rendimiento del personal docente y administrativo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Surcolombiana con fines de mejoramiento de la calidad.

## 2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Clima organizacional representa el ambiente que se tiene en una organización. Las relaciones interpersonales pueden motivar a los empleados a ser más eficaces y conseguir resultados positivos en la mayoría de sus labores. Tagiuri y Litwin (1968, citado en Rojas, 2013) consideran que el clima organizacional influye en el ambiente interno, pues lo experimentan sus colaboradores, quienes lo ven a través de las diferentes características como el comportamiento y sus valores.

Una buena atmósfera laboral puede permitir a los empleados una mayor satisfacción en su trabajo, lo que ayudará a tener mayor pertinencia con su empresa. El clima se define como un sistema de valores que son propios de la cultura organizacional (Katz, Kahn, 1966), en qué tan satisfechos están los trabajadores y, sobre todo, en la rotación del personal, que los hace más vulnerables (Martínez, 2006).

El resultado de un buen clima organizacional depende de la manera como se ha gestionado el capital humano en la organización. Para Molina (2016) es un elemento esencial que logra en los directivos estudiar el entorno cambiante de su capital humano, sus necesidades inmediatas y futuras que le permitirán trazar acciones que fortalezcan la institución.

El clima organizacional es la percepción que tiene un individuo de su lugar de trabajo. Para Fernández (2020), el capital humano es el principal eje de una organización, ya que de su activa participación depende que las organizaciones logren sus objetivos, crezca, se fortalezca y se posicione en el mercado. En su investigación, que tuvo como objetivo analizar la manera que incide el clima organizacional en la calidad de los servicios ofrecidos a la comunidad por la universidad Nacional del Pilar-México, y de la cual arrojó resultados



favorables respecto a la relación de la calidad de los servicios ofrecidos por estas instituciones y el comportamiento de cada uno de sus colaboradores.

En las instituciones de educación superior, el clima va de la mano con el comportamiento, el contexto, el ambiente interno y el enfoque en el que está relacionada la institución (Rojas, 2013). El clima organizacional en las instituciones de educación superior se viene abordando con distintos métodos para medir el alcance que tiene la satisfacción laboral (SL), relacionada con las condiciones en el trabajo, la remuneración, la promoción, pero también con las personas, como los compañeros de trabajo (Peiró, 1985, citado en González, 2018). Para Toro (2011) cuando se tiende a evaluar la satisfacción que tienen los empleados de una organización, algunas necesidades no se suplen del todo para lograr cumplir con sus actividades laborales y las metas propuestas por ella. En una investigación realizada por Pujol (2016) en la Universidad Nacional de Mar del Plata en Argentina, se estudió el grado de SL que tienen los docentes con respecto a sus condiciones laborales, su forma de contratación, entre otros aspectos medibles, con una muestra cuantitativa que les permitiera analizar los resultados obtenidos en dicha investigación.

Las universidades son entidades que brindan conocimiento y aportan en la formación integral de futuros profesionales, para lo cual se requiere un equipo idóneo que cuente con buenas condiciones laborales para el desarrollo de actividades de formación, de investigación y de todas las actividades que requiera la institución.

Es así como llegamos a la Universidad Surcolombiana, una institución de educación superior promotora de la formación integral y con la necesidad de orientar a los futuros profesionales a ser líderes en sus diferentes procesos académicos. Es una universidad que cuenta con más de 14.694 estudiantes inscritos a distintas carreras en las 4 sedes (Neiva, Garzón, Pitalito y La Plata), orientados por 714 administrativos y 1.032 docentes, quienes

tienen la misión de formarlos como profesionales e investigadores (Universidad Surcolombiana, 2022).

En las universidades existen agremiaciones que trabajan en pro del fortalecimiento económico, social, educativo e investigativo, así como los sindicatos que también hacen parte de este grupo para velar por los derechos profesionales y las condiciones laborales.

La Universidad Surcolombiana cuenta con más de 20 sindicatos creados por docentes y administrativos, entre los más representativos están: ASPU (Asociación Sindical de Profesores Universitarios) un sindicato a nivel nacional creado desde 1966; SINTRAUSCO (sindicato de trabajadores oficiales de la USCO), es uno de los primeros en ser creado por un grupo de funcionarios el 18 de septiembre de 1976 y que para el año de 1999 se fusionó con el sindicato SINTRAUNICOL un espacio para que los trabajadores se organizaran (Bautista, 2016); también está el sindicato de administrativos ASFUSCO (Asociación Sindical de Empleados Públicos) creado en el año de 2008. Por último, está SINPROUSCO (Sindicato de Profesores de la Universidad Surcolombiana), es el más nuevo en ser creado por los docentes de la Universidad Surcolombiana, en el año de 2019.

La Universidad Surcolombiana cuenta con 7 facultades, cada una con un proceso educativo para el desarrollo de sus actividades académicas y en algunas tienen programas más antiguos que otros, lo que en ocasiones evidencia problemas en su funcionamiento. Tal es el caso de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, la cual cuenta con dos programas, uno de mayor trayectoria como es el de Derecho (1996) y uno más joven, el de Ciencia Política (2012). Históricamente, ambos programas han vivido procesos importantes en el transcurso de su creación y sostenimiento. Para el programa de Derecho ha sido muy difícil mantenerse en pie debido a la crisis que tuvo en los años 2000 y 2005, cuando intentaron cerrar el programa a falta de obtener su registro calificado, que se obtuvo gracias a

movilizaciones de los estudiantes y cuerpo docente. Entre los años 2013 y 2017 el programa pudo contar con la acreditación de alta calidad, que fue renovado por 4 años consecutivamente (Silva, 2021).

Por su parte, el programa de Ciencia Política, que lleva tan solo 10 años de creación, tuvo inconvenientes desde sus inicios a la hora de contratar al personal docente. Tal necesidad llevó a la realización de convocatorias públicas de méritos realizadas desde el año 2013 y que permitieron que en el 2014 fueran vinculados los primeros docentes de tiempo completo ocasional propios del programa (Silva, 2021). Para el presente año (2022) el programa de Ciencia Política tuvo un cese de actividades en la Universidad Surcolombiana, haciendo un plantón con el objetivo de obtener mayores beneficios como de infraestructura y planta docentes, al considerar que aún no tienen las condiciones básicas para continuar con su labor educativa.

La escogencia de esta Facultad para el análisis del clima organizacional se debe a que genera mayores traumatismos en la universidad por sus cierres a las dependencias administrativas, debido a la falta de recursos básicos para el funcionamiento en cada uno de sus programas (Derecho y Ciencia Política). Además, es importante conocer la percepción de la Facultad con respecto al clima organizacional que se genera al interior de ella, de esta manera poder conocer qué tan complejo es el ambiente laboral; cómo es la comunicación entre cada uno de los colaboradores; qué nivel de satisfacción tienen con respecto a su sitio de trabajo y compañeros; qué tan comprometidos están en relación con el crecimiento y posicionamiento de la Facultad dentro de la Universidad. Herzberg (1968) habla de la satisfacción e insatisfacción de los colaboradores desde su teoría Bifactorial (Motivación-Higiene), en la que da a entender que no necesariamente un empleado está insatisfecho, solo que no está completamente satisfecho así allá realizado sus labores correctamente. Por lo tanto, es útil llegar a conocer el grado de motivación de los funcionarios de la Facultad,

dependiendo de sus labores, su grado de estrés y todo lo relacionado con lo que sucede dentro y fuera de su área de trabajo.

Uno de los métodos para conocer el clima organizacional en una Institución, es saber si existen dependencias que lo aborden. En la mayoría de las instituciones de educación superior se cuenta con una oficina de Bienestar, donde se encuentran servicios a los cuales puede acceder el personal que labora allí y a la vez participar de las actividades de convivencia con el fin de ocuparse del clima organizacional. En la Universidad Surcolombiana existen áreas especializadas en trabajar el clima organizacional como lo es el Área de Desarrollo Humano, desde la Dirección de Bienestar Universitario para cada una de las dependencias y facultades, pero ¿Están involucrando a todo el personal que labora en la Universidad? ¿De qué forma lo involucran? ¿Cómo manejan los datos que se recogen? ¿Hay cambios significativos que ayuden a mejorar el entorno laboral y generar SL? Estos son algunos de los interrogantes a resolver con este estudio dentro de la Facultad elegida.

Teniendo en cuenta los inconvenientes que presenta la Facultad respecto a sus constantes cierres que hacen que se retrasen los procesos académicos, y que según Herzberg (1968) genera presión y un grado de estrés en el personal de una organización, lo que en este caso les puede ocurrir a los docentes y administrativos de la Facultad por intentar cumplir las metas y horarios establecidos en la institución. Por tal motivo es preciso hacer un análisis del grado en que se encuentra el clima organizacional en dicha Facultad y tratar de comprender el por qué de estos inconvenientes.

## **2.1 Pregunta de investigación**

¿Cuál es la percepción actual del clima organizacional en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Surcolombiana?

### 3. OBJETIVOS

Analizar el clima organizacional de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Surcolombiana.

#### 3.2 Objetivos específicos

- Aplicar un instrumento que ayude a medir, con 7 dimensiones, el clima organizacional en la Facultad.
- Identificar el alcance logrado en cada una de las dimensiones del clima organizacional de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.
- Construir lineamientos sobre las acciones directivas que conducen a gestionar el clima organizacional de la Facultad.

#### 4. JUSTIFICACIÓN

El clima organizacional se puede identificar cuando el personal desarrolla actividades dentro de un ambiente interno favorable, aplicando su experiencia, conocimiento y habilidades necesarias, desempeñando en forma eficiente su trabajo, o puede causar conflictos entre los mismos al encontrar funcionarios desmotivados en él. Por otro lado, las instituciones de educación superior tienen definidas diferentes tareas que se deben desarrollar para cumplir con la misión de la entidad. Son unidades en las que interactúan estudiantes, docentes y personal administrativo (Castillo, et, al 2011). Las universidades fortalecen las normas y los valores que de una u otra manera influyen en el comportamiento de su personal, quienes a su vez llevan sus propias ideas, emociones y criterios (Castillo, et, al 2011). Pace (1968), quien es citado por Castillo, desde un punto de vista psicológico, hace referencia que el clima de las universidades es más sensible y puede entenderse desde el ambiente interno que se percibe en el personal que las integran, ya que cada quien maneja distintos puntos de vista.

González (2018) afirma que un clima organizacional favorable es una inversión a largo plazo y que el potencial humano es el arma competitiva de la institución. En los tiempos actuales es necesario valorarlo, motivarlo y prestarle la debida atención con el fin de conseguir una motivación que ayude a lograr una Satisfacción Laboral (SL) en el personal de las distintas áreas de la universidad (González, 2018).

Es importante realizar un análisis del clima organizacional de los docentes y administrativos de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Surcolombiana, ya que en ella se presentan mayores inactividades académicas para exigir sus derechos, debido a la falta de recursos básicos que se requiere para su funcionamiento, una mejor contratación de su personal y un bienestar laboral idóneo. Esto con el fin de alcanzar

los objetivos propuestos en este trabajo y en el que se puedan aplicar instrumentos para su medición, que permita analizar el clima organizacional del personal docente y administrativo de la Facultad.

## **5. MARCO DE REFERENCIA**

En este punto del trabajo de investigación se reflejarán todos los conceptos propuestos por autores que han investigado sobre clima organizacional y cómo lo han reflejado en artículos científicos. Igualmente, queremos mostrar las distintas dimensiones y elementos sobre el clima organizacional.

### **5.1 Marco teórico**

Para entender mejor sobre clima organizacional, es importante mencionar algunos autores que han dedicado gran parte de sus estudios a su análisis. Lewin et al., (1939) citado en Toro et al., (2011) son de los primeros en sugerir un concepto de clima organizacional, como la percepción que tienen los trabajadores sobre el entorno de la empresa en que laboran. Forehand y Gilmer (1964) también son pioneros en dar un vistazo al concepto de clima organizacional, quienes lo caracterizan como un conjunto para diferenciar a una organización de otra, al distinguir su comportamiento con otras personas dentro de la organización.

#### **5.1.1 Hallazgos de clima organizacional a nivel internacional**

Las organizaciones establecen constantemente diversas estrategias necesarias para mejorar el desempeño del personal, esto con la finalidad de lograr un buen nivel de productividad. Con base a esto, en toda institución resulta importante medir y conocer el liderazgo y la calidad educativa, además del clima organizacional, ya que este impacta significativamente en los resultados, comportamientos y aptitudes entre el docente, los administrativos y los estudiantes (Simbron, Sanabria, 2019).

Según Mujica y Pérez (2007) exponen la gestión del clima organizacional como una acción anhelada para la universidad, constituyendo un compromiso y una responsabilidad de parte de los miembros de la misma, con el fin de establecer procesos de cambios estratégicos que ayuden a generar un clima adecuado y poder así contribuir al incremento de



productividad y efectividad del trabajo docente. En este sentido, se debe establecer un ambiente que permita la participación activa de los docentes para mejorar la calidad de la institución, a través del trabajo en equipo, integraciones, reconocimientos y constantes capacitaciones.

Para Almeida (2019) en su estudio sobre el desempeño docente en las universidades de Ecuador, menciona que existen varios factores que influyen en el clima organizacional y se dan por diversas acciones del personal directivo, docente y administrativo en las instituciones de educación superior. Agrega que los directivos deben ejercer su labor de manera participativa y con conocimientos claros que ayuden en la gestión de una buena calidad educativa, que conlleven así a aprendizajes significativos basados en buenas relaciones interpersonales, que favorezcan el buen desempeño docente.

Según Peniche (2020), en México el desempeño de los docentes presenta varios problemas que están ligados a ampliar las oportunidades para el ingreso, el trabajo en equidad y sobre todo el apoyo a la continuidad de las trayectorias educativas, lo que genera desmotivación e insatisfacción laboral y perjudica su labor educativa.

Según Macías (2021) estudiar cómo es el clima organizacional y cómo está la motivación al interior de las universidades es de gran importancia para así poder identificar las necesidades, controlar el desempeño laboral, saber si se está encaminado a los objetivos organizacionales y poder trazar estrategias y acciones que conlleven a su mejoramiento continuo.

### **5.1.2 Hallazgos de clima organizacional a nivel nacional**

A nivel nacional existen diversas investigaciones sobre el clima organizacional en las universidades, como criterios de evaluación del equipo de profesores y administrativos,

desarrollo de estrategias, indicadores de calidad institucional, entre otros, todo con el fin de mejorar el clima dentro de las instituciones (Albarracín, Gómez, 2021).

Algunos autores como Ucros (2011), considera el clima organizacional como el ambiente propio de la organización causado y percibido por el individuo, y que se da por circunstancias que se encuentran en constante interacción social. Este autor plantea un estudio que evidencia los factores psicológicos, individuales, grupales y organizaciones que afectan el clima organizacional en las universidades de la Costa Caribe Colombiana.

Igualmente, Rojas (2013), en su investigación realizada en las principales universidades de Sucre-Colombia, tuvo como objetivo identificar los elementos que conforman la satisfacción laboral y cómo influye este factor en el clima organizacional del personal en las universidades.

Obtuvo un resultado no satisfactorio al identificar que las condiciones laborales no son las mejores, ya que no se garantiza a los empleados su permanencia en la organización, puesto que no se cuenta con apoyo para su crecimiento profesional. Es así como esta autora concluye que es necesario crear estrategias direccionadas para poder brindar motivación a los colaboradores, estableciendo capacitaciones constantes y poder de esta forma fortalecer el desempeño organizacional.

En el Departamento de la Guajira, Arismendy (2011) relacionó, mediante un estudio, el clima organizacional con el desempeño laboral y su aplicación a los funcionarios en las instituciones de educación superior pública y privada, dando respuesta a los factores externos e internos que las afectan. Además, es importante entender que el carácter de la educación superior es un servicio público cultural con una finalidad social para todos, por lo tanto, se debe proteger la libertad de pensamiento que solo se consigue con un clima organizacional idóneo que genera unión y fortalece el desempeño laboral.

