

PRACTICAS PROFESIONALES

MARÍA AZUCENA HERNÁNDEZ

CÓD.: 66.971.242

TUTORA

MARÍA FERNANDA CABALLERO

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES,

ARTES Y HUMANIDADES

CEAD PALMIRA

MARZO A JUNIO DE 2015

| | |
|---|----|
| <i>5.0 Propuesta de Intervención</i> | 35 |
| <i>5.1 Nombre de la Propuesta de Intervención</i> | 35 |
| <i>5.1.1 Objetivos de la Propuesta de Intervención</i> | 35 |
| <i>Objetivo General</i> | 35 |
| <i>Objetivos Específicos</i> | 35 |
| <i>5.1.2 Justificación de la Propuesta</i> | 36 |
| <i>5.1.2.1 Marco Teórico</i> | 37 |
| <i>5.1.2.2 Ejes Conceptuales</i> | 43 |
| <i>5.1.2.3. Modelo de Intervención</i> | 44 |
| <i>5.1.3. Enfoque Metodológico</i> | 45 |
| <i>5.1.4. Diseño de Ruta de Intervención</i> | 46 |
| <i>5.1.5. Población Beneficiaria:</i> | 47 |
| <i>5.1.6. Cronograma</i> | 47 |
| | |
| <i>6.0 Desarrollo de la Propuesta</i> | 49 |
| <i>6.1. Estrategias metodológicas</i> | 49 |
| <i>6.2 Presentación De Resultados (Alcance E Impacto)</i> | 51 |
| <i>6.3 Sistematización de la experiencia</i> | 54 |
| <i>7. Bibliografía</i> | 61 |
| | |
| <i>8. Anexos</i> | 64 |

1. INTRODUCCIÓN

Para adentrarse en el tema de Clima Organizacional, el cual es comprendido como el conjunto de características percibidas por los miembros de una organización y su influencia contextual; el presente documento, muestra un análisis mediante la investigación de causas y consecuencias asociadas al logro de los objetivos de la entidad investigada, y la percepción que actualmente poseen los empleados, en relación del entorno laboral.

Luego de identificar el estado del clima organizacional, por medio de la aplicación de herramientas como el cuestionario Escala Likert, la matriz Dofa y la observación participante, se promueve la resolución de factores que han influido en la satisfacción y motivación del personal, de manera negativa, buscando direccionar la interrelación del individuo con su medio ambiente, hacia la consecución una mejor calidad de vida, con proyección e impacto en la calidad organizacional, con base en los objetivos planteados, logrando identificar los propósitos de la fundación, propiciando espacios para una toma de conciencia e identidad organizacional, y se logró reconocer las condiciones laborales para disminuir la desmotivación del personal.

Otro factor importante fue lograr promover una comunicación asertiva, abarcando todos los niveles de la organización, e impulsar la creación de un plan de mejoramiento que facilite el clima organizacional.

2. MARCO REFERENCIAL O CONTEXTUAL

2.1 Universidad Nacional Abierta Y A Distancia

2.1.1 Filosofía Institucional.

De acuerdo con su filosofía institucional, la UNAD es un ente universitario autónomo del orden nacional, con régimen especial, cuyo objeto principal es la educación abierta y a distancia (base de su misión), vinculado al Ministerio de Educación Nacional en lo que a políticas y a la planeación del sector educativo se refiere. En el nuevo Estatuto Organizacional de la UNAD, ésta se define como “un dispositivo estructural que tiene como propósito potenciar y materializar de manera efectiva la naturaleza social y académica de la institución, el cabal cumplimiento de sus principios, fines, misión y prospectiva, y de garantizar su sostenibilidad holística”.

Principios.

Principios generales contenidos en la Constitución Política y en la Ley:

El quehacer universitario estará al servicio del interés general y de la educación para todos, fundamentado en la igualdad, la moralidad, la eficiencia, la economía, la celeridad, la imparcialidad, la participación democrática, la transparencia y la equidad social.

La acción universitaria estará orientada por los valores de la convivencia, el respeto a la dignidad humana y a las diferencias, la solidaridad extendida, el pluralismo cultural, la diversidad étnica, la coherencia académica y la construcción de una cultura para la paz, y demás principios que constituyen la base de la unidad e identidad nacional y universal.

Por su carácter especial, naturaleza y misión, la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD) se regirá por los siguientes principios específicos:

Autodeterminación entendida como el ejercicio ético y socialmente responsable de la autonomía universitaria para el logro de sus responsabilidades misionales en el marco de la sociedad del conocimiento.

Libertades académicas referidas a las actividades de enseñanza, aprendizaje e investigación, como pilares integradores de sus responsabilidades sustantivas.

Aprendizaje autónomo centrado en la autogestión formativa, mediante el uso pedagógico, apropiado e intensivo de las tecnologías de la información y la comunicación.

Excelencia académica relacionada con la pertinencia, calidad y equidad de la formación que se imparte, como elementos esenciales del quehacer universitario, en función del desarrollo humano sostenible del estudiante, las comunidades locales, regionales y globales.

Democratización entendida como compromiso con el acceso y sostenibilidad de la formación, actuación de sus actores y estamentos, gestión organizacional y globalización del conocimiento.

Democratización entendida como compromiso con el acceso y sostenibilidad de la formación, actuación de sus actores y estamentos, gestión organizacional y globalización del conocimiento.

Fines

Proyecto público vital. Las diversas acciones formativas, investigativas y de proyección social propias de la organización, se fundamentarán en el carácter público de la educación superior para afianzar la cobertura geográfica y poblacional, con calidad y equidad social, en los diferentes ámbitos educativos y contextos socioculturales, en el marco de la cooperación e intercambio regional, nacional y global.

Formación integral. La institución promoverá la formación integral sobre una base científica, ética y humanística en el marco de la sociedad del conocimiento, que permita generar competencias acordes con los procesos formativos, liderazgo con conciencia social, y contribuya a la construcción de una sociedad solidaria, justa y libre.

Modalidad de educación a distancia. Para el cumplimiento de sus responsabilidades sustantivas, la universidad facilitará la utilización de las tecnologías de la información y comunicación en los modelos pedagógicos, adecuados a las características propias de la educación abierta y a distancia.

Ética ecológica. La institución fomentará la conservación del patrimonio socioeconómico, ambiental y cultural de las regiones, mediante una producción limpia y competitiva que contribuya a la sostenibilidad de las generaciones futuras.

Objetivos: Son objetivos misionales, los siguientes:

Educación abierta y permanente. Formular políticas, planes, proyectos, estrategias y acciones de educación abierta permanente, que faciliten el diseño y realización de programas de formación de adultos en todos los niveles y ciclos educativos, competencias laborales, desarrollo comunitario y atención de poblaciones vulnerables, mediante el uso intensivo de las tecnologías de la información y comunicación.

Investigación y desarrollo. Fomentar la cultura investigativa y el espíritu emprendedor, para el diseño y desarrollo de procesos de innovación social, tecnológica, productiva y científica, que contribuyan a dar soluciones acordes con las necesidades y posibilidades de los diferentes contextos regionales y socioculturales.

Redes académicas. Promover la construcción de redes apoyadas en tecnologías, para consolidar las comunidades académicas de docentes, tutores, estudiantes y egresados, que promuevan los principios y las prácticas de la identidad Unadista, y generen nuevas formas de asociación, convivencia y participación comunitaria.

Liderazgo en educación abierta y a distancia. Fomentar políticas para el desarrollo y sostenibilidad de la modalidad de educación abierta y a distancia, con la utilización de tecnologías telemáticas y virtuales, en el contexto de la sociedad del conocimiento, en los ámbitos local, regional, nacional y global.

Sostenibilidad holística. Diseñar alternativas para la diversificación de fuentes de financiación a través de la oferta de programas, de prestación de servicios, asesorías, consultorías y proyectos especiales, que promuevan la gestión de la universidad y coadyuven a su impacto social y sostenibilidad financiera.

2.1.2 Misión de la UNAD

La Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD) tiene como misión contribuir a la educación para todos a través de la modalidad abierta, a distancia y en ambientes virtuales de aprendizaje, mediante la acción pedagógica, la proyección social, el desarrollo regional y la proyección comunitaria, la inclusión, la investigación, la internacionalización y las innovaciones metodológicas y didácticas, con la utilización de las tecnologías de la información y las comunicaciones para fomentar y acompañar el aprendizaje autónomo, generador de cultura y espíritu emprendedor que, en el marco de la sociedad global y del conocimiento, propicie el desarrollo económico, social y humano sostenible de las comunidades locales, regionales y globales con calidad, eficiencia y equidad social.

2.1.3 Visión de la UNAD.

Se proyecta como una organización líder en Educación Abierta y a Distancia, reconocida a nivel nacional e internacional por la calidad innovadora y pertinencia de sus ofertas y servicios educativos y por su compromiso y aporte de su comunidad académica al desarrollo humano sostenible, de las comunidades locales y globales

2.2 Institución de Práctica.

2.2.1 Reseña Histórica.

La Fundación seres de Dios; nace de la necesidad de adaptar los beneficios y ayudas sociales y éstas a su vez canalizarlas a la comunidad.

LA FUNDACIÓN SERES DE DIOS, Tiene sus inicios en Julio de 2013; como fruto de la iniciativa de su director, quien estaría gestionando el cambio de la razón social de la institución. El cual tenía por nombre FUNDARTE; en ese entonces se encontraba en sociedad con un amigo, quien posteriormente procedió a retirarse de la sociedad, lo cual fue tomada en términos independientes y legales el hoy director en mención el día 6 de Julio de 2013.

Parte de la acción social de la fundación se logra desde la asistencia social al hospital san Vicente de Paul, quien ha permitido el uso de algunas de sus instalaciones locativas para el desarrollo de la actividad social de la Fundación y de esta manera se fueron dando cambios que poco después requerían una reestructuración en nuestros servicios y es como surge la necesidad

de generar servicios más especializados a la comunidad que se ha decidido atender, entre las cuales se proyecta beneficiar la población:

Madres gestantes, lactantes, primera infancia, infancia, adolescencia, juventud y familia.

El año 2014 fue el año de estructurar el hogar de primera infancia; el cual inicio de manera superficial y poco a poco se ha ido fortaleciendo mediante el servicio de guardería infantil.

La gestión de la fundación está demarcada y contenida en una estructura o cuadrante ecosistémico social; (Visión que nace en el corazón del director) y la cual se ha ido adaptando a la caracterización de la fundación, para la cual se la han establecido objetivos, metas, estrategias y actividades que en la actualidad son observados en su funcionalidad y aplicabilidad en los procesos.

2.2.2 Ubicación Geográfica-



Dirección: Carrera 28 # 40-69, Palmira, Valle Del Cauca

2.2.3 Filosofía Institucional-

Fundación Hogar Pediátrico, Gestante, Lactante Y Juvenil “Seres De Dios”

La Fundación Seres de Dios Promueve el sano crecimiento del niño y contribuye a la generación de conocimiento. Que trabaja en favor de la vida, reduciendo las condiciones de

vulnerabilidad de los niños, niñas y adolescentes diagnosticados de cáncer y otras enfermedades no infectocontagiosas, y su núcleo familiar directo, soporte y acompañamiento legal e implementación de iniciativas de desarrollo económico para generar bienestar en el corto mediano y largo plazo. Orienta, protege, atiende y cuida a niños y niñas bajo medida de protección y familias gestantes con un embarazo en conflicto, defendiendo el derecho a la vida.

La fundación seres de Dios tiene como propósito contribuir al mejoramiento en la calidad de vida de la comunidad a través de la atención integral familiar, del cuidado psicológico y afectivo y de la formación en actividades productivas. Brindamos la mejor atención integral en salud, con énfasis en trastornos nutricionales entre otros.

Busca, acoge, atiende y orienta hogares adoptivos para niños y niñas declarados en abandono o entregados por consentimiento contribuyendo a que construyan dignamente su futuro. En la Fundación Hogar Pediátrico Seres de Dios, se cree que todas las vidas tienen el mismo valor, por lo que somos una organización privada sin fines de lucro dedicada también a proveer asistencia al Hospital San Vicente de Paul, con el fin de que todos los pacientes recién nacidos y sus madres reciban el mejor cuidado médico posible durante esos primeros momentos de su vida.

Se brinda diagnóstico clínico, asistencia, asesoramiento y seguimiento a personas afectadas por enfermedades poco frecuentes, conocidas como huérfanas o raras; mediante convenios con profesionales en el área.

2.2.3.1 Misión de la Fundación Seres de Dios.

La Fundación Hogar Pediátrico, Gestante, Lactante y Juvenil “Seres de Dios”; es una entidad sin ánimo de lucro que actúa para mejorar la calidad de vida de la población (primera infancia, infancia, adolescencia y juvenil) en situación de vulnerabilidad social, en los ámbitos de salud,

educación, protección del medio ambiente, cultura, recreación, generación de ingresos, alimentación y de bienestar integral.

2.2.3.2 Visión de la Fundación Seres de Dios.

Ser una institución líder en la protección social integral de la madre gestante, lactante, la primera infancia, infancia y adolescencia, con capacidad de generar resultados de alto impacto social, con una metodología de inclusión, cohesión y bienestar social.

2.2.3.3 Valores de la Fundación Seres de Dios

Cooperación

Confianza

Compromiso

Transparencia

Honestidad

2.2.3.4. Objetivos.

1. Velar por la calidad de vida de la población infantil y de madres adolescentes a través de eficientes modelos de intervención. 2. Responder por resultados reales y medibles de alto impacto social como consecuencia de nuestro compromiso con la comunidad, de la visión empresarial de los directivos, la Junta Directiva y de todos aquellos que a nuestra misión se vinculan. 3. Mantener la confianza con los inversionistas sociales producto de un eficiente y transparente uso de los recursos. 4. Contar con un equipo de profesionales altamente capacitados con un perfil y una experiencia acorde a los desafíos que plantean las problemáticas sociales que atendemos. 5. Generar la auto-sostenibilidad y el financiamiento permanente de los programas y

proyectos con el fin de manejar con eficacia y eficiencia, las finanzas de la Organización. 6. Ser un modelo a seguir de probada eficiencia y honradez para que nos ayude a perfilarnos como líderes en la atención de nuestra población objetivo. 7. Trabajar de la mano con el sector empresarial tanto nacional como internacional, con la Cooperación Internacional y el Gobierno para que se conviertan en autores directos de soluciones reales a la pobreza.

