



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

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

Facultad: CIENCIAS DE LA SALUD Programa Académico:
 ESPECIALIZACION EN ADMINISTRACION DE LA SALUD

Nombre del Grupo:

Líder del grupo: LEONARDO Dedicación: TC TPx MT
 MONCADA GOMEZ

Código GrupLac:	Reconocido COLCIENCIAS Si Escalafón: No	Acuerdo Institucional
-----------------	---	-----------------------

Líneas de Investigación:
 1. CLIMA ORGANIZACIONAL
 2.

Investigadores	Dedicación
LEONARDO MONCADA	MT

Conformación y Trayectoria del Grupo de Investigación en el campo del proyecto.

TRABAJO DE GRADO

 Universidad Católica de Manizales VICERRECTORÍA ACADÉMICA CENTRO INSTITUCIONAL DE INVESTIGACIÓN, PROYECCIÓN Y DESARROLLO	
2. INFORMACIÓN GENERAL DEL PROYECTO	
Título:	
MEDICION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD DE MEDICINA MATERNO FETAL.	
Investigador Principal: JOSE LEONARDO MONCADA GOMEZ	
Coinvestigador	Dedicación: TC TP MT
Coinvestigador	Dedicación: TC TP MT
Coinvestigador	Dedicación: TC TP MT
Asistente de Investigación	Trabajo de Grado Semillero
Asistente de Investigación	Trabajo de Grado Semillero
Línea de Investigación: CLIMA ORGANIZACIONAL	
Área de conocimiento a la que aplica: TALENTO HUMANO	
Programa de Posgrado al que se articula: ADMINISTRACION DE LA SALUD	
Lugar de Ejecución del Proyecto:	
Ciudad: CUCUTA Departamento: NORTE DE SANTANDER	
Duración del Proyecto (periodos académicos):2	
Tipo de Proyecto: CUANTITATIVO DESCRIPTIVO	
Inv. Básica: Inv. Aplicada:X Dilo 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)

MEDICION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD DE MEDICINA MATERNO FETAL.

Las personas son los seres vivientes, pensantes y sensibles¹, que trabajan en organizaciones, se caracterizan por una irresistible tendencia a la vida en sociedad y tienen participaciones multigrupales. Vive en organizaciones, en ambientes cada vez más complejos sofisticados y dinámicos. Ha establecido un sistema total dentro del cual organiza y dirige sus asuntos, cabe recordar que la razón de existir de las organizaciones es servir a las personas, mientras que la razón de existir de las personas no es servir a las organizaciones.

Al tratar el problema de la variable humana en la organización, se puede definir el factor humano como un fenómeno multidimensional sujeto a la influencia de una infinidad de variables intra-culturales y extra-culturales.

Es así que el recurso humano como componente valioso de toda organización, es el más difícil de manejar e impredecible en sus actos ante la vida, es por eso, que toda organización debe tener un óptimo manejo del talento humano que esté a su disposición. Con la presente investigación se pretende comprobar, cuales son los factores que afligen de manera directa el clima organizacional de la IPS NORFETUS SAS,

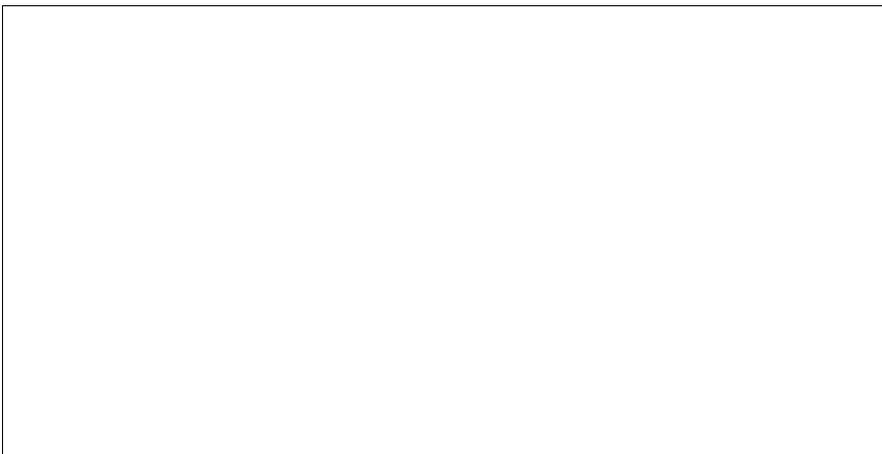
Porque en este caso específico el proyecto se desarrolla dentro del contexto, de una investigación aplicada. Es decir, muestra como desde nuestros modestos conocimientos podemos formular soluciones a una problemática real presentada en la IPS NORFETUS SAS.

El alcance de la investigación se llevará hasta la propuesta de estrategias que mida y mejore el clima organizacional en la IPS NORFETUS SAS.

Con esto el objetivo es generar cambios en el pensamiento administrativo y actitud de los colaboradores frente al ambiente laboral, en la IPS NORFETUS SAS. Desarrollando el proyecto en un orden cuantitativo descriptivo, con una población conformada por 17 empleados (colaboradores) de la IPS UNIDAD DE MEDICINA MATERNO FETAL (NORFETUS SAS)

Dadas las características del proyecto los instrumentos aplicados durante el desarrollo de la investigación se especifican de la siguiente manera.

Observación directa. Es el contacto personal y directo que hace el Investigador de todos los aspectos del entorno para establecer conductas, participación y valor intelectual de cada miembro de la Institución. Se utiliza en este caso para darle mayor confiabilidad a las estrategias de mejoramiento del entorno laboral y la aplicación del instrumento WCA (Evaluación del clima para grupos de trabajadores), y a partir de los hallazgos suministrados por esta, perfilar una propuesta para que mejore el clima organizacional en la IPS NORFETUS SAS.



4. ABSTRACT

MEASUREMENT OF THE ORGANIZATIONAL CLIMATE IN THE IPS UNIT OF FETAL MATERNAL MEDICINE.

People are living beings, thinking and sensitive, who work in organizations, are characterized by an irresistible tendency to life in society and have multigroup participations. Live in organizations, in increasingly sophisticated and dynamic environments. It has established a total system within which organizes and directs its affairs, it should be remembered that the reason for existing of organizations is to serve people, while the reason for existing of people is not to serve organizations.

When dealing with the problem of the human variable in the organization, the human factor can be defined as a multidimensional phenomenon subject to the influence of an infinity of intra-cultural and extra-cultural variables.

Thus, the human resource as a valuable component of any organization, is the most difficult to manage and unpredictable in its actions in the face of the life, that is why every organization must have an optimal management of human talent that is at their disposal.

With the present investigation we try to verify, what are the factors that directly afflict the organizational climate of the IPS NORFETUS SAS,

Because in this specific case the project is developed within the context of an applied research. That is, shows how from our modest knowledge we can formulate solutions to a real problem presented in the IPS NORFETUS SAS.

The scope of the research will be carried to the proposal of strategies that measure and improve the organizational climate in the IPS NORFETUS SAS.