Así como estos autores, se han encontrado otros estudios que indican variables en el clima organizacional y cómo se afecta al interior de las instituciones de educación superior. Para Bustamante et al., (2018) hay una relación dinámica entre el entorno, la organización y los individuos, lo que le da forma a un sistema y unas variables que conforman el clima organizacional.

### **5.1.3 Hallazgos de clima organizacional a nivel local**

En el Departamento del Huila, gran cantidad de empresas tanto públicas como privadas, han detectado que el clima organizacional es vital para la consecución de sus objetivos, por ende se ha visto plasmadas investigaciones de este fenómeno, tal es el caso de la Contraloría Departamental del Huila, Claros y Arias (2003) donde se realizó un diagnóstico sobre el clima organizacional con el propósito de conocer las percepciones y sentimientos de 51 funcionarios que, con su esfuerzo y compromiso, hacen posible el cumplimiento de la función fiscalizadora, además de las condiciones del ambiente de trabajo y la dinámica de las relaciones entre los directivos y funcionarios. Utilizaron un instrumento de recolección de datos a través de cuestionarios de preguntas cerradas, dado que a partir del análisis de los resultados formularon estrategias y alternativas para optimización del ambiente de trabajo y por consiguiente para el logro del cumplimiento de las metas y objetivos organizacionales.

Así mismo, en la institución educativa Liceo Andaki de la ciudad de Pitalito, Sánchez (2019) se propuso un modelo de gestión del talento humano basado en competencias, desde la caracterización del clima organizacional, con el objetivo de potenciar el bienestar y la motivación al interior de la institución. Esta investigación se realizó buscando mejorar las capacidades y potencialidades de los docentes, desde sus propias habilidades personales, logrando aplicarlas en su desempeño diario en el aula de clases.

La única universidad pública en el departamento del Huila también ve la importancia de mantener un clima organizacional en su comunidad universitaria, para lo cual tiene institucionalizado una dependencia encargada de promover, mantener y mejorar su ambiente laboral. La Universidad Surcolombiana tiene como objetivo en su clima organizacional “Brindar espacios de integración a la comunidad universitaria que fomenten el sentido de pertenencia institucional, a través del desarrollo de actividades que permitan la mejor adaptación al entorno académico-administrativo, para permitir la interacción y comunicación en el ámbito laboral” (USCO, 2020, p. 1). El líder del procedimiento es el coordinador del Área de Desarrollo Humano, el cual programa actividades relacionadas con el clima organizacional, informa a la comunidad educativa y posteriormente hace seguimiento y evaluación de estas, consolidando y sistematizando los resultados obtenidos.

## **5.2 Satisfacción laboral como elemento importante del clima organizacional**

Toro (2011) cita a Elton Mayo (1933) en su artículo científico sobre productividad, quien es uno de los primeros en dar una aproximación al concepto sobre Satisfacción Laboral (SL), deduce que la SL en gran medida depende de los patrones sociales y de cómo pasa a ser segundo plano el salario, por encima del descanso o las motivaciones humanas y las reacciones que esto tiene a nivel laboral. Sus estudios revelan aspectos importantes en el pensamiento psicosocial de los trabajadores, lo que influye de manera directa en el desempeño y productividad. Desde el punto de vista laboral, la SL solo se ve reflejada en el cumplimiento de los objetivos que un individuo debe cumplir en su organización. Después de suplir sus necesidades básicas, su motivación se centra en el cumplimiento de las metas en su lugar de trabajo.

Algunos autores perciben la SL como dos vertientes, una como estado emocional y la otra como una conducta de los empleados (Newstron, Davis, 1993, citado en González, 2018). La primera vertiente se define como un estado positivo en la experiencia laboral del

individuo. La segunda vertiente se percibe como una actitud general frente a un conjunto de comportamientos, la labor que desempeña y la empresa en sí (Peiró, 1984, citado en González, 2018).

Según Alas (2007) “la satisfacción laboral es una variable actitudinal que puede ser un indicador diagnóstico del grado en que a las personas les gusta su trabajo” (p. 29). La SL tiene diversos elementos que pueden ayudar a describirla y analizarla, como la motivación laboral (oportunidades, ascenso y permanencia en su organización) o los incentivos laborales (salario, recompensas y reconocimientos).

Páramo (2016) relacionan la SL como la actitud general de un individuo hacia su empleo, esto exige un compromiso por parte del personal de la organización, quienes consideran a los empleados como un cliente interno, a quienes las organizaciones deben motivar a través de la satisfacción de sus necesidades y expectativas.

Lo anterior supone que la SL refleja la actitud del individuo en su campo laboral. Según González, (2018) en su desempeño comportamental las personas consideran que están en un ambiente favorable o desfavorable, lo que genera una conducta emocional sobre la percepción que tiene del entorno laboral que los rodea.

Según Balazar (2020), la SL se considera como un sentimiento de los trabajadores que surge cuando tienen una valoración positiva de las condiciones en las cuales se hace su trabajo y la posibilidad de progresar en él. Un trabajador satisfecho es importante para la organización, si se siente feliz retribuirá a la empresa con su esfuerzo.

Rojas (2013) analiza la SL como un factor que determina el grado de bienestar que un individuo experimenta en su trabajo. En relación con el sector educativo existe un vínculo entre la SL con los puestos de trabajo y la previa preparación de sus empleados, entendiendo

como una respuesta emocional positiva el espacio laboral, que permite rescatar los valores profesionales de una persona influyendo directamente en su rendimiento, contrario al tener una insatisfacción laboral en su ambiente de trabajo que puede producir un mal desempeño en sus funciones.

En investigaciones desarrolladas por Padilla (2013) citado en González (2018), su principal estudio fue de los docentes universitarios, el clima organizacional y la SL, donde concluyeron que casi la mitad de los docentes pensaban en la posibilidad de ocupar otros puestos debido al estrés laboral de la institución, al que asocian indicadores como el salario, falta de sistemas de comunicación, inestabilidad laboral, entre otros.

La investigación realizada por Pujol (2016), sobre una muestra a docentes de una universidad pública de Argentina, la Universidad Nacional de Mar del Plata, se encargó de estudiar la incidencia de dos variables (una sociodemográfica y la otra de condiciones de la relación laboral) relativas a las condiciones de trabajo en la SL, lo que concluyó que de las variables presentadas, las más predictivas en los docentes son la edad y la jerarquía de cargo en donde se observó un cambio en la SL en cuanto a las expectativas de los sujetos, expectativas que cambian según se desarrolla su relación laboral.

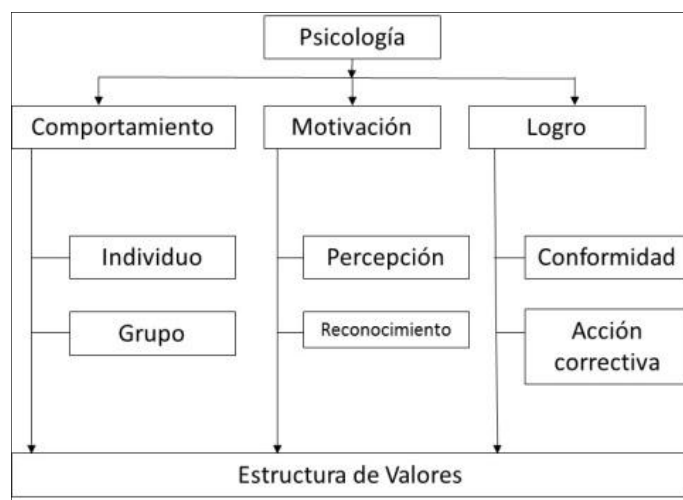
### **5.2.1 El clima organizacional visto desde la sociología**

Vega y Arévalo (2006) han hecho un estudio en las universidades de Bogotá sobre el clima organizacional, debido al interés que crece cada vez más con relación a la gestión de calidad y la inclusión de dicho tema en los indicadores de gestión. En el artículo se habla sobre el comportamiento interpersonal, y cómo la psicología se encarga de analizar las interacciones sociales que se dan en diferentes contextos dentro de las organizaciones. En las instituciones de educación superior, este fenómeno se relaciona en el entorno de las personas

y su adaptación a las dinámicas tanto individuales como grupales, en sus diferentes campos de trabajo, tanto para los docentes como los administrativos.

Arano (2016) menciona en su escrito la evolución del concepto de clima organizacional y su relación con la psicología social en la administración. Considera que el comportamiento de los individuos va desde lo sociopsicológico en las organizaciones hasta comprender el comportamiento psicológico de un grupo en general. Para mostrar la gama del comportamiento y motivación psicológico se plantea la siguiente figura.

**Figura 1.** *Conceptos pragmáticos de psicología*



*Nota:* La gráfica muestra la relación psicológica entre las personas como individuos y como grupos. Tomado de Terry y Franklin (1985) *Principios de administración*, en español de la 8ª en inglés. México, *Compañía Editorial Continental*.

### 5.2.2 El clima organizacional visto desde lo socio-académico

El clima organizacional es el reflejo de la identidad institucional y la calidad del servicio ofertado, porque configura en gran medida los procesos y resultados de las instituciones, es por esto que el elemento socioeducativo se considera como un factor importante en la consolidación de una institución en busca de la sostenibilidad académica y empresarial, en esta medida los docentes son actores principales de este elemento debido al

rol que desempeñan en la práctica educativa. De acuerdo con Xiaofu y Qiwen (2007) la enseñanza se ve afectada por la percepción del clima que incide a su vez en la calidad de la educación. Lo que podemos identificar es que la labor del docente y su componente académico representa un alto grado de influencia dentro del clima organizacional de las universidades.

El elemento socio-académico genera especial interés en el clima organizacional de las universidades, debido a que el crecimiento de ellas incrementa significativamente su complejidad, es por esto que Segredo (2011) afirma que es fundamental comprender el clima organizacional como una necesidad que se debe tener en las instituciones, respecto al manejo de empleados, a la percepción que cada uno tiene referente a un clima laboral idóneo para desempeñar su función educativa, para contribuir a una mejora en el proceso pedagógico con proyección institucional, bajo la consigna del trabajo cooperativo.

### **5.2.3 El clima organizacional visto desde lo cultural**

La cultura es percibida como una variable interna de toda organización, desde esta perspectiva para Smircich, (1983) citado en García (2005), define que la cultura es un pegamento social que mantiene las organizaciones unidas, trabajando por un bien en común y creando a su vez ambientes idóneos que lleven a cumplir de la mano de todos sus colaboradores los objetivos corporativos de toda organización. La cultura es un proceso dinámico que expresa los valores y creencias compartidas por los mismos miembros de la organización, valores que se manifiestan a través de mitos, historias y leyendas, pero también es una variable que puede ser modificada a través de diversas estrategias gerenciales, que pueden producir estrés o tensiones dentro del ambiente de trabajo, lo que genera un nuevo aprendizaje y adaptación al cambio (García, 2006).

Se considera que las universidades son organizaciones, pues estas representan varias instituciones sociales como: la educación, la creación de conocimiento y el trabajo. Estas



instituciones son percibidas como la cuna del saber, pues trabajan todas por un objetivo en común como lo es educar, construir conocimientos y ofrecer servicios a la comunidad. Para Serrano (1997), formar profesionales investigadores en las universidades tiene que ver con las condiciones de su propia cultura organizacional. Estos investigadores se forman comprendiendo el ejercicio docente e investigativo que se da de las exigencias del medio que lo rodea y de los procesos de crecimiento propio de las universidades (Serrano, 1997).

### 5.3 Dimensiones que influyen en el clima organizacional

Estudios e investigaciones encontradas por algunos autores, plantean que existen diversos factores que influyen de alguna manera de forma directa en el clima organizacional de las empresas y las cuales se consideran importantes y necesarias para medir y mejorar la satisfacción de los colaboradores en las organizaciones, tal y como se muestra en la Figura 2.

**Figura 2.** Dimensiones del clima organizacional



*Nota:* El gráfico representa las dimensiones del clima organizacional que afectan de forma directa o indirecta las relaciones del personal en cada organización. Elaboración propia.

Según Niebles-Núñez (2019), las dimensiones, los factores o los componentes que se refieren al clima organizacional pueden variar según el enfoque teórico que se maneje en

cada estructura organizacional. En ese orden de ideas, Alcover (2012), explican que los componentes son variables que interfieren en el entorno laboral y en cómo los miembros perciben el ambiente que los rodea.

Algunos han clasificado las dimensiones que influyen en el clima organizacional, tal es el caso de Álvarez (1992), el cual plantea 24 dimensiones que inciden de manera directa en la creación del clima organizacional. Likert citado en el artículo de Sandoval (2004), también menciona 8 dimensiones que para él son fundamentales para entender el clima organizacional, entre las que se refiere están: Los métodos de mando, las fuerzas motivacionales, procesos de comunicación, la influencia, toma de decisiones, procesos de planificación, procesos de control, rendimiento y de perfeccionamiento. En el mismo artículo, Sandoval (2004) menciona las 5 dimensiones de Bowers y Taylor que utilizaron para medir el clima organizacional, como son: Apertura a los cambios tecnológicos, recursos humanos, comunicación, motivación y toma de decisiones.

En un proyecto de investigación escrito por García (2016) menciona 7 dimensiones que plantearon los autores Litwin y Stinger (1968, citado en García, 2016), de las cuales se basó para medir el clima organizacional en el Sena Pitalito, estas son: liderazgo, comunicación, organización, condiciones de trabajo, remuneración, trabajo en equipo y motivación.

Para el presente estudio se abordarán las 7 dimensiones planteadas en la investigación de este último autor García, (Tabla 1) pues se consideran pertinentes y necesarias para el estudio sobre clima organizacional que se trabajará en la Facultad.

**Tabla 1.** *Dimensiones Clima Organizacional*

DIMENSIONES	CONCEPTO
Liderazgo	Dimensión que se encuentra relacionada con la autoridad, permite identificar la forma como se percibe el ejercicio del liderazgo a partir de conductas y comportamientos del jefe.
Comunicación	Es una de las dimensiones fundamentales en el funcionamiento de las organizaciones sociales, es una herramienta, un elemento clave en la organización y juega un papel primordial en el mantenimiento de la misma. La comunicación cumple una serie de funciones importantes dentro del Centro de Formación porque proporciona información a los procesos internos, posibilita funciones de mando, toma de decisiones, y soluciones de problemas, razones que influyeron para que se estudiara esta variable.
Organización	Cada organización tiene una estructura empresarial acorde a sus funciones, es el lugar donde se desarrollan todas las operaciones productivas que conllevan al crecimiento económico de la misma.
Condiciones de trabajo	Para la ejecución de las operaciones dentro de una empresa siempre es de vital importancia el confort, el cual ayuda a la motivación de los empleados a desarrollar sus funciones de una manera eficiente y eficaz.
Remuneración	Una de las dimensiones centrales de esta investigación, ya que el motivo principal de un trabajador es su pago, por lo tanto, ellos considerarán pertinentes si su pago es apropiado para las funciones que realizan y si está de acuerdo con el proceso de cobro para adquirirlo.
Trabajo en equipo	Cuando se desea tener una actividad al 100 %, el trabajo en equipo es esencial, ya que este es una de las condiciones de trabajo de tipo psicológico que más influye en los trabajadores de forma positiva porque permite que haya compañerismo.
Motivación	Con esta dimensión se busca identificar los factores de motivación y actitudes de los trabajadores que producen condiciones para el clima organizacional. La motivación por estímulos salariales y económicos, al igual que las recompensas sociales, simbólicas y no materiales, son elementos motivadores para el hombre en la ejecución de su trabajo.

*Nota:* En la tabla se relacionan los conceptos de las dimensiones de clima organizacional mencionadas en el trabajo de investigación de García. Elaboración Propia.