2.2.3.5 Políticas.

El profesionalismo en el manejo de los procesos.

Actuar siempre de una manera ética y responsable que nos define como una Organización modelo a nivel nacional e internacional.

El adecuado uso de los recursos en beneficio de la comunidad.

2.2.3.6. Descripción de Funciones del practicante.

Interpretar y argumentar sus acciones desde la psicología, con una perspectiva social y comunitaria, con posturas y referentes teóricos, que le permitan comprender las dinámicas de los fenómenos sociales de la comunidad con la cual está construyendo un espacio de formación y enriquecimiento profesional.

En cuanto a la competencia El estudiante debe saber aplicar herramientas conceptuales que conlleven a la comprensión de los procesos organizacionales así como del rol que desempeña el psicólogo en este campo de acción. Identificar y aplicar el sistema de administración del recurso humano en una organización.

Compromisos del estudiante practicante:

Cumplir con los acuerdos establecidos con la institución o comunidad donde se desarrollara el trabajo práctico.

- Desarrollar las actividades acordes con el proyecto propuesto para las prácticas y el ejercicio de su rol como psicólogo con énfasis en lo social comunitario.
- Acordar con el tutor acompañante un horario de asesoría.
- Elaborar y socializar el informe final ante la institución y/o comunidad y el tutor-asesor.
- Elaborar y entregar al tutor el ejercicio de sistematización de la Práctica.
- Actuar con responsabilidad y ética siguiendo los parámetros para el ejercicio profesional establecidos en el Código Deontológico y Bioético del Psicólogo Colombiano - Ley 1090 de 2006.

3. DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL

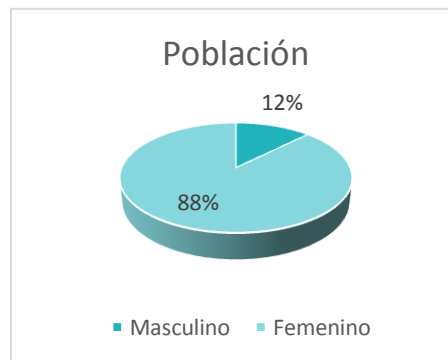
Diagnóstico Institucional Fundación Seres de Dios

Participantes.

Trabajadores pertenecientes a la Fundación. Total de 8 personas.

Población

Trabajadores pertenecientes a la fundación



Instrumentos.

Para identificar las necesidades en el área organizacional a nivel general, se procede a adaptar y aplicar herramientas de investigación tales como:

1. Observación participante.

2. Cuestionario Escala Likert

3. La matriz Dofa.

Procedimiento.

Se realiza un primer proceso en el que se aplica la herramienta:

I. Observación participante (Anexo 1); destacando que la organización cuenta con unas áreas de atención, las cuales no están definidas y contenidas directamente en el marco de la misión institucional, ya que estas áreas connotan la visión particular de su director, denominadas “Cuadrante eco sistémico social” compuesto por: área salud, educación, generación de ingresos, proyectos culturales y de recreación que éstas a su vez influyen en el ser.

Se encontró que la estructura organizacional está compuesta por:

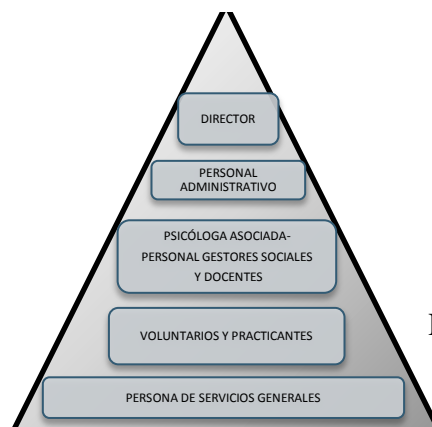


Figura.1.

Análisis de resultados.

Observación participante.

No existe un organigrama escrito, que refleje las líneas de autoridad y las funciones de los que la componen, por lo cual se genera cierto malestar en la comunicación al igual que

actitudes y comportamientos en los miembros de la fundación, debido a la falta de claridad en las funciones, responsabilidades y resultados esperados de cada cargo. Se descubre la influencia de factores de riesgo psicosocial en el clima organizacional como: La falta de relación e interacción del personal con el ambiente laboral, y la satisfacción laboral, capacidades, necesidades atendidas y expectativas de sus miembros, percepciones y experiencias que influyen en la persona y función de acuerdo a su grado de motivación, identidad y empoderamiento con la institución.

Los riesgos psicosociales a su vez, afectan al trabajador y a la empresa, y distancian a las organizaciones de su compromiso con la responsabilidad social empresarial (RSE). “Cabe aclarar que dichos factores son el resultante de la interacción entre el contenido del cargo, la organización y la gestión del trabajo, las condiciones ambientales y organizacionales, así como de las aptitudes, las competencias y las necesidades de los empleados”. Françoise Contreras, David Barbosa, (2009).

II. Cuestionario Escala Likert.

Se aplica un cuestionario adaptado de la “Escala Likert” que mide la naturaleza del sistema de gestión, la escala Likert también mide actitudes positivas o negativas de los encuestados de acuerdo a la percepción que tienen los miembros frente a la organización; favorables, desfavorables o neutras, solicitando a los sujetos manifestar su grado de conformidad con los ítems a evaluar. Como complemento del instrumento se adaptan las variables adaptadas del cuestionario Tecla (test de clima organizacional), que identifica las necesidades de afiliación, poder y logro. También las de conformidad, responsabilidad, normas, recompensas, claridad institucional, espíritu de grupo, seguridad y salario.

Se procede a clasificar la gestión de institución en las siguientes variables:

- a) La Organización
- b) Estructura Física o planta física
- c) Prestación del Servicio
- d) Impacto Social Comunitario
- e) Bienestar. Área del Personal o Talento Humano.

Análisis de resultados.

Área Organización

- 1- El 13 % de los encuestados tiene pleno conocimiento de la misión y la visión de la Institución. Por su parte el 63% de la población encuestada afirma conocerla en parte. El 12% afirma no conocerla. Mientras que el 12 % es indiferente o no la conoce. Se evidencia falta de comunicación interna e identidad organizacional, pues no hay una visión compartida en su totalidad, por tanto no se conoce el propósito de la fundación en común.
- 2- El 38 % de la población encuestada se identifica con la misión y la visión de la Institución. El 37% está en acuerdo que la conoce Mientras que el 25% restante no está en acuerdo, ni en desacuerdo. Los datos arrojan que no hay sentido de pertenencia de algunos miembros de la organización.
- 3- El 25% de la población encuestada está totalmente de acuerdo en que conoce cómo está compuesto el organigrama El 38% está de acuerdo. Por otra parte el 37. % de la población encuestada está en desacuerdo. Cabe anotar que no se cuenta con un

organigrama exhibido y socializado en la institución, el personal no tiene claridad y conocimiento sus funciones y las líneas de autoridad de la institución.

- 4- El 67% de la población encuestada afirma estar de acuerdo en que los objetivos de la fundación son claros y socializados. El 17%, no está en acuerdo, ni en desacuerdo. Mientras que un 16%, está en desacuerdo. Los objetivos claros y socializados influyen de manera directa en la productividad y la motivación de los empleados de la organización.
- 5- El 63 % de la población encuestada está de acuerdo en que conoce las áreas de atención de la Institución. El 12% no está en acuerdo, ni en desacuerdo. Mientras que el 25% está totalmente en desacuerdo. Se evidencia que las actividades desarrolladas a nivel general presentan un buen grado de reconocimiento y la población encuestada tiene conocimiento de las áreas de atención de la fundación.

Área estructura física

6. El 50% de la población encuestada considera que la planta física de la fundación no ofrece garantías de seguridad y salubridad. El 12% es neutral, pues no está en acuerdo, ni en desacuerdo. El 25% manifiesta que la planta física de la fundación ofrece garantías de seguridad y salubridad, estando en acuerdo mientras que el 13% está totalmente en desacuerdo en que la planta física de la fundación ofrece garantías de seguridad y salubridad.

7-El 25% de la población encuestada está totalmente de acuerdo con las condiciones de los baños. El 25% está en desacuerdo con las condiciones de los baños, mientras que un 50% está en acuerdo con las condiciones de los baños.

8- El 38.5 % de la población encuestada está de acuerdo con la distribución y adecuación de las zonas para la atención de los beneficiarios por otro lado el 37% de la población encuestada está en desacuerdo con la distribución y adecuación de las zonas, mientras que un 25% está totalmente en acuerdo con la distribución y adecuación de las zonas.

9. El 37% está en desacuerdo con las condiciones mínimas de señalización y normas de convivencia para la adecuada atención. El 13% está totalmente en desacuerdo con las condiciones mínimas de señalización y normas de convivencia para la adecuada atención. El 25% está en desacuerdo con las condiciones mínimas de señalización y normas de convivencia para la adecuada atención. Mientras que un 25% es neutral, no está de acuerdo ni en desacuerdo.

10. El 50 % de la población encuestada está de acuerdo en que el orden y ubicación de los recursos espacios físicos. (Biblioteca, baños, cocina, recepción, salones, comedor etc.), de la Institución es adecuada . El 25 % de la población encuestada está totalmente de acuerdo en que el orden y ubicación de los recursos espacios físicos de la Institución es adecuada. El 12% de la población encuestada está de acuerdo en que el orden y ubicación de los recursos espacios físicos de la Institución es adecuada.).Mientras que el 13 % de la población encuestada no está ni en acuerdo, ni en desacuerdo.

Las condiciones ambientales inadecuadas en una organización ocasionan malestar y frustración entre los miembros que la componen, podemos notar una constante en las respuestas que evidencian esta necesidad en las condiciones ambientales y psicológicas de la fundación.

Área prestación del Servicio

11. El 38 % de la población encuestada está de acuerdo en que conoce si la fundación cuenta con un plan de atención en las diferentes áreas. (Educativa, Social, comunitaria, Salud, cultura, entre otros). El 13 % de la población encuestada está totalmente de acuerdo en que conoce si la fundación cuenta con un plan de atención en las diferentes áreas. El 12 % de la población encuestada está totalmente en desacuerdo, pues no conoce si existe o no dicho plan. El 25 % de la población encuestada de la población encuestada está en desacuerdo con el plan (no lo conoce). El 12 % de la población encuestada no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, neutral. . La institución no cuenta con un plan de atención socializado en las diferentes áreas, ocasionando falencias en la ejecución de los planes de la organización.

12. El 38 % de la población encuestada considera estar de acuerdo en que las condiciones de la fundación permiten o facilitan una atención de calidad al cliente. El 25% de la población encuestada considera estar totalmente de acuerdo. El 37 % de la población encuestada considera estar en desacuerdo en que las condiciones de la fundación permiten o facilitan una atención de calidad al cliente. Los miembros de la fundación perciben la necesidad de organizar horarios, y personas idóneas para atender los diferentes programas.

13. El 38 % de la población encuestada está de acuerdo en que se realiza seguimiento periódico en la calidad en la prestación del servicio, específicamente las docentes por parte de la coordinadora pedagógica. El 13 % de la población encuestada está totalmente de acuerdo en que se realiza seguimiento periódico en la calidad en la prestación del servicio. Por el contrario el 12% del personal está totalmente en desacuerdo como lo es el área administrativa y de servicios generales, pues no recibe

este seguimiento. El 25 % de la población encuestada no están de acuerdo, ni en desacuerdo.

La falta de seguimiento y evaluación al desempeño de los cargos impide conocer los alcances de los resultados y la efectividad de las funciones del personal en la organización.

14. El 50% de

la población encuestada considera que la Fundación gestiona y aprovecha las oportunidades externas para la gestión de recursos y convenios en pro del mejoramiento Institucional. Están totalmente de acuerdo. . Mientras que el 8% Están de acuerdo. Un 12. % de la población encuestada no está, ni de acuerdo ni en desacuerdo, pues no saben al respecto. Se percibe organización requiere tener un mayor conocimiento, aprovechamiento, empoderamiento y de las oportunidades para la gestión social de la fundación.

15. El 38% de la población encuestada está de acuerdo en conocer los requisitos para que la comunidad acceda al servicio de la Fundación. Un 13% está totalmente de acuerdo en que conocen los requisitos de la fundación. Otro 12% de la población está totalmente en desacuerdo. 25 %de la población encuestada está en desacuerdo. Mientras que el 12. % restante no está de acuerdo ni en desacuerdo en que conoce los requisitos para que la comunidad acceda al servicio de la fundación.

Se hace evidente la necesidad de que los miembros de la fundación se encaminen hacia el conocimiento en la gestión de la fundación y asuman un sentido de pertenencia hacia la organización.

Area impacto social comunitario.

16. El 38 % de la población encuestada afirma estar totalmente de acuerdo en que existe credibilidad en la comunidad que conoce la existencia de la fundación. El 25 % de la población encuestada está en acuerdo que existe tal credibilidad. Mientras que el 37% no está de acuerdo ni en desacuerdo en este aspecto, podría ser desconocimiento o desinterés en este aspecto. La credibilidad de una institución es factor fundamental para su progreso y sostenimiento, lo cual la fundación necesita atender este aspecto relevante.

17. El 50% de la población encuestada está en acuerdo que existen planes de crecimiento y cobertura de futuros miembros y beneficiarios y patrocinadores. El 25% de la población encuestada conoce con seguridad, estando totalmente de acuerdo de que si existen planes de crecimiento y cobertura de futuros miembros y beneficiarios y patrocinadores. , Mientras que el 25% restante, no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, pues no tienen conocimiento o no es necesario para ellos conocerlo. Para una institución como la fundación Seres de Dios, es importante elaborar y dar a conocer planes de cobertura que permitan proyectar la capacidad de la población encuestada a atender como garantía de auto sostenibilidad a nivel estratégico, en concordancia con los planes de atención y la visión institucional.

