



Universidad  
Católica  
de Manizales

**VICERRECTORÍA ACADÉMICA  
CENTRO INSTITUCIONAL DE INVESTIGACIÓN, PROYECCIÓN Y  
DESARROLLO**

**1. INFORMACIÓN GENERAL GRUPO DE INVESTIGACIÓN AL CUAL ESTÁ  
ADSCRITO EL PROYECTO**

Facultad:	Programa Académico:		
Nombre del Grupo:			
Líder del grupo:	Dedicación: TC TP MT		
Código GrupLac:	Reconocido COLCIENCIAS Si Escalafón: No	Acuerdo Institucional	
Líneas de Investigación: 1. 2.			
Investigadores	Dedicación		
Conformación y Trayectoria del Grupo de Investigación en el campo del proyecto.			



Universidad  
 Católica  
 de Manizales

**VICERRECTORÍA ACADÉMICA  
 CENTRO INSTITUCIONAL DE INVESTIGACIÓN, PROYECCIÓN Y  
 DESARROLLO**

**2. INFORMACIÓN GENERAL DEL PROYECTO**

Título: Principales factores que inciden en el clima organizacional de la IPS Angiografía de occidente sede Vásquez cobo y Tequendama de la ciudad de Cali

Investigador Principal:

Coinvestigador	Dedicación: TC	TP	MT	
Coinvestigador	Dedicación: TC	TP	MT	
Coinvestigador	Dedicación: TC	TP	MT	
Asistente de Investigación	Trabajo Semillero	de		Grado
Asistente de Investigación	Trabajo Semillero	de		Grado

Línea de Investigación:

Área de conocimiento a la que aplica:

Programa de Posgrado al que se articula:

Lugar de Ejecución del Proyecto:

Ciudad: Departamento:

Duración del Proyecto (periodos académicos):

Tipo de Proyecto:

Inv. Básica: Inv. Aplicada: Dllo Experimental o Tecnológico:

Financiación Solicitada:

Valor solicitado UCM: \$

Valor Contrapartida: \$

Valor Total: \$

Nombres Completos, dirección electrónica, teléfono e instituciones de hasta 4 investigadores expertos en el tema de la propuesta y que estén en disposición de evaluarla.

1.

2.

3.

4.

### 3. RESUMEN (Máximo 500 palabras)

El clima organizacional es uno de los aspectos más importantes para una organización. Ya que, es el conjunto de condiciones sociales y psicológicas que definen a la organización, y que trascienden de manera directa en el desempeño de los colaboradores. El presente estudio, se realizó con el objetivo de Identificar el clima organizacional de la IPS Angiografía de Occidente, sede Vasquez Cobo y Tequendama en la ciudad de Cali. Mediante la aplicación del instrumento de la OPS “cuestionario sobre mi trabajo” que evalúa clima organizacional, compuesto por 80 preguntas donde se responde verdadero o falso. Por medio de éste, se recolectaron y analizaron datos, con lo cuales, se identificaron las variables que afectan de manera positiva o negativa el clima organizacional, se resaltaron las áreas de la organización que están afectadas negativamente por el clima organizacional y obteniendo un panorama del clima organizacional de las dos sedes de Angiografía de Occidente IPS.

#### 4. ABSTRACT

The organizational climate is one of the most important for an organization. Since it is the set of social and psychological conditions that define the organization, and that transcend directly in the performance of employees. The present study was carried out with the objective of Identifying the organizational climate of the IPS Angiography of the West, Venue Vasquez Cobo and Tequendama in the city of Cali. Through the application of OPS instrument "questionnaire about my work" that evaluates organizational climate, composed of 80 questions where it responds true or false. Through this, data were collected and analyzed, which identified the variables that positively or negatively affect the organizational climate, highlighted the areas of the organization that are negatively affected by the organizational climate and obtaining a panorama of the Organizational climate of the two venues of West Angiography IPS.

## 5. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO (máximo 15 páginas Letra Arial 12, espacio sencillo)

### 5.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA. PREGUNTAS DEL CONOCIMIENTO

Las organizaciones durante muchos años han tenido la preocupación por la percepción del cliente, en medio de la búsqueda de satisfacer sus necesidades y demandas y de ese modo garantizar prestigio, estabilidad y un lugar importante en el mercado, sin darse cuenta que quienes realizan las acciones para que la organización llegue hasta este punto, son los empleados y que todo lo que los afecte psicológica y físicamente, repercutirá en sus labores diarias y en la entrega de sus resultados. En otras palabras, el clima organizacional puede incidir en el cumplimiento de los objetivos organizacionales, es por eso, que el Dr. Chiavenato lo define como “la influencia ambiental en la motivación de los participantes. Por tanto, puede describirse como cualidad o propiedad del ambiente organizacional, percibida o experimentada por los miembros de la organización, que influye en su comportamiento. El término se refiere específicamente a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, a los aspectos de la organización que provoca diversos tipos de motivación en sus miembros. El clima organizacional es alto y favorable en situaciones que proporcionan satisfacción de las necesidades personales y elevación de la moral; es bajo y desfavorable en situaciones que provocan la frustración de estas necesidades. En el fondo, el clima organizacional influye en el estado de motivación de las personas y es influenciado por este; es como si presentase una retroalimentación recíproca entre el estado de motivación de

las personas y el clima organizacional.”<sup>1</sup>

De modo similar el Dr. Alejandro Noboa detalla que, “El clima organizacional es la percepción de los miembros de lo que ocurre en una organización.” Sin embargo hace la comparación con el componente meteorológico al afirmar que “el clima organizacional al igual que el atmosférico se respira, se siente, vienen a ser aquellas actitudes y conductas que hacen a la convivencia social a la organización. Se puede decir que se percibe por los sentidos y los habrá amigables y colaborativos o también perniciosos y destructivos, o siguiendo el símil meteorológico, cálido y suave, polar o tormentoso.”<sup>2</sup>

El Dr. Alejandro nos comparte su punto de vista sobre la importancia de los trabajadores en la organización de la siguiente manera: “Son las personas las que construyen y crean las organizaciones, estas en su devenir adquieren vida propia y envuelven a los individuos que las forman condicionando su vida en las misma, convirtiéndose en una construcción social con autonomía que marca las actitudes y comportamientos de los individuos.”<sup>2</sup>

Una prueba de esto es el estudio realizado en el Hospital Infantil Universitario de la Cruz Roja Colombiana Seccional Caldas, Rafael Henao, en el que se hizo la caracterización del clima organizacional, en un estudio de tipo cuantitativo, aplicando una encuesta de la Organización Panamericana de la Salud (OPS). Donde se

encontró, que el clima organizacional no es satisfactorio. Por el hecho de que los empleados perciben, que no existen incentivos que los motiven, la comunicación es inadecuada, las capacitaciones no son recibidas oportunamente, irregularmente se trabaja en equipo y existe poca coordinación entre las áreas. Lo que según los investigadores “puede llegar a convertirse en factores de riesgo para el logro de los objetivos institucionales”.<sup>3</sup>

Por lo anteriormente mencionado, es que las organizaciones deben preocuparse por todo lo que sucede dentro de estas, pero vemos que varias de las organizaciones descuidan el ambiente laboral porque consideran que se requiere mucha inversión y tiempo para algo que - no es primordial-, pero en realidad los costos de un mal ambiente laboral hacen que el desempeño y la motivación de los empleados disminuya notablemente, lo que hace que se genere más gastos, que si se hubiera invertido en el mejoramiento de este inicialmente.

Debido a esto se quiere conocer los factores que inciden en el clima organizacional de la IPS Angiografía de occidente, sede Vasquez Cobo y Tequendama en la ciudad de Cali y de esta manera realizar un diagnóstico de la situación actual de estas.

## **PREGUNTA DE INVESTIGACION**

- ¿Cuál es el clima organizacional de la IPS Angiografía de occidente, sede Vasquez Cobo y Tequendama en la ciudad de Cali

### **5.1. JUSTIFICACIÓN (máximo 1000 palabras)**

“El Clima Organizacional consta de las percepciones que tiene el trabajador de las estructuras y procesos que se desarrollan en el medio laboral, se refiere al ambiente de trabajo propio de la organización; dicho ambiente tiene influencia directa en la conducta y comportamiento de sus miembros.”<sup>4</sup>

“El clima laboral no es perceptible por los sentidos pero existe y afecta todo los procesos que se generen dentro de la organización y todo lo que se genere dentro de la organización afecta el clima laboral.”<sup>4</sup>

De ahí la importancia de comprender el clima organizacional en una entidad, y el papel que cumplen los colaboradores en esta, especialmente los encargados de liderar un área o departamento, ya que estos se deben seleccionar de acuerdo sus actitudes y aptitudes para el cargo a desempeñar, de tal manera que se logre liderar un equipo en completa armonía, con el que se realice un óptimo trabajo, a quienes se les participe de lo propuesto para llegar a los objetivos planteados. Ya que, un líder debe estar atento a las necesidades de su equipo, dándole importancia a cada



uno de los integrantes de su organización, teniendo la capacidad para asumir retos y tomar de decisiones y a partir de ahí generar nuevas e innovadoras ideas con el fin de que el equipo que está a su mando se sienta seguro, con confianza y comprometido en el logro de los objetivos.

Por otro lado en el panorama de salud de nuestro país Colombia, en la actualidad el sistema general de seguridad social en salud y el Ministerio de Salud y Protección Social como principal actor del sistema en salud expone en el plan nacional de mejoramiento en salud, como uno de los principales lineamientos la humanización en salud, por lo que las instituciones de salud deben empezar a enfocarse en la prestación de sus servicios con mayor humanización, de ahí parte la necesidad de investigar la percepción que tienen los empleados sobre el clima organizacional que se vive a diario en su institución, de manera que estas contribuyan a crear un plan de mejora para la situación de los empleados con el fin de garantizar la prestación de los servicios a la vanguardia de las exigencias del mercado, sus usuarios y la legislación.

