

Propuesta de un plan de mejora del clima organizacional para el ICBF Regional Boyacá

María Ana del Pilar Chaparro

Mirlelly Ospina Martínez Paola

Alejandra Rodríguez

Paula Andrea Gómez Castelblanco

Rudy Alexandra Aponte López

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios - ECACEN
Diplomado de

Profundización en Gerencia del Talento Humano

Tunja – Boyacá

2021

Propuesta de un plan de mejora del clima organizacional para el ICBF Regional Boyacá

María Ana del Pilar Chaparro

Mirlelly Ospina Martínez Paola

Alejandra Rodríguez

Paula Andrea Gómez Castelblanco

Rudy Alexandra Aponte López

Trabajo para optar al título de Administrador de Empresas

Director: Libeth

Juliana Cabezas

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios - ECACEN
Diplomado de

Profundización en Gerencia del Talento Humano

Tunja – Boyacá

2021

Resumen

En toda entidad debe existir un clima organizacional agradable para que los trabajadores puedan realizar sus funciones con sentido de pertenencia y a la vez dar cumplimiento a los objetivos planteados por la empresa.

Esta investigación se enfocó en el diagnóstico y análisis del clima organizacional y su influencia en el ámbito laboral en los trabajadores del ICBF regional Boyacá, dicho estudio se realizó mediante la aplicación de encuestas, las cuales a través de un análisis cuantitativo permitieron obtener información relevante para proponer estrategias de mejora.

Palabras claves: Organización, clima, estrategias, desempeño, motivación.

Abstract

In any entity there must be a pleasant organizational climate so that workers can perform their duties with a sense of belonging and at the same time meet the objectives set by the company.

This research focused on the diagnosis and analysis of the organizational climate and its influence on the work environment in the workers of the ICBF regional Boyacá, this study was conducted through the application of surveys, which through a quantitative analysis allowed to obtain relevant information to propose improvement strategies.

Keywords: Organization, climate, strategies, performance, motivation.

Tabla de Contenido

Resumen	3
Abstract	4
Introducción	8
Planteamiento del problema	9
Antecedentes del problema	10
Justificación	11
Objetivos.....	12
Marco teórico.....	13
Marco Legal.....	15
Metodología.....	16
Diseño de encuesta.....	18
Resultados.....	19
Plan de acción clima organizacional ICBF Regional Boyacá	27
Recomendaciones	30
Conclusiones.....	31
Referencias Bibliográficas.....	32

Lista de figuras

Figura 1.....	19
Figura 2.....	19
Figura 3.....	20
Figura 4.....	21
Figura 5.....	21
Figura 6.....	22
Figura 7.....	23
Figura 8.....	23
Figura 9.....	24
Figura 10.....	24
Figura 11.....	25
Figura 12.....	26

Lista de anexos

Diseño de encuesta.....	32
Encuestas aplicadas.....	33

Introducción

Se entiende como clima organizacional a todos los factores que intervienen de forma positiva o negativa en el ambiente laboral en una organización, al evaluar el clima organizacional se conocen los problemas que existen tanto en los empleados como en la empresa, lo que permite aplicar las medidas necesarias para crear un clima de armonía.

Para que una organización sea eficiente y exitosa se hace necesario que se interese no solo en la parte financiera sino también en su talento humano y por ende en mantener un clima organizacional equilibrado generando un ambiente laboral agradable para sus empleados, lo que conlleva a desarrollar sentido de pertenencia, efectividad y mayor productividad.

El presente trabajo tiene como finalidad identificar los factores que afectan el clima organizacional y crear una propuesta de mejora donde se presentan recomendaciones que estén orientadas a mejorar el clima organizacional en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) Regional Boyacá sede Tunja.

Planteamiento del problema

En toda empresa hay factores que intervienen positiva o negativamente en el comportamiento de los empleados el cual se refleja en la percepción y los diferentes sentimientos que se manifiestan en el entorno laboral, en este caso queremos abordar el mal clima organizacional que existe en el interior del ICBF y analizar por qué algunos colaboradores se quejan de sobrecarga laboral, de estrés laboral, de cansancio físico y mental.

El siguiente proyecto se enfoca en la búsqueda de soluciones ante una situación que afecta el entorno laboral de los empleados del ICBF Regional Boyacá.

Formulación del problema: La pregunta de investigación planteada en este estudio es la siguiente: ¿Cómo mejorar el clima organizacional de los empleados del ICBF Regional Boyacá?