With this, the objective is to generate changes in the administrative thinking and attitude of the employees in the workplace, in the IPS NORFETUS SAS. Developing the project in a descriptive quantitative order, with a population consisting of 17 employees (collaborators) of the IPS FETAL MATERNAL MEDICINE UNIT (NORFETUS SAS)

Given the characteristics of the project, the instruments applied during the development of the research are specified as follows.

Direct observation. It is the personal and direct contact made by the Researcher of all aspects of the environment to establish behavior, participation and intellectual value of each member of the Institution. It is used in this case to give greater reliability to the strategies of improvement of the working environment and the application of the WCA instrument (Assessment of the climate for groups of workers), and based on the findings provided by it, outline a proposal to improve the climate organization in the IPS NORFETUS SAS.

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

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las personas son los seres vivientes, pensantes y sensibles, que trabajan en organizaciones, se caracterizan por una irresistible tendencia a la vida en sociedad y tienen participaciones multigrupales¹. Vive en organizaciones, en ambientes cada vez más complejos sofisticados y dinámicos. Han establecido un sistema total dentro del cual organizan y dirigen sus asuntos, cabe recordar que la razón de existir de las organizaciones es servir a las personas, mientras que la razón de existir de las personas no es servir a las organizaciones.

Al tratar el problema de la variable humana en la organización, se puede definir el factor humano como un fenómeno multidimensional sujeto a la influencia de una infinidad de variables intra-culturales y extra-culturales. Según Paul M. Muchinsky, citando a Ronen (1997) ha observado que la cultura no difiere per-se de país a país, pues con frecuencia existen sub culturas dentro de las naciones influenciadas por el nivel de industrialización, la afinidad religiosa y el bienestar económico².

Como factores internos se pueden ver los relativos a las características de las personas: capacidad de aprendizaje, de motivación, de percepción de los ambientes internos y externos, de actitudes, de emociones y de valores. Entre los factores externos se encuentran los consecuentes de las características organizacionales tales como sistemas de recompensas y castigos, de factores sociales, de políticas, de la cohesión grupal existente, etc. Además, se pueden incluir las presiones del jefe, las influencias de los compañeros de trabajo los cambios en la tecnología utilizada por la organización, las demandas y presiones de la familia, los programas de entrenamiento y desarrollo empleados por la organización y las condiciones ambientales.

El recurso humano como componente valioso de toda organización, es el más difícil de manejar e impredecible en sus actos ante la vida, es por eso, que toda organización debe tener un óptimo manejo del talento humano que esté a su disposición, al no tener la organización el departamento de talento humano en funcionamiento, o al no ser funcional al interior de ella se pueden presentar problemas que inciden en el normal desarrollo de las actividades que a diario deben ejecutar los miembros de esta, la carencia de este departamento en un momento dado eleva los costos de administración debido a la constante rotación e improvisación de los puestos de trabajo sin un manual de funciones claro y conciso.

De acuerdo a lo anterior, la IPS NORFETUS SAS, no cuenta con un manual de funciones y procedimientos que permitan delimitar los puestos de trabajo, pues al final el trabajador se vuelve autómatas, ejecutando las tareas en un ambiente en donde las tomas de decisiones son centralizadas y no delegadas permitiendo con ello, que no haya una motivación al buen desempeño al trabajador. Un buen clima o un mal clima organizacional, tendrá consecuencias para la organización a nivel positivo y negativo, definidas por la percepción que los miembros tienen de la organización. Entre las consecuencias positivas, se pueden mencionar las siguientes: logro, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación, innovación, entre otros. En síntesis, el Clima Organizacional es preciso en la forma que toma una organización, en las decisiones que en el interior de ella se ejecutan o en cómo se tornan las relaciones dentro y fuera de la organización. Hay condiciones fundamentales que permiten el desarrollo armónico entre la empresa y sus empleados y son el respeto, la confianza y apoyo, igualdad de poder, confrontación y participación, deben ser principios básicos para el desarrollo integral de cualquier empresa.

Es por ello que “El ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, y el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con los proveedores y clientes, son elementos que van conformando el clima organizacional”³, este puede ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización.

Desde que este tema despertó el interés de los estudios del campo laboral, comportamiento organizacional y la administración, se le ha llamado de diferentes maneras: Ambiente, Atmósfera, Clima organizacional. Sin embargo, solo en las últimas décadas se han hecho esfuerzos por explicar su naturaleza e intentar medirlo. De todos los enfoques sobre el concepto de clima organizacional, el que ha demostrado mayor utilidad es el que ve como elemento fundamental las opiniones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en su medio laboral².

Las percepciones y respuestas que abarcan el clima organizacional se originan en una gran variedad de factores. Unos abarcan los factores de liderazgo y práctica de dirección (tipos de supervisión: autoridad, participativa). Otros factores están relacionados con el sistema formal y la estructura de la organización (sistema de comunicaciones, relaciones de dependencia, promociones, remuneraciones). Otros son las consecuencias del comportamiento en el trabajo (sistema de incentivo, apoyo social, interacción con los demás miembros. En una organización siempre se va a encontrar diversas escalas de climas organizacionales por lo que este, debe ofrecer calidad de vida laboral en cualquier empresa para que se vuelva eficaz⁴.

La empresa IPS UNIDAD DE MEDICINA MATERNO FETAL (NORFETUS SAS) actualmente se encuentra en un periodo de expansión donde busca incrementar sus ganancias, participación en el mercado y reformar su imagen ante el pueblo norte santandereano, sin embargo últimamente en ella se ha venido presentando una serie de inconvenientes que afecta directamente a la IPS como tal, que mediante la observación directa y entrevista con los empleados se destacan, la falta de motivación hacia sus empleados y por ende la inexactitud de comunicación entre las diferentes áreas, generando por consiguiente un ambiente laboral no muy propicio entre los miembros que la componen, creando a su interior incertidumbre y falta de toma de decisiones oportunas acorde con la naturaleza de la empresa, lo que incita a que se presenten dificultades sucesivas en el desempeño laboral, debido a que el clima que allí se desenvuelve no está permitiendo el desarrollo eficaz de las actividades que tiene cada trabajador¹.

Lo que indica que de continuar esta situación se podría llegar al descontento total y el descontrol del personal que allí labora, lo que contribuiría en la formación de un ambiente de insatisfacción e incertidumbre dentro de la empresa. Por ello es preciso que se busque alternativas de solución, mediante estrategias que permitan mejorar el clima organizacional que allí se está desarrollando.

Debido a algunas manifestaciones de ruidos de pasillo, la anterior situación se agudiza cuando las directivas otorgan reconocimientos, premios o bonificaciones basados en criterios puramente subjetivos. A esto debe agregarse que la empresa no cuenta con normas y procedimientos administrativos que permitan a los empleados, asumir con claridad sus responsabilidades.

Partiendo de esta problemática surge la necesidad de diseñar estrategias que mejoren el clima organizacional en la IPS UNIDAD DE MEDICINA MATERNO FETAL (NORFETUS SAS). Es por ello que se plantea el siguiente interrogante.