El realizar una radiografía del estado de salud actual del clima organizacional en la institución e intervenir en sus debilidades y optimizando sus fortalezas, se crearía un plan de mejora para darle cumplimiento al objetivo principal de la IPS el cual es “Brindar servicios integrales de salud en óptimas condiciones humanas, técnicas y sociales, con una red articulada a nivel nacional que impacta en el mejoramiento de

la calidad de vida de los usuarios”

## **5.1. OBJETIVOS (máximo 500 palabras)**

### **Objetivo general**

Identificar el clima laboral de la IPS Angiografía de Occidente, sede Vasquez Cobo y Tequendama en la ciudad de Cali

### **Objetivos específicos**

- Describir las variables que inciden en el clima laboral de la IPS Angiografía de occidente, sede Vasquez Cobo y Tequendama en la ciudad de Cali
- Identificar cuales son las areas más afectados por el clima organizacional de la IPS Angiografía de occidente, sede Vasquez Cobo y Tequendama en la ciudad de Cali
- Generar un diagnostico del clima organziacional de la IPS Angiografía de occidente, sede Vasquez Cobo y Tequendama en la ciudad de Cali

## **5.2. MARCO TEORICO**

### **Antecedentes**

En seguida se mencionan varias investigaciones que se han realizado en diferentes empresas del sector salud, acerca del Clima Organizacional, con la finalidad de suministrar pruebas que den mayor soporte a esta investigación. En estas, se evidencia que el interés por conocer del clima organizacional en las empresas ha aumentado significativamente.

Se realiza un estudio de Clima organizacional de equipos directivos y su relación con los resultados en la atención a la salud en las jefaturas de salud de México. En el estudio se evaluaron 34 de las 35 JSPM (jefaturas de servicios de prestaciones médicas) sólo la delegación Tlaxcala fue excluida del estudio porque en el momento de la visita no fue posible realizar la evaluación. El total de participantes fue de 862 personas, entre directivos, médicos, enfermeras y administrativos de las diferentes coordinaciones que componen la estructura de las JSPM del IMSS. Los resultados obtenidos muestran relación entre el desempeño laboral y el clima organizacional, además de otros factores relacionados con la complejidad propia de las diferentes delegaciones médicas del IMSS. Se identifica una relación positiva que revela que, a mayor desempeño laboral, mayor nivel percibido de un clima organizacional alto. Aunque podría pensarse que es una relación esperada, en otros estudios realizados

no se han observado resultados consistentes. La estabilidad con el ambiente laboral es uno de los componentes más afectados y esto genera una situación de alerta, ya que conduce a mayor probabilidad de rotación de personal con las consecuencias que perder colaboradores con experiencia implica. La falta de sentido de pertenencia en un equipo de trabajo en alta gerencia, como el estudiado, tiene fuertes implicaciones en el funcionamiento de un grupo para el logro de sus objetivos. De manera importante, la percepción de la pérdida de valores es de gran trascendencia, ya que éstos facilitan una adecuada interacción entre los componentes de los grupos de trabajo y definen el comportamiento ético y moral de una organización. <sup>5</sup>

En una empresa de suero y productos hemoderivados, realizaron un estudio diagnóstico del clima laboral en el año 2010. La investigación se hizo con el objetivo de “determinar las variables que inciden negativamente sobre la percepción que tiene las personas acerca de la calidad del trabajo que realizan y la actitud que asumen al respecto”.

En la investigación, se contempla el estado del clima socio-psicológico mediante el cuestionario OLARIS, con escala de 78 ítems, contiene 5 variables y 19 subvariables. Para esto, se utilizó una muestra de 73 trabajadores.

Debido a este estudio, se determina la existencia de un clima organizacional muy favorable en el área de la dirección, lo que favorece al buen funcionamiento de la

organización, ya que, en esta área se encuentran identificados con los objetivos de esta. En las otras áreas, se evidencia que el clima organizacional es favorable, a pesar de que se manifiestan algunas insatisfacciones concernientes del área de logística.<sup>6</sup>

En el año 2014, en una Empresa Promotora de Salud en Santa Marta, se hizo una aproximación del clima organizacional, observando los niveles de motivación en los trabajadores mediante la adaptación de un test de motivación y satisfacción laboral. El estudio de tipo descriptivo cuali-cuantitativo mostró, que el 70.3% de los empleados estaban medianamente motivados, que el 18.5% se encontraba muy motivado y que tan solo el 11.1% se sentían poco motivados. No obstante, se evidencio que este último porcentaje de empleados afecta el clima organizacional e influencia el rendimiento y finalmente la productividad de la empresa.<sup>7</sup>

En un estudio descriptivo de tipo transversal realizado en el Hospital San Antonio de Pitalito en Septiembre del 2013 y Abril del 2014, en el área de hospitalización se hizo un análisis del clima organizacional de esa institución, mediante la aplicación de la encuesta sobre el clima laboral avalada por la organización internacional del trabajo (OIT) y la organización mundial de la salud (OMS). La cual contaba con 4 variables cada una con sus respectivas dimensiones, las cuales ayudan a determina el clima organizacional de una institución.

Los resultados encontrados en la encuesta fueron los siguientes: en la variable liderazgo la dirección obtiene 3.9; estímulo de la excelencia 3,5; estímulo de trabajo en equipo 3,1; solución de conflictos 3,1; calificaciones que representan un nivel medio o poco satisfactorio. La variable motivación es calificada en 4 dimensiones: realización personal 3,7; siendo esta poco satisfactoria, las otras 3 dimensiones tienen resultado no satisfactorio, con un 2,4 reconocimiento a la portación; un 1,7 responsabilidad, adecuación de las condiciones de trabajo con un 2,0. La variable reciprocidad nos muestra en sus dimensiones lo siguiente: la aplicación del trabajo tiene un puntaje mayor con 3,9 y el peor puntaje corresponde a la retribución con un resultado de 1.9, seguido a esta, la variable participación nos data en sus dimensiones lo siguiente: en promedio la calificación es de 3,0 nivel medio o poco satisfactorio, siendo compatibilización de intereses e intercambio de información las de mayor puntaje y finalmente, el compromiso por la productividad e involucramiento en el cambio tienen el peor puntaje con 2.9 para cada una de estas. <sup>8</sup>

Se realiza un estudio del clima organizacional en el grupo empresarial venus colombiana, se planteó una encuesta de 26 preguntas, aplicada a 22 directivos de la empresa, donde se encontró que era necesario tener en cuenta las categorías relaciones interpersonales, objetivos, cooperación, toma de decisiones, liderazgo y control, para evaluar la percepción dentro de la empresa, lo cual produjo los

siguientes resultados. Respecto a la categoría que corresponde a las relaciones interpersonales, entre los empleados directivos encuestados del grupo empresarial, se puede concluir en términos generales que son buenas las relaciones entre compañeros directivos, y existe cooperación entre ellos; sin embargo, se da mucha competencia entre empleados directivos. Se observa con claridad que la empresa no satisface a sus directivos en cuanto a proporcionar un ambiente de trabajo positivo, no los involucra debidamente en los logros y hay deficiencia en cuanto a las capacitaciones y reuniones participativas. Atendiendo los resultados obtenidos para la categoría que corresponde a la motivación, se puede concluir en términos generales que se deben tomar medidas correctivas, pues existe inconformidad media en cuanto a la remuneración que reciben los directivos como contraprestación de sus actividades laborales. A su vez, se presenta una grave falta por parte de la alta gerencia al criticar y corregir a los empleados en público, y hay una conformidad importante en cuanto a la comunicación a los directivos por parte de la empresa. En la categoría cooperación se puede concluir que, en su gran mayoría, los empleados perciben un ambiente de estabilidad, lo que puede hacerlos sentirse seguros y a gusto con la empresa. En cuanto a la comunicación se observa que hay una buena relación interna de la alta gerencia con sus directivos, lo que permite la consecución de los logros propuestos. El análisis de la categoría liderazgo, por su parte, muestra que la empresa cumple en términos generales con la claridad de sus objetivos, sus actividades se desarrollan conforme a éstos y es recursiva a la hora de cumplirlos. Por último, en la categoría de control, se observa que la empresa debe tomar los

correctivos respecto a las gestiones de supervisión, control y de buena comunicación.<sup>9</sup>

## **Marco Teórico**

### **Orígenes Clima Organizacional y Análisis organizacional de los servicios de salud desde la teoría de la administración científica**

En 1924, las investigaciones de psicología aplicada al trabajo, descubrieron la influencia de los factores de comportamiento en la obtención de resultados en el trabajo.

Luego en el año 1958, surgió la idea de utilizar los laboratorios de adiestramiento de sensibilidad, dinámica de grupo, pero no para favorecer esencialmente el desarrollo de los individuos, si no para el mejoramiento de la productividad.

El movimiento del desarrollo organizacional surgió concretamente a partir de 1962 con un conjunto de ideas al respecto del ser humano, de la organización y del ambiente, en el sentido de propiciar el crecimiento y desarrollo según sus potencialidades.

A finales del siglo XX nace una nueva forma de la conciencia en el ser humano, que evidencia el cambio de los valores egocéntricos a los valores transpersonales, todo esto con el pensamiento que promueve la relación armónica del ser humano con la



naturaleza.

En los últimos años la insatisfacción en los trabajadores se ha pronunciado más y es un factor preocupante para gerentes de organizaciones, puesto que saben lo vital que es el componente humano en el funcionamiento de cualquier compañía, por lo que se debe prestar primordial atención a su personal.

La productividad es el principal problema al que se enfrenta una organización y el talento humano es una parte decisiva de la solución. Siendo importante atender las necesidades de participación en la toma de decisiones al personal.

El clima laboral, influye en forma determinante en diferentes aspectos como: bienestar psicológico, productividad, satisfacción, rotación, adaptación.

A partir de esto, se desglosan las diferentes definiciones de clima organizacional:

“Watters et al. (citado en Dessler, 1976) define el término como las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja y la opinión que se ha formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo y apertura. Watters y sus colaboradores identificaron cinco factores globales del clima: la estructura organizacional eficiente, autonomía de trabajo, supervisión rigurosa impersonal, ambiente abierto estimulante, y orientación centrada en el empleado.