#### **5.4 Instrumentos de medición clima organizacional**

La medición del clima organizacional se suele hacer mediante encuestas aplicadas a los trabajadores de una organización o de algún área dentro de ella que se quiera medir. Es importante señalar que el estudio del clima organizacional constituye una herramienta eficaz para mitigar los aspectos relacionados con problemas profesionales del día a día del personal (Iglesias, 2015).

Bazalar, Choquehuanca (2020), en su investigación que tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional, sus dimensiones (estructura, liderazgo y motivación) y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional del Callao, realizaron un estudio aplicando un cuestionario a 101 trabajadores, de tipo descriptivo e inferencial; de enfoque cualitativo, diligenciando un cuestionario y haciendo uso de la herramienta Google mediante un enlace que fue enviado a cada uno de los empleados seleccionados. Una vez diligenciado este cuestionario se organizan los datos en un software SPSS versión 25, (SPSS es un software que se utiliza para la captura y análisis de datos para crear tablas y gráficas con data complejidad, es conocido por su capacidad de gestionar grandes volúmenes de datos y es capaz de llevar a cabo ciertos análisis). La validación del instrumento lo hacen a través de la confiabilidad del alfa de Cronbach (un coeficiente utilizado para saber cuál es la fiabilidad de una escala o test).

Méndez (2006) es el autor del instrumento de medición de clima organizacional en Colombia (IMCOC) el cual fue creado y aceptado para medirlo en 176 empresas colombianas, aplicando más de 13.000 encuestas a nivel nacional, las cuales consta de 45 ítems y miden aspectos como: objetivos, cooperación, liderazgo, relaciones interpersonales,

motivación y toma de decisiones. Es así como este autor concluye que el clima organizacional es percibido por los empleados como una cultura organizacional en las empresas colombianas, que resulta de la aplicación de un determinado modelo administrativo.

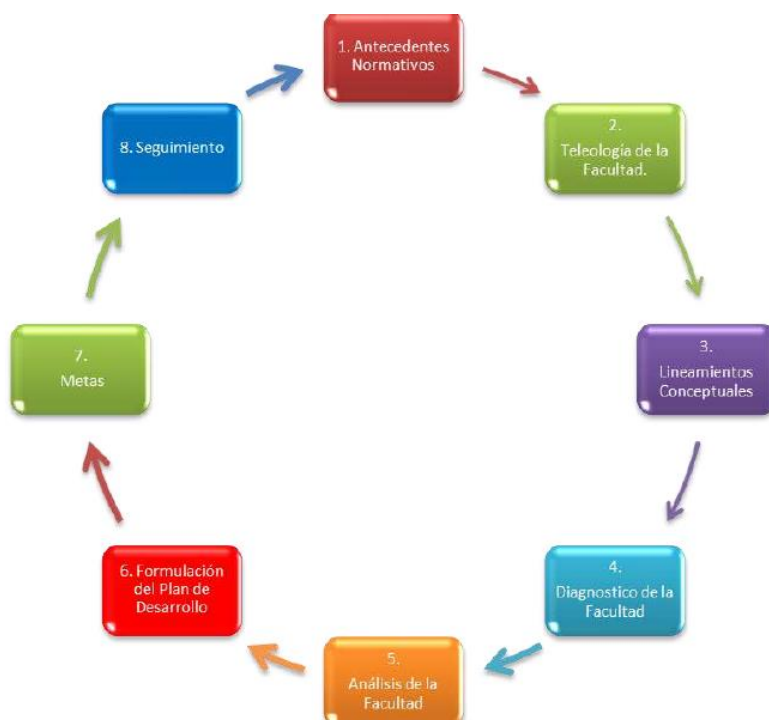
En el proyecto de investigación que buscaba conocer el estado actual del clima organizacional del Centro de Gestión y Desarrollo Sostenible Surcolombiano - Sena Pitalito Huila, se llevó a cabo una investigación de enfoque cuantitativo descriptivo que ayudó a medir las condiciones del clima laboral y describir su nivel de satisfacción en 144 empleados de las instituciones, el autor de esta investigación diseñó una encuesta conformada por 32 preguntas, mediante la escala de Likert, y que está estructurada por 7 dimensiones: la comunicación, organización, liderazgo, condiciones de trabajo, remuneración, trabajo en equipo y motivación (García, 2016). Para la correcta tabulación de esta información definió criterios utilizados de la siguiente manera: totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo.

## 6. MARCO INSTITUCIONAL

La Universidad Surcolombiana es una institución de educación superior, que ofrece a su comunidad un servicio de calidad, formando profesionales íntegros en cada una de sus disciplinas. En la facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas su principal aporte a la comunidad estudiantil implica diseñar planes de estudio que aporten de manera seria al programa académico de la facultad. También debe coordinarse con las demás dependencias de la institución para fomentar la participación y formación integral del estudiante (Acuerdo No. 078 de 2017).

A continuación, mencionaremos el portafolio de servicios que ofrece la Facultad, su metodología, teleología y demás actividades, como se plasma en la Figura 3.

**Figura 3.** Metodología del Plan de Desarrollo



*Nota:* La figura 3 representa al Grupo Dinamizador del Plan de Desarrollo Institucional. Tomado del Acuerdo No. 078 de 2017.

### **6.1 Misión de la facultad**

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, tiene como misión la formación de profesionales integrales, con una sólida fundamentación disciplinar, siempre articulada con los factores propios de una vida en sociedad, que concatenada con estrategias de investigación y proyección social, tiene como finalidad contribuir de manera efectiva, eficaz y eficiente para la transformación de los problemas Jurídicos, Políticos y Sociales de la región Surcolombiana y del país, así como al desarrollo, la igualdad, la participación y la consolidación de un orden justo (Acuerdo No. 078 de 2017).

### **6.2 Visión de la facultad**

En las tres primeras décadas del siglo XXI, la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, será el principal actor regional en la formación de profesionales del Derecho y la Ciencia Política que contribuyan a la construcción y desarrollo de un mejor modelo de convivencia social, como interlocutor válido en la formulación de políticas públicas que reivindicquen un orden justo. Para tal fin, directivos, docentes, estudiantes y egresados deberán ejercer, de manera coordinada, acciones de Formación, Investigación y Proyección Social de alta calidad, que, en consonancia con la Misión, propicien espacios de reconocimiento y respeto al ser humano (Acuerdo No. 078 de 2017).

### **6.3 Principios**

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, cuenta con seis principios, los cuales son: Justicia, Excelencia y Compromiso Social, Transdisciplinariedad e Interdisciplinariedad, Cientificidad, Ética y Pertinencia Académica. Tomamos esta última que es la que se relaciona con nuestro trabajo de investigación (Acuerdo No. 078 de 2017).

### **6.4 Plan de desarrollo de facultad 2013 - 2027.**

La propuesta programática construida con base en cuatro (4) momentos:

1. Preparación conceptual sobre la manera de afrontar el proceso.
2. Diagnóstico, derivada de fuentes de información relevantes.
3. Proposición de áreas o ejes, programas posibles, políticas, objetivos estratégicos.
4. Técnico, en donde se hacen ajustes de redefinición de las propuestas y se calculan los costos y tiempos requeridos.

Con la identificación de los cuatro momentos, el resultado de la propuesta del plan de desarrollo termina en la tipificación de situaciones problemáticas, formulando causas-efectos sin desembocar en un plan de acción que abordase en su momento temáticas para la docencia, Investigación, Internacionalización, Proyección Social, Currículo, Egresados de la Facultad, Estudiantes, Recursos y Materiales. Estas situaciones problemáticas, basadas en la formulación de políticas de la Facultad en busca del logro de objetivos estratégicos, no confluyeron en la construcción de un plan de acción que incluyera a cada uno de los programas de la Facultad con metas claras y realizables durante su vigencia (Acuerdo No. 078 de 2017).

## **6.5 Servicios**

### **6.5.1 Asociaciones y Agremiaciones**

- Asociación Colombiana de Facultades de Derecho - ACOFADE.
- Red de Grupos y Centros de Investigación Socio Jurídica - RED SOCIOJURIDICA - NODO CENTRO.
- Asociación de Facultades, Escuelas e Institutos de Derecho de América Latina - AFEIDAL.
- Asociación Colombiana de Ciencia Política - ACCPOL.

### **6.5.2 Investigación**

- Centro de Investigación - CINFADE



- Grupos y Semilleros de Investigación

### **6.5.3 Proyección social solidaria**

- Consultorio Jurídico
- Centro de Conciliación
- Proyecto Recurso AMA GI
- Cátedra Libre
- Clínica Jurídica
- Cátedra Asentamiento Álvaro Uribe Vélez.

### **6.5.4 Proyección social remunerada**

- Diplomados
- Postgrados

## **6.6 Acuerdos y Resoluciones**

### **6.6.1 Estatuto de docentes:**

- ACUERDO 037 DE 1993 (14 ABRIL 1993): *Por medio del cual se expide el estatuto de los profesores de la Universidad Surcolombiana.*

- ACUERDO NÚMERO 030 (2 DE AGOSTO DE 2004), *por la cual se adopta una reforma al Estatuto Docente de la Universidad Surcolombiana.*

- ACUERDO NÚMERO 053 DE 2011, *por medio del cual se modifican los artículos 81, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89 y se derogan los artículos 82, 90, 91 y 92 del Acuerdo 037 de 1993 - Estatuto de los Profesores de la Universidad Surcolombiana y el Acuerdo 014 de 2001.*

- ACUERDO NÚMERO 006 DE 2015 "Por el cual se reglamenta el proceso de vinculación para docentes de Planta, Ocasionales y Catedráticos de la Universidad Surcolombiana" del Consejo Superior Universitario.

- ACUERDO 042 DE 2017(10 de noviembre): Por el cual se modifica el Artículo 50 del capítulo XIII del Acuerdo No. 075 de 1994-Estatuto General de la Universidad Surcolombiana. ARTÍCULO 50: Para el desarrollo de las funciones sustantivas de investigación, docencia, proyección social y gestión administrativa, el personal académico de la Universidad estará conformado por: 1. Empleado público docente de carrera, en las categorías de profesor auxiliar, profesor asistente, profesor asociado y profesor titular, y en dedicaciones, de medio tiempo, tiempo completo y dedicación exclusiva. 2. Profesores de hora Cátedra. 3. Profesores Ocasionales. 4, Profesores Visitantes.

- ACUERDO 048 DE 2018 (01 DE OCTUBRE): Por el cual se reglamenta la labor académica de los Docentes de la Universidad Surcolombiana.

- RESOLUCIÓN NÚMERO 227 DE 2021 (07 DE SEPTIEMBRE): *Por la cual se convoca un concurso de méritos para conformar el banco de profesores ocasionales y de hora cátedra 2021-2026, para las facultades de Ciencias Exactas y Naturales, Ciencias Jurídicas y Políticas, Ciencias Sociales y Humanas, Economía y Administración, Educación, Ingeniería y Salud en la Universidad Surcolombiana.*

#### **6.6.2 Estatuto administrativo:**

- ACUERDO NÚMERO 034 (13 DE OCTUBRE DE 2017): *por el cual se expide el Estatuto de Personal Administrativo de la Universidad Surcolombiana.*

- ACUERDO 061 DE 2016, *por el cual se expide el Estatuto de Personal Administrativo de la Universidad Surcolombiana.*

#### **6.6.3 Estatuto de Bienestar:**

- ACUERDO NÚMERO 015 DE 2014, por el cual se expide el Estatuto de Bienestar Universitario de la Universidad Surcolombiana.

- RESOLUCIÓN NÚMERO 182 DE 2021(30 DE JULIO): *Por la cual se modifica parcialmente el Artículo 5° de la Resolución 0148 de 2020.* "ARTÍCULO 5.

PRESUPUESTO DEL FONDO. El Fondo de Bienestar Social de la Universidad Surcolombiana, tendrá un presupuesto semestral mínimo de Ciento Treinta (130) salarios mínimos mensuales legales vigentes, distribuidos para Salud, Educación, Clima Organizacional y Vivienda en situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, distribuidos así: 40 % para Salud; 40 % para Educación; 17 % para Clima Organizacional y 3 % para apoyo económico a sucesos ocurridos a las viviendas en situaciones de fuerza mayor o caso fortuito".

## 7. DELIMITACIÓN METODOLÓGICA

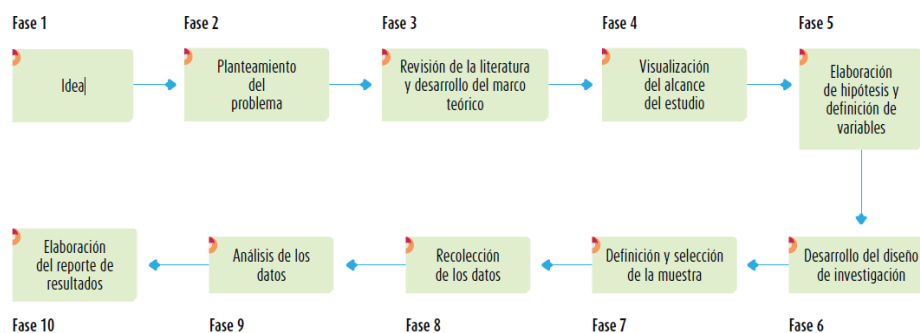
### 7.1 Enfoque Epistemológico

Este trabajo tendrá un enfoque positivista, que según Corbetta (2007), es el estudio de la realidad social, a través de la comprobación, la explicación, técnicas de observación y los estudios de medición como lo es el proceso cuantitativo. Además, tendrá un tipo de investigación NO EXPLORATORIO, ya que se buscará información a través de artículos científicos, libros, tesis y demás documentación para entender el tema que se está investigando, en este caso el clima organizacional. DESCRIPTIVO, puesto que se medirá la variable de satisfacción laboral de los docentes y administrativos de la Facultad (Hernández et al., 2014).

#### 7.1.2 Tipo de investigación

Tendrá un tipo de investigación cuantitativa debido a las herramientas que se utilizarán para analizar el clima organizacional en la Facultad. Según el libro *Metodología de la Investigación* del autor Roberto Hernández Sampieri, este enfoque se explica de la siguiente manera: “Enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (Hernández et al., 2014, p. 37), así como se expone en la figura 4.

**Figura 4.** *Procesos cuantitativos*



*Nota:* El gráfico representa los procesos cuantitativos desde la fase 1 a la 10, donde se analizan las mediciones estadísticas y se extrae las conclusiones. Tomado del libro *Metodología de la Investigación* del autor Roberto Hernández Sampieri, (Hernández et al., 2014).

Las herramientas que se emplearán para conseguir la información a través del trabajo de campo, donde se recolectará información para agrupar de manera estadística, serán la encuesta y la entrevista semiestructurada.

## 7.2 Objeto de estudio

La población objeto de estudio serán los docentes y administrativos de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Surcolombiana. Un promedio de 93 funcionarios explicados en la Tabla 2.

**Tabla 2:** *Medición población objeto de estudio*

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS				
DOCENTES	DERECHO	CIENCIAS POLÍTICAS	ADMINISTRATIVOS	TOTAL
Planta tiempo completo	7	3	0	
Ocasional tiempo completo	10	1	0	
Visitante tiempo completo	0	3	0	
Horas cátedra	15	2	0	
Visitantes hora cátedra	35	6	0	
Contratistas	0	0	9	
Provisional	0	0	1	

Planta	0	0	1	
<b>TOTAL</b>	<b>67</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>93</b>

*Nota:* En la tabla se relacionan la población objeto de estudio de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Elaboración Propia.

### 7.3 Método

En el presente trabajo se empleó un método deductivo, que según Bernal (2010), lo define como una forma de obtener explicaciones particulares a través de conclusiones generales. Para este estudio se aplicó una entrevista semiestructurada a los directivos de la Facultad, dando resultados generales, gracias a los argumentos expuestos por los mismos frente al tema de satisfacción laboral.