18. El 50 % de la población encuestada está de acuerdo en que se distribuyen y aprovechan los espacios y horarios, para la adecuada atención a la comunidad; El 25 % de la población encuestada está de totalmente de acuerdo en que se distribuyen y aprovechan los espacios y horarios, para la adecuada atención a la comunidad ; El 12% Está en desacuerdo, Mientras que el 13% restante se muestra indiferente ante esta pregunta., manifestando que no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo. El establecimiento de espacios, horarios, y personal encargado de los diferentes programas, requieren una mayor organización para ser más efectivos en un servicio de impacto a la comunidad.

19. El 25 % de la población encuestada considera y están totalmente de acuerdo en que los recursos (Muebles e inmuebles, Financieros, Talento humano que tiene la fundación, se aprovechan adecuadamente. El 25 % de la población encuestada están de acuerdo en que si hay tal aprovechamiento. El 25 % de la población encuestada están en desacuerdo. El 25 % de la población encuestada no está ni de acuerdo ni en desacuerdo. La institución no identifica de manera asertiva, si se aprovechan o no los recursos adecuadamente, la distribución está repartida en todos los criterios. Aquí se hace la siguiente observación, de acuerdo a la investigación realizada, los recursos anteriormente mencionados no se aprovechan de manera efectiva por la falta de organización y claridad en los roles, y funciones del personal.

Área personal o talento humano.

20. El 38 % de la población encuestada está totalmente de acuerdo en que las relaciones interpersonales dentro de la Institución son adecuadas, mientras que el 62% está de acuerdo, pues consideran que estas pueden mejorar si se tiene una adecuada comunicación y funciones claras. Las relaciones interpersonales se percibe que son adecuadas y se tiende a mejorar.

21. El 38% de la población encuestada está de acuerdo y afirma que la comunicación interna y externa de la fundación se realiza mediante el conducto regular El 13 % dice estar totalmente de acuerdo que se sigue el conducto regular Otro 12% manifiesta estar en desacuerdo que se sigue el conducto regular. Mientras que el 37. % restante desconoce la forma de dicha comunicación. Afirmando no estar ni en acuerdo, ni en desacuerdo al respecto. Se evidencia la falta de comunicación asertiva, mediante el conducto regular adecuado que garantizar un buen clima laboral en una organización.

22. El 50% de la población encuestada está totalmente de acuerdo en sentirse satisfecho e identificado con la labor que realiza dentro de la Institución. El otro 50% de la población encuestada está de acuerdo en sentirse satisfecho e identificado con la labor que realiza dentro de la Institución. .

23. El 75 % de la población encuestada manifiesta estar de acuerdo en que ha tenido la oportunidad de contar con el entrenamiento, conocimiento, dirección y evaluación de su función en la Fundación. El 13% está totalmente de acuerdo en que se realiza dicho proceso. Otro 12 % no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo. . Sin embargo se aclara que la parte de la evaluación y seguimiento es una deficiencia a nivel general, ya que no existe la pauta institucional y no se aplica la misma, desconociendo así la efectividad de los resultados del equipo de trabajo.

24. El 37 % de la población encuestada está de acuerdo, conoce y pone en práctica el sentido de pertenencia en la Fundación. El 38% está totalmente de acuerdo en que pone en práctica el sentido de pertenencia. Mientras que el 25% restante de los encuestados, manifiesta no estar de acuerdo ni en desacuerdo, lo que supone una indecisión o indiferencia ante dicha pregunta.

25. El 50% de la población encuestada está de acuerdo con las condiciones laborales y la retribución que la fundación le ofrece. . Mientras que el 25% manifiesta estar totalmente de acuerdo en las condiciones y retribuciones laborales. Un 12% dice no estar de acuerdo con las mismas. Por otro lado el 13% no está de acuerdo, ni en desacuerdo. Hay cierta inconformidad del personal con las condiciones laborales y la remuneración económica que recibe; lo que incide directamente en la motivación laboral de los funcionarios de una organización.

26. El 50 % de la población encuestada considera y está totalmente de acuerdo en que la rotación continua del personal podría afectar la estabilidad y los propósitos de la Fundación. El 25% de la población encuestada está de acuerdo. Otro 12% está totalmente en desacuerdo. Mientras que el 13% restante, es indiferente al respecto, afirmando no estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

La rotación de cargos dificulta la continuidad en los procesos, de igual manera afecta la identidad y el sentido de pertenencia con la organización.

III. Aplicación de la herramienta Matriz Dofa.

Mediante la utilización de esta herramienta se encontraron los siguientes aspectos.

| Factores internos | |
|--|---|
| Debilidades | Fortalezas |
| <ul style="list-style-type: none"> • Ausencia de un plan curricular escrito donde refleje los objetivos, actividades y estrategias de atención educativa (PEI de la Institución) , conllevando a una variedad de actividades fuera del plan curricular adecuado y sujeto a las necesidades y requerimientos educativos normativos. • Falta de un manual de convivencia escrito que promueva el reglamento y funciones | <ul style="list-style-type: none"> • La fundación seres de Dios cuenta con una Misión y Visión escritas. • Se tiene un horario de atención a la población encuestada infantil • Se da cobertura de atención de manera incluyente a nivel social. • La motivación de líder de la institución y el deseo de mejorar en todos los aspectos de la organización. |

de la comunidad involucrada.

- No vinculación del personal al sistema de seguridad social.
- Falta de comunicación mediante el conducto regular.
- Falta de un Sistema de contratación escrito y claro en sus condiciones y responsabilidades.
- Desconocimiento del impacto que la fundación genera en la comunidad.
- No aprovechamiento de Dotación y utilización de los recursos tecnológicos necesarios.
- Falta de estrategias para el incremento del presupuesto para el auto sostenimiento de la fundación.
- Documentación desactualizada e incompleta de las fichas sociodemográficas de los usuarios.
- Se evidencia la necesidad de definir con claridad la filosofía y consolidar los propósitos y lineamientos de la organización.

-
- Necesidad de organizar el uso de los espacios en diferentes horarios, especialmente cuando se atiende a la población encuestada infantil, requieren espacios privados, seguros y que evidencien la defensoría del menor durante toda la jornada de atención en las instalaciones de la institución.

Factores externos

| Oportunidades | Amenazas |
|---|---|
| Establecimiento de convenios interinstitucionales | No se cuenta con una planta física propia, pues esta pertenece al Hospital San Vicente. |
| Aprovechamiento de la sala de internet y comunicaciones dentro del predio de las instalaciones. | Falta de aprobación y documentación legal para la atención en primera infancia. |
| Acceso a capacitación en sistema de atención y prevención de riesgos por parte de la Arl. | Ausencia de un Sistema de prevención de riesgos por parte de la Arl. |

IV. ANÁLISIS GENERAL

El sentido de aplicar el Dofa, fue identificar las fortalezas amenazas, debilidades y oportunidades que tiene la institución y sus miembros, permitiendo descubrir aquellos factores importantes del entorno que pueden facilitar o perjudicar el logro de los objetivos en la entidad. Encontrando los siguientes aspectos:

- Existe la Necesidad de una comunicación asertiva, específicamente del director hacia los demás miembros de la institución, ya que esto puede afectar las relaciones interpersonales y los resultados esperados de su labor.
- La Sensación de bienestar/ malestar por inestabilidad laboral, es preocupante porque se percibe cierto temor a referirse con claridad al tema por temor a comprometer su “estabilidad laboral”.
- Desconocimiento del propósito e impacto de la fundación hacia la comunidad
- Dificultad relación con la identidad y sentido de pertenencia con la organización

se evidencia la Necesidad de fortalecer el clima organizacional potenciando el talento humano y los recursos existentes, estableciendo una comunicación asertiva que interrelacione de manera funcional su estructura organizacional y el bienestar laboral de sus miembros.

Lo anterior corresponde al factor Clima Organizacional. Esta dimensión contiene las siguientes categorías de análisis.

1. Comunicación.

2. Normas de la organización.

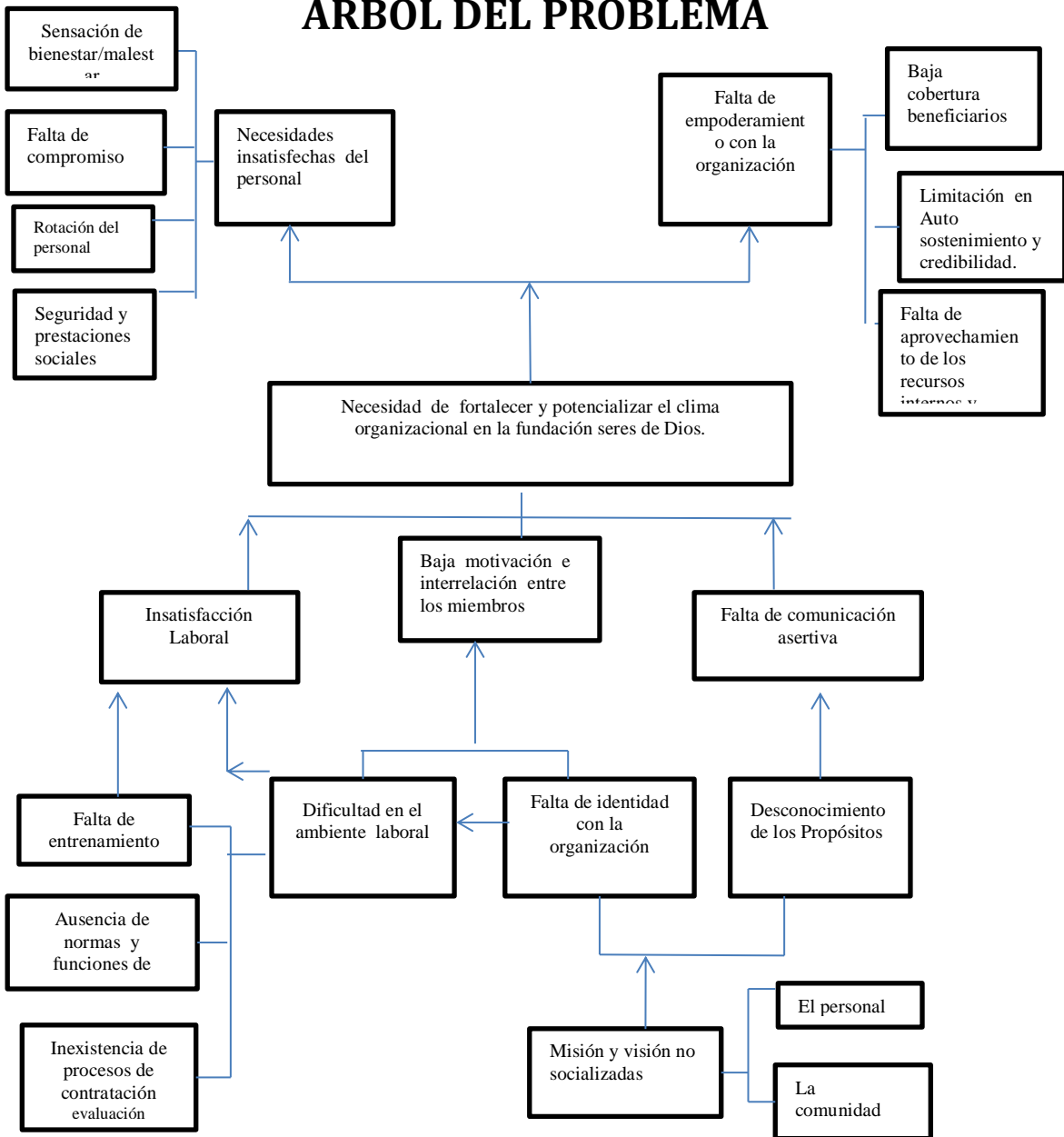
3. Liderazgo.

Tales dimensiones requieren ser potencializadas a través de una propuesta de intervención psicosocial desde una perspectiva organizacional, enmarcada por el modelo ecológico, en el cual se definirá la problemática encontrada.

V. PREGUNTA PROBLEMA:

¿Cómo facilitar la interacción activa de los miembros y el clima organizacional?