Según Sudarsky (1977) el clima organizacional es un concepto integrado que permite

determinar la manera como las políticas y prácticas administrativas, la tecnología, los procesos de toma de decisiones, etc., se traducen a través del clima y las motivaciones en el comportamiento de los equipos de trabajo y las personas que son influenciadas por ellas.

Por su parte, Likert y Gibson (1986) plantean que el clima organizacional es el término utilizado para describir la estructura psicológica de las organizaciones. El clima es la sensación, personalidad o carácter del ambiente de la Organización, es una cualidad relativamente duradera del medio ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros, influye en su comportamiento y puede describirse en términos de los valores de una serie particular de características o atributos de la organización.

Álvarez (1995) define el clima organizacional como el ambiente de trabajo resultante de la expresión o manifestación de diversos factores de carácter interpersonal, físico y organizacional. El ambiente en el cual las personas realizan su trabajo influye de manera notoria en su satisfacción y comportamiento, y por lo tanto, en su creatividad y productividad.

Gonçalves (1997) considera que el clima organizacional se relaciona con las condiciones y características del ambiente laboral las cuales generan percepciones en los empleados que afectan su comportamiento.

Chiavenato (2000) arguye que el clima organizacional puede ser definido como las

calidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados.

Goncalves (2000) expone que los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros. Este clima resultante induce determinados comportamientos en los individuos y dichos comportamientos inciden en la organización y en el clima, y así se completa el circuito.

El clima organizacional para García (2003) representa las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja y la opinión que se ha formado de ella en términos de variables o factores como autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo, apertura, entre otras.”<sup>10</sup>

**Tabla 1. Teorías Clima Organizacional**

<b>AUTORES</b>	<b>AÑO</b>	<b>TEORIA</b>	<b>CARACTETISTICA</b>
LEWIN	1951	El comportamiento era una función del campo psicológico o ambiente de la persona y su	“el clima afecta a la persona”. Los componentes de la organización son un proceso dinamico en constante construcion.

		personalidad.	
DANIEL KATZ Y ROBERBERT KAHN	1966	<p>Las organizaciones están compuestas de partes interdependientes que no se pueden comprender en su aspecto aislado, sino con relación a la totalidad que las contiene.</p> <p>Las organizaciones, para sobrevivir en un medio ambiente complejo, deberán transformarse y de esta manera mantenerse en equilibrio dinámico, convirtiendo en energía la información interna y externa de su sistema, capaz de adaptarse a</p>	Se debe tener un cambio basandose en una excelente comunicación.

		las necesidades y condiciones existentes	
LITWIN Y STRINGER	1968	“Los efectos, subjetivos percibidos del sistema formal, el estilo informal de los administradores, y de otros factores ambientales importantes sobre las actividades, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización dada”	Motivacion individual de lo que hacen para la toma de decisiones y de un poder jerargico.
BRUNET	2004	Las escuelas gestaltista y la funcionalista se aplican al estudio del clima organizacional, estas poseen en común un elemento de base que es el nivel de homeostasis (equilibrio)	Cada persona se puede adaptar al entorno pero tambien algunas pueden llegar a cambiarlo Por tal razon la afectacion del clima laboral en una empresa puede

		<p>que los sujetos tratan de obtener en la institución que trabajan.</p> <p>Las personas tienen necesidad de información proveniente de su medio de trabajo, a fin de conocer los comportamientos que requiere la organización y alcanzar así un nivel de equilibrio aceptable con el mundo que le rodea, por ejemplo: si una persona percibe hostilidad en el clima de su organización, tendrá tendencias a comportarse defensivamente de</p>	<p>ser negativo o positivo.</p>
--	--	--	---------------------------------

		<p>forma que pueda crear un desequilibrio con su medio, ya que, para él dicho clima requiere un acto defensivo.</p>	
<p>IDALBERTO                  CHIAVENATO</p>	<p>2011</p>	<p>“El Clima Organizacional lo constituye el medio interno de una organización, la atmósfera que existe en cada organización.</p> <p>El Clima organizacional es el “resultado del proceso de relaciones formales e informales de la estructura de los sistemas de control, reglas, normas y relaciones interpersonales existentes en la</p>	<p>En toda organización existen factores internos, estructurales y sociales que afectan el comportamiento de las personas. Por eso se deben tener normas y reglas para el bienestar laboral de la empresa y sus trabajadores.</p>

		organización”	
--	--	---------------	--

Desde estas definiciones, se puede establecer que el clima organizacional es la caracterización de un conjunto de particularidades que conforman los individuos que componen la organización y la manera cómo influyen estas en el comportamiento mismo, lo que hace indispensable tener en cuenta los componentes físicos y humanos.

Los componentes del clima organizacional que se consideran frecuentemente son:

**Variables:**

- *“Ambiente físico:* comprende el espacio físico, las instalaciones, los equipos instalados, el color de las paredes, la temperatura, el nivel de contaminación, entre otros.
- *Características estructurales:* como el tamaño de la organización, su estructura formal, el estilo de dirección, etcétera.
- *Ambiente social:* que abarca aspectos como el compañerismo, los conflictos entre personas o entre departamentos, la comunicación y otros.
- *Características personales:* como las aptitudes y las actitudes, las motivaciones, las expectativas, etcétera.



- *Comportamiento organizacional:* compuesto por aspectos como la productividad, el ausentismo, la rotación, la satisfacción laboral, el nivel de tensión, entre otros.”<sup>11</sup>

“Una organización puede verse como un micro-ambiente, un subconjunto abierto limitado en el espacio y el tiempo, compuesto por individuos, puestos y áreas de trabajo, sus actividades y una variedad de elementos, tanto del medio físico o natural como de carácter cultural. El ambiente laboral está constituido entonces por tres determinantes:

El general: Compuesto por los aspectos económicos, sociales, legales y tecnológicos, que influyen a largo plazo en el quehacer de los directivos, la organización y sus estrategias.

El operativo: Que comprende el cliente, el trabajo y los proveedores que ejercen su influencia más o menos concreta e inmediata en la dirección.

El interno: Que abarca el total de las fuerzas que actúan dentro de la organización y que posee implicaciones específicas para su dirección y desempeño. A diferencia de los componentes general y operativo, que actúan desde fuera de la organización, este se origina en su interior

Entre los componentes del ambiente interno se halla la organización propiamente, con su estructura organizativa, historial de éxitos, comunicaciones, el cumplimiento de metas, etc.;

La estructura y los factores del sistema organizacional determinan el clima laboral, puesto que depende de la percepción que tienen de este los colaboradores. Lo que a la vez, prescribe su comportamiento, influyendo en las actividades propias de su función, la calidad en la prestación de los servicios, la efectividad, la eficacia, la eficiencia, el sentido de pertenencia, el impacto social y finalmente el desempeño de la organización.

De manera que, para hacer un diagnóstico de clima organizacional es necesario conocer la estructura de la empresa. Hellriegel, Jackson y Slocum, afirman que la estructura organizacional es “la representación formal de las relaciones laborales, define las tareas por puestos y unidad y señala como debe coordinarse”. De la misma manera, Robbins define a la estructura organizacional como “la forma en que están divididas, agrupadas y coordinadas formalmente las tareas”.<sup>12</sup>

La herramienta que se utiliza y que mejor representa la estructura de la organización, es el organigrama, ya que otorga la facilidad de visualizar: la naturaleza lineal, división de funciones, niveles jerárquicos, jefes de cada grupo de empleados, líneas de autoridad y responsabilidad y canales de comunicación. Los organigramas

pueden ser verticales u horizontales. Los verticales, representan la jerarquía por cuadros de arriba hacia abajo, de mayor a menor nivel de autoridad, unidos por líneas que indican la comunicación entre estos. Y los horizontales, representa la jerarquía por cuadros orientados de izquierda a derecha, de mayor a menor nivel de autoridad, unidos por líneas que indican la comunicación entre estos.

Hellriegel et al, indican los cuatro aspectos que tiene el organigrama de la estructura de una organización: tareas, puestos, niveles de organización y líneas de autoridad <sup>12</sup>

Por otro lado, definir el tipo de organización, es otra manera de complementar el proceso de creación y reforzamiento del clima y cultura en una organización, ya que, al especificar a qué grupo pertenece esta; se declara formalmente las características y lo que es importante para la empresa. Se conocen dos tipos de organización, la formal, que es una estructura establecida, que cumple con cada una de las características que las componen, documentadas y aplicadas en todos los procesos. Y la informal, la cual, es creada en una organización formal, a partir de relaciones establecidas entre las personas, pero sin una estructura organizacional definida.

Del mismo modo, establecer la estructura de autoridad, es necesaria para dar mayor control y distribución de responsabilidad y toma de decisiones. Siendo una importante función gerencial, puesto que, los resultados finales dependen del desempeño de otras funciones realizadas durante todo el proceso. Existen tres tipos

de estructura de autoridad. La Lineal o militar, con la que se difunde la autoridad y responsabilidad en una sola línea de mando para cada departamento. La Funcional o de Taylor, en la que cada grupo de actividades tiene un jefe, el cual tiene cierta autoridad. Para esto, los jefes deben tener mayor especialización y generar mayor eficiencia y por último las lineales y staff, que consiste en la autoridad lineal, siendo transmitida la autoridad a un solo jefe para cada función. <sup>12</sup>

Se debe tener en cuenta, que independiente de la línea de autoridad que está establecida en la organización, esta debe crear equilibrio en el entorno natural y laboral de los colaboradores, evitando las influencias negativas, en pro de aumentar el bienestar físico y mental, eliminar sobre carga laboral, y generar mayor disfrute del tiempo libre.

Hodgetts y Altman en su definición de clima organizacional, describen características como: descripción de puestos, normas de desempeño y las atribuye como fuerza primordial que influye en el comportamiento de los colaboradores en la organización. Por esta razón, es preciso definir las tareas, diseñar los cargos y elaborar el manual de descripción de cargos. Partiendo de los conceptos básicos. Tareas, son pequeñas actividades que realiza el empleado dentro de la organización como parte su actividad. Cargo, actividades realizadas de manera frecuente, por una persona o varias dentro de un mismo grupo. Diseño de Cargos, proyecta las actividades a realizar, creando grupo de tareas para combinarlas con otros cargos y así realizar

tareas más grandes. Manual de descripción de cargos, describe de manera detallada las funciones o actividades específicas para una persona o grupo de estas.