L2. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuál es el clima organizacional actual, que se presenta en la IPS NORFETUS SAS?

3. JUSTIFICACIÓN

3.1 IMPORTANCIA

Con la presente investigación se pretende comprobar, cuáles son los factores que afligen de manera directa el clima organizacional de la IPS NORFETUS SAS, mediante dos puntos específicos.

Desde el punto de vista personal y profesional porque nos permite como futuros profesionales y especialistas, conocer y poner en práctica una serie de juicios teóricos adquiridos a lo largo de nuestra formación.

La especial importancia de realizar esta medición reside en el hecho de que el comportamiento de un directivo, no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores. Paul M. Munchinsky, citando a Borman y Motowidlo, argumentaron que los individuos contribuyen a la efectividad organizacional que van mucho más allá de las actividades que componen sus trabajos².

Sin embargo, estas percepciones dependen de buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la empresa. De ahí que el Clima Organizacional refleje la interacción entre características personales y organizacionales. 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.

Igualmente, este repercute sobre la motivación de los miembros y por ende sobre su correspondiente comportamiento, este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización, por ejemplo, la productividad, satisfacción, adaptación, etc. Pues, con esta investigación se pretende mejorar la parte motivacional y la comunicación entre los diferentes niveles de la organización, donde la percepción del ambiente laboral dimensiona sus relaciones de una manera fluida que direcciona con claridad la información.

El clima organizacional es un tema de gran importancia hoy en día ya que gracias a él se ha podido conocer la influencia que este tiene para el desarrollo técnico-cultural de una

organización, demostrando ser el objetivo primordial para el éxito en sí de la misma. Lo que a través de los años ha indicado que las empresas que se desenvuelvan en un buen clima organizacional logran un excelente nivel de productividad y rendimiento tanto en los trabajadores como en el mercado empresarial¹.

Tagiuri R, y Litwin G, definen el clima organizacional como relativamente duradero en la calidad del medio interno de una organización, que es experimentado por sus miembros, influyendo en su comportamiento, descritos en términos de valores, de un conjunto en particular de características (o atributos) de la organización³.

Al proponer esta investigación se busca que las estrategias que aquí se proponga vayan en función de propiciar un mejor ambiente en el trabajo y no solo eso, sino que permita incrementar el grado de satisfacción del personal que allí labora

la IPS NORFETUS SAS , es una empresa que ha surgido gracias al empeño y dedicación de sus socios y la necesidad de darle al pueblo norte santandereano y más precisamente a las madres gestantes la oportunidad de tener a la mano profesionales y diagnósticos asertivos mediante acciones oportunas y contundentes que permitan mitigar la mortalidad y malformación de los bebés durante el embarazo , en base a la problemática planteada anteriormente, se crea la necesidad de diseñar estrategias que permitan mejorar el clima organizacional que allí se presenta, de manera que si se logra mejorar el clima entonces la IPS NORFETUS SAS, lograra proyectar una mejor imagen ante sus espectadores y competencia . Cabe mencionar que, si una organización no cuenta con clima favorable, sé vera en desventaja con otras organizaciones.

El análisis del clima organizacional constituirá una herramienta fundamental que apoyará y reforzará el proceso de mejora continua que ha estado desarrollando la IPS NORFETUS SAS. Esta investigación servirá como base para futuras investigaciones que se hagan tanto en la empresa como en organizaciones que ofrezcan el mismo servicio.

También se justifica desde el punto de vista metodológico ya que será realizada a través de técnicas como: el cuestionario mediante encuestas y la observación directa que generaran los resultados analizados estadísticamente.

3.2 ALCANCE

El resultado de la investigación se llevará hasta la propuesta de estrategias que mida y mejore el clima organizacional en la IPS NORFETUS SAS.

3.3 DELIMITACION

El objeto de estudio está delimitado en la IPS NORFETUS SAS, la cual estará enfocada en un periodo de tiempo que va desde, el mes de diciembre del año 2017 a la cuarta semana del mes de septiembre del año en 2018.

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar el clima organizacional actual, presentado en la IPS NORFETUS SAS.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

Identificar el clima organizacional actual de la IPS NORFETUS SAS a través de la aplicación de un diagnóstico.

Reconocer las principales variables de clima organizacional medidas en el diagnóstico realizado

Aplicar el instrumento WCA (Evaluación del clima para grupos de trabajadores), en la IPS NORFETUS SAS.

5. MARCO TEÓRICO

A continuación, se relacionan las teorías de investigación las cuales fueron escogidas por ser válidas para la sustentación y desarrollo del presente trabajo.

Modelo de Realización de Maslow. El trabajo de Abraham Maslow se concentró casi exclusivamente en el lado positivo de la experiencia humana. Le interesaba conocer lo que hacía que algunos alcanzaran grandeza en la vida y tuvieran éxito en lo que otros fracasaban. Afirma Maslow. Las necesidades parten del principio de que los motivos del comportamiento humano residen en el propio individuo: su motivación para actuar y comportarse se deriva de fuerzas que existen en interacción entre personas y organizaciones.

Como parte de su estudio Maslow, mencionaba que la motivación está en la idea de que las personas poseen impulsos o necesidades básicas su nivel orgánico. Sin embargo, estas necesidades son necesidades débiles, es decir, impulsos biológicos discretos que a menudo se confunden o no se tienen en cuenta en el día a día. No obstante, los impulsos básicos son fuerzas siempre presentes que moldean la motivación humana de forma moderada, pero segura⁴.

Maslow, estaba poco interesado en crear listas de la cantidad de necesidades que tenían los humanos por lo que, dejando de lado los aspectos numéricos, propuso que hay una necesidad maestra, la tendencia al crecimiento, que gobierna y organiza todas las demás necesidades. La necesidad de crecimiento, / realización organiza las demás necesidades basándose en una jerarquía de 5 partes que van de las necesidades de supervivencia relativamente fuertes a las necesidades de crecimiento relativamente débiles.

Jerarquía de las necesidades básicas. La estructura jerárquica transmite tres aspectos fundamentales acerca de la naturaleza de las necesidades humanas, primero las necesidades básicas están ordenadas dentro de la jerarquía según el principio de prepotencias o fuerza relativa⁴.

Por lo tanto, las necesidades psicológicas ocupan la parte inferior de la jerarquía como indicador de su relativa dominancia y fuerza mientras que las necesidades de autorrealización se encuentra en la parte superior como indicador de su relativa fragilidad, cuanto más baja se encuentren la necesidades dentro de la jerarquía, antes aparece en el desarrollo tanto

filogenético como ontogenético, por lo tanto, las necesidades de protección y seguridad son necesidades características de los niños, los jóvenes y los animales inferiores, mientras que las necesidades de valorización características de los adultos y exclusivamente humanos. Reeve, Johnmarshall⁵ se refiere a Maslow cuando afirman que la jerarquía indica que las necesidades son satisfechas secuencialmente. De abajo hacia arriba de las necesidades inferiores que las superiores de la base de la pirámide hasta su punto más alto, antes de que una persona busque la valorización y la autorrealización, deberá tener antes las necesidades Fisiológicas, de seguridad y de pertenencia satisfechas (Ver Fig. 1).