ÁRBOL DEL PROBLEMA



4. OBJETIVOS DE LA PRACTICA

4.1. Objetivo General

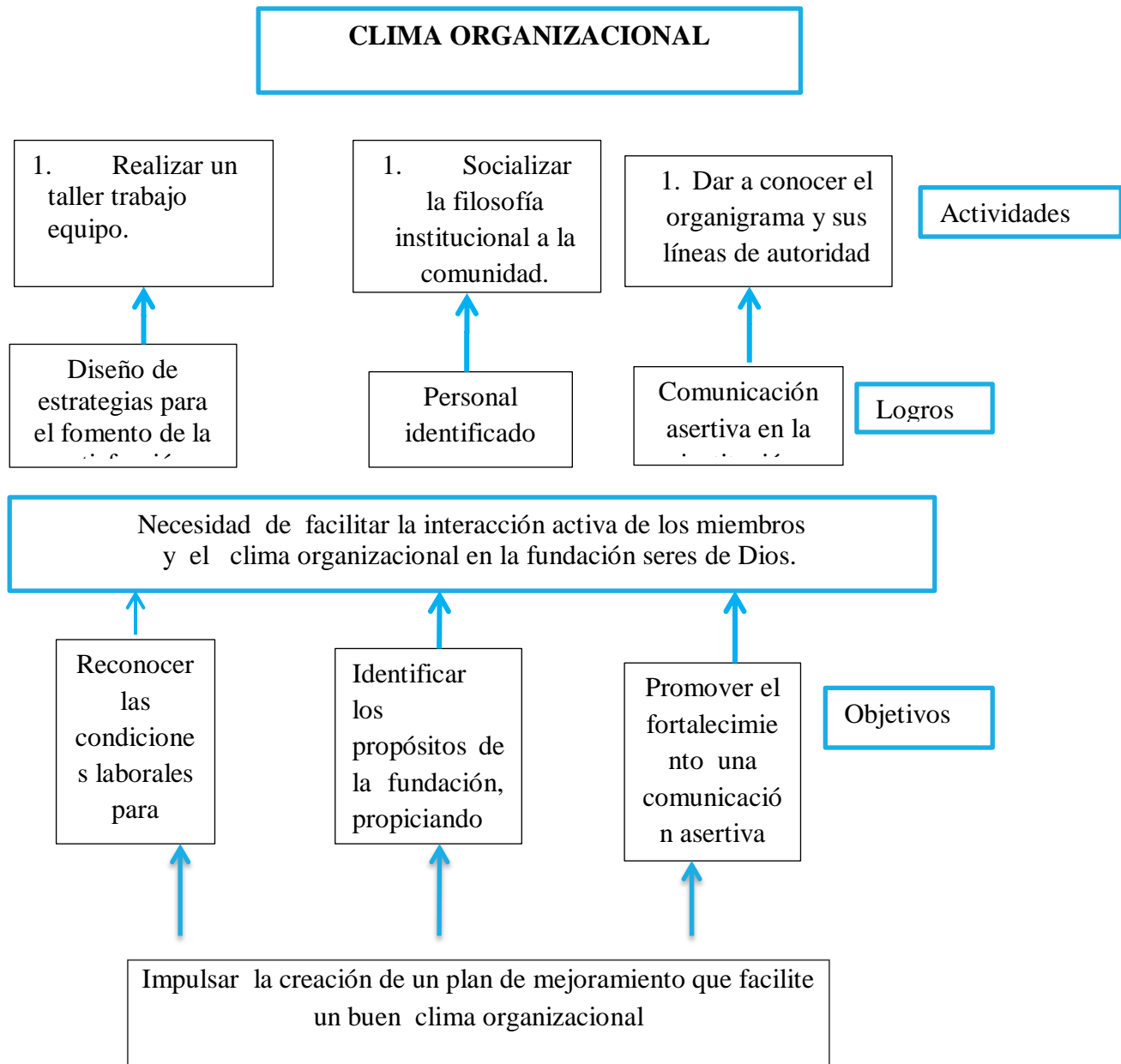
Fortalecer en el estudiante las habilidades y competencias de tipo profesional, disciplinar y ocupacional necesarias para implementar sus conocimientos en el campo de la Psicología con énfasis en lo social comunitario; propiciando procesos de empoderamiento colectivo e individual, a partir del diálogo de saberes orientados de forma reflexión crítica y consciente desde la disciplina, sobre las intervenciones psicosociales que realiza y sus efectos, de tal manera que permita optimizarlas y aprender para establecer las conexiones entre los fundamentos conceptuales, la experiencias vivenciales con las metodologías de investigación e intervención, todo lo anterior bajo el marco ético del rol del psicólogo.

4.2 Objetivos Específicos

- Orientar al estudiante en la definición de su rol como psicólogo con énfasis en lo social comunitario articulándolo con los escenarios o contextos donde desarrollara la práctica.
- Reconocer en el desarrollo del componente práctico los procesos de evaluación, formulación, intervención psicosocial con la población a trabajar.
- Contrastar las diferentes experiencias de práctica, mediante la retroalimentación con el reconocimiento de saberes en gran grupo; al igual que contextualizar la realidad social desde una postura crítica, propositiva, creativa e innovadora, con miras a diseñar e implementar propuestas de trabajo pertinentes a los contextos en que se orientan la perspectiva social y comunitaria.

- Desarrollar la capacidad crítica y de criterio en el estudiante, ante situaciones que impliquen decisiones éticas en su comportamiento como Psicólogo, generando un alto sentido de solidaridad social y de compromiso con su comunidad.
- Contribuir a la formación integral del estudiante de psicología, permitiendo el intercambio de saberes de tipo académico y social de los actores que se encuentran en comunidad desde los ámbitos disciplinares, transdisciplinares, multidisciplinarios e interdisciplinares.
- Desarrollar el proceso de sistematización de las diversas prácticas generadas desde los cursos del componente práctico (Directrices impartidas por sede Nacional), con el propósito de generar propuestas que posibiliten modelos alternativos de atención pertinentes, así como construir un modelo de trabajo desde la perspectiva social y comunitaria que brinde identidad al psicólogo en formación de la UNAD.
- Generar experiencias de tipo disciplinar que permitan retroalimentar el Programa de Psicología, acorde a las necesidades y condiciones del momento socio histórico vigente.

Árbol de Objetivos



5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

5.1 Nombre de la propuesta de intervención

¡Unidos por un bienestar laboral!

5.1.1 Objetivos de la propuesta de Intervención.

Objetivo general.

Facilitar un clima organizacional favorable que contribuya al propósito de los objetivos de la Fundación Seres de Dios.

Objetivos específicos.

1. Identificar los propósitos de la fundación, propiciando espacios para una toma de conciencia e identidad organizacional.
2. Reconocer las condiciones laborales para disminuir la desmotivación del personal.
3. Promover una comunicación asertiva que abarque todos los niveles de la organización.
4. Impulsar la creación de un plan de mejoramiento que facilite el clima organizacional.

5.1.2 JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

El ambiente de trabajo donde una persona se desempeña habitualmente y la satisfacción laboral que el individuo percibe, se convierte en un vínculo o en un obstáculo que afecta el clima organizacional. La identificación y el sentido de pertenencia con la organización, la motivación por el trabajo, y el bienestar psicológico que se genera a nivel individual, repercuten en las relaciones sociales de los miembros de la organización.

Por este motivo la propuesta presente, busca mediante el diseño y la aplicación de estrategias metodológicas organizacionales; facilitar el Clima Organizacional, orientado a la resolución de los factores ambientales, psicosociales, físicos y humanos, de satisfacción y motivación, que en los individuos potencializan el logro de los objetivos, teniendo como fundamento el análisis de la información obtenida mediante las herramientas de investigación aplicadas.

Los beneficios que aporta esta propuesta de intervención, consiste en que los resultados obtenidos, servirán a la organización y a otras empresas similares a obtener una calidad superior del entorno laboral y contribuirá al desarrollo de procesos organizacionales y psicológicos de interrelación que potencializa el clima organizacional y la calidad de vida de la población involucrada.

5.1.2.1 MARCO TEÓRICO

Clima Organizacional.

Origen, conceptualización y aportes teóricos del Clima Organizacional en la psicología.

Origen.

Brunet, (1987) afirma que el concepto de clima organizacional fue introducido por primera vez al área de psicología organizacional por Gellerman en 1960. Este concepto estaba influido por dos grandes escuelas de pensamiento: la escuela de Gestalt y la escuela funcionalista.

Según la Escuela de Gestalt los individuos comprenden el mundo que les rodea basados en criterios percibidos e inferidos, de tal manera que se comportan en función de la forma en que perciben su mundo. Es así que el comportamiento de un empleado está influenciado por la percepción que él mismo tiene sobre el medio de trabajo y del entorno.

Por su parte, la escuela funcionalista formula que el pensamiento y comportamiento de un individuo dependen del ambiente que le rodea y que las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio.

La fundamentación teórica básica sobre el clima organizacional se desarrolla a partir de los estudios de Lewin (1951), para quien el comportamiento del individuo en el trabajo no depende solamente de sus características personales, sino también de la forma en que éste percibe su clima de trabajo y los componentes de la organización.

Cuando se refiere a características personales, se incluye factores psicosociales como: La motivación, la satisfacción y las actitudes del individuo; y estos a su vez influyen en la percepción y determinan el comportamiento, rendimiento y productividad que el individuo tendrá en el ámbito laboral.

Existe diversidad de definiciones sobre clima organizacional, no siempre excluyentes entre sí, y se deduce que existe un significativo consenso en que el Clima Organizacional es una dimensión de la calidad de vida laboral y tiene gran influencia en la productividad y el desarrollo del talento humano de una organización.

En la actualidad, el concepto de clima organizacional es un tema que despierta el interés de multidisciplinar; a partir de su misma razón de ser, ya que priman las interacciones sujeto-organización y sujeto-sujeto.

Conceptualización

Brunet (1987). Define el clima organizacional como las percepciones del ambiente organizacional determinado por los valores, actitudes u opiniones personales de los empleados, y las variables resultantes como la satisfacción y la productividad que están influenciadas por las variables del medio y las variables personales. Esta definición agrupa entonces aspectos organizacionales tales como el liderazgo, los conflictos, los sistemas de recompensas y castigos, el control y la supervisión, así como las particularidades del medio físico de la organización.

Por otro lado, Chiavenato (2007). Precisa que “el clima organizacional es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en comportamientos que traen consecuencias sobre la organización” (productividad, satisfacción, rotación, etc.). p. 411

Mientras que Hall (1972) define el clima como el conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibido directa o indirectamente por los empleados. Y es a su vez una fuerza que influye en la conducta del empleado.

Dessler (1976). Destaca la importancia del concepto de clima está en la función que cumple como vínculo entre aspectos objetivos de la organización y el comportamiento subjetivo de los trabajadores. Es por ello, que su definición se basa en el enfoque objetivo de Forehand y Gilmer (1964) .Que plantea el clima como el conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra, e influyen en el comportamiento de las personas que la forman. Como parte de su teoría toman en cuenta cinco variables estructurales: el tamaño, la estructura organizacional, la complejidad de los sistemas, la pauta de liderazgo y las direcciones de metas.

Aportes teóricos.

Siguiendo la obra de Schein (1982), la imagen que tienen los trabajadores acerca del funcionamiento de su organización y de sus perspectivas futuras, genera la emergencia de procesos socio psicológicos tales como: (la compatibilidad psicológica, el liderazgo, las relaciones interpersonales, la comunicación, las normas grupales; que influyen en el

comportamiento organizacional y repercuten en la calidad de su desempeño y, por ende, en la consecución de los objetivos estratégicos de la organización.

Se consigue que los empleados realicen un trabajo con calidad, orientado al cumplimiento de los objetivos, o se producen resultados desfavorables para la efectividad organizacional, como pueden ser el aumento de los índices de accidentalidad, el ausentismo y la fluctuación laboral.

Ello se puede fomentar, entre otras vías, a través de los sistemas de comunicación e información organizacionales, y de potenciar un clima socio psicológico de apoyo mutuo, donde se complementen los conocimientos y experiencias diversas, puestas a disposición de la consecución de los objetivos grupales y organizacionales, mediante el trabajo en equipo. En este aspecto Edgar Schein plantea que para lograr una efectividad organizacional es necesario una buena comunicación, flexibilidad, creatividad y verdadero compromiso. En este sentido señala que “los sistemas abiertos funcionan mejor si sus miembros se comunican mejor entre ellos se sienten más comprometidos y son más flexibles y creativos”.

La identificación con la organización son: la participación de los trabajadores en el proceso de toma de decisiones y su influencia en el funcionamiento de su puesto de trabajo, así como el nivel de información que poseen sobre la organización y los elementos relacionados con su actividad laboral, que repercuten en la calidad de su desempeño Díaz, (2005); Peiró, (1998); Quijano, (2006); Rodríguez, (2006).

La identificación con la organización está asociada también a un elemento vital que se relaciona con la efectividad organizacional: la fluctuación laboral. Trabajadores identificados muestran una proyección positiva de su comportamiento futuro en la organización Ávila, (2013).

Tal como lo plantean Robbins (1998), Soto (2001) y Hellriegel et al. (2004) podría decirse que la satisfacción laboral está determinada por diferentes factores que inciden en el clima organizacional de la empresa, tales como: trabajo mentalmente desafiante, recompensas justas, condiciones favorables del trabajo, colegas que brinden apoyo, y la compatibilidad entre la persona y el puesto, determinarían el grado de satisfacción laboral del trabajador y su puesto de trabajo.

El clima organizacional de acuerdo con Méndez (2006), ocupa un lugar destacado en la gestión de las personas y en los últimos años ha tomado un rol protagónico como objeto de estudio en organizaciones de diferentes sectores y tamaños que buscan identificarlo y utilizan para su medición las técnicas, el análisis y la interpretación de metodologías particulares que realizan consultores del área de gestión humana o desarrollo organizacional de la empresa.

Se considera que el enfoque estructural es más objetivo porque se basa en variables que son constantes dentro de la organización y definidas por la dirección, mientras que en el enfoque subjetivo de Halpin y Crofts (1962), plantean el clima organizacional como la opinión que el empleado se forma de la organización. Mencionan como elemento importante del clima el espíritu, cuyo significado es la percepción que el empleado tiene de sus necesidades sociales, si se satisfacen y si gozan del sentimiento de la labor cumplida. Otro factor importante tomado en cuenta, es la consideración, hasta qué punto el empleado juzga que el comportamiento de su superior es sustentado o emocionalmente distante, como también los factores del clima relacionados con la producción.

Existe un tercer enfoque que es el de síntesis, éste es más reciente sobre la descripción del término desde el punto de vista estructural y subjetivo; los representantes de este enfoque son Litwin y Stringer (1968). Para ellos el clima organizacional comprende los efectos subjetivos,

percibidos del sistema formal, el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización.

De acuerdo a los enfoques anteriormente planteados, Dessler (1976). Sugiere que los empleados no operan en el vacío, llegan al trabajo con ideas preconcebidas, sobre sí mismos, quiénes son, qué se merecen y qué son capaces de realizar. Dichas ideas reaccionan con diversos factores relacionados con el trabajo como el estilo de los jefes, la estructura organizacional, y la opinión del grupo de trabajo, para que el individuo determine cómo ve su empleo y su ambiente, puesto que el desempeño de un empleado no solo está gobernado por su análisis objetivo de la situación, sino también por sus presiones subjetivas (percepciones) del clima en que trabaja.

5.1.2.2. EJES CONCEPTUALES

Luego de delimitar la situación problema, y de estudiar tres dimensiones de clima organizacional como: La Cultura Organizacional, La Identidad organizacional y El Clima organizacional; Se desarrollará una propuesta de intervención en la tercera dimensión: Clima Organizacional evidenciando la realidad de la organización a intervenir.