12

Donnelly, Wilson y Ivacevich, “dicen que la estructura de la organización propicia relaciones muy particulares entre los empleados, los superiores y colegas, así mismo ocasiona que existan líderes asignados en diferentes puestos, ciertos modos de comunicación y modelos de calidad”.<sup>12</sup>

Para lograrlo, la organización adapta como parte de su estructura los siguientes principios: división del trabajo: utilizada para que las actividades en la organización se realicen eficientemente, delegando tareas específicas a cada una de las áreas. Autoridad y responsabilidad, conocida como la facultad que tiene una persona de dirigir subordinados y que además, tiene las actitudes para desenvolverse en este y delegar responsabilidades. Unidad de mando, que La tiene una sola persona, quien da las ordenes y todos los demás obedecen. Unidad de dirección, consiste en que cada actividad hace parte de un sólo plan, con un mismo objetivo y un sólo jefe. Centralización, en la cual, la autoridad se concentra y la tiene quien se encuentre en la cima jerárquica de la organización. Jerarquía o cadena escalar, definido como el orden de la autoridad, que va desde el rango más alto al más bajo de la organización.

Los líderes de una organización desempeñan un papel activo en la formación y

reforzamiento del clima y la cultura organizacional. Los líderes determinan qué se debe atender, medir y controlar; participan en los incidentes críticos y las crisis empresariales; planifican la enseñanza y el adiestramiento y establecen los criterios para el reclutamiento, selección, promoción, jubilación y segregación de los empleados.<sup>13</sup>

### **Análisis Organizacional desde los Servicios de Salud**

La OPS (Organización Panamericana de la Salud) considera en el siglo XXI que el lugar de trabajo es un entorno para la promoción de la salud, ya que contar con un entorno laboral saludable es esencial no solo para lograr personas con buena salud, sino que genera un aporte positivo para la productividad y motivación de los trabajadores, satisfacción en el trabajo y mayor calidad de vida.

Diversos factores como políticos, económicos, sociales, culturales, ambientales y biológicos pueden favorecer o dañar la salud de los trabajadores pero, si hay un entorno laboral saludable se habrá avanzado en un espacio que permitirá el desarrollo y la promoción de la salud en los trabajadores de una organización.

Como se sabe la salud no es solo la ausencia de enfermedad, sino que se debe preservar y promocionar no solo en lo físico, psiquiátrico y social, sino en los cuales se incluyen la autonomía, la alegría, solidaridad, para lograr todos estos estados es

necesario la capacitación de las personas, para así aumentar el control sobre su salud y mejorarla como lo describe la Organización Mundial de la Salud.

El entorno laboral es el conjunto de cualidades y atributos relativamente permanentes de un ambiente de trabajo, que son percibidas, sentidas o experimentadas por cada una de las personas que componen una organización.

Es un indicador de satisfacción de como las personas viven la cotidianidad en su ambiente laboral, como las actitudes y los valores de las personas y la percepción de satisfacción o insatisfacción que se derivan de esta conjunción de factores pueden llegar a influir; las personas trabajan para satisfacer sus necesidades económicas, pero también de desarrollo personal, esto da lugar a las motivaciones que facilitan el rendimiento y satisfacción personal.

Finalmente un entorno laboral saludable son aquellos que van dirigidos a lograr el bienestar no solo en un ambiente físico, sino de que exista buenas relaciones personales , una buena salud y promoción familiar y personal de cada uno de los trabajadores, estimulando su autoestima, el control de su propia salud y el ambiente laboral. La idea es que todos estos factores estén interrelacionados dinámicamente.

14 15

## **Dimensiones del Clima Organizacional**

“El instrumento más frecuentemente utilizado para medir el clima organizacional en una empresa es la traducción de los cuestionarios de Likert. Estos cuestionarios miden la percepción del clima en función de 8 dimensiones que son las siguientes:

**Los métodos de mando.** La forma en que se utiliza el liderazgo para influir en los empleados.

**Las características de las fuerzas motivacionales.** Los procedimientos que se instrumentan para motivar a los empleados y responder a sus necesidades.

**Las características de los procesos de comunicación.** La naturaleza de los tipos de comunicación en la empresa, así como la manera de ejercerlos.

**Las características de los procesos de influencia.** La importancia de integración superior/subordinado para establecer los objetivos de la organización.

**Las características de los procesos de toma de decisiones.** La pertinencia de las informaciones en que se basan las decisiones así como el reparto de funciones.

**Las características de los procesos de planificación.** La forma en que se establece el sistema de fijación de objetivos o directrices.

**Las características de los procesos de control.** El ejercicio y la distribución del control entre las instancias organizacionales.

**Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento.** La planificación así como la formación deseada.



**Litwin y Stringer.** Mide la percepción de los empleados en función de 6 dimensiones:

**Estructura.** Percepción de las obligaciones, de las reglas y de las políticas que se encuentran en una organización.

**Responsabilidad individual.** Sentimiento de autonomía, sentirse su propio patrón.

**Remuneración.** Percepción de equidad en la remuneración cuando el trabajo está bien hecho.

**Riesgos y toma de decisiones.** Percepción del nivel de reto y de riesgo tal y como se presenta en una situación de trabajo.

**Apoyo.** Los sentimientos de apoyo y de amistad que experimentan los empleados en el trabajo.

**Tolerancia al conflicto.** Es la confianza que un empleado pone en el clima de su organización o cómo puede asimilar sin riesgo las divergencias de opiniones.

En 1968, dos estadounidenses, Schnedider y Bartlett, sus dimensiones que son:

**El apoyo patronal.** ¿Hasta qué punto están los superiores interesados en el progreso de sus agentes, en apoyarlos en su esfuerzo y en mantener un espíritu amistoso de cooperación?

**La estructura.** Se refiere a las presiones que ejercen los superiores para que sus agentes respeten sus presupuestos, conozcan el material que está a la venta y acaparen nuevos clientes.

**La implicación con los nuevos empleados.** Esta dimensión se refiere a las preocupaciones de la empresa en cuanto a la selección y formación de nuevos

agentes de seguros.

**Los conflictos interagencias.** Esta dimensión se refiere a grupos de individuos, en el interior o el exterior de la empresa que ponen en entre dicho la autoridad de los administradores.

**La autonomía de los empleados.** Esta dimensión se apoya en el grado de autonomía que viven los empleados en su trabajo.

**El grado de satisfacción general.** Esta dimensión se refiere al grado de satisfacción que sienten los empleados en su trabajo o en su organización.

**Pritchard y Karasick** en 1973. Las onces dimensiones que se encontraron son las siguientes:

**Autonomía.** Se trata del grado de libertad que el individuo puede tener en la toma de decisiones y en la forma de solucionar los problemas.

**Conflicto y cooperación.** Refiere al nivel de colaboración que observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y en los apoyos materiales y humanos que éstos reciben de su organización.

**Relaciones sociales.** Se trata aquí del tipo de atmósfera social y de amistad que se observa dentro de la organización.

**Estructura.** Está dimensión cubre las directrices, las consignas y las políticas que puede emitir una organización y que afectan directamente la forma de llevar a cabo una tarea.

**Remuneración.** Este aspecto se apoya en la forma en que se remunera a los

trabajadores.

**Rendimiento.** Se trata de la relación que existe entre la remuneración y el trabajo bien hecho.

**Motivación.** Esta dimensión se apoya en los aspectos motivacionales que desarrolla la organización en sus empleados.

**Estatus.** Este aspecto se refiere a las diferentes jerarquías (superiores/subordinados) y a la importancia que la organización le da a estas diferencias.

**Flexibilidad e innovación.** Esta dimensión cubre la voluntad de una organización de experimentar nuevas cosas y de cambiar la forma de hacerlas.

**Centralización de la toma de decisiones.** Esta dimensión analiza de qué manera delega la empresa el proceso de toma de decisiones entre los niveles jerárquicos.

**Apoyo.** Este aspecto se basa en el tipo de apoyo que da la alta dirección a los empleados frente a los problemas relacionados o no con el trabajo.

**Crane** analiza el clima en función de 5 dimensiones:

**La autonomía.** Este factor se basa en el grado de autonomía, de iniciativa y de responsabilidades individuales que los empleados pueden demostrar en su trabajo.

**La estructura.** Esta dimensión se refiere a la forma en que los superiores establecen y comunican a sus empleados los objetivos y la forma de trabajar.

**La consideración.** Este aspecto del cuestionario se refiere al apoyo y confianza que la dirección otorga a los empleados.

**La cohesión.** Esta dimensión se apoya en la cohesión y la fidelidad del grupo de trabajo.

**Misión e implicación.** Este factor se refiere a la implicación y participación de los empleados en los objetivos de la organización.

**Moos e Insel** miden el clima en función de 10 dimensiones siguientes:

**Implicación.** Esta dimensión mide hasta qué punto los individuos se sienten implicados en su trabajo.

**Cohesión.** Esta dimensión se basa en las relaciones de amistad y apoyo que viven los trabajadores entre sí.

**Apoyo.** Esta dimensión se refiere al apoyo y estímulo que da la dirección a sus empleados.

**Autonomía.** Esta dimensión mide hasta qué punto la organización anima a sus trabajadores a ser autónomos y a tomar decisiones.

**Tarea.** Esta dimensión evalúa hasta qué punto el clima estimula la planificación y la eficacia en el trabajo.

**Presión.** Esta dimensión se basa en la presión que ejerce la dirección sobre los empleados para que se lleve a cabo el trabajo.

**Claridad.** Esta dimensión mide hasta qué punto los reglamentos y las políticas se explican claramente a los trabajadores.

**Control.** Esta dimensión se refiere a los reglamentos y a las presiones que pueda utilizar la dirección para controlar a sus empleados.

**Innovación.** Esta dimensión mide la importancia que la dirección puede dar al cambio y a las nuevas formas de llevar a cabo el trabajo.