Fig. 1: Jerarquía de las necesidades de Maslow

Maslow clasifica las necesidades básicas de la siguiente manera:

Necesidades básicas (orden inferior) se encuentran las necesidades fisiológicas y las necesidades de seguridad. Entre las fisiológicas se destacan el oxígeno, el alimento, el agua y comodidad física, que deben ser satisfechas antes de acercarse a las siguientes necesidades, las necesidades de seguridad se refieren a la protección del peligro (físico y psicológico), la rutina, familiaridad con el medio ambiente y cierta libertad ante el excesivo temor e inseguridad.

Las meta-necesidades (orden superior) figuran las necesidades de pertenencias y amor, necesidades de estima, de auto-realización y estéticas, la necesidad de pertenencia y amor se refieren a las necesidades de un ser querido y apreciado, ser amado y se capaz de amar, la estima tiene que ver con la necesidad de ser querido porque es bueno, digno, capaz, competencia, independiente, libre y sensible de ser reconocido por algún tipo de acción, la autorrealización es la necesidad de creer, de llegar a ser, desarrollarse y alcanzar su más alto potencial y las necesidades estéticas giran en torno a la belleza, simetría y estructura estable².

Entre las conductas que facilitan la autorrealización se tienen.

Ver la vida como una serie de elecciones, siempre hacia el progreso y el crecimiento frente a la regresión y el miedo, elegir el progreso y el crecimiento es un movimiento hacia la autorrealización, mientras que elegir la regresión y el miedo es un movimiento de alejamiento de la autorrealización.

Atreverse a ser distinto, poco popular inconformista.

Crear las condiciones propicias para que se den experiencias significativas librarse de ideas e ilusiones falsas. Averiguar qué es lo que uno hace bien y llegar a conocer el propio potencial mediante el conocimiento de las fallas propios.

Identificar las defensas y tener el coraje de decirlas.

Ser honesto especialmente cuando haya dudas. Asumir la responsabilidad de las decisiones propias y de sus consecuencias.

Dejar que emerja el Self percibirse a uno mismo y estar atento a los propios impulsos, vivir las cosas sin pudor, defensas ni timidez.

Características de personas autorrealizadas. Maslow elaboró un amplio panorama de los motivos humanos. Fue la autorrealización la que atrajo más completamente su interés e imaginación y, dedico a su estudio gran parte de su carrera. Según Maslow, todos tiene el

potencial para autorrealizarse y en cada uno está presente el deseo intrínseco de acercarse cada vez más al tipo de persona que puede ser.

Como la autorrealización es una cualidad tan difusa puede aparecer prácticamente en cualquier tipo de comportamiento no solo pueden autorrealizarse los pintores, músicos, escritores o autores, sino cualquiera que se encuentre en el proceso de convertirse en una persona más congruente, más integrada y más plena.

Las características de personalidad que más frecuentemente distingue a las personas autorrealizadas son las siguientes:

- Ellos son realistas en sus orientaciones.
- Se aceptan a sí mismo, aceptan a las personas y al mundo natural por lo que son.
- Son espontáneos en su pensamiento en sus emociones y en su conducta.
- Tienen necesidad de privacidad y aún la buscan en ocasiones cuando la necesitan para periodos de intensa concentración sobre temas de que les interesan.
- Son autónomas, independientes y capaces de permanecer fieles a sí mismas frente al rechazo y a la impopularidad.
- Tienen una permanente lozanía para apreciar y ser capaces de maravillarse una y otra vez de las cosas básicamente buenas de la vida.

- Sienten una sensación de identificación con la humanidad como un todo, en el sentido de que se preocupan no solamente de la familia a su alrededor sino del bienestar del mundo como un todo.
- Tienen una gran capacidad de creatividad.

Como se puede apreciar esta es una lista impresionante y una de las más detalladas concepciones de la autorrealización hasta ahora desarrolladas.

Teoría del Clima Organizacional de Likert

Rensis Likert citado por Brunet fue uno de los primeros teóricos en desarrollar métodos para medir las variables humanas dentro de las organizaciones⁶. Además, se le consideró como la fuerza detrás de la investigación sobre los estilos de administración y liderazgo en la industria basados principalmente en aspectos de la comunicación y del comportamiento organizacional.

Likert enumeró y estudió la multitud de funciones de comunicación que se hallan en las actividades de una organización. Comunicación para: establecer metas, indicar a trabajadores cuales son los objetivos, involucrar a los trabajadores en discusiones y como fuerza que propicia la máxima utilización de los recursos humanos con un efecto sobre el rendimiento y la efectividad organizacional.

Rensis Likert en su teoría de clima organizacional menciona que el comportamiento de los subordinados es causado por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. Por lo tanto, la reacción está determinada por la percepción.

Likert señala que hay tres tipos de variables que determinan las características propias de una organización, las cuales influyen en la percepción individual del clima: variables causales, variables intermedias y variables finales. Las variables causales llamadas también variables independientes, son las que están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de estas variables se encuentran la estructura de la

organización y su administración, reglas, decisiones, competencia y actitudes. Si las variables independientes se modifican, hacen que se modifiquen las otras variables⁶.

Las variables intermedias, reflejan el estado interno y la salud de la entidad y constituyen los procesos organizacionales de una empresa. Entre ellas están la motivación, la actitud, los objetivos, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones.

Las variables finales, denominadas también dependientes son las que resultan del efecto de las variables independientes y de las intermedias, por lo que reflejan los logros obtenidos por la organización, entre ellas están la productividad, los gastos de la empresa, las ganancias y las pérdidas.

Las combinaciones de dichas variables determinan dos grandes tipos de clima organizacional los cuales parten de un sistema muy autoritario a uno muy participativo:

- Clima de tipo autoritario: Sistema I Autoritaritarismo explotador, Sistema II Autoritaritarismo paternalista.
- Clima de tipo participativo: Sistema III Consultivo, Sistema IV Participación en grupo.

Los sistemas I y II corresponden a un clima cerrado caracterizado por una organización burocrática y rígida donde los empleados se sienten muy insatisfechos en relación con su trabajo y con la empresa.

Los sistemas III y IV corresponden a un clima abierto donde la organización se percibe con dinamismo, con capacidad para alcanzar sus objetivos e intentando satisfacer las necesidades sociales de los empleados interactuando en el proceso de tomar decisiones. En estos términos el clima actúa como un subconjunto de la cultura de la organización. considerando que la cultura se aplica a las raíces profundas de los sistemas de valores inherentes a todas las organizaciones (Stringer)²

² STRINGER R, Liderazgo y Clima Organizacional, Prentice Hall, Upper, Saddle River, pg 5 1996

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.