El clima Organizacional contiene las siguientes categorías y subcategorías:

Categorías de Análisis

| Categorías | Subcategorías |
|-----------------------|---|
| 1. Trabajo en Equipo: | Relaciones interpersonales, manejo de grupos, fortalecimiento de las relaciones inexistentes, Jerarquía, Comunicación interna y externa. |
| 2. Identidad | Empoderamiento con la organización, Conocimiento y aprehensión con la Misión, Visión. |
| 3. Identidad: Normas: | Contiene subcategorías como: administración de los recursos, la convivencia de la comunidad involucrada y la normatividad para el adecuado funcionamiento de la Institución). |

5.1.2.3. MODELO DE INTERVENCIÓN

De acuerdo a lo expuesto en el Marco Teórico, la propuesta de intervención estará sustentada en:

El modelo Ecológico.

Uri Bronfenbrenner (1979). Quien propuso el Modelo Ecológico para entender el desarrollo de la conducta humana. Desde esta perspectiva se concibe al ambiente ecológico como un conjunto de estructuras seriadas y estructuradas en diferentes niveles, en donde cada uno de esos niveles contiene al otro. Se enfoca principalmente en los contextos sociales que afectan el desarrollo del individuo.



es.slideshare.net728 × 546

5.1.3 ENFOQUE METODOLÓGICO

Enfoque: Cualitativo.

Describe, comprende e interpreta los fenómenos a partir de las percepciones y los significados producidos por las experiencias de los participantes, y como parte de una realidad que permite construir, interpretar realidades de los datos obtenidos.

De lo particular a lo general.

Método: Inductivo.

La secuencia metodológica:

Observación y registro de los hechos. Análisis de lo observado. Establecimiento de definiciones claras de cada concepto obtenido, con base en el marco teórico. Clasificación de la información obtenida. Análisis de los resultados. Propuesta de intervención.

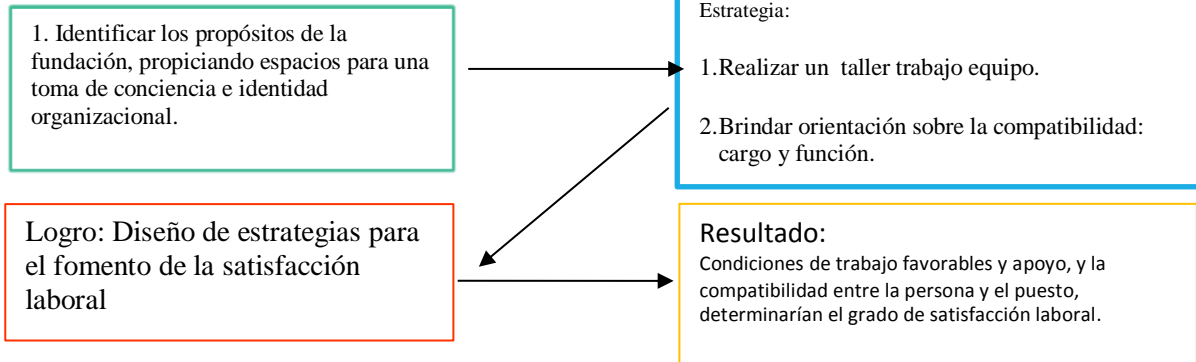
Metodología: Investigación Acción Participativa.

En esta investigación hay acción la cual es entendida no solo como el simple actuar, o cualquier tipo de acción, sino como acción que conduce al cambio social estructural.

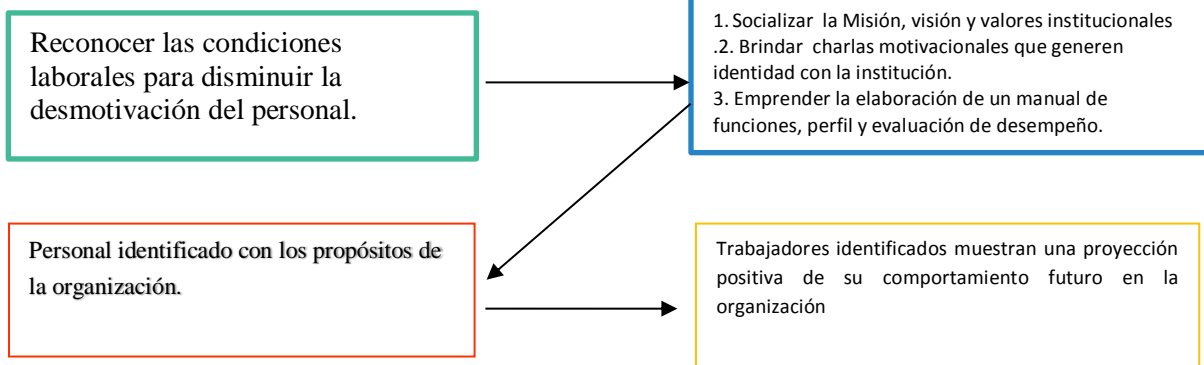
Metodológicamente: supone un proceso modesto y sencillo al alcance de todos a la participación procesual, a la reflexión seria y profunda de sus causas y tendencias, a estrategias concretas y realizables, a una planeación, a una praxis - acción renovada y transformadora en la que vaya interviniendo toda la comunidad, a una continua reflexión sobre la praxis para hacerla cada vez más liberadora y transformadora de la realidad.

5.1.4 DISEÑO DE LA RUTA DE INTERVENCIÓN

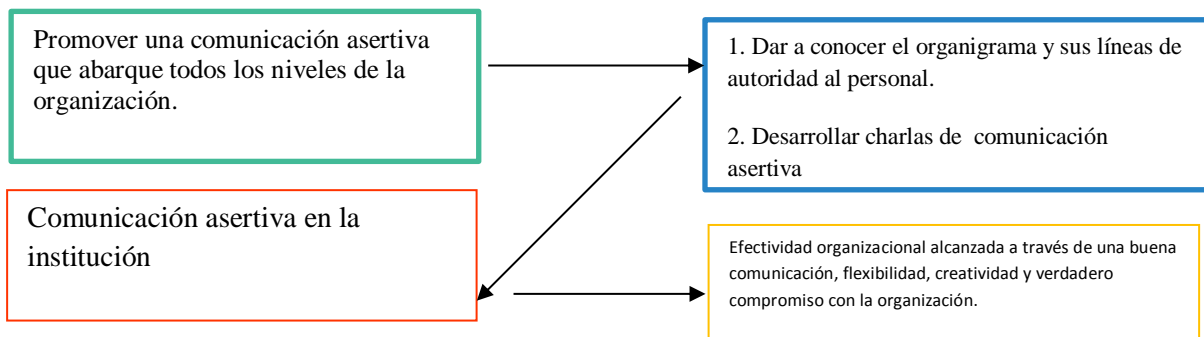
Objetivo 1.



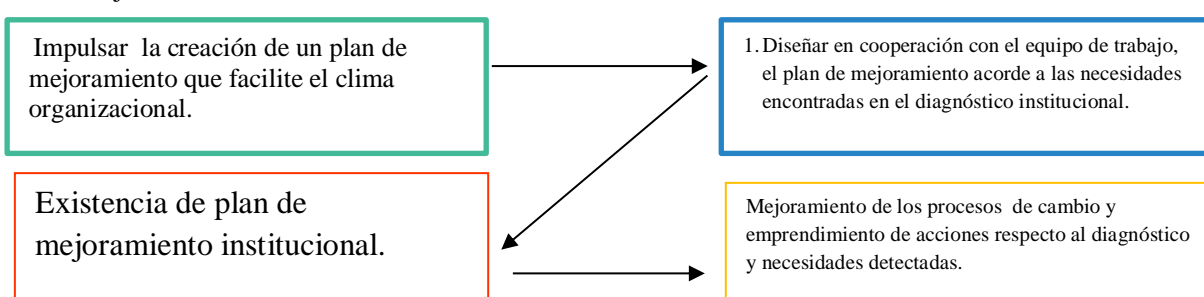
Objetivo 2.



Objetivo 3.



Objetivo 4.



5.1.5 POBLACIÓN BENEFICIARIA

Trabajadores pertenecientes a la organización.

Total 8 personas

Rango de edades: 21-40 años

Género: Masculino 12%, Femenino 88%

Escolaridad: Técnica- Profesional

5.1.6 CRONOGRAMA

| Fase | Desarrollo | Sem.1 | Sem.2 | Sem.3 | Sem.4 | Sem.5 | Sem.6 | Sem.7 | Sem.8 | Sem.9 | Sem.10 | Sem.11 |
|----------------|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|
| Reconocimiento | Presentación | x | x | | | | | | | | | |
| | Diagnóstico | x | x | x | x | | | | | | | |
| | Presentación Resultados Diagnostico | | | | | x | | | | | | |
| | Socialización Resultados | | | | | | x | | x | x | | |
| Profundización | Elaboración Ruta Intervención | | | | | | x | | x | x | | |
| | Socialización Ruta De Intervención | | | | | | x | | x | x | | |
| Transferencia | Objetivo 1. Act. 1. Realización taller trabajo en equipo. | | | | | | | | x | x | | |
| | Objetivo 1. Act.2. Orientación sobre la compatibilidad: cargo y función | | | | | | | | | x | x | |
| | Objetivo 2. Act.1.Socialización de la Misión, visión y | | | | | | | | | x | x | |
| | | | | | | | | | | | | |

| | | | |
|---------------|---|---|---|
| | valores institucional es | | |
| | Objetivo 3. Act. 1. Se dio a conocer el organigrama y sus líneas de autoridad del personal. | x | x |
| | Act. 2. Charla de comunicació n asertiva en la organización . | x | x |
| | Objetivo 4. Act. 1. Diseño de un plan de mejoramient o acorde a las necesidades encontradas en el diagnóstico institucional. | | x |
| Informe Final | Presentación Resultados | | x |

6.0 DESARROLLO DE LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

6.1 Estrategias Metodológicas.

| <i>Objetivo General</i> | Objetivo Específico | Actividad | Logro | Marco Teórico | Metas | Recursos |
|---|---|---|--|--|---|--|
| <i>Facilitar un clima organizacional favorable que contribuya al propósito de la Fundación Seres de Dios.</i> | 1. Identificar los propósitos de la fundación, propiciando espacios para una toma de conciencia e identidad organizacional. | 1. Realizar un taller trabajo equipo. 2. Brindar orientación sobre la compatibilidad: cargo y función. | Diseño de estrategias para el fomento de la satisfacción laboral. El personal involucrado conoce la Misión y Visión institucional | Robbins (1998), Soto (2001) y Hellriegel et al. (2004) podría decirse que la satisfacción laboral está determinada por diferentes factores que inciden en el clima organizacional de la empresa, tales como: trabajo mentalmente desafiante, recompensas justas, condiciones favorables del trabajo, colegas que brinden apoyo, y la compatibilidad entre la persona y el puesto, determinarían el grado de satisfacción laboral del trabajador y su puesto de trabajo. | 80% de la comunidad sensibilizados sobre los propósitos de la fundación. | Video Beam USB Lápices Hojas de block Computador |
| | 2. Reconocer las condiciones laborales para disminuir la desmotivación del personal. | 1. Socializar la filosofía institucional a la comunidad. 2. Brindar charlas motivacionales que generen identidad con la institución. | Personal identificado con los propósitos de la organización. | la participación de los trabajadores en el proceso de toma de decisiones y su influencia en el funcionamiento de su puesto de trabajo, así como el nivel de información que poseen sobre la organización y los elementos relacionados con su actividad laboral, que repercuten en la calidad de su desempeño (Díaz, 2005; Peiró, 1998; Quijano, 2006; Rodríguez, 2006). La identificación con la organización está asociada también a un elemento vital que se relaciona con la efectividad organizacional: la fluctuación laboral. trabajadores identificados | A septiembre de 2015. 50 % del equipo de trabajo, cuentan con la seguridad laboral justa. A Diciembre de 2015. El 50% del equipo de trabajo, cuenta con la seguridad laboral justa. | Gestión secretarial Computador Internet Teléfono Celular |
| | | 3. Empezar la elaboración de un manual de funciones, perfil y evaluación de desempeño. | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | muestran una proyección positiva de su comportamiento futuro en la organización (Ávila, 2013) | | |
| 3. Promover una comunicación asertiva que abarque todos los niveles de la organización. | 1. Dar a conocer el organigrama y sus líneas de autoridad al personal. 2. Desarrollar un taller participativo de comunicación asertiva | Manejo de Comunicación asertiva en la institución. | Edgar Schein (1982). Plantea que para lograr una efectividad organizacional es necesario una buena comunicación, flexibilidad, creatividad y verdadero compromiso. En este sentido señala que “los sistemas abiertos funcionan mejor si sus miembros se comunican mejor entre ellos se sienten más comprometidos y son más flexibles y creativos”. | El 100 % de la población conoce y se identifica con el organigrama institucional El 100% de los empleados aprenden a desarrollar una comunicación asertiva. | Video Beam USB Lápices Hojas de block Computador Micrófono |
| 4. Impulsar la creación de un plan de mejoramiento que facilite el clima organizacional. | Diseñar en cooperación con el equipo de trabajo, el plan de mejoramiento acorde a las necesidades encontradas en el diagnóstico institucional. | Existencia de plan de mejoramiento institucional. | James Harrington (1993), Para mejorar un proceso, significa: cambiarlo para hacerlo más efectivo, eficiente y adaptable, qué cambiar y cómo cambiar depende del enfoque específico del empresario y del proceso. | Evaluación continua y seguimiento al plan de mejoramiento. Cada mes. | Gestión secretarial Administrativa. Computador Hojas De block |

6.2. Presentación De Resultados (Alcance E Impacto)

Alcances de la propuesta ¡Unidos por un bienestar laboral!

Esta propuesta permitió identificar las percepciones que actualmente poseen los empleados, en relación a diferentes características del entorno laboral.

Fue interesante apoyar la gestión general de la administración, mediante la realización de una planificación de actividades de intervención, en el ámbito del clima organizacional y su evaluación, con base en el análisis y los resultados encontrados en las fortalezas y debilidades.

Durante la intervención se realizaron las actividades planificadas en la propuesta, logrando los siguientes resultados:

Se realizó un taller trabajo equipo, sobre la satisfacción laboral y la relación del trabajador con su cargo. Teniendo como logro el Diseño de estrategias para el fomento de la satisfacción laboral y la compatibilidad cargo-función. Como lo plantea Robbins (1998).