### 7.4 Tratamiento de la información

#### 7.4.1 Fuentes

Bernal (2010) en su libro *Metodología de la Investigación* habla sobre de la importancia del trabajo de campo para recoger una muestra significativa que ayude a la obtención, validación y confiabilidad de la información. Para este trabajo se abordaron dos fuentes de información. Como primera fuente se obtuvo información de los docentes y administrativos de la Facultad a través de los instrumentos aplicados, la observación directa de los sitios y equipo humano. La segunda fuente de información fue la referencial, con la cual se obtuvo antecedentes y conceptos de diversos autores conocedores del tema a investigar, a través de libros, revistas científicas, páginas WEB, entre otros, que sirvieron para soportar el trabajo realizado.

### 7.4.2 Fuentes de recolección de datos

Se emplearán dos instrumentos de recolección de datos, el primero será una encuesta diseñada por García (2016) y adaptada por los estudiantes del presente estudio (ver anexos 1 y 2), en la que se dividirá en dos fases, una de tipo abierta con 5 preguntas para saber los datos personales (edad, género, cargo, nivel académico, tipo de vinculación, antigüedad en el cargo) y una segunda fase con 19 ítems de tipo likert con 5 criterios de respuestas: totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo, donde se evaluarán las 7 dimensiones del clima organizacional planteadas en la investigación de García: liderazgo, comunicación, organización, condiciones de trabajo, remuneración, trabajo en equipo y motivación. El segundo instrumento será la entrevista semiestructurada (ver anexo 3), que se realizará a las directivas de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas (Decano y los dos jefes de programa).

### 7.4.3 Validación del Instrumento

El instrumento de García (2016) fue validado primero por 4 expertos del Sena Pitalito, quienes a través de una reunión se dio a conocer el trabajo y el instrumento a implementar mediante la cual le dieron su aval para ser ejecutado. Los expertos se relacionan en la Tabla 3.

**Tabla 3:** *Expertos del CGDSS - Pitalito Huila*

<i>Experto</i>	<i>Nombres y apellidos</i>	<i>Cargo</i>	<i>Descripción del Cargo</i>
1	Ana Mercedes Peña Atahualpa	Subdirectora	Ordenadora del gasto de todas las actividades administrativas y financieras del Sena Pitalito
2	Gianna Andrea Arcos	Coordinadora Talento Humano	Área Funcionaria de planta quien se encarga de promover el clima organizacional en el Centro de Formación
3	Javier Rojas Peña	Coordinador de Formación Profesional	Funcionario de Planta, experto en el área académica, quien se encarga de las actividades de formación en la Institución Sena Pitalito
4	Gloria Meneses Esperanza	Coordinadora Administrativa y financiera	Área y Experta en el área administrativa y financiera, quien tiene la tarea de aprobar los contratos de personal, proveedores, entre otros

*Nota:* En la tabla se relacionan el grupo de expertos que validaron el instrumento hecho por García.

El instrumento de García (2016) fue adaptado con el fin de ser implementado en el presente estudio. Para la validación del mismo, para este estudio, contamos con la ayuda del Dr. Fernando Adolfo Fierro Celis, profesor de planta de la Universidad Surcolombiana de la Facultad de Economía y Administración, y el Mg. Andrés Mauricio Navarrete Ramos, docente y auditor Líder sistemas de gestión HSEQ, quienes después de revisar los principales puntos del trabajo de grado, determinaron mediante un formato de validación, por juicio de expertos, que el instrumento era apto para ser aplicado a los docentes y administrativos de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas (ver anexo 4 y 5),

Para la elaboración del presente formato para la validación del instrumento, se siguió la metodología propuesta por la Universidad Adventista de Chile en el Formato de Validación por Expertos, Guía para validar instrumentos de investigación (2021)<sup>1</sup>

#### **7.4.4 Tamaño de muestra**

La cantidad de personas entre docentes y administrativos con los que cuenta la Facultad es un promedio de 93 funcionarios, para lo cual se ha decidido realizar una muestra probabilística aleatoria simple (Barojas, 2005) y se planteará la fórmula que se utilizará para obtener un cálculo del tamaño de la muestra. En la Tabla 4 se relaciona lo correspondiente a la fórmula que a continuación se presenta:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{(N - 1)E^2 + Z^2 * p * q}$$

---

<sup>1</sup> Tomado de Universidad Adventista de Chile, (2021, 10 de diciembre). *Formato de Validación por Expertos, Guía para validar instrumentos de investigación*. <https://investigacion.unach.cl/documentacion/>



**Tabla 4:** *Fórmula de medición*

<b>FÓRMULA</b>		
N	Tamaño de la población	93
Z	Nivel de confianza	95 %=1.96
p	Probabilidad de éxito o proporción esperada	50 %=0.5
q	Probabilidad de fracaso	1-p=50 %=0.5
E	Precisión (error máximo admisible en términos de proporción)	10 %=0.1
<b>n</b>	<b>Total de la muestra</b>	<b>?</b>

*Nota:* En la tabla se relacionan las variables de la fórmula para definir la muestra poblacional que será objeto de estudio.

$$n = \frac{93 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{(93-1)0.1^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{93 * 3.84 * 0.5 * 0.5}{92 * 0.01 + 3.84 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{89,28}{1.88}$$

$$n = 47,48$$

Según la fórmula planteada, nuestra población será de 47,48, para efectos de este estudio se tomará un número de 48 encuestados.

#### **7.4.5 Operacionalización de objetivos**

Para el desarrollo del presente estudio se implementaron dos instrumentos que dan respuesta a los objetivos planteados. Para dar respuesta al primer y segundo objetivo específico, se diseñó una encuesta en la que se evalúan 7 dimensiones a través de 19 ítems con preguntas de contenido. Con el tercer objetivo se diseñó una entrevista semiestructurada

en la que se plantearon 2 preguntas estratégicas que ayudarán a gestionar un cambio en el clima organizacional desde acciones directivas en la Facultad.

#### **7.4.6 Operacionalización de Variables**

La matriz de operacionalización es pertinente para evaluar la coherencia que hay entre los objetivos y sus instrumentos a implementar. Dentro de ellas se evidencia variables independientes aplicadas, además de su escala de medición, entre otros factores como se relacionan en la Tabla 5.

**Tabla 5. Matriz Operacionalización de Variables**

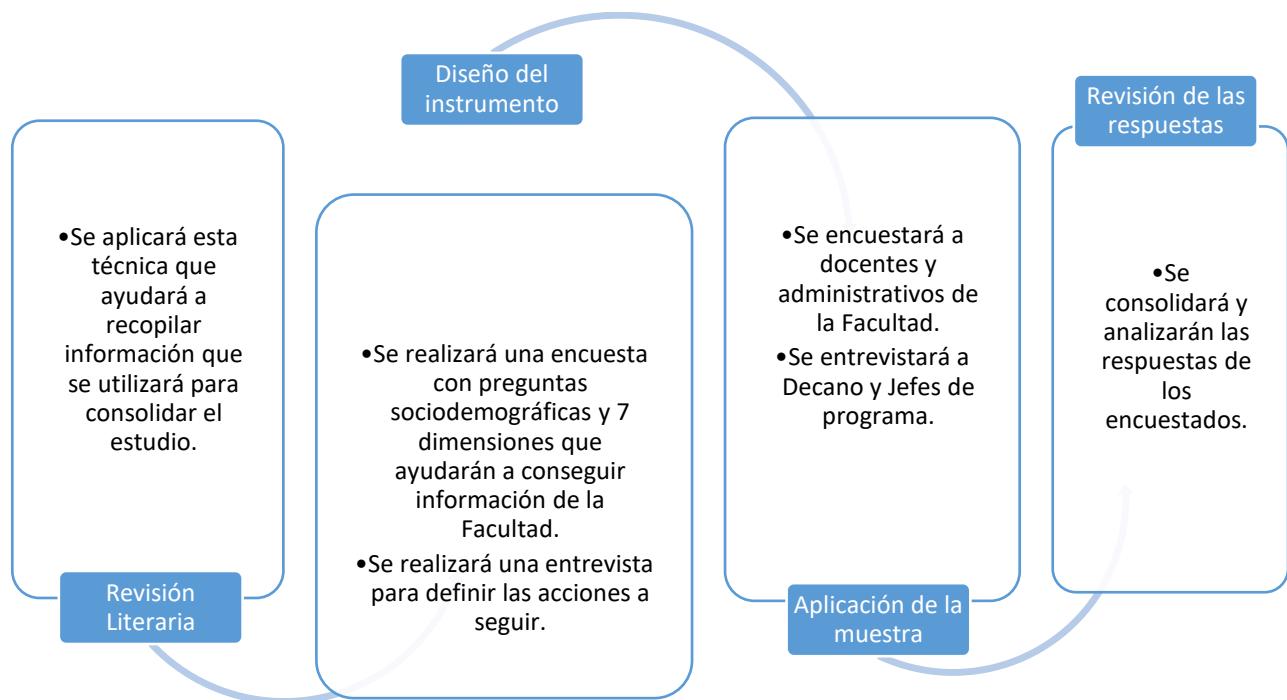
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES							
Objetivos	Tipo	Variables	Descripción	Dimensiones	Instrumento	Escala de medición	Preguntas del instrumento
Identificar el alcance logrado en cada una de las dimensiones del clima organizacional de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.	Variable independiente	Liderazgo	Dimensión que se encuentra relacionada con la autoridad, permite identificar la forma como se percibe el ejercicio del liderazgo a partir de conductas y comportamientos del jefe.	Liderazgo Participativo	Encuesta a docentes y administrativos. Entrevista a directivos.	Escala de Likert	1.Desde la decanatura de la Facultad, se promueve el trabajo en equipo. 2.Las responsabilidades y roles son definidos de manera clara al interior del grupo de trabajo. 3.Considera que su jefe inmediato trata al equipo de trabajo de forma equitativa.
Identificar el alcance logrado en cada una de las dimensiones del clima organizacional de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.	Variable independiente	Comunicación	Es una de las dimensiones fundamentales en el funcionamiento de las organizaciones sociales, es una herramienta, un elemento clave en la organización y juega un papel primordial en el mantenimiento de la misma. La comunicación cumple una serie de funciones importantes dentro del Centro de Formación porque proporciona información a los procesos internos, posibilita funciones de mando, toma de decisiones, y soluciones de problemas, razones que influyeron para que se estudiara esta variable.	Comunicación Asertiva.	Encuesta a docentes y administrativos. Entrevista a directivos.	Escala de Likert	1.La comunicación interna en la Facultad desde los directivos, es permanente, planificada y asertiva. 2.Desde la decanatura informan de manera clara y oportuna los procedimientos para el desarrollo de las actividades. 3.Existe una comunicación efectiva y asertiva entre los compañeros de trabajo.
Identificar el alcance logrado en cada una de las dimensiones del clima organizacional de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.	Variable independiente	Organización	Cada organización tiene una estructura empresarial acorde a sus funciones, es el lugar donde se desarrollan todas las operaciones productivas que conllevan al crecimiento económico de la misma.	Estructura.	Encuesta a docentes y administrativos. Entrevista a directivos.	Escala de Likert	1.Al ingresar a la Facultad se informa y/o capacita en los procedimientos y funciones a desempeñar. 2.La Facultad contribuye a su crecimiento personal y profesional.
Identificar el alcance logrado en cada una de las dimensiones del clima organizacional de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.	Variable independiente	Condiciones de trabajo	Para la ejecución de las operaciones dentro de una empresa siempre es de vital importancia el confort, el cual ayuda a la motivación de los empleados a desarrollar sus funciones de una manera eficiente y eficaz.	Herramientas. Espacio. Calidad.	Encuesta a docentes y administrativos. Entrevista a directivos.	Escala de Likert	1.El tipo de vinculación laboral es satisfactorio. 2.El ambiente físico donde trabaja es adecuado y cómodo en términos generales (limpieza, olores, ruido, iluminación, etc.) 3.Cuenta con los materiales y recursos necesarios para realizar su trabajo.
Identificar el alcance logrado en cada una de las dimensiones del clima organizacional de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.	Variable independiente	Remuneración	Una de las dimensiones centrales de esta investigación, ya que el motivo principal de un trabajador es su pago, por lo tanto, ellos considerarán pertinentes si su pago es apropiado para las funciones que realizan y si está de acuerdo con el proceso de cobro para adquirirlo.	Fija. Variable.	Encuesta a docentes y administrativos. Entrevista a directivos.	Escala de Likert	1.Considera que su sueldo es justo de acuerdo a las funciones que realiza con respecto a la Facultad. 2.Existe forma de un aumento salarial en su cargo actual.
Identificar el alcance logrado en cada una de las dimensiones del clima organizacional de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.	Variable independiente	Trabajo en equipo	Cuando se desea tener una actividad al 100 %, el trabajo en equipo es esencial, ya que este es una de las condiciones de trabajo de tipo psicológico que más influye en los trabajadores de forma positiva porque permite que haya compañerismo.	Participación. Compromiso.	Encuesta a docentes y administrativos. Entrevista a directivos.	Escala de Likert	1.Existe colaboración entre los empleados de la Facultad con las otras áreas de trabajo. 2.Confia en el equipo de trabajo al momento de llevar a cabo alguna actividad y/o evento.
Identificar el alcance logrado en cada una de las dimensiones del clima organizacional de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.	Variable independiente	Motivación	Con esta dimensión se busca identificar los factores de motivación y actitudes de los trabajadores que producen condiciones para el clima organizacional. La motivación por estímulos salariales y económicos, al igual que las recompensas sociales, simbólicas y no materiales, son elementos motivadores para el hombre en la ejecución de su trabajo.	Recompensa. Oportunidad.	Encuesta a docentes y administrativos. Entrevista a directivos.	Escala de Likert	1.Las funciones que realiza le ofrecen retos y oportunidades de seguir mejorando en el trabajo. 2.Las horas asignadas para el cumplimiento de las actividades mensuales (administrativas, formativas, investigación, etc) son suficientes. (Si aplica) 3.Está satisfecho con los programas que Bienestar Universitario ofrece para usted. 4.Recibe reconocimiento, recompensa y/o incentivo por el desempeño laboral a nivel institucional.

*Nota:* En la Tabla 5 se relacionan las 7 variables independientes, cada una explica la relación y coherencia entre los objetivos y los instrumentos.

### 7.5 Cronograma de actividades

Para la realización del presente estudio de investigación se ilustra un cronograma para mostrar un paso a paso de las actividades que se llevarán a cabo, con el fin de completar y desarrollar este estudio, como se representa en la figura 5.

**Figura 5.** *Cronograma de actividades*





*Nota:* El gráfico 5 representa los procedimientos a seguir para la realización del trabajo de grado.

Elaboración propia.

## 8. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Para la realización de los análisis obtenidos en la presente investigación, se hizo una tabulación detallada de los datos basados en los resultados adquiridos en el instrumento aplicado a 48 docentes y administrativos de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Surcolombiana a través de una encuesta, la cual da respuesta a los dos primeros objetivos específicos. Para cada respuesta se realizó un análisis, iniciando por las respuestas sociodemográficas (género, nivel académico, tipo de vinculación, antigüedad del cargo) seguido de 19 preguntas relacionadas a las 7 dimensiones abordadas a lo largo de la investigación (comunicación, organización, liderazgo, condiciones de trabajo, remuneración, trabajo en equipo, motivación). Posterior a esto se analiza cada dimensión estableciendo un promedio que defina el rango en el que se encuentra cada una, para proceder a ejecutar acciones pertinentes a las dimensiones que se encuentran en un rango de debilidad como se evidencia en la Tabla 6.