Dimensiones de percepción propuestas por Likert. Likert mide la percepción del clima en función de ocho dimensiones:

- 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 la interacción 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.

Bases teóricas

Como bases teóricas para esta investigación se realiza un análisis cronológico de las definiciones de Clima Organizacional, de diferentes autores. En este caso en la investigación de Alba Lucia Paz y Sandra Milena Marín Betancur, titulada como *Clima organizacional de la IPS Universidad Autónoma de Manizales*, desarrollan la siguiente recopilación teórica, que se muestra en la Tabla 1.

Tabla 1. Análisis cronológico de las definiciones de Clima Organizacional.

Autor	Año	Concepto
Francis Cornelle	1955	Son las percepciones de los miembros del grupo las que definen el clima y solo a partir de esas percepciones se podrá conocer y determinar las características de ese clima organizacional.
Argyris	1957	Hace énfasis en el desarrollo de una atmosfera interpersonal de confianza, franqueza y tranquilidad en la organización para que se pueda aceptar la existencia de un conflicto cuando este se presenta, identificarlo y emplear los recursos necesarios para resolverlos.
Sells	1960	Afirma que el ambiente interno influye en el comportamiento de los individuos y que estas influencias dependen de la percepción del individuo y de su aceptación de las restricciones sociales y culturales.
Atkinson	1964	Creo un modelo con el cual explicaba la “motivación promovida”, un efecto de los motivos íntimos del individuo, de los incentivos que la organización le provee y de las experiencias despertadas en la relación, como un elemento moldeador del clima organizacional.
Pace	1968	Entiende el clima organizacional como un patrón de características organizativas con relación a la calidad del ambiente interno de la institución, el cual es percibido por sus miembros e influye directamente en sus actitudes.

Campbell, Dunnette, Lawler y Weick	1971	Describen el clima organizacional como un conjunto de atributos específicos de una organización particular que puede ser deducida de la manera como la organización interactúa con sus miembros y con el medio ambiente. Consideran igualmente, a las percepciones individuales como elementos críticos del clima. El clima como tal, es considerado una variable situacional o un efecto principal.
Dubrán	1974	Postula que cada organización tiene propiedades o características que poseen muchas organizaciones; pero cada una tiene su constelación exclusiva de características o propiedades. Estas son percibidas por sus miembros y crean una estructura psicológica que influye en el comportamiento de los participantes. Clima organizacional es el término utilizado para describir esta estructura psicológica de las organizaciones. Para este autor el clima es la “sensación”, la “personalidad” y “el carácter”, del ambiente interno de la organización.
Pritchard y Karasick,	1972	La definen como la cualidad del ambiente interno de una organización, que resulta del comportamiento de los miembros y sirve para interpretar situaciones y orientar las actividades de la organización. En este sentido, el clima implica una función de los individuos que perciben, pero en relación con el contexto organizacional inmediato en el que se encuentran y está conformado por once dimensiones: autonomía, conflicto y cooperación, relaciones sociales, estructura, remuneración, rendimiento, motivación, estatus, flexibilidad e innovación, centralización de la toma de decisiones y apoyo.
Helle- Riegel y Slocum,	1974	
Gibson y colaboradores 1984	1984	Sintetizan el concepto refiriéndolo a las propiedades que perciben los participantes como características del ambiente de trabajo. Según estos autores, el clima es un concepto compendiado por el hecho de que está formado por percepciones combinadas de las variables conductuales, estructurales y de procesos, que se dan en una organización.
Reichers y Schneider	1990	Lo refieren como las percepciones compartidas que los miembros desarrollan en relación con las políticas, prácticas y procedimientos organizacionales, tanto formales como informales.
Álvarez	1992	Concluye que el clima organizacional es la expresión de las percepciones o interpretaciones que el individuo hace del ambiente interno de la organización en la cual participa; es un

		concepto multidimensional, que incorpora dimensiones relativas a la estructura y a las reglas de la organización, sobre procesos y relaciones interpersonales y cómo las metas de la organización son alcanzadas.
Toro	2001	Teniendo en cuenta las formas cognoscitivas y comportamentales afirma que el comportamiento y reacciones del personal en el trabajo están fuertemente regulados por las percepciones individuales de la representación primaria de una realidad objetiva y que, pese al carácter individual de las percepciones, las representaciones cognoscitivas pueden llegar a ser compartidas.

Fuente: Alba Lucia Paz y Sandra Milena Marín Betancur⁷.

Referencia Institucional

La IPS NORFETUS S.A.S, empresa que presta los servicios de CONSULTA EXTERNA, ESPECIALIZADA, APOYO DIAGNÓSTICO Y TERAPEUTICO, ofrece atención especializada en Medicina Materno Fetal, creando una opción de atención optima, integral, responsable y ante todo humana. Con ello buscamos mejorar la calidad de vida de su población objetiva y disminuir la morbilidad materna y perinatal.

MISIÓN

NORFETUS S.A.S. es una institución de prestación de servicios diagnósticos y terapéuticos en medicina materno fetal especializada, comprometida con el mejoramiento continuo, ofrece atención a través de tecnología avanzada y personal humano comprometido y capacitado, que refleja la realización de procesos seguros, oportunos, eficientes y de calidad.

VISIÓN

Ser en el 2018 la Unidad de Medicina Materno Fetal modelo en la prestación de servicios especializados de alta calidad científica en perinatología y ginecología, reconocida en la región como institución pionera con atención de calidad y adaptabilidad de los servicios a las necesidades específicas del usuario, familia y comunidad.

Hablar de la historia de la institución médica, es muy complejo por la naturaleza y noble causa, debido al segmento de población que atiende, que solo son las madres gestantes y de alto riesgo, ya son casi 5 años de atención a las madres norte santandereanas llenos de grandes retos, avances científicos y satisfacción del deber cumplido y apoyo a la ciencia.

Norfetus SAS, fue fundada el 13 de Julio del año 2013, dada por la búsqueda visionaria de su fundador y propietario, Dr Pablo Alberto Galvis Centurión, de Profesión Médico Gineco obstetra con sub especialización en Perinatología y amante de la academia y la investigación, que lo han hecho merecedor de un sinnúmero de reconocimientos a nivel nacional e internacional.

Ya en su afán de armar un equipo competitivo para afrontar la serie problemas encontrados en la región, ligados a las constantes malformaciones encontradas en diferentes estudios, se evidencio que las malformaciones Congénitas representan un 7-8 % de las muertes en los neonatos y son la principal causa de mortalidad a nivel mundial en los niños menores de 1 año, generando así mismo una alta morbilidad en la infancia y cerca de 3,2 millones de incapacidades anuales.

Es así como la Ips Norfetus SAS, es la empresa pionera en la región Norte santandereana , en ofrecer La ecografía obstétrica avanzada, realizada por Especialistas en Medicina Materno-Fetal y Perinatología, brindando la oportunidad de identificar precozmente las malformaciones fetales en todas las gestantes, lo cual permite disminuir los índices de morbilidad y mortalidad, y otorgando la posibilidad de iniciar una terapéutica desde el ambiente intrauterino para salvar vidas y/o mejorar la calidad de la misma.