Antecedentes del problema

El ICBF es una empresa del Estado que vela por la seguridad de las familias, niños, niñas y adolescentes colombianos, pero en el afán de cumplir con su misión, han dejado de lado la estabilidad emocional de sus empleados, exigiendo cumplimiento de metas, pero sin tener en cuenta sus afectaciones personales.

El ICBF Regional Boyacá cuenta en este momento con 279 empleados de planta y 115 contratistas, pero se evidencia que las cargas laborales no se encuentran distribuidas apropiadamente lo que genera malestar general en los funcionarios.

De acuerdo con lo anterior podemos decir que en el ICBF no se han desarrollado proyectos que intenten cambiar el ambiente laboral en la entidad, en la actualidad se ha optado por desarrollar actividades de integración mediante talleres, que buscan integrar a los funcionarios para así mejorar el clima laboral pero no se han logrado los resultados esperados.

La idea es generar un plan de mejora que establezca las pautas a seguir para dar solución a dicho problema.

Justificación

La imagen que tienen los empleados de una organización se ve reflejada en el clima organizacional, influyendo en el ejercicio de sus funciones, ya sea de manera positiva o negativa, analizar la percepción del clima organizacional es importante porque permite conocer que factores están deteriorando el ambiente laboral en el ICBF Regional Boyacá.

La presente investigación se considera importante ya que mantener un buen clima organizacional representa el éxito, eficiencia y productividad de cualquier organización, razón por la cual se ve indispensable proponer estrategias y un plan de mejora que contribuya para que la entidad funcione de manera adecuada fortaleciendo las partes que la integran.

Objetivos

Objetivo General

Analizar el clima organizacional del ICBF Regional Boyacá y crear un plan de mejoramiento que beneficie a sus funcionarios

Objetivos Específicos

Determinar los factores que intervienen positiva y negativamente en el clima organizacional de la entidad

Identificar las fuentes de conflicto que estén generando resultados negativos en los empleados

Generar estrategias que ayuden a mantener un ambiente laboral agradable.

Proporcionar a la entidad un plan de mejora que contribuya a evaluar el clima organizacional periódicamente

Marco teórico

Para que toda empresa funcione adecuadamente y logre el cumplimiento de sus objetivos debe mantener un ambiente laboral adecuado. Según García (2007):

El clima organizacional de cualquier institución es muy propio de dicha organización no solo por las características de la misma, sino por las percepciones que cada individuo tiene del medio ambiente de trabajo en el cual se desempeña, percepciones que están influidas a su vez por los aspectos culturales propios de cada persona. Es decir que en cada entidad se genera un clima organizacional diferente en el cual se refleja las características personales de los individuos y las propias de la organización (p.153).

El clima organizacional alude al conjunto de propiedades que se pueden medir en un ambiente de trabajo, las cuales son descritas por quienes hacen parte de él Iglesias y Sánchez (2015). Para las empresas medir el clima organizacional es muy importante ya que de este depende los resultados y el factor diferenciador entre una empresa y otra.

El buen funcionamiento de toda organización depende de que exista un ambiente laboral agradable. Según lo planteado por Chiavenato (2008):

El clima organizacional refleja la manera en que las personas interactúan unas con otras, con los clientes y con los proveedores internos y externos, así como el grado de satisfacción con el contexto que las rodea. El clima organizacional puede ser, en un extremo, agradable, receptivo, cálido e incluyente o, en el otro, desagradable, agresivo, frío y alienante. (p.553).

Existe una gran variedad de herramientas que permiten hacer la medición del estado del clima organizacional y su aplicación depende de los problemas detectados y de aquellos se consideren están por venir. Segredo (2013), plantea que el clima organizacional es un enfoque y una herramienta administrativa de gran valor en la toma de decisiones de los directivos, les

permite proyectar un incremento en productividad y gestionar los cambios necesarios para el mejoramiento continuo y de esta manera lograr la supervivencia.

De acuerdo con lo expuesto por Suarez et al. (2020), el estrés laboral es el causante de muchas enfermedades tanto físicas como mentales, el ritmo agitado de trabajo, áreas de trabajo inadecuadas, sobrecarga laboral y la presión por el cumplimiento de las obligaciones conllevan al agotamiento físico, mental, emocional y de conducta de los trabajadores.