Se socializó la filosofía institucional a la comunidad, ya que *“La identificación con la organización está asociada también a un elemento vital que se relaciona con la efectividad organizacional.”* Ávila. (2013). Logrando así que el personal involucrado conoce la Misión y Visión institucional.

Se brindó una charla motivacional logrando que el personal identificado con los propósitos de la organización. Y se emprendió la elaboración de un manual de funciones, perfil y evaluación de desempeño.

Se dio a conocer al personal el organigrama y sus líneas de autoridad, obteniendo la participación y socialización a todos los miembros de la organización; resaltando el aporte

teórico de Edgar Schein (1982). *“Para lograr una efectividad organizacional es necesario una buena comunicación, flexibilidad, creatividad y verdadero compromiso, además el autor al referirse a la comunicación asertiva, dice que: “los sistemas abiertos funcionan mejor si sus miembros se comunican mejor entre ellos se sienten más comprometidos y son más flexibles y creativos”.* Schein (1982). *Proporcionando así la fluidez de una comunicación asertiva en todos los niveles de la institución.*

Finalmente se logró diseñar en cooperación con el equipo de trabajo, el plan de mejoramiento acorde a las necesidades encontradas en el diagnóstico institucional, de acuerdo a las consideraciones de James Harrington (1993), *quien sustenta que: “Para mejorar un proceso, significa: cambiarlo para hacerlo más efectivo, eficiente y adaptable, qué cambiar y cómo cambiar depende del enfoque específico del empresario y del proceso.*

De esta manera, se logró generar la motivación a sostener las dimensiones percibidas positivamente, así como sugerir acciones específicas para los resultados que se hallaron desfavorables.

Recomendaciones:

Se motivó a la administración a emprender la elaboración de un manual de funciones y evaluación de desempeño del personal, teniendo en cuenta la necesidad del cargo, el perfil y las competencias necesarias para el logro de los resultados esperados en cada puesto de trabajo. Las cuales mediante esta intervención, se facilitó las funcionales para tal fin.

Se resaltó la importancia de realizar una proyección de crecimiento en el número de los beneficiarios, para garantizar que la organización se puede auto sostener a corto, mediano y largo plazo.

Se recomienda realizar el estudio del impacto a nivel social comunitario, y se reitera el compromiso de proporcionar de manera progresiva la seguridad y bienestar laboral a sus empleados; ofreciéndoles las garantías necesarias para sostener un clima que motive y exija la cooperación de las partes., las cuales de manera proactiva.

Se han puesto en marcha por parte del personal administrativo de la fundación y el liderazgo en general, la adaptación y cambios necesarios para el alcance de los objetivos de la fundación Seres de Dios. Por lo tanto, se puede concluir que se logró el objetivo general de Facilitar un clima organizacional favorable que contribuya al propósito de los objetivos de la Fundación Seres de Dios.

**6.3 INSTRUMENTO DE APOYO PARA SISTEMATIZAR LA EXPERIENCIA
POR PARTE DEL ESTUDIANTE**

| | |
|-------------------------|---------------------------------|
| NOMBRE DEL ESTUDIANTE | María Azucena Hernández Granda. |
| IDENTIFICACION | 66.971.242 |
| TELEFONO FIJO Y CELULAR | 2606251- 3173313572 |
| CORREO ELECTRONICO | ahernandezgranda @yahoo.es |
| NOMBRE DEL ESTUDIANTE | María Azucena Hernández Granda. |
| IDENTIFICACION | 66.971.242 |
| TELEFONO FIJO Y CELULAR | 2606251- 3173313572 |
| CORREO ELECTRONICO | ahernandezgranda@ yahoo.es |
| NOMBRE DEL ESTUDIANTE | María Azucena Hernández Granda. |
| IDENTIFICACION | 66.971.242 |
| TELEFONO FIJO Y CELULAR | 2606251- 3173313572 |
| CORREO ELECTRONICO | ahernandezgranda @yahoo.es |

| | |
|--|--|
| ELECTRONICO | |
| INSTITUCION O PROYECTO (SISSU) | Fundación Seres de Dios |
| CEAD/ZONA | Palmira |
| TUTOR RESPONSABLE | María Fernanda Caballero |
| NOMBRE DEL PROYECTO | Intervención Psicosocial en el Clima Organizacional. |
| CAMPO: según área de trabajo del estudiante: organizacional, educativa, comunidad, familia, jurídica | Organizacional |
| Justificación (Desde la perspectiva de Proyección Social) ¿Por qué se va a efectuar esta práctica referenciada desde la UNAD y el programa de Psicología? | Esta práctica de intervención está orientada a facilitar el Clima Organizacional, de la Fundación Seres de Dios. Promoviendo la resolución de los factores ambientales, psicosociales, físicos y humanos, que han influido en la satisfacción y motivación, del personal, y se espera potencializar el logro de los objetivos, así como aprovechar y direccionar la interrelación que existe del individuo con su medio ambiente, hacia una mejor calidad de vida. |
| Referentes teóricos- Conceptuales: (Relacionar los elementos | Chiavenato (2007). Precisa que el clima organizacional, es afectado por la motivación de los miembros y esta a su vez se traduce en comportamientos. |

epistemológicos que

fueron base para el

desarrollo de las acciones-

ver normas APA)

Hall (1972).Resalta la importancia de la percepción como una fuerza que influye en el comportamiento del individuo.

Schein(1982).Destaca la imagen de los factores psicosociales como: la compatibilidad psicológica, el liderazgo, las relaciones interpersonales, la comunicación, las normas grupales; que influyen en el comportamiento organizacional y repercuten en la calidad de su desempeño al igual que el alcance de los objetivos. Otro aspecto importante que aduce el autor, es la comunicación en la organización.

Robbins (1998), Soto (2001) y Hellriegel et al. (2004) Conceptúan sobre la satisfacción laboral la cual está determinada por factores que inciden en el clima organizacional como: trabajo mentalmente desafiante, recompensas justas, condiciones favorables del trabajo, colegas que brinden apoyo, y la compatibilidad entre la persona y el puesto.

Propuesta metodológica (

Las concepciones

metodológicas para

efectuar las prácticas)

Se trabajó. 1. Diagnóstico.

Instrumentos aplicados: Cuestionario Escala Likert, Observación participante y la matriz Dofa.

Luego se desarrolló la revisión teórica

Modelo de Intervención. Ecológico

| | |
|--|---|
| | <p>Enfoque: Cualitativo</p> <p>Método: Inductivo.</p> <p>Metodología: Investigación Acción Participativa.</p> |
| <p>El método: Secuencia organizada de pasos para el desarrollo de una metodología.</p> | <p>El Método inductivo.</p> <p>La secuencia metodológica :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Observación y registro de los hechos. 2. Análisis de lo observado. 3. Establecimiento de definiciones claras de cada concepto obtenido, con base en el marco teórico. 4. Clasificación de la información obtenida. 5. análisis de los resultados. 6 Propuesta de intervención. |
| <p>Medios implementados: técnicas, herramientas e instrumentos</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Observación participante. 2. Cuestionario Escala Likert 3. La matriz Dofa. |
| <p>Beneficiarios (Grado de satisfacción)</p> | <p>Trabajadores de la Fundación Seres de Dios. Población: 8 personas</p> |
| <p>3.1.1 Número de beneficiarios directos e</p> | <p>Beneficiarios directos 4</p> <p>Beneficiarios Indirectos 4</p> |

indirectos.

| | |
|---|--|
| Tiempos y locaciones | Instalaciones de la Fundación Seres de Dios. Total de 144 Horas. |
| Objetivo general y específico de la práctica mínimo (3) | Fortalecer en el estudiante las habilidades y competencias de tipo profesional, disciplinar y ocupacional necesarias para implementar sus conocimientos en el campo de la Psicología con énfasis en lo social comunitario; propiciando procesos de empoderamiento colectivo e individual, a partir del diálogo de saberes orientados de forma reflexión crítica y consciente desde la disciplina, sobre las intervenciones psicosociales que realiza y sus efectos, de tal manera que permita optimizarlas y aprender para establecer las conexiones entre los fundamentos conceptuales, la experiencias vivenciales con las metodologías de investigación e intervención, todo lo anterior bajo el marco ético del rol del psicólogo. |

Objetivos Específicos:

-Orientar al estudiante en la definición de su rol como psicólogo con énfasis en lo social comunitario articulándolo con los escenarios o contextos donde desarrollara la práctica.

-Reconocer en el desarrollo del componente práctico los procesos de evaluación, formulación, intervención psicosocial con la población a trabajar.

| | |
|--|--|
| | -Contrastar las diferentes experiencias de práctica, mediante la retroalimentación con el reconocimiento de saberes en gran grupo; al igual que contextualizar la realidad social desde una postura crítica, propositiva, creativa e innovadora, con miras a diseñar e implementar propuestas de trabajo pertinentes a los contextos en que se orientan la perspectiva social y comunitaria. |
|--|--|

| | |
|---|--|
| Competencias (Relacionadas con la acción que plantea). | Capacidad para la toma de decisiones. pensamiento flexible, creatividad, Pro actividad. Pensamiento imaginativo Actitud abierta al cambio. |
|---|--|

| | |
|---|--|
| Actividades desarrolladas por cada objetivo | Diseño de estrategias para el fomento de la satisfacción laboral. |
| Logros. | El personal involucrado conoce la Misión y Visión institucional Personal identificado con los propósitos de la organización. Manejo de Comunicación asertiva en la institución. Existencia de plan de mejoramiento institucional. |

| | |
|-------------------|---|
| Productos Finales | Diseño y ejecución de la propuesta de Intervención. |
|-------------------|---|

| | |
|--------------|---|
| Alcances | <p data-bbox="561 134 1451 310">Proporción de condiciones de trabajo favorables y apoyo, y la compatibilidad entre la persona y el puesto, determinarían el grado de satisfacción laboral</p> <p data-bbox="561 352 1451 457">Trabajadores identificados muestran una proyección positiva de su comportamiento futuro en la organización.</p> |
| Dificultades | <p data-bbox="561 499 1451 751">Las dificultades que se presentaron especialmente al inicio de la práctica fueron: La delimitación del problema y la claridad en la redacción, por la exigencia del trabajo y la necesidad de entregar a la institución el plan que se habría de desarrollar.</p> |

7. BIBLIOGRAFÍA

Bogard, M. (1990). *Gestión administrativa y empresarial. Facilitador*. Recuperado de: <http://grupo3gestionadministrativa.blogspot.com/2009/02/el-plan-de-mejoramiento.html>

Blaug, M. (1985). *La metodología de la economía, Alianza Editorial, Madrid*
Recuperado de <https://www.google.com.co>

Cabello, L. (2011). *Metodología de la Investigación*. Recuperado de
<http://ftsydh.uanl.mx/ca-saludysociedad/files/>

Castro y M.Nade, (2004). Estilos de liderazgo, contexto y cultura organizacional, Boletín de Psicología, No. 82, Noviembre 2004 Recuperado de:
<http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N82-3.pdf>

Caldevilla, D (2010) *La Cara Interna de la Comunicación en la Empresa*. Editorial Visión Libros. Madrid, España. P. 169. Recuperado de <https://books.google.com.co/books>

Flores, J. (2007). *Aplicación de los estímulos organizacionales para el mejoramiento del clima organizacional*. Lima Perú. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2721/1/flores_jj.pdf

Françoise Contreras, David Barbosa, (2009) Colombia. Estilos de liderazgo, clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud. mdm.sc universidad del Rosario, Bogotá - Colombia recibido, febrero 19 /2009 Recuperado:
<http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v12n2/v12n2a>

García, M. (2011). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una Aproximación Conceptual*. Cuadernos de Administración, Norteamérica, 25, nov. 2011. Recuperado de:
<http://revistapropectiva.univalle.edu.co/index.php/cuadernosadmin/article/view/695/2526>

Hernández. R, Méndez. M. (otros). (2013). *Intervención psicosocial en la comunidad*. Recuperado de <http://monipato21.blogspot.com/>

Modulo I: *Tendencias en Salud Pública: Salud Familiar y Comunitaria y Promoción*
Osorno.
Recuperado:<http://revistapropectiva.univalle.edu.co/index.php/cuadernosadmin/article/view/695/2526>

Recuperado:<http://revistas.unisucre.edu.co/index.php/rpg/article/view/136/134>

Recuperado:<http://revistapropectiva.univalle.edu.co/index.php/cuadernosadmin/article/view/695/2526>.Abril 03 2015. Recuperado: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php>

Ramos, D. (2012). “*El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*.” Universidad Nacional Abierta y a Distancia Unad.

Rojas, J. *investigación acción participativa (Iap)*

Recuperado de <http://www.amauta-international.com/iap.html>

Sandoval, M. *Concepto y dimensiones del clima organizacional*. Recuperado de:
http://www.ceaam.edu.mx/new/ae4/arh/MOD_3_LECT_3.pdf

Schein, E. (1982). *Psicología de la organización* (3a ed.). México: Prentice Hall Hispanoamericana. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/scielo>

Vidal, A. (2013). *Diagnóstico socio psicológico de las organizaciones*.
Psicología para América Latina, (24), 240-255. Recuperado de
<http://pepsic.bvsalud.org/scielo>.

8. ANEXOS

(Anexo 1)

Observación Participante:

Informe de Observación Participante

I Identificación

Nombre : Fundación Seres de Dios

Fecha Fundada : 6 Julio 2013

Tiempo Funcionamiento : 2 años

Establecimiento : Lugar de Ubicación

Fecha de Observación : Marzo de 2015

II Motivo de evaluación

Ejercicio de Observación se realiza como parte de las tareas de práctica profesional cuyo objetivo es Reconocer en el desarrollo del componente práctico los procesos de evaluación, formulación, intervención psicosocial con la población encuestada a trabajar.

En este caso se hará a nivel individual, inicialmente con el Director de la entidad, y posteriormente con las personas que laboran en la institución

Se acordó previamente la visita al Señor Director, mediante llamada telefónica y se planificó una visita a la fundación Seres de Dios donde se realiza el trabajo de observación.