La nueva Norma técnica emanada en 2014 por el Ministerio de la Protección Social, exhorta al personal médico y paramédico, a realizar la Ecografía de Tamizaje Genético Temprano en semana 11-14 de gestación y la Ecografía de Detalle Anatómico Fetal en semana 18-25 de gestación, a todas las gestantes de nuestro país.

Llevando a identificar tempranamente las malformaciones fetales, ofreciendo las ecografías especializadas a todas las gestantes del Departamento Norte de Santander y una vez identificado el caso permitir a estos fetos y/o neonatos un nacimiento y desarrollo posterior en las mejores condiciones posibles.

MARCO LEGAL

Los artículos constitucionales que a continuación se presentan sostienen los lineamientos legales y jurídicos en los cuales se basa la presente labor investigativa.

Constitución Política de Colombia. De los derechos, las garantías y los deberes:

De los derechos fundamentales. Art. 16. todas las personas tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad sin más limitaciones que las que imponen los derechos de los demás y el orden jurídico.

Art. 18. Se garantiza la libertad de conciencia. Nadie será molestado por razón de sus convicciones o creencias ni compelido o reveladas ni obligado a actuar contra su conciencia.

Art. 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades de la especial protección del estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Art. 27. El estado garantizará las libertades de enseñanza, aprendizaje investigaciones y cátedra.

De los derechos sociales, económicos y culturales. Art. 53 El congreso expedirá el estatuto del trabajo. ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidad para los trabajadores, remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo, irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles situación mas favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales do derecho primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, garantías a la seguridad social la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

Art. 57, La ley podrá establecer los estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas

Ley 100 de 1993, ley de reforma a la seguridad social que regula y da las pautas necesarias para prestar el servicio de salud, riesgos profesionales y pensiones a los regímenes contributivos y la red de solidaridad y garantía.

Código sustantivo del Trabajo Art: 13.22 al 28, de los derechos y deberes tanto del contratante como el contratista y el pago de las prestaciones legales y extralegales de acuerdo a su contratación en Colombia.

Decreto 1567 de 1998. Con el cual se crea el sistema nacional de capacitación, con el ánimo de fomentar en los empleados una mayor capacidad de aprendizaje.

Ley 361 de 1997. Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitaciones.

Ley 581 “Ley de Cuotas “la cual define a tener o contratar una tercera parte de mujeres en sus niveles directivos.

Ley 789 del 27 de Diciembre de 2002, con la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social

Ley 797 de enero 29 de 2003, trata de la pensión de vejes. Por invalidez y muerte.

Ley 1010 del 23 de enero de 2006, por la cual se toman medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral

Ley 995 de 2005, por la cual se reconoce la compensación en dinero de las vacaciones a los trabajadores públicos y privados.

6. DISEÑO METODOLOGICO

6.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Variables de la investigación.

Importancia del trabajo: Toda aquella actividad que realice el ser humano con el objetivo de ganar algún sustento a cambio que le permita mantenerse en su día a día.

Trabajo en equipo: consiste en la realización de un trabajo. El trabajo de equipo se origina en el seno de un grupo de personas, orientados para el alcance de objetivos comunes.

Necesidades del cliente: la necesidad humana es el estado en el que se siente la carencia de algunos satisfactores básicos.

Calidad del trabajo: La calidad laboral determina directamente la productividad de los colaboradores de la empresa, la productividad depende de la motivación, satisfacción y felicidad con la que los colaboradores desarrollen su trabajo día tras día.

Tipo de investigación con el cual se desarrolla el proyecto es de orden cuantitativo descriptivo. La investigación cuantitativa es aquella en la que se recogen y analizan datos cuantitativos, para el caso particular del proyecto, se optó por trabajar desde el enfoque descriptivo, la cual trabaja sobre realidades de hecho y su característica fundamental es la de presentarnos una interpretación correcta¹⁰.

El estudio descriptivo es definido por Ander y Egg como la investigación que “consiste en caracterizar un fenómeno o situación concreta indicando sus rasgos más peculiares o diferenciados”¹⁰.

6.2 POBLACIÓN

La unidad poblacional en la cual se aborda el proyecto está conformada por 17 Empleados de diferentes áreas de la salud, asistencial y administrativa.

6.3 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Dadas las características del proyecto los instrumentos aplicar durante el desarrollo de la investigación se especifican de la siguiente manera.

Observación directa. Es el contacto personal y directo que hace el Investigador de todos los aspectos del entorno para establecer conductas, participación y valor intelectual de cada miembro de la Institución. Se utiliza en este caso para darle mayor confiabilidad a las estrategias de mejoramiento del entorno laboral¹⁰.

Encuesta. Es un cuestionario formado por 10 preguntas formuladas y cuyas respuestas son anotadas por el encuestado, donde se pretende medir el clima organizacional y laboral de LA IPS UNIDAD DE MEDICINA MATERNO FETAL (NORFETUS SAS), para este fin se ha tomado un diseño previamente establecido y validado por Management Sciences for Health, Memorial Drive Pagina Web www.msh.org Cambridge, Massachusetts, 02139 EE.UU. 2005 Management Ciencias for Health, la cual se creó para evaluar el clima en los grupos de trabajo, denominada WCA.

Objetivo: Realizar una investigación orientada a la medición del clima organizacional en NORFETUS SAS, y de acuerdo a los hallazgos suministrados por esta herramienta. Diseñar una propuesta que mejore dicho clima Conforme a la reserva estadística, su información será tratada en forma estrictamente confidencial y no será necesario suministrar su nombre y cargo.

Instrucciones

1. Lea cuidadosamente las preguntas y procure responder de forma precisa y verdadera posible.
 2. Una vez haya leído las preguntas encierre en un círculo el número apropiado frente a cada pregunta, en la columna sombreada
- Sus respuestas son confidenciales. En ningún caso estas serán socializadas con personal que pertenezca a la organización.

Creo que en mi grupo de trabajo:	Por Favor, evalúe cada uno de los puntos en una escala de 1 a 5. donde: 1 = Nada 2 = En un pequeño grado Para un grado 3 = moderado En gran 4 = medida En muy 5 = alto grado				
1. Consideramos que nuestro trabajo es importante.	1	2	3	4	5
2. Nos esforzamos por alcanzar resultados exitosos.	1	2	3	4	5
3. Estamos prestando atención a que también estamos trabajando juntos	1	2	3	4	5
4. Entendemos la importancia del trabajo de cada miembro de nuestro grupo	1	2	3	4	5
5. Tenemos un plan que guía nuestras actividades.	1	2	3	4	5
6. Entendemos mutuamente la capacidad.	1	2	3	4	5
7. Tratamos de comprender las necesidades de nuestros clientes.	1	2	3	4	5
8. Estamos orgullosos de nuestro trabajo.	1	2	3	4	5

Me parece que	Por Favor, evalúe cada uno de los puntos en una escala de 1 a 5. donde:				
---------------	---	--	--	--	--

	1 = Nada				
	2 = En un pequeño grado				
	Para un grado				
	3 = moderado				
	En gran				
	4 = medida				
	En muy				
	5 = alto grado				
9. Nuestro grupo de trabajo es conocido por la calidad del trabajo	1	2	3	4	5
10. Nuestro grupo de trabajo es productivo.	1	2	3	4	5

Gracias por su colaboración.