**Confort.** Esta dimensión se refiere a los esfuerzos que realiza la dirección para crear un ambiente físico sano y agradable para sus empleados.

**Bowers y Taylor:** El clima organizacional se mide en función de 5 grandes dimensiones:

**Apertura a los cambios tecnológicos.** Esta dimensión se basa en la apertura manifestada por la dirección frente a los nuevos recursos o a los nuevos equipos que pueden facilitar o mejorar el trabajo de sus empleados.

**Recursos humanos.** Esta dimensión se refiere a la atención prestada por parte de la dirección al bienestar de los empleados en el trabajo.

**Comunicación.** Esta dimensión se basa en las redes de comunicación que existe dentro de la organización y la facilidad que tiene los empleados de hacerse escuchar.

**Motivación.** Se refiere a las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización.

**Toma de decisiones.** Evalúa la información disponible y utilizada en las decisiones que se toman en el interior de la organización así como el papel de los empleados en este proceso.

**Autonomía individual.** Incluye la responsabilidad, la independencia de los individuos, es decir, la posibilidad que se le da al empleado de ser su propio patrón y conservar cierto poder de decisión.

**Grado de estructura que impone el puesto.** Esta dimensión mide la forma de

comunicar a los empleados por parte de sus superiores los objetivos y métodos de trabajo.

**Tipo de recompensa.** Esta dimensión se basa en el aspecto monetario.

**Consideración, agradecimiento y apoyo.** Que un empleado recibe de sus superiores.”<sup>16</sup>

**Tabla 2. Otras Dimensiones de Clima Organizacional**

Halpin y Crofts (1963)	Forehand y Gilmer (1965)	Schneider y Bartlett (1968)	Meyer (1968)
1. Cohesión entre el cuerpo docente 2. Grado de compromiso del cuerpo docente 3. Moral de grupo 4. Apertura de espíritu 5. Consideración 6. Nivel afectivo de las relaciones con la	1. Tamaño de la organización 2. Estructura Organizacional 3. Complejidad sistemática de la organización 4. Estilo de liderazgo 5. Orientación de fines	1. Apoyo proveniente de la dirección 2. Interés por los nuevos empleados 3. Conflicto 4. Independencia de los agentes 5. Satisfacción 6. Estructura organizacional	1. Conformidad 2. Responsabilidad 3. Normas 4. Recompensa 5. Claridad organizacional 6. Espíritu de trabajo

dirección			
7. Importancia de la Producción			
Friedlander y Margulies (1969)	Payneetal (1971)	Lawleretal (1974)	Gavin (1975)
1. Empeño 2. Obstáculos o trabas 3. Intimididad 4. Espíritu de trabajo 5. Actitud 6. Acento puesto sobre la producción 7. Confianza 8. Consideración	1. Tipo de organización 2. Control	1. Competencia, eficacia 2. Responsabilidad 3. Nivel práctico concreto 4. Riesgo 5. Impulsividad	1. Estructura organizacional 2. Obstáculo 3. Recompensa 4. Espíritu de trabajo 5. Confianza y consideración de parte de los administradores 6. Riesgos y desafíos
Steers (1977)	Newman (1977)	Campbell y Col (1979)	James y Jones (1979)
1. Estructura	1. Estilo de	1. Autonomía	1. Categoría

organizacional	supervisión	individual	Características
2. Refuerzo	2. Característica de	2. Estructura	de trabajo y rol
3. Centralización	la tarea	3. Orientación de	2. Categoría
del poder	3. Relación entre el	la	Característica
4. Posibilidad de	desempeño	recompensa	de liderazgo
cumplimiento	y recompensa	4. Consideración,	3. Categoría
5. Formación y	4. Motivación	calidez y	Característica
desarrollo	laboral	apoyo	de grupo de
6. Seguridad	5. Equipo y		trabajo
contra riesgo	distribución de		4. Categoría
7. Apertura contra	personas y		Característica
rigidez	materiales		de la organización
8. Estatus y moral	6. Entrenamiento		
9. Reconocimiento	7. Políticas sobre		
y	toma de		
retroalimentación	decisiones		
10.Competencia y	8. Espacio de		
flexibilidad	trabajo		
Organizacional	9. Presión para		
	producir		
	10.Responsabilidad		
	e		



	importancia del trabajo		
--	-------------------------	--	--

17

## MARCO LEGAL

**Tabla 3. Normatividad Clima Organizacional**

Normatividad	Definición	Cumplimiento
DECRETO 614 de 1984	Promover, elaborar, desarrollar y evaluar programas de inducción y entrenamiento, encaminados a la prevención de accidentes y conocimientos de los riesgos en el trabajo. <sup>18</sup>	Sobre la salud ocupacional todo lo que se tiene que ver con el riesgo del trabajador, en accidentes y enfermedades optimizando del mejoramiento de las entorno del trabajo
RESOLUCION 1016 de 1.989	El Programa de Salud Ocupacional consiste en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de Medicina	El buen funcionamiento de los Programas de Salud Ocupacional que se comprometa todos los funcionarios de los

*AVISO DE CONFIDENCIALIDAD- Nota de Propiedad: La información y datos contenidos en todas las páginas de este documento elaborado por la Universidad Católica de Manizales, constituyen secretos comerciales o información confidencial y privilegiada de la UCM, y está sujeto a las más estrictas obligaciones de confidencialidad prohibiendo expresamente la publicación, divulgación y utilización de su contenido para fines propios o de terceros no autorizados sin el previo consentimiento expreso y por escrito de la Universidad Católica de Manizales.*

	<p>Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene industrial y seguridad industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria. <sup>19</sup></p>	<p>servicios de salud, a resguardar , conservar y optimizar la salud propia y agrupada de todos los funcionarios que ocupan en diferentes tareas de la empresa</p>
<p>LEY 10 de 1.990</p>	<p>Para los efectos de la presente Ley, se entiende que el sistema de salud comprende los procesos de fomento, prevención, tratamiento y rehabilitación; que en él intervienen diversos factores, tales como los</p>	<p>Se promete una buena calidad de salud a cada persona en su puesto de trabajo para brindar a los usuarios y ambito laboral adecuado.</p>

	<p>de orden biológico, ambiental, de comportamiento y de atención, propiamente dicha, y que de él forman parte, tanto el conjunto de entidades públicas y privadas del sector salud, como, también, en lo pertinente, las entidades de otros sectores que inciden en los factores de riesgo para la salud.<sup>20</sup></p>	
<p>LEY 489 de 1.998</p>	<p>El Sistema de Desarrollo Administrativo es un conjunto de políticas, estrategias, metodologías, técnicas y mecanismos de carácter administrativo y organizacional para la gestión y manejo de los recursos humanos,</p>	<p>La empresa debe tener aspectos evaluativos, tomas de decisiones de buena calidad, alicientes y estímulo a los trabajadores</p>

	<p>técnicos, materiales, físicos, y financieros de las entidades de la Administración Pública, orientado a fortalecer la capacidad administrativa y el desempeño institucional, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida el Gobierno Nacional.<sup>21</sup></p>	
<p>RESOLUCION 2646 de 2.008</p>	<p>Factores psicosociales intralaborales que deben evaluar los empleadores. La evaluación de los factores psicosocial del trabajo comprende la identificación tanto de los factores de riesgo como los factores protectores, con el fin de establecer</p>	<p>Cada trabajador debe estar en codiciones de salud optimas, que promueven la salud. Nos refiere a varias aspectos en marcados en categorias donde una empresa debe contar como:  <u>Gestion organizacional:</u></p>

	<p>acciones de promoción de salud y promoción de la enfermedad, en la población trabajadora. <sup>22</sup></p>	<p>se relaciona al recurso humano.</p> <p><u>Características de la organización del trabajo:</u></p> <p>influye al cambio a nuevas tecnologías , tipo de especialidades que se desempeñe cuantitativa y cualitativa.</p> <p><u>Del grupo social y del trabajo:</u> se refiere al trabajo en equipo, al relacion de clima laboral, a la buenas relaciones en el campo laboral</p> <p><u>Condiciones de la tarea;</u> influye a todo lo que como trabajador realiza en la empresa , su perfil, su rol de desempeño que no sobre pasa a tipo de estudio que no se ha</p>
--	--	---

		<p>competente al trabajador.</p> <p><u>Carga física:</u> comprende la parte física del tabajador muscular como postura, moviento constante del trabajo y todo lo que se requiere utilizar.</p> <p><u>Del medio ambiente del trabajo:</u> describe la parte física de la empresa la iluminacion, ruido , puesto de trabajo, factores biologicos y spicosociales.</p> <p><u>Interfase persona- tarea:</u> asignar cada tarea de acuerdo a los conocimientos del trabajador, sus capacidades, sus ganas de mejorar tanto personal</p>
--	--	--

		<p>como para la empresa, reconocer el trabajo que se hace satisfaciendo la necesidades del empleado y gratificando</p> <p><u>Jornada de trabajo:</u> se estipula un horario de entrada, salida, de almuerzo , asi sucesivamente, relaciona con los dias dias libres, dominicales, festivos adecuados para cada trabajador que labora en la empresa.</p>
Decreto 2482 de 2.012	<p>Orienta al desarrollo y cualificación de los servicios públicos buscados la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de</p>	<p>Encaminada al progreso de los servicios de salud investigando el cumplimiento de todo, por las capacidades, vocacion de prestacion de los servicios y orientando</p>

	competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye entre otros, el Plan Institución de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y Plan Anual de Vacantes	al buen desarrollo.
--	---	---------------------

23

## 5.2. METODOLOGÍA PROPUESTA (máximo 1000 palabras)

### 5.2 METODOLOGÍA PROPUESTA

**Enfoque:** Cuantitativo

El enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente y confía, en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para



establecer con exactitud patrones de comportamiento de una población. <sup>24</sup>

**Diseño:** Descriptivo de corte transversal:

Es un procedimiento de investigación, donde se puede estudiar la totalidad de una población, pero en esencia se estudia una muestra representativa de esta en un momento y lugar determinados.