Se pueden atribuir como principales factores del estrés laboral la carga laboral y las relaciones interpersonales Suarez et al (2020), convirtiéndose el estrés organizacional en una problemática que demanda un gran interés para lograr determinar las fuentes que lo provocan y poder generar estrategias que ayuden a mitigarlo.

Según Mojica y Bernal (2014), “las características del clima en una organización, generan un determinado comportamiento. Este juega un papel muy importante en las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su personalidad dentro de esta” (p.22). Dicha situación trae consecuencias para la empresa, ya que influye directamente en el desempeño de las funciones de cada uno de los colaboradores.

Marco Legal

El artículo 1° de la Ley 1616 del 2013. Tiene como objeto garantizar el ejercicio pleno del Derecho a la Salud Mental de la población colombiana, dando prioridad a los niños, niñas y adolescentes, mediante la promoción de la salud y la prevención del trastorno mental, la Atención Integral e Integrada en Salud Mental en el ámbito del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

El Artículo 3°. Define a la salud mental como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad.

El decreto 1072 de 2015. Regula el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el cual se debe establecer de manera obligatoria en toda empresa sin importar su tamaño y actividad económica. Garantizando mejores ambientes de trabajo, el bienestar físico, mental y social al igual que la calidad de vida laboral de los colaboradores.

Ministerio de Protección Social (2008). Resolución 2646 de 2008. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

El artículo 1° del Código Sustantivo del Trabajo tiene como finalidad primordial lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleados y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

Metodología

La presente investigación se desarrollará mediante un enfoque cuantitativo, el cual y de acuerdo con lo expuesto por Sampieri et al. (2014), basado en la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento.

Dentro de la metodología de investigación se plantean cuatro fases distribuidas de la siguiente manera:

Fase 1: Recolección de la información

Fase 2: Análisis de la información recolectada en la fase 1

Fase 3: Tabulación de la información

Fase 4: Resultados y análisis de resultados

Herramientas de investigación

Teniendo en cuenta el tipo de investigación planteada y cuyo propósito es analizar el clima organizacional del ICBF Regional Boyacá, se aplicará la técnica de investigación de encuesta la cual mediante un cuestionario permite fijar parámetros de medición válidos.

De igual manera se recurrirá a la observación directa para poder evaluar el comportamiento de los funcionarios.

Población

Dentro de los parámetros definidos en el diseño de la investigación se establece que la población fuente de la información serán algunos trabajadores del ICBF Regional Boyacá.

Muestra

Se tomará como referencia una muestra importante de trabajadores la cual se apreciará mediante un análisis estadístico poblacional, debido a que son ellos los directos afectados en la disolución del problema planteado.

Instrumento de recolección de información

Como instrumento de recolección de información y teniendo en cuenta el tipo, y método de investigación planteado se aplicará la encuesta a una muestra poblacional, ya que estas permiten la compilación de información clara y precisa.

Teniendo en cuenta el método de observación directa se pudo verificar que los funcionarios del ICBF Regional Boyacá, sienten que el ambiente laboral es muy tenso y a pesar de estar algunos laborando desde casa y otros en alternancia sienten presión y sobrecarga de actividades, manifiestan que las cargas laborales no están distribuidas de manera equitativa y conforme a las funciones de cada cargo, lo cual les genera presión, estrés laboral y problemas de salud.

Lo anterior se ve manifestado en el mal clima laboral que se vive día a día, notándose un alto grado de desmotivación, ausencia del trabajo en equipo, pérdida del sentido de pertenencia, conflictos interpersonales, y bajo rendimiento.

Diseño de encuesta

Encuesta medición clima organizacional

Para cada pregunta, por favor marque con una (x) la casilla que considere mejor se identifica con su situación.

Nombre: (opcional) _____

Grupo al que pertenece: _____

Cargo: _____

N°	PREGUNTAS	SI	NO
1	¿Tiene claras las funciones de su cargo?		
2	¿Cree que tiene oportunidades para crecer en la empresa?		
3	¿Siente apoyo de su jefe inmediato?		
4	¿Siente que la carga laboral es bien distribuida?		
5	¿Se siente bien en su cargo?		
6	¿Siente que su esfuerzo laboral es valorado?		
7	¿Recibe reconocimiento por el cumplimiento de su trabajo?		
8	¿Recibió la correcta inducción en su puesto de trabajo?		
9	¿El ICBF se preocupa por su bienestar?		
10	¿Su lugar de trabajo es cómodo?		
11	¿Se siente con libertad de expresar sus ideas?		
12	¿Siente que el ambiente laboral es agradable?		