**Tabla 6.** Dimensiones por rango de calificaciones

Descripción	Rango	
FORTALEZA	De 3.6 a 5.0	
DEBILIDAD	De 1.0 a 3.5	

*Nota:* En la tabla 6 se relacionan los rangos que se trabajarán por cada una de las dimensiones

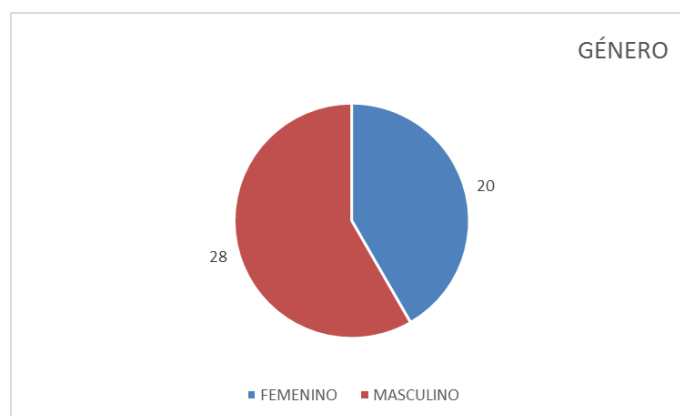
Con el segundo instrumento (entrevista semiestructurada) se da respuesta al tercer objetivo específico, a través de las acciones que toman los líderes de la Facultad (Decano y los dos Jefes de Programa), respecto a sus colaboradores. Para ello se presenta un cuadro de frecuencia analizando coincidencias en las respuestas de las tres entrevistas.

## 8.1 Análisis Primer Instrumento

### 8.1.1 Resultados Sociodemográficos

Para la participación de la encuesta, se encontró un número superior por parte de los hombres encuestados con una totalidad de 28, por encima de las mujeres encuestadas con una totalidad de 20, un número que no está tan distante el uno del otro como se muestra en la Figura 6.

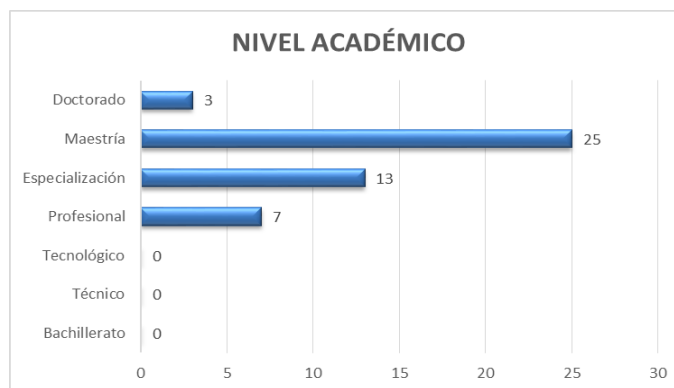
**Figura 6.** *Género de la población encuestada*



*Nota:* La figura 6 representa la cantidad por género de las personas encuestadas en la Facultad.

Según los resultados obtenidos sobre el nivel académico actual de la Facultad, se puede observar en la Figura 7, la calidad académica por parte de sus docentes y administrativos, debido a que la mayoría cuenta con estudios de posgrados. En este caso encontramos 3 personas con estudios de doctorado, 25 con estudios de maestría, 13 con estudios de especialización y 7 con título profesional, lo que refleja la capacidad de desarrollar sus funciones con alta calidad.

**Figura 7.** *Nivel Académico del personal de la Facultad*



*Nota:* La figura 7 representa el nivel académico del personal encuestado de la Facultad.

En la Figura 8, tipo de vinculación, podemos apreciar varios aspectos que señala la gran variedad de vinculación laboral que la Facultad maneja. Como ilustra la gráfica, solo 10 personas están vinculadas de planta y el resto de colaboradores (38) cuenta con otros tipos de contrato como el catedrático, visitante, contratista, entre otros. Un análisis sobre estos datos puede indicar incertidumbre sobre su continuidad en la institución, lo que también puede causar una inestabilidad laboral en los colaboradores y no tener un sentido de pertenencia por su sitio de trabajo.

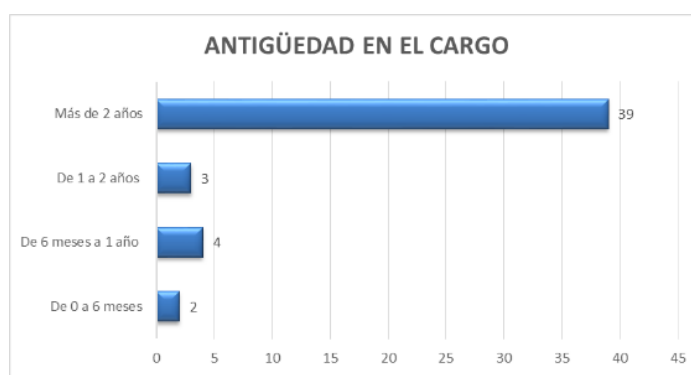
**Figura 8.** Tipo de vinculación del personal encuestado



*Nota:* En la figura 8 se visualiza el tipo de contratación del personal encuestado de la Facultad.

En la Figura 9, antigüedad del cargo, evidenciamos que la mayoría de los colaboradores lleva más de 2 años laborando en la institución (un total de 39) lo que genera un impacto positivo en el desarrollo de sus funciones, ya que conocen la Facultad y a través de su experiencia facilita su proceso de adaptación para continuar con sus labores educativas y administrativas en cada semestre.

**Figura 9.** *Antigüedad del cargo del personal docente y administrativo*



*Nota:* En la figura 9 se visualiza la antigüedad del cargo del personal docente y administrativo encuestado de la Facultad.

### 8.1.2 Resultados Dimensiones

A continuación, se hará análisis a las 19 preguntas de las 7 dimensiones objeto de estudio realizadas en la encuesta.

#### 8.1.2.1 Dimensión Comunicación

Respecto a la primera pregunta de la dimensión, encontramos en la Figura 10 que un número de 23 colaboradores están de acuerdo con la comunicación interna de la Facultad y un total de 8 están totalmente de acuerdo, lo que evidencia una claridad y agilidad para de los directivos hacia sus colaboradores respecto a cualquier decisión o comunicado que se tome, sin

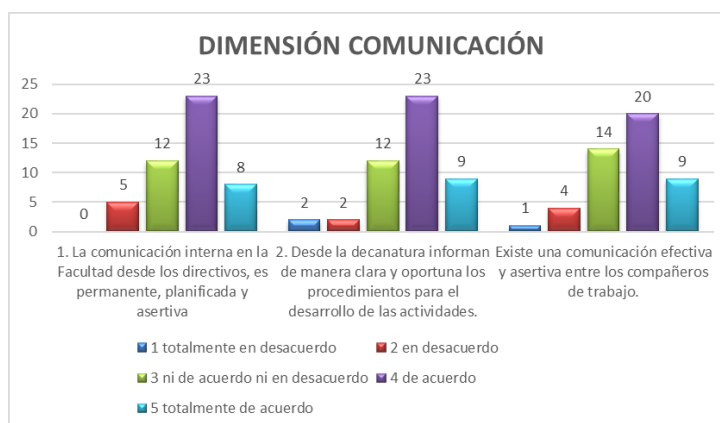


embargo, hay una cantidad considerable de 12 colaboradores que no tomaron una postura clara respecto a estar o no de acuerdo sobre esta pregunta, lo que genera ciertas dudas y obliga a la Facultad a seguir fortaleciendo sus canales de comunicación para llegar a un acuerdo total.

La segunda pregunta de la dimensión comunicación, mediante la gráfica podemos observar que su mayoría de colaboradores si están de acuerdo con la forma como la facultad transmite de manera clara y eficiente cualquier información pertinente, en especial genera tranquilidad al saber que la mayoría de los colaboradores recibe dicha información a tiempo en caso de que toque hacer algún trámite y demás.

Al tener una buena comunicación en la facultad, también se genera un buen ambiente de comunicación entre colaboradores, ya que teniendo la información oportuna se puede decir que la mayoría de los colaboradores están en la misma sintonía, tal como evidencia la gráfica respecto a la tercera pregunta más de la mitad de los encuestados (29) tiene una comunicación efectiva y asertiva lo que fortalece el ambiente laboral dentro de la organización, (ver figura 10).

**Figura 10.** *Dimensión Comunicación*



*Nota:* En la gráfica 10 se muestran los resultados de las tres preguntas de la dimensión de Comunicación, obtenidos por los encuestados de la Facultad.

Para analizar esta información, se promedia las respuestas de cada dimensión definiendo el rango en que se encuentra cada una.

Como se evidencia en la Tabla 7, podemos observar que el promedio total de esta dimensión nos arroja un resultado de 3.70, que, según el rango caracterizado, se concluye que la dimensión Comunicación se considera una fortaleza que tiene la Facultad y se recomienda a los directivos seguir trabajando de la misma manera para mantener este enfoque dentro de la Facultad.

**Tabla 7.** *Dimensión Comunicación*

<b>Pregunta</b>	<b>Promedio</b>
Pregunta 1	3.71
Pregunta 2	3.73
Pregunta 3	3.67
<b>Total</b>	<b>3.70</b>

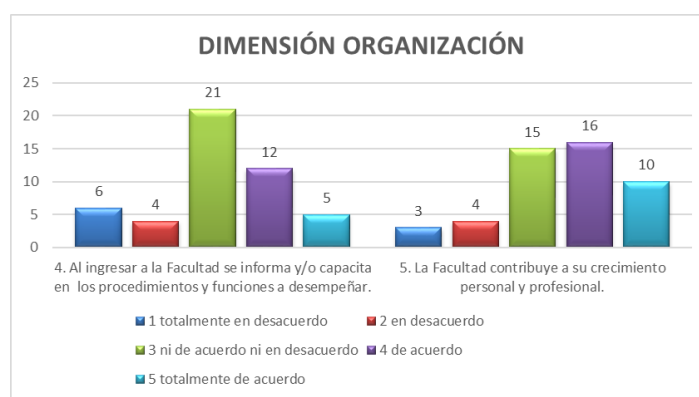
*Nota:* En la tabla 7 se relaciona el promedio de las respuestas de la Dimensión Comunicación para definir si es una fortaleza o una debilidad para la Facultad.

### **8.1.2.2 Dimensión Organización**

En lo correspondiente a la primera pregunta, en la Figura 11 se refleja un total de 21 encuestados que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, 12 de ellos están de acuerdo, 6 totalmente en desacuerdo, 5 totalmente de acuerdo y 4 en desacuerdo, lo que indica que no a todos se les realizó una capacitación, no se enteraron de alguna o no están muy interesados en sí reciben o no capacitaciones constantes.

Para la segunda pregunta correspondiente a la organización, un total de 16 están de acuerdo, 15 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 en desacuerdo y 3 totalmente en desacuerdo, lo que da un número positivo con una gran mayoría en estar satisfechos en su Facultad, al sentir que pueden crecer en ella profesionalmente y tener un apoyo que contribuye en su bienestar personal.

**Figura 11. Dimensión organización**



*Nota:* En la gráfica 11 se muestran los resultados de las dos preguntas de la dimensión de Organización, obtenidos por los encuestados de la Facultad.

Como se evidencia en la Tabla 8, podemos observar que el promedio total de esta dimensión nos arroja un resultado de 3.33, que, según el rango caracterizado, se concluye que la dimensión Organización se considera una debilidad para la Facultad, por ende, es necesario mejorar especialmente sus procesos de información y/o capacitación respecto a las funciones que deben cumplir cada uno de los colaboradores. Ayudando especialmente a tener claridad a la hora de iniciar con sus labores, lo que sin duda fortalecerá la organización de la Facultad.

**Tabla 8. Dimensión Organización**

<b>Pregunta</b>	<b>Promedio</b>
Pregunta 4	3.13
Pregunta 5	3.54
<b>Total</b>	<b>3.33</b>

*Nota:* En la tabla 8 se relaciona el promedio de las respuestas de la Dimensión Organización para definir si es una fortaleza o una debilidad para la facultad.

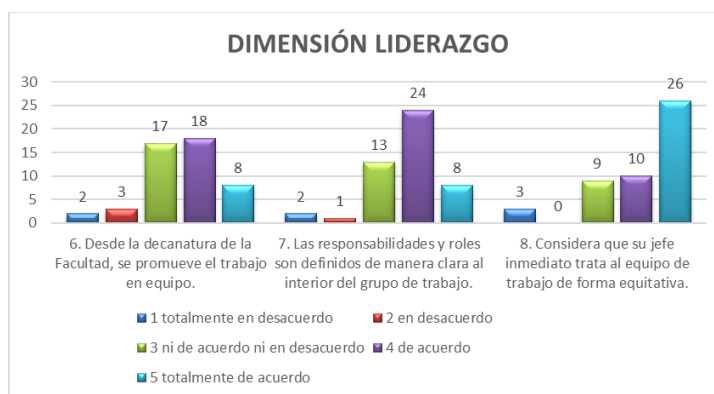
### **8.1.2.3 Dimensión Liderazgo**

Para la dimensión de liderazgo, en la Figura 12 se evidencia un total de 18 personas contestaron estar de acuerdo, 17 están ni de acuerdo ni en desacuerdo, 8 están totalmente de acuerdo, 3 en desacuerdo y 2 personas totalmente en desacuerdo. El promedio de respuestas da una visión positiva en cuanto al trabajo en equipo que promueve el líder de esta Facultad, ya que más de la mitad sienten que si se genera un ambiente adecuado para realizar sus funciones entre sus compañeros de trabajo.

Para la pregunta dos, un total de 24 personas están de acuerdo, 13 de ellas ni de acuerdo ni en desacuerdo, 8 totalmente de acuerdo, 2 totalmente en desacuerdo y 1 en desacuerdo. Con más de la mitad que respondieron de manera positiva a esta pregunta, se evidencia que desde el liderazgo se ha dejado clara las funciones a desempeñar en la Facultad. Sin embargo, hay un número significativo de colaboradores que consideran que les hace falta mayor claridad en sus responsabilidades o el tipo de rol que deben desempeñar en la Facultad.

En la tercera pregunta, las respuestas de los encuestados son bastante positivas, teniendo un total de 26 personas totalmente de acuerdo y 10 encuestados de acuerdo. Este promedio da a conocer la empatía y forma de liderazgo que desempeña la cabeza principal de la Facultad en su forma de relacionarse con sus colaboradores y la importancia que le da a las relaciones interpersonales. Teniendo un porcentaje más bajo en ni de acuerdo ni en desacuerdo (9), totalmente en desacuerdo (3) y en desacuerdo (0).

**Figura 12.** *Dimensión Liderazgo*



*Nota:* En la gráfica 12 se muestran los resultados de las tres preguntas de la dimensión de Liderazgo, obtenidos por los encuestados de la Facultad.

El liderazgo en la Facultad, según los 48 encuestados, es muy positiva como se refleja en la Tabla 9, lo que genera una fortaleza en relación con el clima organizacional entre sus colaboradores y sus directivos. Es una dimensión que no requiere mayor plan para mejorar, ya que se encuentra entre un promedio aceptable según el rango que se observa.

**Tabla 9.** *Dimensión Liderazgo*

<b>Pregunta</b>	<b>Promedio</b>
Pregunta 6	3.56
Pregunta 7	3.73
Pregunta 8	4.17
<b>Total</b>	<b>3.82</b>

*Nota:* En la tabla 9 se muestra el promedio de las tres respuestas de la dimensión de liderazgo.