San José de Cúcuta, Marzo
de 2018

9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

TIEMPO ACTIVIDAD	MES 1				MES 2				MES 3				MES 4				MES 5
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Elaboración anteproyecto	■	■	■														
Entrega y revisión del anteproyecto				■													
Corrección y ajustes del anteproyecto					■												
Diseño de instrumentos y clasificación de datos						■											
Ejecución del instrumento (Encuesta)							■										
Tabulación, análisis e interpretación								■									
Entrega y revisión del proyecto.									■								
Diseño y elaboración de gráficas y cuadros.										■	■						
Entrega y revisión del proyecto.												■					
Ajustes finales del proyecto													■				
Última revisión del proyecto														■			
Entrega del proyecto a la coordinación.															■		
Asignación de jurados y lectura de trabajo.																■	
Sustentación trabajo de grado																	■

Comentado [U1]: Propuesta de mejora

5.4.RESULTADOS ESPERADOS (Considerar el documento: Productos de ejercicios de investigación, proyección social e innovación, anexo a esta convocatoria)

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.

o **Generación de conocimiento y/o nuevos desarrollos tecnológicos:**

Se determinará el clima organizacional actual del personal que conforman de la IPS NORFETUS SAS.

o **Fortalecimiento de la capacidad científica local, regional y nacional:**

Con el desarrollo de esta investigación, se busca aportar a la capacidad científica local, regional en el área de talento humano, con enfoque en el clima organizacional de las IPS de la ciudad de San José de Cúcuta.

o **Apropiación social del conocimiento:**

Gracias a esta investigación, se pueden detectar las diferentes falencias que están influyendo en el normal desarrollo de la personalidad y el interactuar con los diferentes individuos que conforman el equipo de trabajo de una institución.

5.5. ESTRATEGIA DE DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN (Considerar el documento: Productos de ejercicios de investigación, proyección social e innovación, anexo a esta convocatoria)

Comentado [U2]: Estrategias de difusión del estudio dentro de la empresa.

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

La ejecución de esta investigación se realizó teniendo en cuenta el artículo 5 de la resolución 8430/93, el cual dice “En toda investigación en la que el ser humano sea sujeto de estudio, deberá prevalecer el criterio del respeto a su dignidad y la protección de sus derechos y su bienestar.”

Además, se desarrolló con los diferentes criterios que estipula el artículo 6, los cuales son:

a) Se ajustará a los principios científicos y éticos que la justifiquen.

- b) Se fundamentará en la experimentación previa realizada en animales, en laboratorios o en otros hechos científicos.
- c) Se realizará solo cuando el conocimiento que se pretende producir no pueda obtenerse por otro medio idóneo.
- d) Deberá prevalecer la seguridad de los beneficiarios y expresar claramente los riesgos (mínimos), los cuales no deben, en ningún momento, contradecir el artículo 11 de esta resolución.
- e) Contará con el Consentimiento Informado y por escrito del sujeto de investigación o su representante legal con las excepciones dispuestas en la presente resolución.

6. Presupuesto

NOTA: El presupuesto deberá tener revisión del CIPD y la Vicerrectoría Económico Financiera.

RUBROS	FUENTES				TOTAL
	UCM		CONTRAPARTIDA		
	Recurrentes	No Recurrentes	Recurrentes	No Recurrentes	
PERSONAL	800000	0	0	0	800000
EQUIPOS	1'200000	0	0	0	1'200000
SOFTWARE	150000	0	0	0	150000
MATERIALES	400000	0	0	0	400000
SALIDAS DE CAMPO	100000	0	0	0	100000
MATERIAL BIBLIOGRÁFICO	100000	0	600000	0	700000
PUBLICACIONES Y PATENTES	0	0	0	0	0
SERVICIOS TECNICOS	0	0	0	0	0
VIAJES	0	0	0	0	0
CONSTRUCCIONES	0	0	0	0	0
MANTENIMIENTO	0	0	0	0	0
TOTAL	2'750000	0	600000	0	3'350000

Revisó. Centro de Investigación, Proyección y Desarrollo

Revisó. Vicerrectoría Económico Financiera

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.

Presupuesto Global de la Propuesta por Periodo Académico

RUBROS	Periodo 1				Periodo 2			
	UCM		CONTRAPARTIDA		UCM		CONTRAPARTIDA	
	Recurren tes	No recurren tes	Recurren tes	No recurren tes	Recurren tes	No recurren tes	Recurren tes	No recurren tes
PERSONAL								
EQUIPOS								
SOFTWARE								
MATERIALES								
SALIDAS DE CAMPO								
MATERIAL BIBLIOGRÁFIC O								
PUBLICACION ES Y PATENTES								
SERVICIOS TECNICOS								
VIAJES								
CONSTRUCCI ONES								
MANTENIMIEN TO								

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 por escrito de la Universidad Católica de Manizales.

TOTAL								
--------------	--	--	--	--	--	--	--	--

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	

Descripción de equipos que se planea adquirir (No recurrentes)

EQUIPO	JUSTIFICACIÓN	RECURSOS		TOTAL
		UCM	CONTRAPARTIDA	
Total				

Descripción de equipos de uso propio (Recurrentes)

EQUIPO	JUSTIFICACIÓN	RECURSOS		TOTAL
		UCM	CONTRAPARTIDA	

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.

Total				

Descripción del software que se planea adquirir (No recurrentes)

SOFTWARE	JUSTIFICACIÓN	RECURSOS		TOTAL
		UCM	CONTRAPARTIDA	
Total				

Descripción del software –uso propio de la Universidad (Recurrentes)

SOFTWARE	JUSTIFICACIÓN	RECURSOS		TOTAL
		UCM	CONTRAPARTIDA	
Total				

Valoración salida de campo (No recurrentes)

Lugar	Justificación	Costo transporte por desplazamiento	Costo Alimentación por día	Costo Hospedaje por noche	Número de días	Recursos		Total
						UCM	Contrapartida	

Materiales y suministros (No recurrentes)

Cantidad	Material	Justificación	Valor Unidad	Recursos		Total
				UCM	Contrapartida	

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

Servicios Técnicos (No recurrentes)

Tipo de Servicio Técnico	Justificación	Recursos		Total
		UCM	Contrapartida	

Adquisición de Bibliografía (No recurrentes)

Nombre del texto	Descripción (Autores, edición, editorial, año)	Justificación	Recursos		Total
			UCM	Contrapartida	

Descripción y Justificación de los viajes para difusión de resultados (No recurrentes)