Resultados

Figura 1

Funciones del cargo

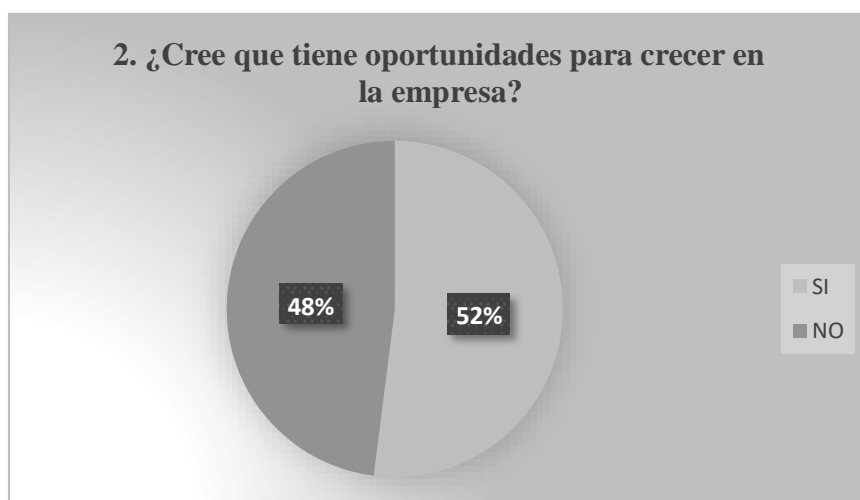


Fuente: autoría propia

Del 100% de los empleados se evidencia que el 88% si tiene claro que funciones debe realizar específicamente, esto quiere decir que los cargos están distribuidos según el manual de funciones, mientras que el 12% no tiene claridad acerca de las funciones de su cargo.

Figura 2

Oportunidades para crecer en la empresa

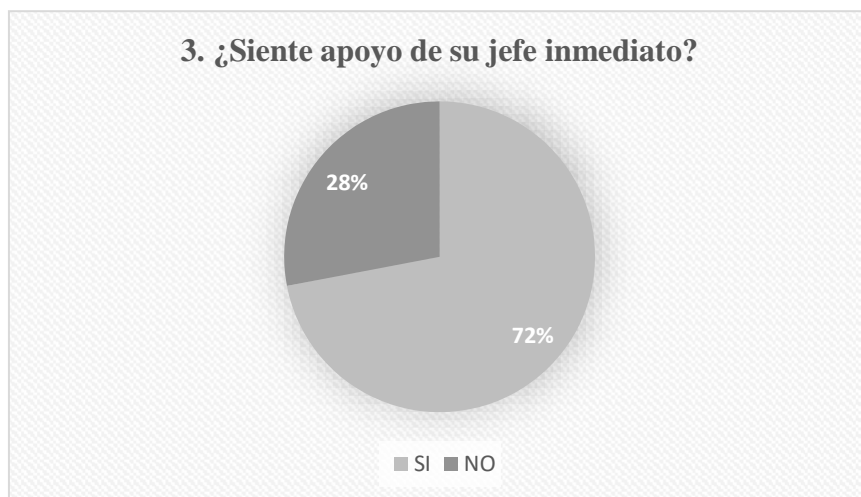


Fuente: autoría propia

Del 100% de los encuestados el 52% cree tener oportunidades para crecer dentro de la empresa, mientras que el 48% cree no tener oportunidades de ascenso y promoción en sus cargos, debido a que son empleos provisionales o contratistas.