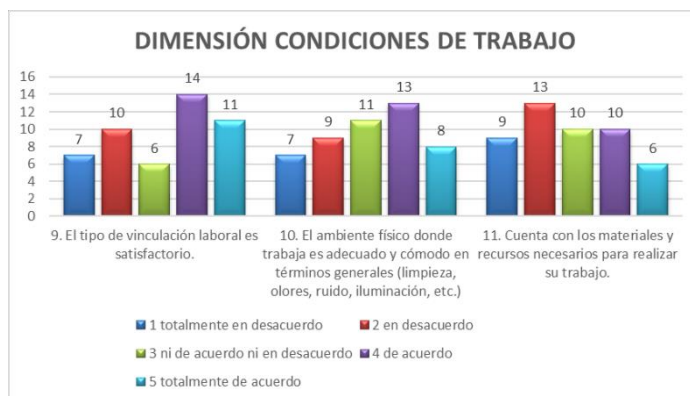
#### **8.1.2.4 Dimensión Condiciones de Trabajo**

En la dimensión de condiciones de trabajo, según la Figura 13, en la primera pregunta un total de 14 personas contestaron estar de acuerdo, 11 están totalmente de acuerdo, 10 en desacuerdo, 7 totalmente en desacuerdo y 6 están ni de acuerdo ni en desacuerdo. El promedio de respuestas a esta pregunta se encuentra en un rango medio, evidenciándose que la mitad de los colaboradores encuestados se sienten satisfechos con su tipo de vinculación en la institución y la otra mitad desmotivados por la falta de estabilidad en su tipo de contratación.

Para la segunda pregunta un total de 13 personas están de acuerdo, 11 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 9 en desacuerdo, 8 totalmente de acuerdo y 7 en total desacuerdo, lo que evidencia que más de la mitad de los colaboradores encuestados sienten que el ambiente físico en su trabajo no es el adecuado para realizar sus funciones laborales.

En la tercera pregunta el número de respuestas en muy bajo o no tan satisfactorio, es decir, que los colaboradores sienten que no les facilitan los materiales o insumos necesarios para la realización de sus actividades académicas y/o administrativas.

**Figura 13.** *Dimensión Condiciones de trabajo*



*Nota:* En la gráfica 13 se muestran los resultados de las tres preguntas de la dimensión de Condiciones de Trabajo, obtenidos por los encuestados de la Facultad.

Las condiciones de trabajo requieren un plan de mejora, según lo demuestran el promedio de las respuestas entregadas por los 48 encuestados en la Tabla 10. Sobre todo, para la pregunta 11 donde un promedio de 2,81 demuestra no estar muy de acuerdo con los recursos y materiales que les son facilitados para hacer sus funciones con mayor efectividad. O como en la pregunta 10 que necesitan más espacios físicos. Pero también en la pregunta 9 manifiestan estar en un punto medio en cuanto a la forma de vinculación laboral. Para lo cual se requiere que desde las directivas de la Facultad pasen propuestas más acordes a las necesidades de sus colaboradores, para que les faciliten su trabajo y sientan mayor apoyo de su parte.

**Tabla 10.** *Condiciones de Trabajo*

<b>Pregunta</b>	<b>Promedio</b>
Pregunta 9	3.25
Pregunta 10	3.13
Pregunta 11	2.81
<b>Total</b>	<b>3.06</b>

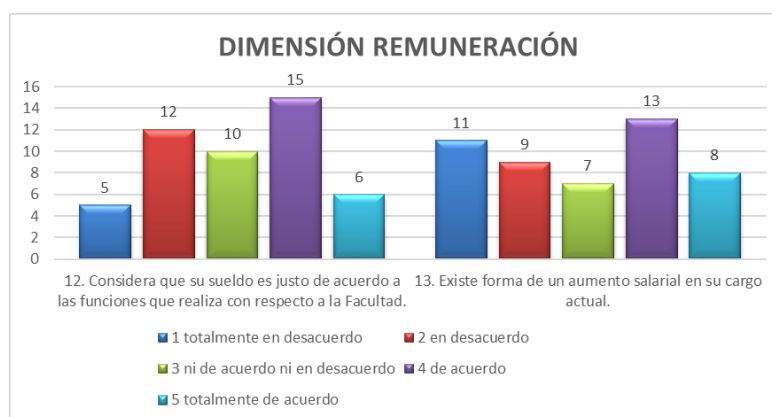
*Nota:* En la tabla 10 se muestra el promedio de las tres respuestas de la dimensión de Condiciones de Trabajo.

### 8.1.2.5 Dimensión Remuneración

Para la dimensión de Remuneración se observan dudas entre los encuestados en las respuestas de la primera pregunta, como se visualiza en la Figura 14, ya que si bien es cierto, 21 personas están de acuerdo que su salario es justo, respecto a las funciones que desempeñan, sin embargo, 12 personas están en desacuerdo y 5 están totalmente en desacuerdo, es decir que casi la mitad de los colaboradores no están conformes con su asignación salarial y por ende lo consideran injusto respecto a sus funciones.

Es notorio que también para la segunda pregunta se siguen generando dudas entre ellos, en este caso se evidencia una visión un tanto negativa respecto a que 11 personas están en total desacuerdo y 9 personas en desacuerdo, conforme a la existencia de aumentos salariales en sus cargos actuales, aunque 21 personas si están de acuerdo a estas formas de aumento, resulta llamativo que es una dimensión en la cual se encuentran muchos pensamientos diferentes, lo que resulta preocupante para la Facultad.

**Figura 14.** Dimensión Remuneración





*Nota:* En la gráfica 14 se muestran los resultados de las dos preguntas de la dimensión de Remuneración, obtenidos por los encuestados de la Facultad.

En la dimensión de Remuneración se arrojó un promedio bajo en la Tabla 11, por lo cual da a entender el descontento de los encuestados por la forma de pago o el no incremento salarial, según como se manifiesta en la pregunta 13 en la que se refleja un promedio de 2,96, un rango por debajo de lo aceptable y que supone una debilidad sobre todo para mantener un buen clima laboral.

**Tabla 11.** *Dimensión Remuneración*

<b>Pregunta</b>	<b>Promedio</b>
Pregunta 12	3.10
Pregunta 13	2.96
<b>Total</b>	<b>3.03</b>

*Nota:* En la tabla 11 se muestra el promedio de las dos respuestas de la dimensión de Remuneración.

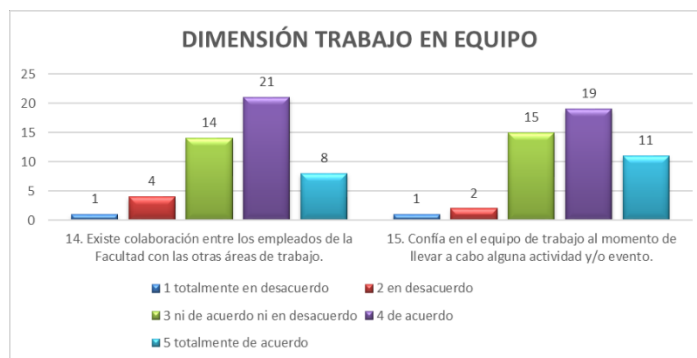
#### **8.1.2.6 Dimensión Trabajo en Equipo**

Para la dimensión de trabajo en equipo, se evidencia un número muy positivo en las respuestas a la primera pregunta, según se muestra la Figura 15, con un total de 21 personas que están de acuerdo, 8 están totalmente de acuerdo, 14 están ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 están en desacuerdo y 1 persona está en totalmente en desacuerdo. Es decir, que más de la mitad de los colaboradores encuestados manifiestan que existe apoyo y cercanía con otras dependencias o

áreas de la institución y de igual manera ellos se sienten apoyados por otras áreas, logrando generar así una buena comunicación y un ambiente laboral idóneo.

Es notorio que para la segunda pregunta el número de las respuestas es muy alto y positivo. Con un total 19 personas que están de acuerdo, 11 están en totalmente de acuerdo, se evidencia que más de la mitad de los colaboradores manifiestan confianza plena en su equipo de trabajo, es decir que tienen claro que cuentan con personas idóneas para cada cargo y de esta manera confían en las responsabilidades o actividades asignadas para cada colaborador. Sin embargo, un total de 15 personas están ni de acuerdo ni en desacuerdo, 2 en desacuerdo y 1 en totalmente en desacuerdo, lo que indica que hay una cantidad significativa de colaboradores que no confían en los compañeros o el equipo de trabajo.

**Figura 15.** *Dimensión Trabajo en equipo*



*Nota:* En la gráfica 15 se muestran los resultados de las dos preguntas de la dimensión de Trabajo en Equipo, obtenidos por los encuestados de la Facultad.

Se observa en la Tabla 12 que la dimensión de Trabajo en Equipo se encuentra en un rango de Fortaleza con un 3.71, concluyendo que los colaboradores perciben que existe colaboración y apoyo mutuo con todo el equipo de trabajo y a su vez confían en el profesionalismo de los mismos, por ende, es importante que los directivos continúen

fortaleciendo el compañerismo, la confianza y un buen ambiente laboral que permita que todos trabajen unidos dentro de la Facultad.

**Tabla 12.** *Dimensión Trabajo en Equipo*

<b>Pregunta</b>	<b>Promedio</b>
Pregunta 14	3.65
Pregunta 15	3.77
<b>Total</b>	<b>3.71</b>

*Nota:* En la tabla 12 se relaciona el promedio de las dos respuestas planteadas para la dimensión de Trabajo en Equipo.

#### **8.1.2.7 Dimensión Motivación**

En esta dimensión, se evidencia en la Figura 16 un alto número de colaboradores encuestados que dan respuesta a la primera pregunta, con un total de 16 personas de acuerdo, 13 totalmente de acuerdo, 16 están ni de acuerdo ni en desacuerdo, 2 están en desacuerdo y 1 en totalmente en desacuerdo. Es decir, que más de la mitad manifiestan que las funciones que desempeñan en la Facultad, les ofrece oportunidades y retos con el fin de continuar mejorando a nivel laboral.

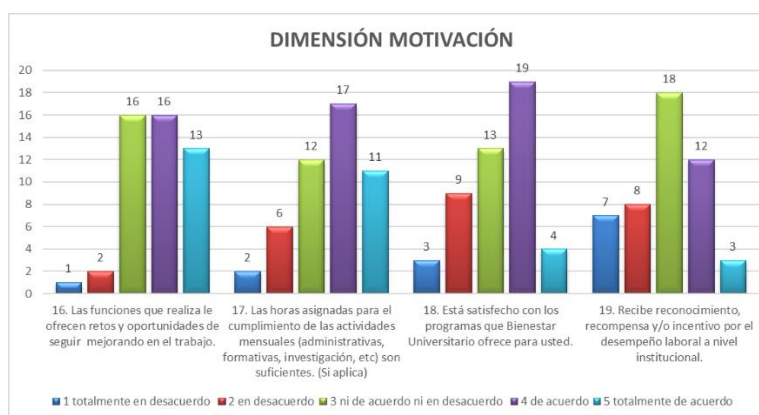
Para la segunda pregunta de esta dimensión, más de la mitad de los colaboradores manifiestan que están conformes con las horas asignadas para dar cumplimiento a las diferentes funciones y/o actividades que realizan en esta Institución, para un total de 17 personas que están de acuerdo, 11 totalmente de acuerdo. A diferencia de un número un poco menor de personas que manifiestan que no están de acuerdo con las horas que les han sido asignadas para cumplir

con sus labores, con un total de 12 personas que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, 6 están en desacuerdo y 2 totalmente en desacuerdo.

En la tercera pregunta encontramos un número muy similar entre las personas que dan respuesta a la pregunta planteada con un total de 19 personas que están de acuerdo y 4 totalmente de acuerdo, es decir que estos colaboradores conocen cuáles son los programas y/o servicios que ofrece el área de Bienestar Universitario tanto a la Facultad como a nivel personal para cada colaborador. La otra mitad manifiesta que al contrario no conocen cuáles son los programas que ofrece esta área, con un total de 13 personas que no están ni en desacuerdo ni de acuerdo, 9 en desacuerdo y 3 totalmente en desacuerdo.

En la cuarta pregunta encontramos un número bastante amplio (18 ni de acuerdo ni en desacuerdo; 8 en desacuerdo; 7 totalmente en desacuerdo, un total de 33) entre las personas que están inconformes con los reconocimientos y/o incentivos que reciben por parte de la institución. Solo un total de 12 personas están de acuerdo y 3 totalmente de acuerdo con las recompensas que reciben por desempeñar de manera idónea y dar cumplimiento con sus labores tanto académicas como administrativas.

**Figura 16. Dimensión Motivación**



*Nota:* En la gráfica 16 se muestran los resultados de las cuatro preguntas de la dimensión de Motivación, obtenidos por los encuestados de la Facultad.

La dimensión de Motivación se encuentra en un rango de Debilidad, según se evidencia en la Tabla 13 con un total de 3.39. Se considera que los colaboradores perciben que la motivación dentro de la Facultad es baja, encontrándose un número alto de colaboradores que sienten que por cumplir con sus labores y responsabilidades no reciben ningún tipo de reconocimiento que genere motivación para continuar fortaleciendo sus actividades según se muestra en la pregunta 19 con un promedio de 2.92.

**Tabla 13.** *Dimensión Motivación*

<b>Pregunta</b>	<b>Promedio</b>
Pregunta 16	3.79
Pregunta 17	3.60
Pregunta 18	3.25
Pregunta 19	2.92
<b>Total</b>	<b>3.39</b>

*Nota:* En la tabla 13 se relacionan el promedio de las respuestas planteadas para la dimensión de Motivación.

A continuación, se sintetiza en la tabla 14 los resultados totales de cada una de las 7 dimensiones abordadas en el instrumento.

**Tabla 14.** *Puntuaciones medias de las dimensiones*

<b>DIMENSIONES</b>	<b>Resultado</b>
Comunicación	3.70
Organización	3.33
Liderazgo	3.82
Condiciones de trabajo	3.06
Remuneración	3.03
Trabajo en equipo	3.71
Motivación	3.39

*Nota:* En la tabla 14 se relacionan los resultados de las puntuaciones medias de las dimensiones.

## 8.2 Análisis segundo instrumento

### 8.2.1 Análisis entrevistas - Decano y Jefes de Programa

En este segundo instrumento, se hizo una entrevista semiestructurada a tres directivos de la Facultad (Decano y los dos Jefes de Programa), para lo cual nos arrojó 6 patrones o categorías en las respuestas de las tres entrevistas, las cuales visualizamos en la Tabla 15.

**Tabla 15.** *Agrupación de categorías*

CÓDIGO	CATEGORÍAS
1	El bienestar hacia los colaboradores es muy superficial.
2	Inestabilidad laboral por parte de los colaboradores, por la constante rotación de personal.
3	Insatisfacción del personal por el tipo de vinculación.
4	Falta de tiempo para relacionarse con sus compañeros.
5	Respeto desde el líder hacia sus colaboradores.

*Nota:* En la tabla 15 se relacionan las frecuencias encontradas en las tres respuestas dadas por los tres directivos entrevistados.

Las categorías mencionadas en la tabla anterior hacen referencia a las vivencias que tiene cada líder desde su dirección. Algunas de ellas no tan positivas, ya que los líderes consideran que se puede mejorar algunos aspectos en cuanto al clima organizacional de su Facultad, gracias a la experiencia que viven diariamente con sus colaboradores, en cuanto a sus relaciones personales y laborales.

Como se menciona en la primera categoría, los líderes consideran que la institución se ciñe estrictamente a lo establecido en sus lineamientos, sin pensar en un bienestar más acorde a las necesidades de su personal.

Para el caso de la segunda categoría, la percepción que tienen los directivos de la Facultad respecto a la constante rotación de sus colaboradores genera preocupación, esto se debe a que ellos ven limitado su trabajo a largo plazo, ya que de una u otra forma no tienen seguridad de con qué persona o con qué grupo de colaboradores puede generar su plan de acción para el transcurso del semestre e incluso el siguiente año educativo.

La tercera categoría va de la mano de la anterior y esto se debe a que uno de los motivos de tener inestabilidad laboral es la insatisfacción por su tipo de vinculación. A los directivos les preocupa contar con colaboradores que tengan miedo de no saber si van a continuar laborando, además de los tipos de contrato con los que cuentan actualmente, los directivos consideran que el

ambiente laboral es poco satisfactorio, que disminuye la capacidad productiva de los colaboradores y limita el desarrollo normal de sus actividades.