El estudio descriptivo de corte transversal, tiene como fin describir las condiciones de salud de los individuos o poblaciones y sus variaciones según características individuales, sociales, demográficas o temporales, Variables de tiempo, lugar, persona, Tiempo: (Frecuencia con la que ocurre el evento), Lugar: (Área comprendida y sus características), Persona: (Rasgos, cualidades, propiedades de la persona relacionados con la enfermedad); Sirven de apoyo a la toma de decisiones en los distintos ámbitos relacionados con la salud: actividad asistencial, planificación sanitaria, gestión de recursos de salud, intervenciones en salud pública y políticas de salud. <sup>25</sup>

**Población:**

La población se compone de 200 personas, distribuida de la siguiente manera administrativos (directivos, coordinadores, secretarías y facturadores), médicos,

enfermeros jefes, auxiliares de enfermería, orientadores, psicólogos, trabajadores sociales y personal de servicios generales.

**Muestra:**

La obtención de la muestra se realizó mediante un muestreo probabilístico estratificado con afijación proporcional.

El muestreo probabilístico con afijación proporcional es una técnica de muestreo en el que todos los individuos tienen la misma probabilidad de ser seleccionados o elegidos para formar parte de una muestra, Sólo este tipo de métodos de muestreo probabilísticos nos aseguran la representatividad de la muestra extraída y son, por tanto, los más recomendables.

Consiste en categorías típicas diferentes entre sí (estratos) que poseen gran homogeneidad respecto a alguna característica (por ejemplo, según la profesión, el municipio de residencia, el sexo, el estado civil, etc.). Lo que se pretende con este tipo de muestreo es asegurarse de que todos los estratos de interés estarán representados adecuadamente en la muestra.

La distribución se hace de acuerdo con el peso (tamaño) de la población en cada estrato. <sup>26</sup>

El presente estudio se desarrolló temporalmente entre 8 meses y 1 año.

## **INSTRUMENTOS:**

La encuesta es uno de los métodos más utilizados en las diferentes investigaciones, ya que permite medir el nivel de satisfacción del personal con respecto a sus funciones, responsabilidades, el ambiente de trabajo y el trato con sus jefes, esto se hace a través de la obtención y análisis de datos estadísticos, con el fin implementar acciones de mejora con respecto al clima organizacional.

Este instrumento propuesto fue diseñado por la Organización Panamericana de la Salud (OPS) a través del cual se evaluarán diferentes variables como son el liderazgo, la motivación, la reciprocidad y participación, cada una desglosadas en subvariables.

La variable liderazgo tiene como subvariables: dirección, estímulo a la excelencia, estímulo al trabajo en equipo y solución de conflictos.

La variable motivación tiene cuatro subvariables que son: la realización personal, el reconocimiento a la aportación, la responsabilidad y adecuación de las condiciones de trabajo.

La variable reciprocidad consta de aplicación al trabajo, cuidado del patrimonio institucional, retribución y equidad.

La participación se refiere al compromiso con la productividad, compatibilidad de intereses, intercambio de información e involucración al cambio.

El cuestionario o encuesta propuesta consta de 80 preguntas, donde se debe responder verdadero o falso; se evaluará el clima organizacional de la IPS

Angiografía de occidente, sede Vasquez Cobo y Tequendama en la ciudad de Cali, donde toda su población como administrativos (directivos, coordinadores, secretarías y facturadores), médicos, enfermeros jefes, auxiliares de enfermería, orientadores, psicólogos, trabajadores sociales y personal de servicios generales tendrá la oportunidad de realizarla con el fin de encontrar áreas de mejora en el funcionamiento de la organización y la satisfacción de sus integrantes sobre el clima organizacional y así poder suministrar pruebas que den mayor soporte a esta investigación.

Finalmente para la calificación se construye una plantilla que lleva implícitas las respuestas correctas (sean V o F) de cómo debe ser percibido el clima ideal. Las respuestas correctas tienen el valor de un punto y las respuestas incorrectas se igualan a cero. Esto arroja un total de puntos por subvariables máximo de 5 puntos que sumado a las demás subvariables contenidas en cada área crítica alcanzarían el valor de 20. En total sumarían 80 puntos igual al número de reflexiones planteadas en el instrumento.

Para el análisis de los resultados se emplearán gráficos por cada área crítica, donde en el eje X se colocarían las subvariables y en el eje Y los valores alcanzados por éstas, entre 0 y 5. Reunirán los puntos de los valores alcanzados con una línea de manera que quede confeccionado el perfil que representará como se percibe el clima en esa área, si el valor alcanzado por la subvariables es menor que 3 entonces el

clima en dicha subvariable es insatisfactorio. <sup>26</sup>

Área: \_\_\_\_\_.

Estamos realizando una investigación sobre el clima organizacional en la empresa. Esta técnica contiene un conjunto de reflexiones. Su tarea consiste en relacionar estas reflexiones con lo que ocurre en el centro laboral. No hay respuestas correctas ni incorrectas. Rogamos sea lo más sincero posible, pues su ayuda contribuirá a mejorar y desarrollar las condiciones en su centro de trabajo. No es necesario que ponga su nombre.

Gracias por su colaboración.

No	Reflexiones	Respuesta	
		V	F
1	El jefe se preocupa porque entendamos bien nuestro trabajo		
2	Generalmente todos aportamos ideas para mejorar nuestro trabajo		
3	La mayoría del trabajo de esta unidad exige raciocinio		
4	En esta organización se busca que cada cual toma decisiones de cómo realizar su propio trabajo.		
5	El ambiente que se respira en esta institución es tenso.		
6	La gente se esfuerza por cumplir a cabalidad con sus obligaciones		
7	Con frecuencia nuestros compañeros hablan mal de la institución		
8	Esta institución ofrece buenas oportunidades de capacitación		
9	Aquí las promociones carecen de objetividad		
10	Los problemas que surgen entre los grupos de trabajo se resuelven de manera óptima para la institución.		
11	Los objetivos de los departamentos son congruentes con los objetivos de la organización.		
12	La información requerida por los diferentes grupos fluye lentamente.		
13	La adopción de nuevas tecnologías se mira con recelos.		
14	Ocurre con frecuencia que cuando se presenta un problema especial no se sabe quien tiene que resolverlo.		
15	Aquí se preocupan por mantener informado al personal de las nuevas técnicas relacionadas con el trabajo, con el fin de mejorar la calidad del mismo.		
16	Aquí todos los problemas se discuten de manera constructiva.		
17	Para cumplir con las metas del trabajo tenemos que recurrir a todas nuestras capacidades.		
18	En este trabajo me siento realizado profesionalmente.		
19	En esta institución se estimula a la persona que trabaja bien.		
20	En realidad nunca se ejecutan las ideas que damos sobre el mejoramiento del trabajo.		

21	Las condiciones de trabajo son buenas.		
22	Aquí uno se siente auto motivado con el trabajo.		
23	Da gusto ver el orden que reina en nuestro local de trabajo.		
24	Yo me siento muy motivado por formar parte de este grupo.		
25	Las normas disciplinarias se aplican con subjetividad.		
26	Cuando hay un reto para la organización todos los departamentos participan activamente en la solución.		
27	Lo importante es cumplir los objetivos del departamento, lo demás no interesa.		
28	Generalmente, cuando se va a hacer algo mi departamento es el ultimo en enterarse.		
29	Las iniciativas de los grupos no reciben respaldo de los niveles superiores.		
30	Si un trabajo parece difícil se retarda hasta que se pueda.		
31	A nuestro superior solo le podemos decir lo que quiere oír.		
32	En este departamento se reconoce lo valioso de los trabajadores.		
33	No existe una determinación clara de las funciones que cada uno debe desempeñar.		
34	Casi nadie ahorra esfuerzo en el cumplimiento de sus obligaciones.		
35	Cuando uno no sabe como hacer algo nadie le ayuda.		
36	Cuando tenemos un problema de índole laboral nadie se interesa en resolverlo.		
37	Existen grupos cuyas normas y valores no favorecen el trabajo de la institución.		
38	Los programas de desarrollo de esta empresa preparan al trabajador para avanzar dentro de una carrera ocupacional determinada.		
39	Aquí únicamente están pendiente de los errores.		
40	Aquí se traslada o se expulsa al trabajador con facilidad.		
41	En general el trabajo se hace superficial o mediocrementemente.		
42	Casi todos hacen su trabajo como mejor le parece.		
43	Realmente nos preocupa el prestigio de la empresa.		
44	La eficiencia en el trabajo no implica reconocimiento de ninguna clase.		
45	Aquí cada departamento trabaja por su lado.		
46	Aquí el poder esta concentrado en unos pocos departamentos.		
47	Periódicamente tenemos problemas debido a la circulación de información inexacta (chismes).		
48	Aquí uno puede desarrollar su ingenio y creatividad.		
49	Nuestro jefe es comprensivo pero exige muy poco.		
50	A menudo se inician trabajos que no se sabe porque se hacen.		
51	El jefe no se preocupa porque se aporten ideas que mejoren la calidad del trabajo.		
52	Los programas de capacitación son para pocos.		
53	En esta organización ser promovidos significa poder enfrentar desafíos mayores.		
54	Existe poca libertad de acción para la realización del trabajo.		