Figura 3

Apoyo por parte del jefe inmediato



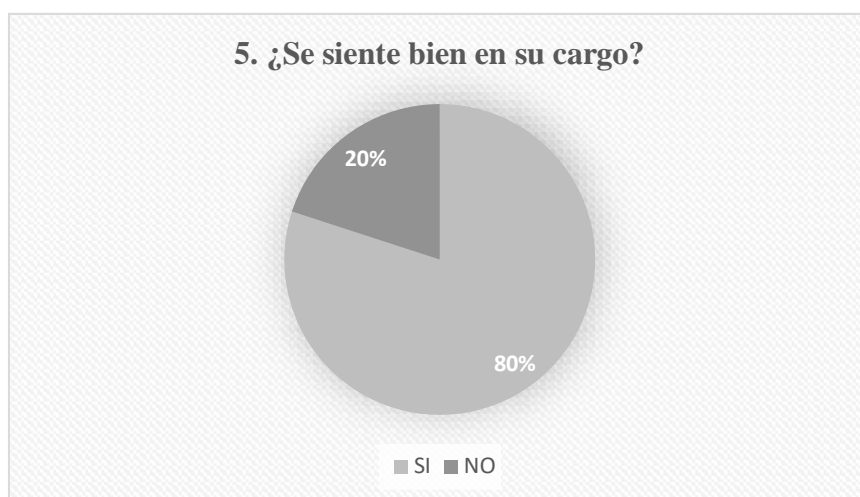
Fuente: autoría propia

Del 100% de los trabajadores encuestados el 72% manifiesta tener apoyo de su jefe inmediato y el 28 % no se siente respaldado por su superior ya que la comunicación entre jefe-empleado no es asertiva.

Figura 4*Distribución de carga laboral*

Fuente: autoría propia

Se evidencia que del total de los encuestados el 44% está de acuerdo con las labores que desarrolla, mientras que el 56% considera que las cargas laborales no están bien distribuidas, debido a que se están ejecutando funciones adicionales a la de su cargo.

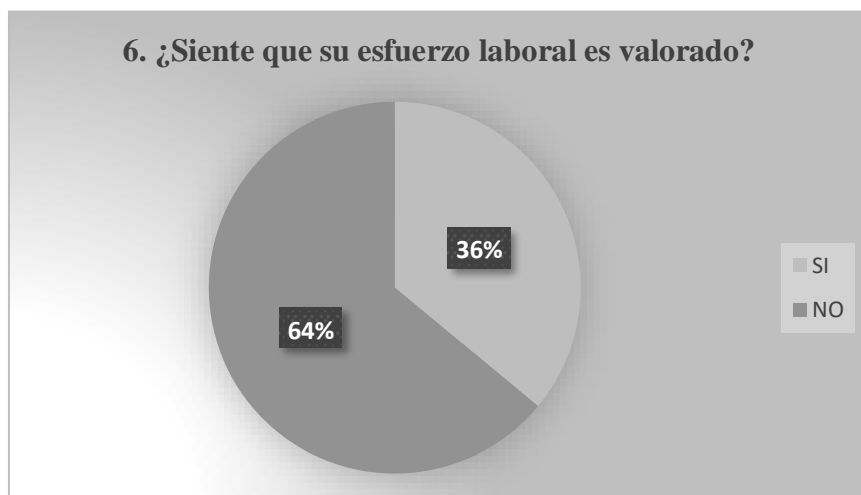
Figura 5*Satisfacción en el cargo*

Fuente: autoría propia

De los trabajadores encuestados el 80% se siente bien en su cargo, debido a que conocen y desempeñan bien sus funciones, mientras que el 20% no se siente a gusto.

Figura 6

Esfuerzo laboral



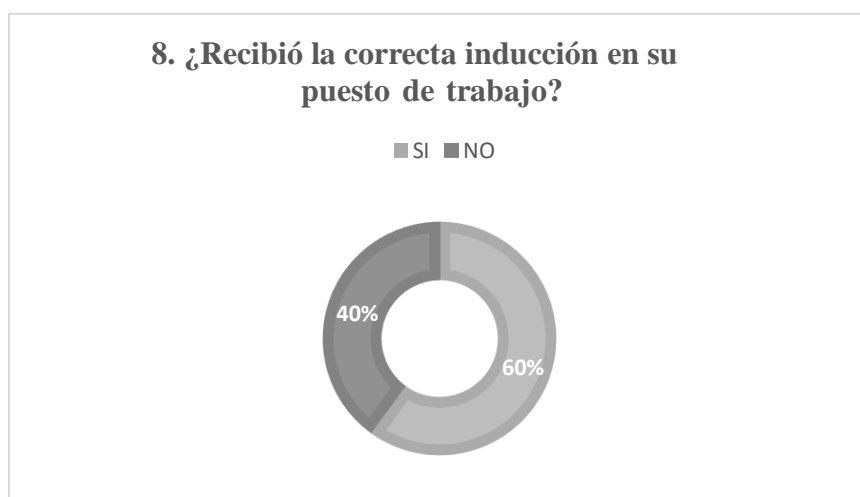
Fuente: autoría propia

El 36% de los funcionarios sienten que su trabajo si es valorado, mientras que el 64 % considera que no se le da el mérito suficiente al esfuerzo que realiza en su trabajo de acuerdo con las funciones que desarrolla.