En la cuarta categoría los líderes sienten que hace falta tiempo y/o escenarios para tejer relaciones de familiaridad con sus mismos compañeros de trabajo, pues consideran que el clima organizacional se ve afectado por la misma inestabilidad laboral que existe en la Institución, es decir, cuando salen a su periodo vacacional solo quedan los colaboradores que son de planta e ingresan ya cuando inician sus actividades académicas, lo que genera una falla en el cumplimiento de sus responsabilidades y no tienen esos espacios para relacionarse entre sí o realizar actividades extra laborales, donde puedan integrarse y compartir otros escenarios para crear lazos de compañerismo.

En la quinta categoría se evidencia el respeto que incentivan los líderes de esta Facultad hacia todo su equipo de trabajo, desde un principio ellos generan tratos dignos entre todos sus colaboradores, se promueve el respeto mutuo, partiendo del hecho de reconocerse todos como iguales, con el fin de que el factor de convivencia sea el adecuado y generar de esta manera un ambiente laboral estable e idóneo.

Es notorio que en la sexta categoría se evidencia que para los líderes se vive un ambiente laboral positivo, aunque aseguran que no es fácil conservar esa unidad, sí es palpable el compromiso que asume cada uno de los colaboradores por ella, con el fin de mantener un buen clima organizacional en la Facultad.



## 9. CONCLUSIONES

De acuerdo con los resultados obtenidos por los dos instrumentos de recolección de información, se pueden evidenciar resultados positivos y negativos. En cuanto al ambiente interno de la Facultad el sentir que tienen los colaboradores con las relaciones interpersonales es positivo, ya que se cuenta con apoyo por parte de sus jefes directos, se puede apreciar buena comunicación, liderazgo y trabajo en equipo. Sin embargo, también se vive un ambiente negativo e inestable con relación a factores externos de la Facultad, como son las formas de contratación que tiene toda la universidad con sus colaboradores (prestación de servicios) que no les generan mayores beneficios económicos, ya que son contratos a muy corto plazo y no asegura su estabilidad laboral. También hay una falta de motivación para continuar con los procesos tanto administrativos como académicos por la falta de oportunidades de mejora o ascenso en su trabajo.

Estos resultados caracterizaron las dimensiones en rangos bajos y altos para medir su debilidad y fortaleza. En las dimensiones de Organización, Condiciones de Trabajo, Remuneración y Motivación se evidenció un rango bajo por el tipo de vinculación laboral, la rotación de personal y las condiciones físicas de su sitio de trabajo, que hacen que el clima organizacional se debilite y pierda esas interacciones sociales que puedan generar una SL en los colaboradores.

En la información suministrada por los líderes de la Facultad, mencionaron la falta de promover espacios de integración con su equipo de trabajo; también se evidenció la importancia de mejorar la vinculación de sus colaboradores y la permanencia de ellos, ya que es un factor negativo que impide realizar de manera continua de sus labores.

Es de aclarar que el tipo de vinculación no solo es un problema de la Facultad o de la Universidad, es un problema de las entidades públicas que se ven muy cortas de presupuesto y utilizan unas formas de vinculación tan precarias como lo es la prestación de servicio, que, en su mayoría, es la forma de contratación que existe en la Facultad.

También hay un problema cultural en la Facultad, al no participar en las actividades que brindan las áreas que existen en la Universidad, como Talento y Desarrollo Humano, que genere bienestar y motivación para cumplir sus objetivos propuestos.

Las acciones de los directivos deben ser orientadas a gestionar mejoras en el tipo de contratación de su personal, espacios de interacción y participación en actividades propuestas por la Universidad que genere un sentido de pertenencia hacia la Facultad, para que sus colaboradores se sientan comprometidos y motivados en su lugar de trabajo, todo en pro de un clima organizacional idóneo.

Contrario a lo que se reflejó en las otras dimensiones, en Comunicación, Liderazgo y Trabajo en equipo se ve una fortaleza por el apoyo entre sus líderes y su personal, que, a través del respeto, la confianza y la comunicación, han logrado mejorar el ambiente laboral, lo que ha generado espacios agradables que influyen positivamente en el mejoramiento de la calidad y en la SL del personal.

## 10. RECOMENDACIONES

Después de analizar y concluir sobre los resultados obtenidos a través de los instrumentos, se considera pertinente plasmar algunas recomendaciones con el fin de mejorar el clima organizacional en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas:

La Facultad debe estar más abierta a participar en las actividades que oferta la Universidad a través de los programas en las áreas de Talento y Desarrollo Humano.

Seguimiento a las actividades realizadas para analizar si han tenido un efecto positivo, de lo contrario reforzar los procesos para obtener mejores resultados.

Seguir trabajando en pro de conservar la confianza y el respeto entre el equipo de trabajo, para continuar fortaleciendo el clima organizacional de la Facultad.

Gestionar ante las autoridades competentes estrategias de retención de personal que ayude a estabilizar la continuidad de los colaboradores, para que sus planes de acción no tengan traumatismos en los años posteriores y de esta forma poder avanzar hacia el logro de sus objetivos.

Por parte de la decanatura, sugerir a la administración la continuidad en los contratos de los colaboradores de la Facultad, para no frenar los procesos académicos de los estudiantes.

Que se perciba desde la dirección acciones más concretas sobre los planes de acción establecidos por la Facultad, que ayude a gestionar un clima organizacional favorable para que genere un ambiente laboral más ameno entre sus colaboradores.

## 11. REFERENCIAS

Acuerdo No. 078 de 2017. Por medio del cual se aprueba el plan de desarrollo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas para el periodo comprendido entre los años 2018-2024, denominado Consolidación con Responsabilidad. 13 de diciembre de 2017.

Aguilar-Barojas, S. (2005) Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de salud. *Revista Salud en Tabasco, Artículo en revisión*, (11), 333-338.  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=48711206>

Alas, R. (2007). The impact of employee participation on job satisfaction during change process. *Problems and Perspectives in Management*, 5, (4), pp. 28-33.

Alcover de la H, C; Moriano L, J; Osca S, A y Topa C, G. (2012). *Psicología del Trabajo*. Edición Digital de la Universidad Nacional de Educación a Distancia. Madrid España.

Álvarez, H. (1992) Factores que Inciden en el Clima Organizacional Gratificante. Cali: Univalle. p22.

Albarracín, P. A. y Gómez, M. (2021) *Evaluación anual de desempeño docente como fundamento para la mejora de la práctica pedagógica de los profesores del colegio almirante padilla IED*. (Tesis de Maestría, Universidad Cooperativa de Colombia)

Almeida, M. J. (2019). Clima organizacional y el desempeño docente en educación general básica. *Revista Electrónica: Entrevista Académica*, 85–95.  
<https://www.eumed.net/rev/reea/enero-20/educacion-basica.html>

- Arano, R. M., Macluf, J. E., & Delfín, L. A. (2016). El origen del clima organizacional, desde una perspectiva de las escuelas de la administración: una aproximación. *Ciencia Administrativa*, (1), 9-14.
- Arismendy, M., J., & Aguas, A. E. J. (2011). Clima organizacional y desempeño laboral, una reflexión cualitativa en las universidades del departamento de la Guajira. *Panorama Económico*, 19, 163-176.
- Barojas, (2005), Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de salud. *Revista Salud en Tabasco*, Artículo en revisión. [revista@saludtab.gob.mx](mailto:revista@saludtab.gob.mx)
- Bautista, E. (19 de abril de 2016). 45 años de lucha sindical por los derechos de los trabajadores surcolombianos. *Revista Upi Noticias*.
- Bazalar, M. Á., & Choquehuanca, C. A. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. *Llamkasun: Revista de Investigación Científica y Tecnológica*, 1(2), 35-51.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia. Tercera Edición. ISBN 978-958-699-128-5.
- Bustamante, M. A., Lapo, M. C., Tello, M., Núñez, M. A., (2018). Origen, Desarrollo y Evolución del Constructo Clima Organizacional. *Empresarial*, 12(46), 12–23.  
<https://doi.org/10.23878/empr.v12i46.138>
- Castillo, L., Lengua, C., Colombiano, P., Isaza, J., Paula, C., & Herrera, A. P. (2011). Caracterización psicométrica de un instrumento de clima organizacional en el sector educativo universitario Colombiano, *Psychometric characterization of an*

*instrument of organizational climate in the Colombian university education sector.*

<https://www.redalyc.org/pdf/2990/299022819006.pdf>

Claros Y. P. y Arias, R. (2003) *Diagnostico sobre el Clima Organizacional de la Contraloría Departamental del Huila*. (Trabajo de grado, Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD).

Corbetta, P. (2007). *Metodología y Técnicas de Investigación Social*. Aravaca Madrid.

Fernández, A. (2020) Clima organizacional y calidad de servicio ofrecido por la Universidad Nacional de Pilar. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1462–1479.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.166](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.166)

Forehand, G. A., & Von Haller, G. (1964). Environmental variation in studies of organizational behavior. *Psychological Bulletin*, 62(6), 361–382. <https://doi.org/10.1037/h0045960>

García, A. (2016) Modelo de gestión para mejorar el clima organizacional en el Centro de Gestión y Desarrollo Sostenible Surcolombiano – SENA Pitalito Huila.  
<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/12697/12170795.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

García, C. (2005). Una aproximación al concepto de cultura organizacional. *Revistas Universitas Psychologica*, vol. 5, pp. 163-17

González, S. (2018). Satisfacción Laboral y Clima Organizacional en Docentes Universitarios Colombianos. *Revista de Ciencias Humanas y Sociales* (18) 797–826.  
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/23956>

- Herzberg, F. (1968). Una vez más: ¿Cómo motiva usted a sus empleados? *Harvard Business Review*. 46(1), 13-22.
- <https://academia.uat.edu.mx/pariente/Articulos/Administracion/Como%20motiva%20usted%20a%20sus%20empleados.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P., (2014) *Metodología de la Investigación*. México D. F. 6ta Edición. ISBN: 978-1-4562-2396-0
- Iglesias, A. L., & Sánchez, Z. T. (2015). Generalidades del clima organizacional. *Medisur*, 13(3), 455-457.
- Katz, O. y Kahn, R. (1966). The social psychology of organizations. *American sociological review*, 31(5), 745. <https://doi.org/10.2307/2091895>
- Lewin, K., Lippitt, R., y White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates. *Journal of Social Psychology*. 10 (2), 271-301.
- Macías, E. K., & Vanga, A. M. G. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 548-567.
- Martínez, R. (2006). Management. El éxito es de quienes pueden cambiar el clima. Recuperado el 15 de enero de 2014 de [www.mujerynegocios.com/articulo533-lanacion.htm](http://www.mujerynegocios.com/articulo533-lanacion.htm).
- Méndez, C. (2006) El clima organizacional en Colombia, EL IMCOC: Un método de análisis para su intervención. V. 14 N. 42

- Molina, L. A., Briones, Í. B., & Arteaga, H. S. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Dominio de las Ciencias*, 2(4), 498–510. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5802885>
- Mujica, M., Pérez, Isabel., (2007). Gestión del clima organizacional: una acción deseable en la universidad. *Laurus Revista de educación*, 13(24), 290-304. <https://www.redalyc.org/pdf/761/76111485014.pdf>
- Newstron, J. y Keith, D (1993). *Organizational behavior. Human behavior at work*. McGraw-Hill. Londres.
- Niebles-Nuñez, W. A., Hoyos-Babilonia, L. D. C., & De-La-Ossa-Guerra, S. J. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Docente en Universidades Privadas de Barranquilla. *Saber, ciencia y libertad*, 14(2), 283-294.
- Páramo, D., Flores, C., Díaz, L., (2016). Evaluación de la satisfacción laboral en docentes de nivel básico. Vol. 18 N. 57.
- Peniche, R. S., Mac, C. C. R., Guzmán, C., & Mora, N. (2020). Factores que afectan el desempeño docente en centros de alta y baja eficacia en México. *REICE: Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 18(2), 77-95. <https://doi.org/10.15366/reice2020.18.2.004>
- Pujol, L. (2016). Satisfacción Laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes. *Revista de Docencia Universitaria*, 14(2), 261-292.
- Rojas, C. (2013). Satisfacción laboral y el clima organizacional de las principales universidades Sucreñas. *Desarrollo gerencial*, 5(2). 94-126. <https://doi.org/10.17081/dege.5.2.491>



- Sánchez, J. M. (2019) *Propuesta de un modelo de gestión del talento humano basado en competencias, desde la caracterización del clima organizacional en la IE Liceo Andaki de la ciudad de Pitalito Huila*. (Tesis de Maestría, Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD)
- Sandoval, M., (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 10(27), 83-88.
- Segredo, A. (2011) La gestión universitaria y el clima organizacional, (25), 1-14.
- Serrano, A. (1997) Nacen, se hacen o los hacen: formación de investigadores y cultura organizacional en las universidades. (7) 52-62.
- Silva, P. (23 noviembre 2021). *25 años del programa de Derecho de la Usco*. La Nación. <https://www.lanacion.com.co/25-anos-del-programa-de-derecho-en-la-usco/>
- Simbron, S. F., Sanabria, F. M. (2019). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral docente. *CIENCIAMATRIA*, 6(1), 59–83. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>
- Terry, G. R., & Franklin, S. G. (1985). Principios de administración, en español de la 8ª en inglés. México, *Compañía Editorial Continental*.
- Toro, J., Sotter, M. C. S., & Rangel, J. G. (2011). Clima organizacional, satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de una PYME de servicios de ingeniería. *Clío América*, 5(10), 204–227. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5114801>

- Ucros, M. (2011). Factores del clima organizacional en las universidades de la Costa Caribe Colombiana. (17), 91-102. <https://www.redalyc.org/pdf/737/73719138007.pdf>
- Universidad Adventista de Chile, (2021, 10 de diciembre). *Formato de Validación por Expertos, Guía para validar instrumentos de investigación*.  
<https://investigacion.unach.cl/documentacion/>
- USCO, (2020). Gestión Bienestar Universitario Desarrollo Humano. Clima Organizacional.  
<https://www.usco.edu.co/contenido/SGC-USCO/#DESARROLLO-HUMANO>
- USCO, (2022). Estadística de matriculados por sede, periodo y nivel académico.  
[https://quinchana.usco.edu.co/estadisticas\\_v2/estadisticas/proce\\_primi2007.jsp](https://quinchana.usco.edu.co/estadisticas_v2/estadisticas/proce_primi2007.jsp)
- Vega, D., Arévalo, A., Sandoval, J., Aguilar, M. C., & Giraldo, J. (2006). Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia (1994-2005). *Diversitas: Perspectivas en psicología*, 2(2), 329-349.
- Xiaofu, P. y Qiwen, Q. (2007). An analysis of the relation between secondary school organizational climate and teacher job satisfaction. *Chinese Education and Society*, 40(5), 65-77.

## 10. ANEXOS

A. Apéndice 1. Encuesta clima organizacional del Centro de Gestión y Desarrollo Sostenible Surcolombiano – Sena Pitalito Huila. Instrumento original de base.

ITEMS		CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
	<b>COMUNICACIÓN</b>					
1	La comunicación interna en la organización desde la subdirección del centro de formación, es una actividad permanente, planificada y oportuna					
2	El supervisor informa de manera clara y concisa los procedimientos para el desarrollo de las actividades del instructor y/o administrativo					
3	Existe una comunicación efectiva y asertiva entre los compañeros de trabajo					
4	Se informa de manera oportuna los cambios y actualización de los procedimientos de la organización					
5	La comunicación con mi jefe inmediato es asertiva					
	<b>ORGANIZACIÓN</b>					
6	Considero que el SENA - Centro de Gestión y Desarrollo Sostenible Surcolombiano es un buen lugar para trabajar					
7	Al ingresar al centro de formación se informa y/o capacita en los procedimientos y funciones a desempeñar					
8	La institución contribuye a mi crecimiento personal y profesional					
9	Considero que tengo oportunidades para conseguir ascensos dentro del centro de formación					
	<b>LIDERAZGO</b>					
10	Considero que mi jefe inmediato/supervisor confía en mi.					