55	Los problemas se analizan siguiendo métodos sistemáticos para encontrar soluciones creativas.		
56	La dedicación de este grupo merece reconocimiento.		
57	Toda la decisión que se toma es necesario consultarla con los superiores antes de ponerla en práctica.		
58	Normalmente las personas se responsabilizan de controlar su propio trabajo.		
59	La mayoría significativa de los funcionarios de esta institución nos sentimos satisfechos con el ambiente físico del departamento.		
60	Defendemos con vehemencia el trabajo y la imagen de nuestro departamento.		
61	El espíritu de equipo de esta organización es excelente.		
62	Los recursos limitados de nuestro departamento los compartimos fácilmente con otros grupos de la organización.		
63	Los que poseen información no la dan a conocer fácilmente.		
64	En esta organización existen grupos que se oponen a todos los cambios.		
65	Cada uno cuenta con los elementos necesarios de trabajo.		
66	Por lo general, las personas que trabajan bien son reconocidas en la institución.		
67	Por lo general, tenemos muchas cosas por hacer y no sabemos por cual empezar.		
68	Cuando analizamos un problema las posiciones que adoptan algunos de mis compañeros no siempre son sinceras.		
69	Normalmente se da un reconocimiento especial al buen al buen desempeño del trabajo.		
70	A mi jefe no le preocupa la calidad del trabajo.		
71	A la gente le gusta hacerse cargo de los trabajos importantes.		
72	En general todos tratan con cuidado los bienes de la institución.		
73	Aquí los resultados son fruto del trabajo de unos pocos.		
74	Los obreros se sienten orgullosos de pertenecer a esta institución.		
75	Cada uno es considerado como conocedor de su trabajo y se le trata como tal.		
76	El desempeño de las funciones es correctamente evaluado.		
77	Los diferentes niveles jerárquicos de la institución no colaboran entre ellos.		
78	Aquí todos los departamentos viven en conflicto permanentemente.		
79	Aquí la información está concentrada en unos pocos grupos.		
80	Los niveles superiores no propician cambios positivos para la institución.		

Indique el número de respuestas V o F por cada reflexión, en el lugar correspondiente de la respuesta (Verdadero o Falso) según corresponda.

No	V	F	No	V	F	No	V	F	No	V	F	No	V	F
1.			17.			33.			49.			65.		
2.			18.			34.			50.			66.		
3.			19.			35.			51.			67.		
4.			20.			36.			52.			68.		
5.			21.			37.			53.			69.		
6.			22.			38.			54.			70.		
7.			23.			39.			55.			71.		
8.			24.			40.			56.			72.		
9.			25.			41.			57.			73.		
10.			26.			42.			58.			74.		
11.			27.			43.			59.			75.		
12.			28.			44.			60.			76.		
13.			29.			45.			61.			77.		
14.			30.			46.			62.			78.		
15.			31.			47.			63.			79.		
16.			32.			48.			64.			80.		

#### PLAN DE ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN:

Análisis univariado: Se midieron las variables (área de trabajo, edad, sexo, estado civil, escolaridad, tipo de contrato, cargo, horas laboradas en el día, tiempo Laborado en la institución, tiempo laborado en su actual área, tiempo laborado en su cargo actual) a través de estadígrafos descriptivos y porcentuales.

Frente a la descripción de las áreas críticas y el análisis de los ítem clima organizacional se construyeron gráficos por cada área crítica, donde el eje de las X se colocaron las subvariables y en el eje de las Y los valores alcanzados por éstas, entre 0 y 5. Se reunieron los puntos de los valores alcanzados con una línea quedando confeccionado el perfil que representa como se percibe el clima en esa área. El valor de las subvariables menor que 2,5 manifiesta que el clima en dicha subvariable es insatisfactorio, entre 2,5 y 3 es nivel medio (medianamente satisfactorio) y mayor a 3 satisfactorio.



Para el análisis de las variables y subvariables que componen el cuestionario, se tuvo en cuenta las siguientes definiciones:

Liderazgo: influencia que ejerce un individuo en el comportamiento de otras personas por la capacidad o habilidad de orientarlas y convencerlas para ejecutar las actividades asignadas, y llevar a efecto eficientemente los objetivos de la organización, para lograr resultados en la búsqueda eficiente y eficaz de objetivos previamente determinados.

Subvariables de análisis:

- Dirección: proporciona el sentido de orientación de las actividades; establece los objetivos, las metas y los medios para lograrlo, además de velar por el cumplimiento de las normas de la organización.
- Estímulo de la excelencia: promover y estimular la mejora constante en los miembros de la organización, mediante la incorporación de nuevos conocimientos e instrumentos técnicos.
- Estímulo del trabajo en equipo: potenciar el conocimiento y la inteligencia colectiva.
- Solución de conflictos: valorar las diferencias y contradicciones como oportunidades de aprendizaje y crecimiento. Se basa en el respeto mutuo y en que las decisiones que se tomen favorezcan el logro de los objetivos del área o la organización.

Motivación: es un conjunto de reacciones y actitudes naturales, propias de las personas, encaminadas a satisfacer las necesidades del trabajador en la organización que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio circundante se hacen presentes.

Subvariables de análisis:

- Realización personal: implica que el hombre puede aplicar sus habilidades, libertad de expresión y oportunidades para la experimentación.
- Reconocimiento de la aportación: reconocer y dar créditos al esfuerzo realizado por cada persona o grupo, en la ejecución de las tareas asignadas, para el logro de la empresa.
- Responsabilidad: capacidad de las personas para responder por sus deberes y por las consecuencias de sus actos, para lo cual es importante que conozcan y comprendan su posición y proyección dentro de la organización.
- Condiciones de trabajo: congruencia del trabajo con las condiciones ambientales, físicas y psicosociales en que este se realiza, así como con la cantidad de recursos que se suministran para el cumplimiento de las funciones asignadas.

Reciprocidad: es la satisfacción de las expectativas mutuas, tanto del individuo como de la organización. Complementación en la que uno se vuelve parte del otro, la persona se siente parte de la organización y consecuentemente se convierte en un símbolo que personifica esta.

Subvariables de análisis:

- Aplicación al trabajo: se manifiesta en la dedicación por el logro de los objetivos, tanto de su área como de la organización, impulsándolo a asumir responsabilidades y desplegar todo su ingenio y creatividad en la solución de los problemas.
- Cuidado del patrimonio institucional: cuidado de los bienes materiales de la organización, preocupación por el fortalecimiento y defensa del prestigio, los valores y la imagen corporativa.
- Retribución: reconocer proporcionalmente los esfuerzos realizados a través de diferentes formas de estimulación.

- Equidad: tratar a todos los trabajadores en condiciones de igualdad de trabajo y beneficios.

Participación: implicación de las personas en los procesos de la organización, aportando con activismo y motivación.

Subvariables de análisis:

- Compromiso por la productividad: requiere que exista orientación precisa de lo que se espera de cada individuo, en términos de calidad, cantidad y oportunidad, además de la aceptación de metas comunes, responsabilidad compartida e intercambio de evaluaciones sobre el rendimiento, conduciendo todo esto a la eficiencia y eficacia en la ejecución del trabajo.

- Compatibilización de intereses: significa integrar los diversos intereses existentes en la organización hacia una sola dirección: la del cumplimiento de los objetivos comunes.

- Intercambio de informaciones: circulación de información dentro de la organización, que favorezca la acción coordinada entre personas y grupos para el logro de los objetivos comunes.

- Implicación en el cambio: significa tomar una actitud activa y proactiva, comprometida, orientadora, promovedora, participativa y aportar sugerencias frente a las decisiones de cambio. <sup>27</sup>

5.3. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
Actividad	Re sul tad o	Res pon sabl e	/														
			2016					2017									
			A G O	S E P	O C T	N O V	D I C	E N E	F E B	M A R	A B R	M A Y	J U N	J U L	A G O		
Comprobación bibliográfica																	
Elaboración del Marco Teórico																	
Recolección de Datos																	
Procesamiento de Datos																	
Análisis de los Datos																	
Redacción del borrador del																	
Revisión y corrección del borrador																	
Presentación del informe																	
Realización artículo académico																	

#### 5.4.RESULTADOS ESPERADOS

Identificar las variables que afectan de manera positiva o negativa el clima laboral en las IPS Angiografía de occidente sede Vásquez Cobo y Sede Tequendama

Resaltar que áreas de la organización están afectadas negativamente por el clima organizacional en las IPS de angiografía de occidente sedes Vásquez Cobo y Tequendama

Obtener un panorama del clima organizacional de las sedes de angiografía de occidente IPS Vásquez Cobo y Tequendama.

Generar conocimiento sobre el estado del clima organizacional en la IPS Angiografía de Occidente sedes Vásquez Cobo y Tequendama. De tal manera, que a partir de este, se puedan crear acciones de mejora.

Desarrollar artículo académico como parte de un macroproyecto de investigación de la Universidad Católica de Manizales.

Obtener conocimiento acerca del tema y del proceso de investigación.

#### **5.5. ESTRATEGIA DE DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN**

Artículo académico como parte de un macroproyecto de investigación de la Universidad Católica de Manizales.

Presentación del artículo académico a la IPS Angiografía de Occidente, realizando énfasis en los resultados obtenidos y en el aprendizaje adquirido a partir de la investigación realizada.

#### **5.6. COMPONENTE ÉTICO E IMPACTOS ESPERADOS A PARTIR DEL USO DEL CONOCIMIENTO**

Según el reglamento de la ley general de salud en materia de investigación para la salud del 6 de enero del 87 en su título segundo, capítulo I art.17 artículo 17. Se

considera como riesgo de la investigación a la probabilidad de que el sujeto de investigación sufra algún daño como consecuencia inmediata o tardía del estudio. Para efectos de este reglamento, las investigaciones se clasifican en las siguientes categorías; investigación sin riesgo, investigación con riesgo mínimo, investigación con riesgo mayor que el mínimo. Para efectos de esta investigación se tomara la siguiente:

- Investigación sin riesgo: son estudios que emplean técnicas y métodos de investigación documental retrospectivos y aquellos en los que no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada en las variables fisiológicas, psicológicas y sociales de los individuos que participan en el estudio, entre los que se consideran: cuestionarios, entrevistas, revisión de expedientes clínicos y otros, en los que no se le identifique ni se traten aspectos sensitivos de su conducta.

Previamente a la aplicación del instrumento se explicará y se hará firmar el consentimiento informado al personal de la empresa que quiera y cumpla con los requisitos para participar en dicha actividad; exponiendo la importancia del consentimiento informado como una manifestación de la autonomía de la persona, estableciendo un derecho por parte del participante y un deber por parte del investigador.