Figura 7*Reconocimiento laboral*

Fuente: autoría propia

Del 100% de los encuestados el 32 % ha recibido reconocimiento por el cumplimiento de su trabajo, mientras que un 68% alude que, a pesar de todos los esfuerzos en el cumplimiento de sus labores, no ha obtenido ningún tipo de reconocimiento.

Figura 8*Inducción al puesto de trabajo*

Fuente: autoría propia

De los trabajadores encuestados el 60% recibieron la inducción correcta a su puesto de trabajo, y el 40% no se sintió a gusto con la inducción que recibió.

Figura 9

Bienestar



Fuente: autoría propia

El 52% manifiesta que no se preocupan por su bienestar por que se sienten con mucha presión laboral, mientras que el 48% cree que el ICBF si se preocupa por su bienestar.

Figura 10

Lugar de trabajo

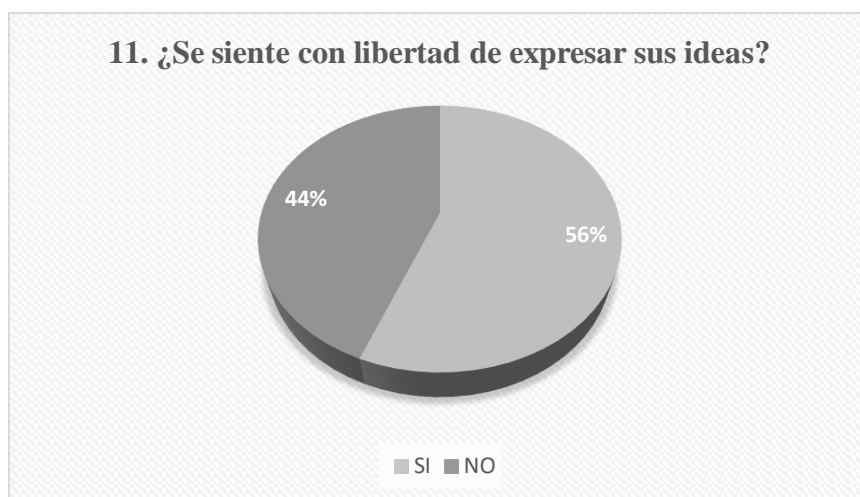


Fuente: autoría propia

El 88% de los funcionarios encuestados siente que su lugar de trabajo es cómodo porque cuentan con un lugar apto y con las herramientas suficientes para desempeñar sus funciones y el 12% no está conforme con su lugar de trabajo.

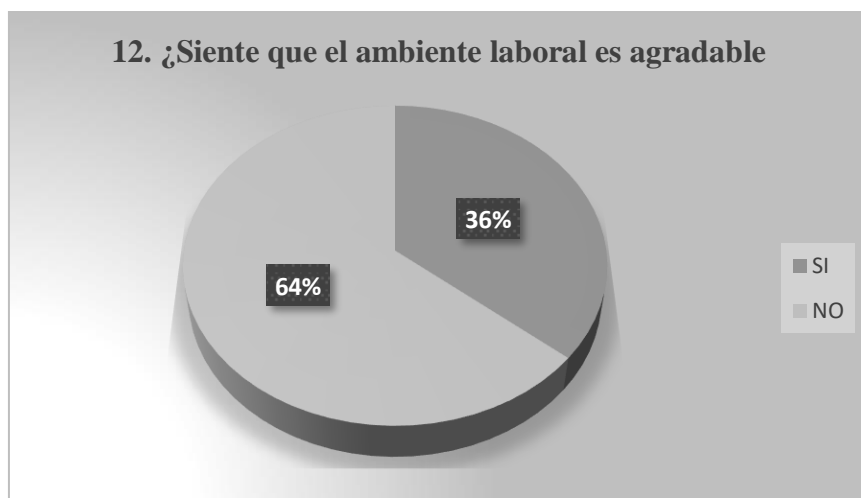
Figura 11

Libertad de expresión



Fuente: autoría propia

Del total de los funcionarios encuestados el 56% se siente con libertad de expresar sus ideas, mientras que el 44% dicen no tener libertad de expresión ya que sus opiniones no son tomadas en cuenta.

Figura 12*Ambiente laboral*

Fuente: autoría propia

Del 100% de los encuestados el 36% siente que está en un ambiente laboral agradable y el 64% manifiesta que el ambiente laboral es tenso y se siente a gusto.