11	Desde la subdirección del centro de formación, se promueve el trabajo en equipo y el trabajo colaborativo					
12	Mi supervisor brinda retroalimentación a las actividades que he desarrollado					
13	Se me reconocen las acciones y actividades que ejecuto con alta eficiencia					
14	Las responsabilidades y roles son definidos de manera clara al interior del grupo de trabajo					
15	Mi jefe inmediato ejerce un liderazgo positivo					
16	Considero que mi jefe inmediato trata al equipo de trabajo de forma equitativa					
17	Mi jefe/supervisor en el trabajo, muestra tener interés en mí como persona					
	<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>					
18	El tipo de vinculación laboral me satisface					
19	El ambiente físico donde trabajo es adecuado y cómodo en términos generales (limpieza, olores, ruido, iluminación, etc.)					
20	Cuento con los materiales y recursos necesarios para realizar mi trabajo					
	<b>REMUNERACIÓN</b>					
21	Considero que mi sueldo es justo de acuerdo a las funciones que realizo con respecto a la organización.					
22	Estoy satisfecho con el procedimiento para el pago de mis honorarios por las funciones desarrollas					
	<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>					
23	Existe colaboración entre las personas del centro de formación en el que trabajo sin importar el área					
24	Confío en el equipo de trabajo al momento de llevar a cabo alguna actividad y/o evento.					
25	Siempre manejo una comunicación asertiva con mi equipo de trabajo.					
	<b>MOTIVACIÓN</b>					

26	Mis funciones me ofrece retos y la oportunidad de seguir mejorando					
27	Tengo la oportunidad de proponer nuevos proyectos o nuevas formas de realizar el trabajo					
28	Las horas asignadas para el cumplimiento de las actividades mensuales (administrativas, formativas, investigación, etc) son suficientes. (Si aplica)					
29	Estoy satisfecho con los programas de bienestar que hace la empresa para mi					
30	La dinámica de mi trabajo afecta mi salud (Horarios, desplazamientos, funciones)					
31	En el centro de formación existen espacios en los cuales sea posible compartir temas de interés con el grupo de trabajo					
32	Recibo reconocimiento, recompensa y/o incentivo por el desempeño laboral a nivel institucional.					

B. Apéndice 2. Instrumento de medición adaptado de la Encuesta clima organizacional del Centro de Gestión y Desarrollo Sostenible Surcolombiano – Sena Pitalito Huila para el estudio de Clima Organizacional en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Surcolombiana

## CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS DE LA UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA

El estudio se realiza con el propósito de conocer la percepción de los colaboradores (Servidores Públicos, Docentes, Empleados y contratistas) de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Surcolombiana frente al ambiente laboral en el que se encuentran. La presente investigación es con fines netamente académicos, para la realización de un proyecto de grado de la Especialización en Gerencia del Talento Humano.

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO:**

Usted acepta participar del estudio de clima organizacional de la Facultad y contestar las siguientes preguntas que serán de forma anónima. Su información estará protegida por la Ley 1266 de 2008 de Habeas data.

SI: \_\_\_\_\_

NO: \_\_\_\_\_

### **INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA**

**CORREO ELECTRÓNICO:** \_\_\_\_\_

**EDAD:** \_\_\_\_\_

**GÉNERO:** FEMENINO: \_\_\_\_\_ MASCULINO: \_\_\_\_\_

### **NIVEL ACADÉMICO:**

Bachillerato: \_\_\_\_\_

Técnico: \_\_\_\_\_

Tecnológico: \_\_\_\_\_

Profesional: \_\_\_\_\_

Especialización: \_\_\_\_\_

Maestría: \_\_\_\_\_

Doctorado: \_\_\_\_\_

**TIPO DE VINCULACIÓN:**

Planta: \_\_\_\_

Contrato: \_\_\_\_

Ocasional: \_\_\_\_

Visitante: \_\_\_\_

Catedrático: \_\_\_\_

Trabajador oficial: \_\_\_\_

Otro: \_\_\_\_

**ANTIGÜEDAD EN EL CARGO:**

De 0 a 6 meses: \_\_\_\_

De 6 meses a 1 año: \_\_\_\_

De 1 a 2 años: \_\_\_\_

Más de 2 años: \_\_\_\_

**INFORMACIÓN PERCEPCIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL**

El instrumento consta de 27 ítems con sus respectivas preguntas sobre clima organizacional en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Se debe responder de acuerdo con los siguientes criterios:

1: totalmente en desacuerdo,

2: en desacuerdo,

3: ni de acuerdo ni en desacuerdo,

4: de acuerdo,

5: totalmente de acuerdo.

**IMPORTANTE:**

\* No hay respuestas correctas o incorrectas

\* Es necesario que responda a la totalidad de los ítems

ÍTEMS		CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
	<b>COMUNICACIÓN</b>					
1	La comunicación interna en la Facultad desde los directivos es permanente, planificada y asertiva.					
2	Desde la decanatura informan de manera clara y oportuna los procedimientos para el desarrollo de las actividades.					
3	Existe una comunicación efectiva y asertiva entre los compañeros de trabajo.					
	<b>ORGANIZACIÓN</b>					
4	Al ingresar a la Facultad se informa y/o capacita en los procedimientos y funciones a desempeñar.					
5	La Facultad contribuye a su crecimiento personal y profesional.					
	<b>LIDERAZGO</b>					
6	Desde la decanatura de la Facultad, se promueve el trabajo en equipo.					
7	Las responsabilidades y roles son definidos de manera clara al interior del grupo de trabajo.					
8	Considera que su jefe inmediato trata al equipo de trabajo de forma equitativa.					
	<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>					
9	El tipo de vinculación laboral es satisfactorio.					
10	El ambiente físico donde trabaja es adecuado y cómodo en términos generales (limpieza, olores, ruido, iluminación, etc.)					



11	Cuenta con los materiales y recursos necesarios para realizar su trabajo.					
	<b>REMUNERACIÓN</b>					
12	Considera que su sueldo es justo de acuerdo a las funciones que realiza con respecto a la Facultad.					
13	Existe forma de un aumento salarial en su cargo actual.					
	<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>					
14	Existe colaboración entre los empleados de la Facultad con las otras áreas de trabajo.					
15	Confía en el equipo de trabajo al momento de llevar a cabo alguna actividad y/o evento.					
	<b>MOTIVACIÓN</b>					
16	Las funciones que realiza le ofrecen retos y oportunidades de seguir <del>mejor</del> <sup>mejorar</sup> el trabajo.					
17	Las horas asignadas para el cumplimiento de las actividades mensuales (administrativas, formativas, investigación, etc.) son suficientes. (Si aplica)					
18	Está satisfecho con los programas que Bienestar Universitario ofrece para usted.					
19	Recibe reconocimiento, recompensa y/o incentivo por el desempeño laboral a nivel institucional.					

### C. Apéndice 3. **PREGUNTAS SEMIESTRUCTURADAS PARA ENTREVISTA**

**(Decano y Jefes de programa)**

La presente entrevista se realiza con el propósito de saber cuál es la percepción del ambiente laboral de los directivos dentro de su Facultad, con el fin de analizar las respuestas y poder construir lineamientos que conduzcan a gestionar el clima organizacional. Es una investigación netamente académica, para la realización de un proyecto de grado de la Especialización en Gerencia del Talento Humano.

#### **CONSENTIMIENTO INFORMADO:**

Usted acepta participar del estudio de clima organizacional de la Facultad y contestar las siguientes preguntas que serán de forma anónima. Su información estará protegida por la Ley 1266 de 2008 de Habeas data.

SI: \_\_\_\_\_ NO: \_\_\_\_\_

#### **INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA**

**CORREO ELECTRÓNICO:** \_\_\_\_\_

**EDAD:** \_\_\_\_\_ **CARGO:** \_\_\_\_\_

#### **TIPO DE VINCULACIÓN:**

Planta: \_\_\_\_\_ Contrato: \_\_\_\_\_ Ocasional: \_\_\_\_\_ Visitante: \_\_\_\_\_  
Catedrático: \_\_\_\_\_ Trabajador oficial: \_\_\_\_\_ Otro: \_\_\_\_\_

1. ¿Cree que esta Universidad se preocupa por sus colaboradores? ¿Hacen capacitaciones al personal administrativo y docente? ¿Cada cuánto?
2. Desde su liderazgo, ¿Ha tenido que negociar procesos de mejoramiento en su programa/Facultad, a partir de su equipo de trabajo, con factores como tiempo de descanso, asignaciones de trabajo más flexible?


¡Se les agradece su tiempo y colaboración!

D. Apéndice 4. VALIDACIÓN POR JUICIOS DE EXPERTOS

Para tener la información completa de la evaluación realizada ir al siguiente enlace:

[https://drive.google.com/drive/folders/1Hfd2v02L\\_60PFezJoW1txZ8xLbStKSha?usp=sharing](https://drive.google.com/drive/folders/1Hfd2v02L_60PFezJoW1txZ8xLbStKSha?usp=sharing)

**Identificación del experto**

<b>Nombre y apellidos</b>	<b>Fernando Adolfo Fierro Celis</b>
<b>Filiación</b> (ocupación, grado académico y lugar de trabajo):	<b>Docente de planta de la Universidad Surcolombiana, Administrador de Empresas. Especialista en Finanzas. Especialista en Gerencia de Servicios de la Salud. Magister en Administración. Doctorando en Gestión de la Universidad EAN, Colombia</b>
<b>e-mail</b>	<b>Fernando.fierro@usco.edu.co</b>
<b>Teléfono o celular</b>	<b>3102551909</b>
<b>Fecha de la validación</b> (día, mes y año):	<b>09/09/2022</b>
<b>Firma</b>	

Muchas gracias por su valiosa contribución a la validación de este cuestionario.

## Formato de validación de instrumento de investigación

### PUNTUACIÓN DE LA VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LOS EXPERTOS

1. La puntuación va de 1 a 6 («muy en desacuerdo» a «muy de acuerdo»), se asigna el promedio de adecuación y el promedio de pertinencia de cada pregunta del cuestionario.

2. Si el promedio de puntuaciones de los expertos es 4 o más, tanto en adecuación como en pertinencia, entonces la pregunta se considera validada.

PREGUNTA		PUNTUACIÓN EXPERTOS									VALIDACIÓN
n.º	Evaluación	1	2	3	4	5	6	7	SUMA puntuaciones	PROMEDIO puntuaciones	pregunta (SÍ/NO)
1	Adecuación				1	2			14	4,67	SI
	Pertinencia				1	2			14	4,67	
2	Adecuación				1	2			14	4,67	SI
	Pertinencia					3			15	5	
3	Adecuación				1	2			14	4,67	SI
	Pertinencia				1	2			14	4,67	
4	Adecuación				1	2			14	4,67	SI
	Pertinencia					3			15	5	
5	Adecuación					3			15	5	SI
	Pertinencia					3			15	5	
6	Adecuación					3			15	5	SI
	Pertinencia				1	2			14	4,67	
7	Adecuación					3			15	5	SI
	Pertinencia				1	2			14	4,67	
8	Adecuación					3			15	5	SI
	Pertinencia					3			15	5	


<b>9</b>	Adecuación					3			15	5	SI
	Pertinencia				1	2			14	4,67	
<b>10</b>	Adecuación				1	2			14	4,67	SI
	Pertinencia					3			15	5	
<b>11</b>	Adecuación				2	1			13	4,33	SI
	Pertinencia					3			15	5	
<b>12</b>	Adecuación				3				12	4	SI
	Pertinencia					3			15	5	
<b>13</b>	Adecuación					3			15	5	SI
	Pertinencia					2	1		16	5,33	
<b>14</b>	Adecuación					3			15	5	SI
	Pertinencia					3			15	5	
<b>15</b>	Adecuación				1	2			14	4,67	SI
	Pertinencia					3			15	5	
<b>16</b>	Adecuación					2	1		16	5,33	SI
	Pertinencia					2	1		16	5,33	
<b>17</b>	Adecuación						3		18	6	SI
	Pertinencia					2	1		16	5,33	
<b>18</b>	Adecuación					3			15	5	SI
	Pertinencia					2	1		16	5,33	
<b>19</b>	Adecuación					2	1		16	5,33	SI
	Pertinencia					3			15	5	

## E. Apéndice 5. VALIDACIÓN POR JUICIOS DE EXPERTOS

Para tener la información completa de la evaluación realizada ir al siguiente enlace:

[https://drive.google.com/drive/folders/1Hfd2v02L\\_60PFezJoW1txZ8xLbStKSha?usp=sharing](https://drive.google.com/drive/folders/1Hfd2v02L_60PFezJoW1txZ8xLbStKSha?usp=sharing)

### Identificación del experto

<b>Nombre y apellidos</b>	<b>Andrés Mauricio Navarrete Ramos</b>
<b>Filiación</b> (ocupación, grado académico y lugar de trabajo):	<b>Docente catedrático de Administración de Empresas área de operación y producción. Administrador de empresas Especialista en gerencia de la SST Magister en ingeniería con especialidad en sistemas de calidad y productividad Auditor Líder sistemas de gestión HSEQ CQI-IRCA- Lead auditor QMS ISO 9001</b>
<b>e-mail</b>	<a href="mailto:Andres.navarrete@usco.edu.co">Andres.navarrete@usco.edu.co</a>
<b>Teléfono o celular</b>	<b>3174279748</b>
<b>Fecha de la validación</b> (día, mes y año):	<b>12/09/2022</b>
<b>Firma</b>	

Muchas gracias por su valiosa contribución a la validación de este cuestionario.

## PUNTUACIÓN DE LA VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LOS EXPERTOS

1. La puntuación va de 1 a 6 («muy en desacuerdo» a «muy de acuerdo»), se asigna el promedio de adecuación y el promedio de pertinencia de cada pregunta del cuestionario.

2. Si el promedio de puntuaciones de los expertos es 4 o más, tanto en adecuación como en pertinencia, entonces la pregunta se considera validada.

PREGUNTA		PUNTUACIÓN EXPERTOS									VALIDACIÓN pregunta (SÍ/NO)
n.º	Evaluación	1	2	3	4	5	6	7	SUMA puntuaciones	PROMEDIO puntuaciones	
1	Adecuación					1	2		17	5.67	SI
	Pertinencia			1		1	1		14	4.67	
2	Adecuación					1	2		17	5.67	SI
	Pertinencia				1	2			14	4.67	
3	Adecuación					1	2		17	5.67	SI
	Pertinencia					1	2		17	5.67	
4	Adecuación						3		18	6	SI
	Pertinencia						3		18	6	
5	Adecuación						3		18	6	SI
	Pertinencia					2	1		16	5.33	
6	Adecuación						3		18	6	SI
	Pertinencia				1		2		16	5.33	
7	Adecuación						3		18	6	SI
	Pertinencia						3		18	6	
8	Adecuación						3		18	6	SI
	Pertinencia					1	2		17	5.67	
9	Adecuación						3		18	6	SI
	Pertinencia			1			2		15	5	
10	Adecuación						3		18	6	SI

	Pertinencia					1	2		17	5.67	
11	Adecuación						3		18	6	SI
	Pertinencia				2	1			13	4.33	
12	Adecuación						3		18	6	SI
	Pertinencia				1		2		16	5.33	
13	Adecuación	1				1	1		13	4,33	SI
	Pertinencia		1	1	1				12	4	
14	Adecuación						3		18	6	SI
	Pertinencia				1	1	1		15	5	
15	Adecuación						3		18	6	SI
	Pertinencia				1		2		16	5.33	
16	Adecuación						3		18	6	SI
	Pertinencia				1	1	1		15	5	
17	Adecuación						3		18	6	SI
	Pertinencia					1	2		17	5.67	
18	Adecuación						3		18	6	SI
	Pertinencia				1		2		16	5.33	
19	Adecuación						3		18	6	SI
	Pertinencia					1	2		17	5.67	