III Pruebas Aplicadas

- *Observación*

IV. Antecedentes Relevantes

De acuerdo a la información referida por personal de la entidad donde se realiza el trabajo de práctica profesional, iniciando con la herramienta de investigación: la observación. El Señor Director de la Fundación Seres de Dios, presenta a grandes alcances e impacto social acerca del trabajo que se realiza en la fundación, en pro del beneficio a la comunidad. Recopilando las escenas, documentos y sucesos que hacen parte de la vivencia y la gestión diaria

Dentro de los acontecimientos consignados por el director y las personas que laboran en la Institución, se realiza un diálogo en forma directa con cada uno de los mencionados, se menciona el desarrollo de algunos procesos que se dan en la organización, y toma nota del estado de la misma desde diferentes perspectivas

En el entorno de la gestión de la fundación Seres de Dios, se aprecia un comportamiento general relativamente normal. Sin embargo en el campo psicosocial y laboral dice “se detectaron situaciones interesantes algunas incómodas, debido a las necesidades que se presentan al interior y la práctica de atención a la comunidad, lo que con el tiempo de permanencia en la práctica se

fue despejando y delimitando situaciones problemáticas mediante la interacción con las personas que la integran.

Se nota una participación activa del director y en especial de una de las funcionarias del área administrativa, quien ha contribuido de manera muy representativa para la recolección de los datos y la verificación de las tareas que se desarrollan por parte de la practicante.

V. Situaciones Observadas

A continuación se describe la observación procesual durante la recolección de los primeros datos.

Se investigó acerca de si existe una Misión y Visión de la Institución: La respuesta fue: afirmativa. Sin embargo no se ha socializado para que el personal la conozca y se identifique con la misma.

Desconocimiento del Organigrama e inexistencia de líneas de autoridad y funciones claras , por parte del personal .

Se evidencia una continua rotación del personal. Poca relación entre directivos y docentes, al igual que con los practicantes. Se pregunta de cuál es la población infantil a atender, lo cual respondieron que e total son 27. Infantes, sin tener en cuenta a las madres especialmente y personas adultos mayores y madres cabeza de familia, entre otras afiliadas o beneficiarias de la institución.

Se indagó si anteriormente alguna persona o entidad, ha realizado un trabajo de diagnóstico y práctica profesional en el área organizacional, a lo cual se obtuvo una respuesta negativa.

Luego de este precedente se indaga sobre cómo está compuesto el grupo de personas que integran la fundación. Y se encontró así:

1 Director

2 Asistentes

1 Auxiliar Contable

1 Coordinadora pedagógica

3 Practicantes de instituciones educativas.

VI Resultados de la observación participante

Se encontró una serie de ventajas y desventajas en el quehacer diario de la fundación:

Haciendo referencia a aspectos generales tales como: La ubicación del lugar (ventajas y desventajas)

Sistema de seguridad y uso de los espacios en la planta física. La existencia del uso los recursos tecnológicos. La dotación de un botiquín. Atención y prevención de riesgos. Documentación actualizada de la fundación. Señalización en las instalaciones .Iluminación. Ventilación

Buenas prácticas de Higiene. Buenas prácticas de manipulación de alimentos. Sistema de contratación del personal que labora. Normas de la institución. Sistema de comunicación interna y externa.

Perfil de la comunidad beneficiaria. Realización de convenios Interinstitucionales. Plan curricular

Impacto de la comunidad beneficiaria. Jornadas pedagógicas. Sistema de prevención de riesgos

Líneas de autoridad. Conducto regular. Manual de convivencia y el debido proceso. Estudio sociodemográfico. Funcionalidad y ejecución del cuadrante ecosistémico social (propuesto por su director) Contratación del personal. Bienestar. Malestar laboral. Manual de funciones.

Anexo 2. Gráficas Cuestionario Escala Likert

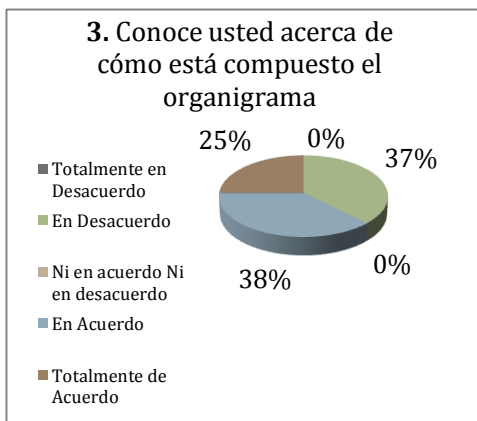
Diagnóstico Fundación Seres de Dios Área Organizacional



Gráfica 1



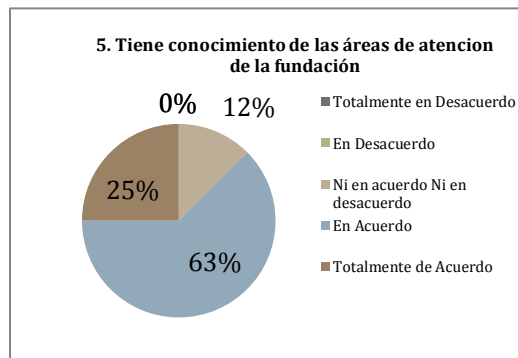
Gráfica 2



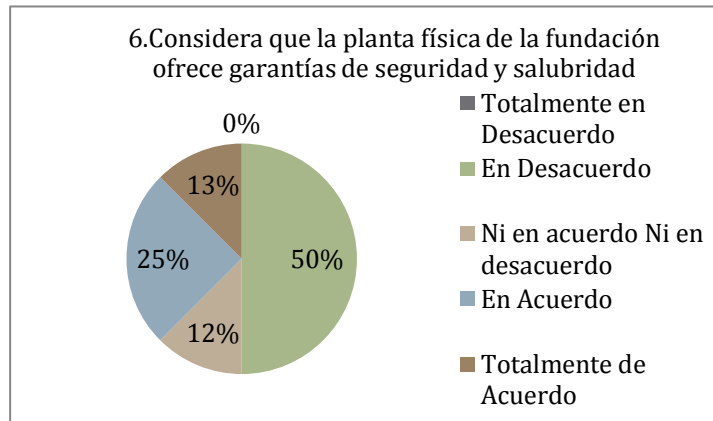
Gráfica 3



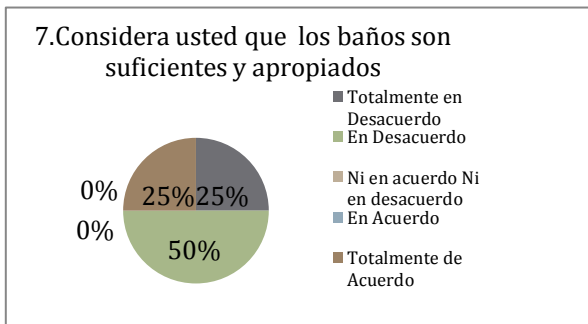
Gráfica 4



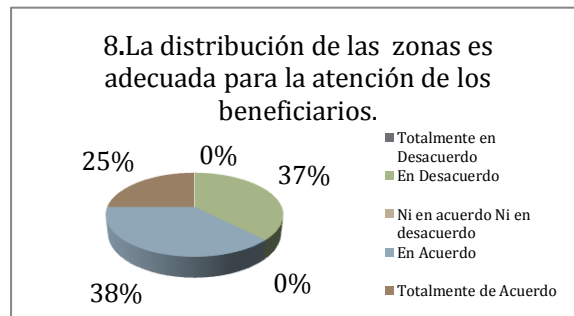
Gráfica 5



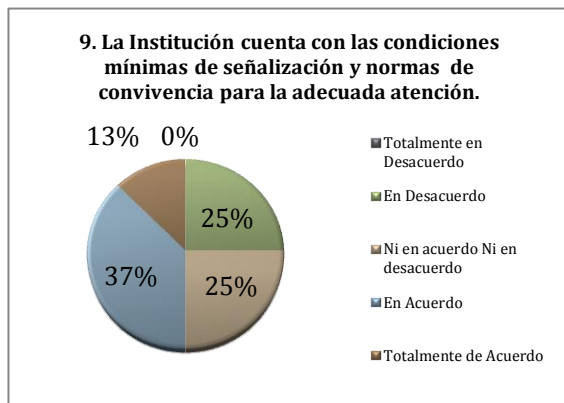
Gráfica 6



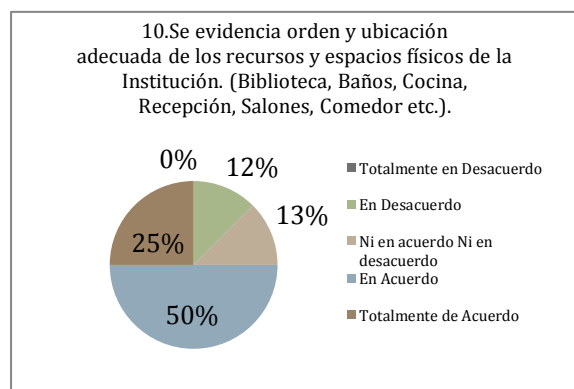
Gráfica 7



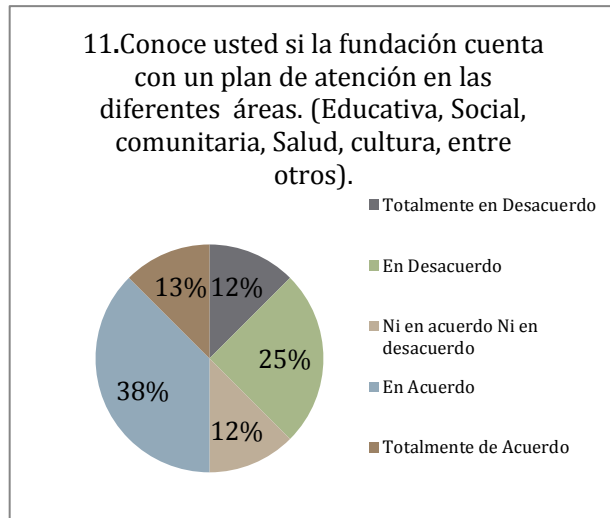
Gráfica 8



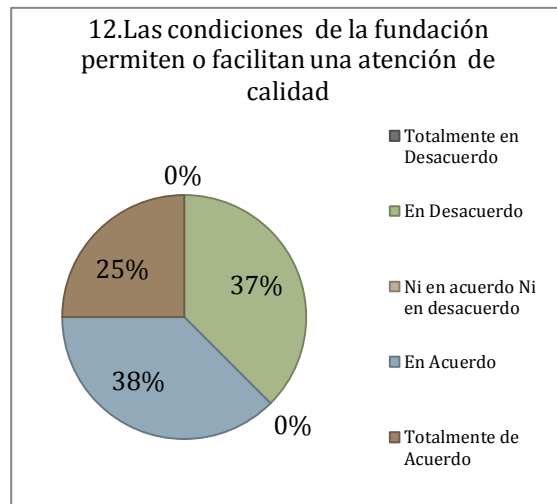
Gráfica 9



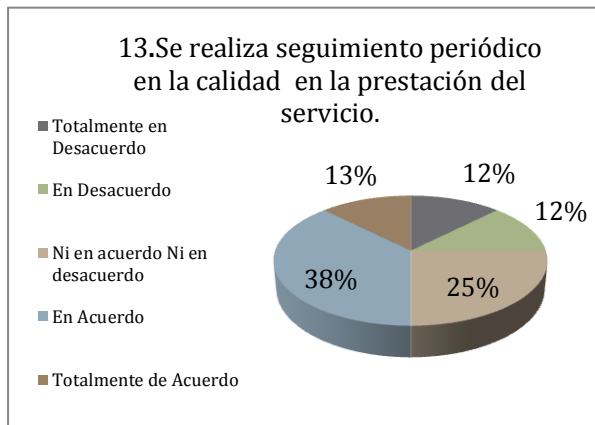
Gráfica 10



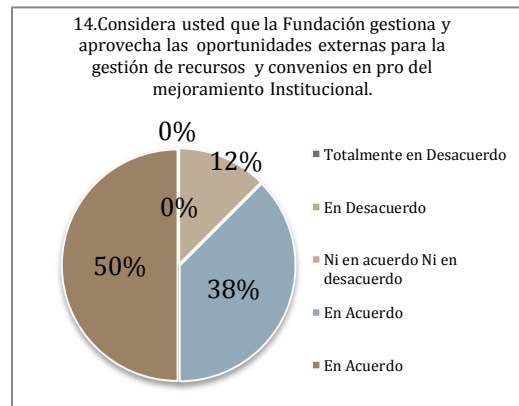
Gráfica 11



Gráfica 12

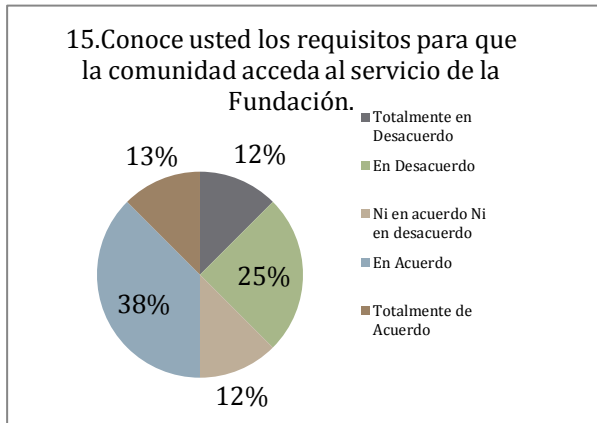


Gráfica 13

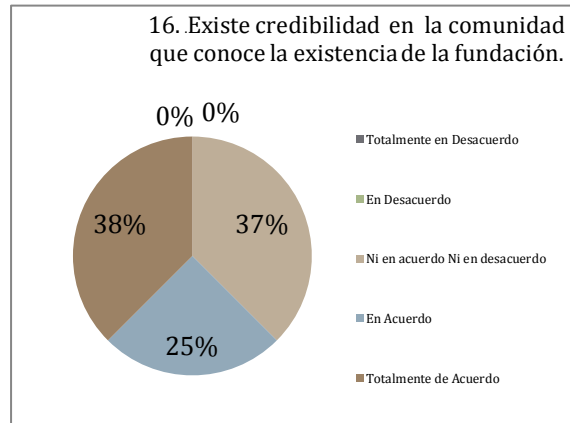


Gráfica 14

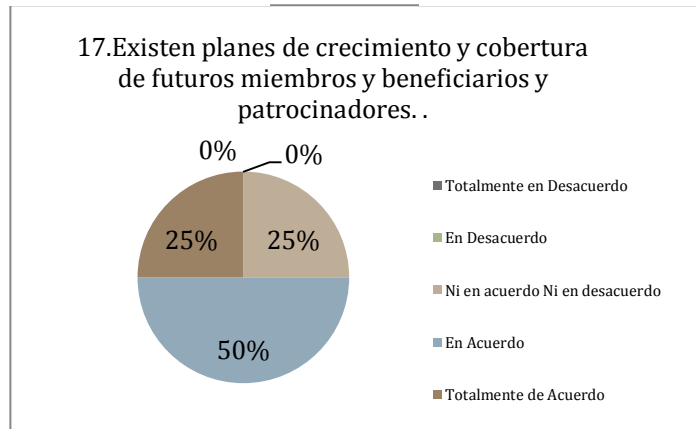
Diagnóstico Fundación Seres de Dios Área Impacto Social Comunitario