Lugar	Justificación						Recursos	Total

		Costo de inscripción en el evento	Costo transporte (Iida y regreso)	Costo Alimentación por día	Costo Hospedaje por noche	Número de días	UCM	Contrapartida	

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	

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Comentado [U3]: Revisar

1. Keith Davis JW. Comportamiento humano en el trabajo. 8th ed. Mexico: Mc Graw Hill; 1999.
2. MUNCHINSKY PM. Psicología aplicada al trabajo. segunda ed. Learning T, editor. España: Paraninfo; 2000.
3. Peralta R. Gestipolis. [Online].; 2002 [cited 2018 03 28. Available from: HYPERLINK "https://www.gestipolis.com/el-clima-organizacional/" https://www.gestipolis.com/el-clima-organizacional/ .
4. MASLOW AH. A theory of human motivation California: Psychologica Review; 1943.
5. Reeve J. Motivación y Emoción Barcelona: Mc Graw Hill; 1996.
6. BRUNET L. El clima de trabajo en las organizaciones Mexico: Trillas pg; 1999.
7. Pascual Faura M. Wolters Kluwer. [Online].; 2014 [cited 2018 Marzo 30. Available from: HYPERLINK "http://diccionarioempresarial.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAASMTQyNLtbLUouLM_DxblwMDS0NDazOQQG ZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAvXw9PDUAAAA=WKE" http://diccionarioempresarial.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAASMTQyNLtbLUouLM_DxblwMDS0NDazOQQG ZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAvXw9PDUAAAA=WKE .
8. TAGIURI R, LITWIN G. Exploraciones de un concepto de clima organizacional Boston: Harvard University press; 1968.
9. Paz Delgado L, Marín Betancur SM. Clima organizacional de la IPS Universidad Autónoma de Manizales Maestría Td, editor. Manizales: Universidad Autónoma de Manizales; 2014.
- 10 Guardian Fernandez A. El Paradigma Cualitativo en la invetsigacion. 9789968818322nd ed. (IDER). R, editor. Chile: Investigación y Desarrollo; 2007.

Anexo
HOJAS DE VIDA INVESTIGADORES

 Universidad Católica de Manizales Vicerrectoría Académica Centro Institucional de Investigación, Proyección y Desarrollo	
Hoja de Vida (Resumen)	
Identificación del Investigador principal o coinvestigador C.C 88155279	
Nombres: JOSE LEONARDO Apellidos: MONCADA GOMEZ	
Fecha de Nacimiento: 7 FEB 1969 Nacionalidad: COLOMBIANO	
Documento de Identidad: C.C 88155279	
Correo Electrónico: leomg06@hotmail.com Dirección residencia: CLL 4.AN # 9E'51 GOVIKA CUCUTA NORTE DE SANTANDAR	
Teléfono: 5899255 Celular: 3103205311	
Cargo o Posición Actual	
GERENTE	
Títulos Académicos Obtenidos (área, disciplina, universidad, año)	
ADMINISTRADOR DE EMPRESAS UNIVERSIDAD LOS LIBERTADORES DE BOGOTA	
Cargos desempeñados:	
GERENTE COORDINADOR FISCALIZADOR ASESOR	
Publicaciones recientes: (las 5 mas importantes en los últimos 5 años)	

Universidad Católica de Manizales- Vicerrectoría Académica – Centro Institucional de
Investigación, Proyección y Desarrollo
Manizales, Colombia. ©Copyright 2013 UCM - Todos los derechos reservados

Patentes, Prototipos u otro tipo de productos tecnológicos o de investigación
obtenidos en los últimos 5 años.

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.

**SOLICITUD PARA EJECUCIÓN DE LA INVESTIGACION POR PARTE DE LA IPS
NORFETUS SAS**

Cúcuta 27 de diciembre 2017

Señores
UNIDAD DE MEDICINA MATERNO FETAL IPS NORFETUS SAS
Junta Directiva
Cucuta Norte de Santander

Asunto: Permiso Trabajo de Grado

Respetados Señores:

Cordial saludo, En nombre de la UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES, y su programa académico de Posgrado denominado, ESPECIALIZACIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA SALUD Facultad de salud de Manizales, reciba un cordial saludo.

Me permito presentar al Señor, JOSE LEONARDO MONCADA GOMEZ, con C.C. 88.155.279 de Pamplona, el abajo firmante, y estudiante de Pregrado de esta institución para con su debido permiso y consentimiento, adelante dentro de su institución su su proyecto de grado; en el primer semestre de 2018. El estudiante en mención desarrollara dicho proyecto enfocado en el clima organizacional de su organización, y necesitara de todo su apoyo y colaboración para la toma de datos y aplicación de las diferentes pruebas que la investigación lo ameriten. Quedo pendiente de sus indicaciones y sus buenos oficios a dicha petición.

Cordialmente,



JOSE LEONARDO MONCADA GOMEZ

Estudiante Posgrado
Administración de la Salud

AUTORIZACION PARA EJECUCIÓN DE LA INVESTIGACION POR PARTE DE LA IPS NORFETUS SAS



Cúcuta 9 de enero de 2018

Señor

JOSE LEONARDO MONCADA GOMEZ
Estudiante Universidad Católica de Manizales
Facultad de Salud

Asunto: Autorización.

Yo JOSE LEONARDO MONCADA GOMEZ, identificado con CC. 88.155.279 de Pamplona, en mi calidad de representante legal y Gerente de la empresa UNIDAD DE MEDICINA MATERNO FETAL NORFETUS SAS, autorizo a LEONARDO MONCADA GOMEZ, estudiante del programa DE SALUD, de la Universidad Católica de Manizales, a utilizar información confidencial de la empresa para el proyecto denominado, PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL. Como condiciones contractuales, el estudiante se obliga (a) no divulgar ni usar para fines personales la información (documentos, expedientes, escritos, artículos, contratos, estados de cuenta y demás materiales) que, con objeto de la relación de trabajo, le fue suministrada; (b) no proporcionar a terceras personas, verbalmente o por escrito, directa o indirectamente, información alguna de las actividades y/o procesos de cualquier clase que fuesen observados en la empresa durante la duración del proyecto y (c) no utilizar completa o parcialmente ninguno de los productos (documentos, metodología, procesos y demás) relacionados con el proyecto. El estudiante asume que toda información y el resultado del proyecto serán de uso exclusivamente académico.

El material suministrado por la empresa será la base para la construcción de un estudio de caso. La información y resultado que se obtenga del mismo podrán llegar a convertirse en una herramienta didáctica que apoye la formación de los estudiantes y en algún caso al fortalecimiento y futura aplicación dentro de la empresa previa socialización y autorización del mismo, si fuere el caso.

Atentamente,

LEONARDO MONCADA GOMEZ
Representante Legal
Gerente NORFETUS S.A.S

C.E. San José Calle 13 No. 1E-44 Consultorios 317 y 318B / Tel: 572 54 87
norfetuscucuta@gmail.com.

ORGANIGRAMA