**UNIVERSIDAD CATOLICA DE MANIZALES FACULTAD DE SALUD GRUPO DE  
INVESTIGACIÓN \_\_\_\_\_**

**FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN  
INVESTIGACIONES**

INVESTIGACIÓN:

Título:

Ciudad y fecha: \_\_\_\_\_

Yo, \_\_\_\_\_ una vez informado sobre los propósitos,  
objetivos, procedimientos de intervención y evaluación que se llevarán a cabo en  
esta investigación y los posibles riesgos que se puedan generar de ella, autorizo  
a \_\_\_\_\_, estudiantes de la Universidad Católica de  
Manizales, para la realización de los siguientes procedimientos:

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

Adicionalmente se me informó que:

- Mi participación en esta investigación es completamente libre y voluntaria, estoy en libertad de retirarme de ella en cualquier momento.
- No recibiré beneficio personal de ninguna clase por la participación en este proyecto de investigación. Sin embargo, se espera que los resultados obtenidos permitirán mejorar los procesos de la IPS en cuanto a la evaluación del clima organizacional.
- Toda la información obtenida y los resultados de la investigación serán tratados confidencialmente. Esta información será archivada en papel y medio electrónico.
- Puesto que toda la información en este proyecto de investigación es llevada al anonimato, los resultados personales no pueden estar disponibles para terceras personas como empleadores, organizaciones gubernamentales, compañías de seguros u otras instituciones educativas. Esto también se aplica a mi cónyuge, a otros miembros de mi familia y a mis jefes. Hago constar que el presente documento ha sido leído y entendido por mí en su integridad de manera libre y espontánea.

Firma \_\_\_\_\_

Documento de identidad No. \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_



Huella:

28

Se envía una carta de autorización a la IPS que está siendo estudiada en esta investigación, para contar con el aval y respaldo de los directivos además de que estén debidamente informados de la finalidad de este instrumento.

## 6. Presupuesto

### Presupuesto Global por Fuentes de Financiación

RUBROS	FUENTES				TOTAL
	UCM		CONTRAPARTIDA		
	Recurrentes	No Recurrentes	Recurrentes	No Recurrentes	
PERSONAL	300000				300000
EQUIPOS	400000				400000
SOFTWARE	150000				150000
MATERIALES	200000				200000
SALIDAS DE CAMPO	200000				200000
MATERIAL BIBLIOGRÁFICO	0				0
PUBLICACIONES Y PATENTES	0				0
SERVICIOS TECNICOS	150000				150000
VIAJES	150000				150000
CONSTRUCCIONES	0				0
MANTENIMIENTO	0				0
<b>TOTAL</b>	<b>1550000</b>				<b>1550000</b>

Revisó. Centro de Investigación, Proyección y Desarrollo

Revisó. Vicerrectoría Económico Financiera

### Descripción de los gastos de personal (Recurrentes)

Nombre del Investigador	Formación Académica	Rol en el proyecto	Tipo de vinculación UCM	Dedicación Horas/semana	RECURSOS		TOTAL
					UCM	CONTRAPARTIDA	
Diana Carolina Franco Vera	Bacterióloga		Estudiante	6	100000		100000
Daniela Restrepo Arango	Bacterióloga		Estudiante	6	100000		100000
Diego Andres Fierro Ardila	Enfermero		Estudiante	6	100000		100000
Lina Johana Torres Vera	Enfermera		Estudiante	6	100000		100000

### Descripción de equipos de uso propio (Recurrentes)

EQUIPO	JUSTIFICACIÓN	RECURSOS		TOTAL
		UCM	CONTRAPARTIDA	
Computadores	Redacción	500000		500000
Impresora	Impresión	200000		200000
Total		700000		700000

### Valoración salida de campo (No recurrentes)

Lugar	Justificación	Costo transporte por desplazamiento	Recursos		Total
			UCM	Contrapartida	
Sede Vásquez Cobo	Transporte para desarrollo de instrumento	75000			75000
Sede Tequendama	Transporte para desarrollo de instrumento	75000			75000
					150000

### Materiales y suministros (No recurrentes)

Cantidad	Material	Justificación	Valor Unidad	Recursos		Total
				UCM	Contrapartida	
5	RESMA DE PAPEL	IMPRESIÓN DE INSTRUMENTO Y ENTREGA FINAL	10000			50000
5	CARTUCHOS DE TINTA	IMPRESIÓN DE MATERIAL	40000			200000

Los materiales pueden agruparse por categorías: vidriería, reactivos, papelería, etc.

**Proyección de costos de publicación y difusión (No recurrentes)  
(Cartillas, boletines, libros, capítulos de libro, publicación en revistas)**

Tipo de publicación	Número de ejemplares	Justificación	Recursos		Total
			UCM	Contrapartida	
INFORME FINAL	1		150000		150000
INFORME A LA EMPRESA DE ESTUDIO	1		150000		150000

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- 1 Chiavenato I.; Administración de Recursos Humanos. 5a ed. Los Ángeles, California: Mac Graw Hill; 2001
- 2 Livacic Rojas C.; Simón J.W.; Meneses Carvajal A.; Gómez de Benito J. Editores. Trabajo humano y cohesión social. Santiago de Chile: Gráfico metropolitana; 2009
- 3 Gutiérrez Duque L.; López Parra C.P.; Pineda Arango J.; Sánchez Pineda S.M. Caracterización del clima organizacional en el Hospital Infantil de la Cruz Roja. Proyecto de grado. Universidad Católica de Manizales; 2014.
- 4 Giménez R.E. Clima Organizacional. Slide Share. Cabadure, Venezuela: Universidad Fermín Toro; 2012. <http://es.slideshare.net/rosaemiliagm/definiciones-de-clima-organizacional-sus-aspectos-condicionantes-y-caractersticas>
5. Peña Viveros R, Hernández Hernández DM, Luz Vélez Moreno AM, García Sandoval G, Reyes Téllez MA, Ureña Bugarín E. Clima organizacional de equipos directos y su relación con los resultados en la atención a la salud. Scielo. 2015 Agosto; LVII(6).
- 6 Paule Hernández Y.; Caboverde Silvente R.M. Estudio diagnóstico del clima laboral en la empresa de sueros y productos hemoderivados. Dialnet.2011. <http://rii.cujae.edu.cu/index.php/revistaind/article/view/338> (último acceso 16 Agosto de 2016)
- 7 Viloría Escobar J.; Pertúz Gutiérrez S.; Daza Corredor A.; Pedraza Álvarez L. Aproximación al clima organizacional en una empresa promotora de salud. Scielo.2016; 42 (1): 80-91.
- 8 Conde Martín D.M.; Figueroa Murcia C.E.; Flórez Peña B. Evaluación del clima organizacional de los trabajadores asistenciales del área de hospitalización del Hospital Departamental San Antonio de Pitalito. Proyecto de grado. Universidad Católica de Manizales;2014.
9. Gómez Cerón C. Estudios del clima organizacional en el grupo empresarial Venus Colombiana S.A [Sede Cali]. 2013..
10. García Solarte M. Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. Revista de administración y negocios. 2009 Septiembre; XXV (42).

11. Salazar Estrada JG, Pupo Guerrero JC, Rodríguez Machado YB, Andalia Cañedo R. Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. Scielo. 2009 Octubre; XX (4).
12. Universidad de las Américas. [Documento: Capítulo 2 Marco Teórico].; 2014.
13. Cuadra Peralta AA, Veloso Besio CB. Grado de supervisión como variable moderadora entre liderazgo y satisfacción, motivación y clima organizacional. Scielo. 2010 Abril; XVIII (1).
14. Barrios Casas S, Paravic Klijn T. Promoción de salud y un entorno laboral saludable. Latino - m Enfermagen. 2006 Diciembre; XIV (1).
15. Segura Masso AA. Clima organizacional: un modo eficaz para dirigir los servicios de salud. Av. Enferm. 2012; XXX (1).
16. Ramos Morenos DC. El clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje. 2012.
17. Miguel A. Bustamante-Ubilla, Judith Del Pilar Hernández Cid, Loretto Alejandra Yáñez Aburto. Análisis del clima organizacional en el hospital regional de Talca. Revista Estudios Seriados en Gestión de Salud; año 5 N<sup>o</sup> 11
18. Departamento Administrativo de la función pública. Decreto 614 de 1984. 1984.
19. Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social y de Salud. Resolución 1016 de 1989. 1989.
20. Ministerio de Protección Social. Ley 10 de 1990. 1990.
21. Congreso de Colombia. Ley 489 de 1998. 1998.
22. Ministerio de Protección Social. Resolución 2646 de 2008. 2008.
23. Departamento Administrativo de la función pública. Decreto 2482. 2012.
24. Sampieri Hernández R, Collado Fernández C, Lucio Baptista P. El proceso de investigación y los enfoques cuantitativos y cualitativos: hacia un modelo integral. In Interamericana, editor. Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill; 2013. p. 10.

25. Villa Romero A, Moreno Altamirano L, García de la Torre G. Estudios Transversales. In Interamericana, editor. Epidemiología y Estadística en Salud Pública. México: Mc Graw Hill; 2011. p. 86-88.

26. Figueroa Preciado G, Larios Rodríguez IN. Proyecto de seguimiento a los cursos de estadística.


27. Instructivo para la aplicación del instrumento “cuestionario sobre mi trabajo” que evalúa clima organizacional. OPS.

28. Formato de consentimiento informado para la participación en investigaciones. Universidad Autónoma de Manizales.

<http://www.autonoma.edu.co/attachments/article/106/05-Formatos-Recoleccion-Consentimiento-UAM-2010.pdf> (último acceso 11 Noviembre de 2016)



**Anexo**  
**HOJAS DE VIDA INVESTIGADORES**

 <b>Universidad Católica de Manizales</b> <b>Vicerrectoría Académica</b> <b>Centro Institucional de Investigación, Proyección y Desarrollo</b>	
Hoja de Vida (Resumen)	
Identificación del Investigador principal o coinvestigador	
Nombres:	Apellidos:
Fecha de Nacimiento:	Nacionalidad:
Documento de Identidad:	
Correo Electrónico:	Dirección residencia:
Teléfono:	Celular:
Cargo o Posición Actual	
Títulos Académicos Obtenidos (área, disciplina, universidad, año)	
Cargos desempeñados:	
Publicaciones recientes: (las 5 mas importantes en los últimos 5 años)	
Patentes, Prototipos u otro tipo de productos tecnológicos o de investigación obtenidos en los últimos 5 años.	