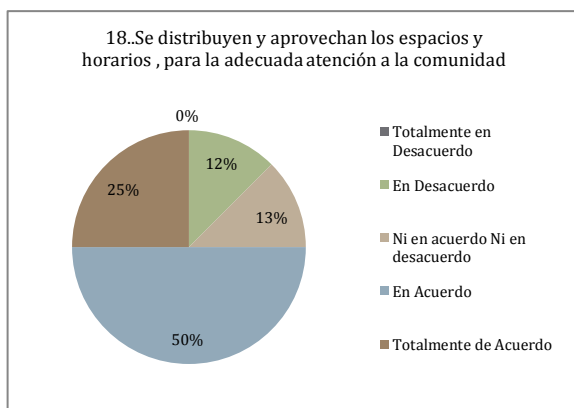
Gráfica 15



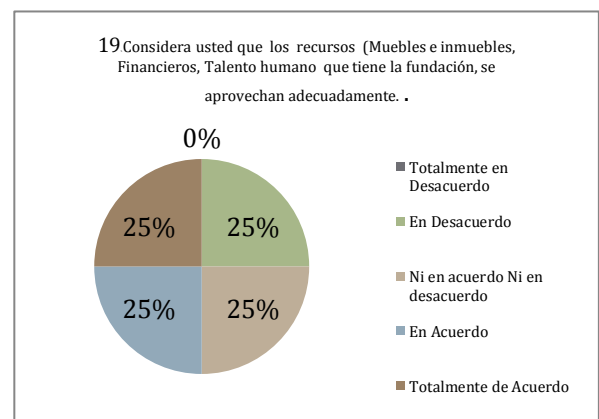
Gráfica 16



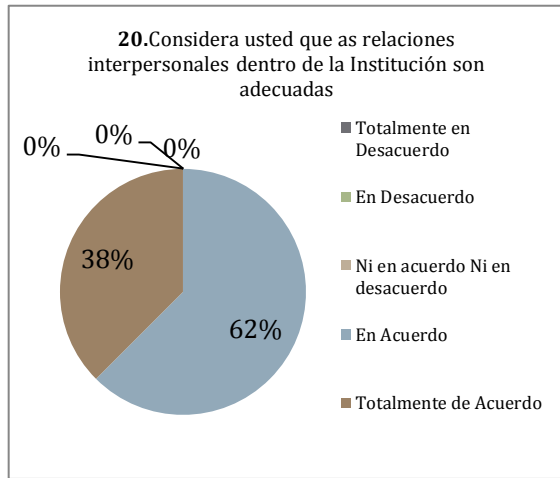
Gráfica 17



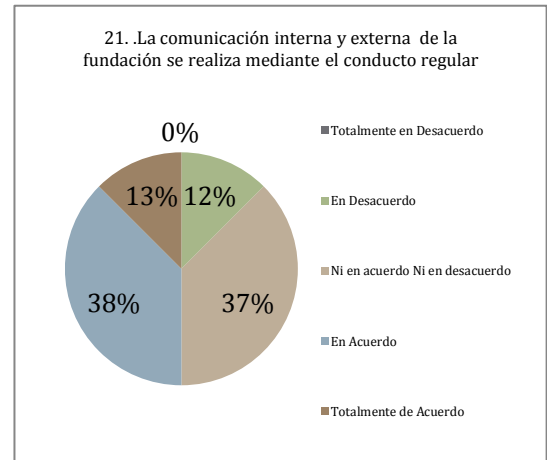
Gráfica 18



Gráfica 19

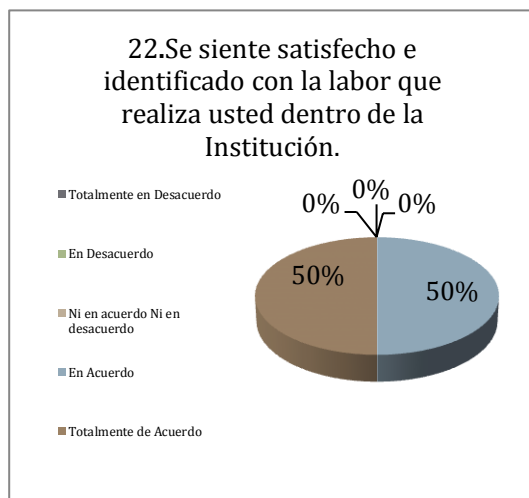


Gráfica 20

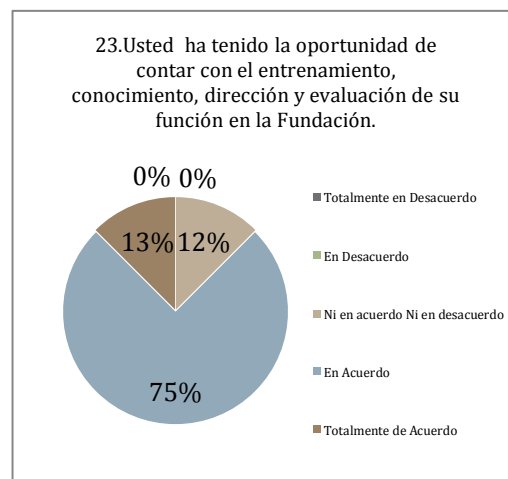


Gráfica 21

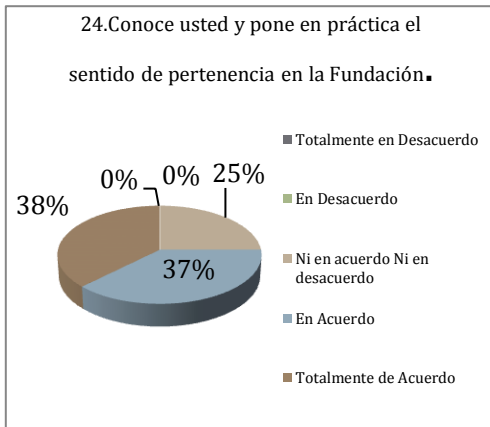
Diagnóstico Fundación Seres de Dios Área Bienestar laboral. El personal



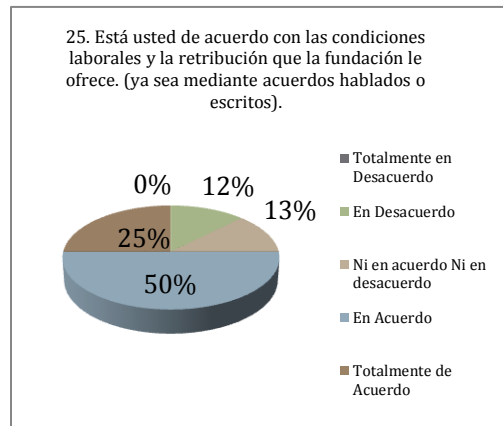
Gráfica 22



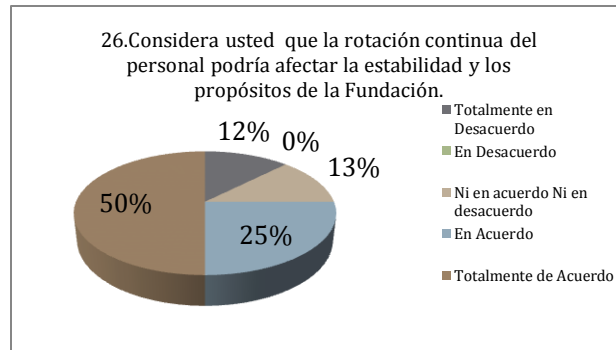
Gráfica 23



Gráfica 24



Gráfica 25



Gráfica 26

| Cuestionario # 1 | | NOMBRE COMPLETO | CARGO | | | | | | | |
|--------------------------------|---|--|-------|-------------------|--|--------------------------|---------------|---------------------------------|------------|-----------------------|
| MENCIONE DOS DE SUS FUNCIONES: | | | | | | | | | | |
| Edad | | Horas semanales dedicada a su función | | Ocupación | | | | | | |
| 15 a 20 años | | 1 a 15 horas | | Hogar – estudio | | | | | | |
| 21 a 30 años | | 15 a 40 horas | | Trabajo – estudio | | | | | | |
| 31 a 40 años | | ➤ De 40 horas señales | | Solo estudio | | | | | | |
| >50 años | | RECIBE ALGÚN APORTE ECONÓMICO | | Otro | | | | | | |
| | | SI___ NO--- FRECUENCIA Semanal ___ Quincenal ___ Mensual___ | | | | | | | | |
| VARIABLE | DESCRIPCIÓN | | | | | TOTALMENTE EN DESACUERDO | EN DESACUERDO | NI DE ACUERDO, NI EN DESACUERDO | DE ACUERDO | TOTALMENTE DE ACUERDO |
| ORGANIZACIÓN | Tiene conocimiento de la misión y la visión de la Institución | | | | | 0 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| | Se identifica con la misión y la visión de la Institución | | | | | 0 | 0 | 2 | 4 | 2 |
| | Conoce usted acerca de cómo está compuesto el organigrama | | | | | 0 | 3 | 0 | 3 | 2 |
| | Los objetivos de la fundación son claros y socializados | | | | | 0 | 2 | 1 | 3 | 2 |
| | Tiene conocimiento de las áreas de atención de la Institución. | | | | | 0 | 0 | 1 | 5 | 2 |
| ESTRUCTURA FÍSICA | Considera que la planta física de la fundación ofrece garantías de seguridad y salubridad | | | | | 0 | 4 | 1 | 2 | 1 |
| | Considera usted que los baños son suficientes y apropiados | | | | | 2 | 4 | 0 | 0 | 2 |
| | La distribución de las zonas es adecuada para la atención de los beneficiarios. | | | | | 0 | 3 | 0 | 3 | 2 |
| | La Institución cuenta con las condiciones mínimas de señalización y normas de convivencia para la adecuada atención. | | | | | 0 | 3 | 2 | 2 | 1 |
| | Se evidencia orden y ubicación adecuada de los recursos y espacios físicos de la Institución. (Biblioteca, Baños, Cocina, Recepción, Salones, Comedor etc.). | | | | | 0 | 1 | 1 | 4 | 2 |
| PRESTACIÓN DEL SERVICIO | Conoce usted si la fundación cuenta con un plan de atención en las diferentes áreas. (Educativa, Social, comunitaria, Salud, cultura, entre otros). | | | | | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 |
| | Las condiciones de la fundación permiten o facilitan una atención de calidad al cliente. | | | | | 0 | 2 | 0 | 4 | 2 |
| | Se realiza seguimiento periódico en la calidad en la prestación del servicio. | | | | | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| | Considera usted que la Fundación gestiona y aprovecha las oportunidades externas para la gestión de recursos y convenios en pro del mejoramiento Institucional. | | | | | 0 | 0 | 1 | 3 | 4 |
| | Conoce usted los requisitos para que la comunidad acceda al servicio de la Fundación. | | | | | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 |
| IMPACTO SOCIAL COMUNITARIO | Existe credibilidad en la comunidad que conoce la existencia de la fundación. | | | | | 0 | 0 | 2 | 3 | 3 |
| | Existen planes de crecimiento y cobertura de futuros miembros y beneficiarios y patrocinadores. | | | | | 0 | 0 | 2 | 4 | 2 |
| | Se distribuyen y aprovechan los espacios y horarios, para la adecuada atención a la comunidad | | | | | 0 | 0 | 2 | 4 | 2 |
| | Considera usted que los recursos (Muebles e inmuebles, Financieros, Talento humano que tiene la fundación, se aprovechan adecuadamente. | | | | | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| BIENESTAR AREA DEL PERSONAL | Considera usted que las relaciones interpersonales dentro de la Institución son adecuadas | | | | | 0 | 0 | 0 | 5 | 3 |
| | La comunicación interna y externa de la fundación se realiza mediante el conducto regular | | | | | 0 | 1 | 3 | 3 | 1 |
| | Se siente satisfecho e identificado con la labor que realiza usted dentro de la Institución. | | | | | 0 | 0 | 1 | 3 | 4 |
| | Usted ha tenido la oportunidad de contar con el entrenamiento, conocimiento, dirección y evaluación de su función en la Fundación. | | | | | 0 | 0 | 0 | 7 | 1 |
| | Conoce usted y pone en práctica el sentido de pertenencia en la Fundación. | | | | | 0 | 0 | 1 | 4 | 3 |
| | Está usted de acuerdo con las condiciones laborales y la retribución que la fundación le ofrece. (ya sea mediante acuerdos hablados o escritos) | | | | | 0 | 1 | 1 | 4 | 2 |
| | Considera usted que la rotación continua del personal podría afectar la estabilidad y los propósitos de la Fundación. | | | | | 0 | 0 | 2 | 2 | 4 |

PREGUNTAS DE TIPO ABIERTAS

Conoce usted el tipo de servicio que presta la Institución Mencione uno: _____

Sabe usted, de qué manera la Institución se da a conocer en la comunidad. Por favor, Menciónelas _____

MUCHAS GRACIAS

TUTORA

MARÍA FERNANDA CABALLERO

FIN