Plan de acción clima organizacional ICBF Regional Boyacá						
Acciones de intervención clima organizacional						
Variable	Pregunta de la variable que quedó por debajo del porcentaje esperado: 80%	Resultado a trabajar	Acción(es) a desarrollar	Objetivo	Área que lidera	Fecha ejecución
Talento humano	El ICBF me motiva o me da reconocimiento cuando cumplo mi trabajo	68%	El coordinador de cada grupo o centro zonal resaltaré el logro de los objetivos de los colaboradores destacados por el cumplimiento responsable de su trabajo	Ampliar la satisfacción de los colaboradores para lograr un ambiente laboral agradable y con sentido de pertenencia	Grupo administrativo	Bimensual
			Incluir políticas de desarrollo que promuevan la inclusión, la equidad y la valoración del esfuerzo que hacen los funcionarios para cumplir a cabalidad con los objetivos establecidos por la entidad.	Reconocer cada uno de los avances laborales de los colaboradores con el fin de incentivar el trabajo responsable	Grupo administrativo	Bimensual
			Reconocer los logros de los funcionarios a través de correos electrónicos	Resaltar el buen desempeño de los funcionarios mediante correos electrónicos con mensajes de felicitaciones que los motiven a continuar con su buena labor	Grupo administrativo	Bimensual

Plan de acción clima organizacional ICBF Regional Boyacá						
Acciones de intervención clima organizacional						
Variable	Pregunta de la variable que quedó por debajo del porcentaje esperado: 80%	Resultado a trabajar	Acción(es) a desarrollar	Objetivo	Área que lidera	Fecha ejecución
	El ICBF se preocupa por mi bienestar	52%	Realizar pausas activas diariamente	Proporcionar espacios de esparcimiento que permitan el descanso y la realización de pausas activas	Grupo administrativo	Diario
			Implementar un correcto plan de bienestar social	Socializar e implementar un plan de bienestar acorde a las necesidades y gustos del personal	Grupo administrativo	Anual
	Siento que la carga laboral es bien distribuida	56%	Estudiar y analizar las cargas laborales y distribuirlas de acuerdo al cargo y manual de funciones.	Lograr que las cargas laborales estén bien distribuidas.	Grupo administrativo	Anual
	Siento que mi esfuerzo laboral es valorado	64%	Valorar el esfuerzo de los funcionarios mediante un plan de estímulos logrando compensar el esfuerzo y dedicación	Contar con funcionarios satisfechos y que sienten que su esfuerzo es reconocido	Grupo administrativo	Trimestral
Trabajo en equipo	Siento que el ambiente laboral es agradable	64%	Realizar actividades de trabajo en equipo que logren integrar a los funcionarios de las diferentes dependencias.	Fomentar el trabajo en equipo para que los funcionarios puedan mejorar sus relaciones interpersonales	Grupo administrativo	Trimestral

Plan de acción clima organizacional ICBF Regional Boyacá						
Acciones de intervención clima organizacional						
Variable	Pregunta de la variable que quedó por debajo del porcentaje esperado: 80%	Resultado a trabajar	Acción(es) a desarrollar	Objetivo	Área que lidera	Fecha ejecución
			Crear un ambiente laboral agradable a través de actividades recreativas en un ambiente ajeno al lugar de trabajo.	Propiciar espacios para que los funcionarios puedan compartir y así mejorar la comunicación creando una sana convivencia en el área de trabajo	Grupo administrativo	Semestral
Diseñado por:	María Ana del Pilar Chaparro					
	Mirlelly Ospina Martínez					
	Paola Alejandra Rodríguez					
	Paula Andrea Gómez Castelblanco					
	Rudy Alexandra Aponte López					

Recomendaciones

De acuerdo con el análisis de la información recolectada se recomienda al ICBF Regional Boyacá realizar planes para mejorar el clima organizacional, estudiando y analizando las cargas laborales que permita una distribución equitativa, basada en el manual de funciones de cada cargo para minimizar el inconformismo por parte de los funcionarios y a la vez el estrés laboral que se presenta.

Incluir políticas de desarrollo que promuevan la inclusión, la equidad y la valoración del esfuerzo que hacen los funcionarios para cumplir a cabalidad con los objetivos establecidos por la entidad, fortaleciendo el sentido de pertenencia y el trabajo en equipo.

Diseñar un plan de estímulos que reconozca el desempeño laboral, la participación y la responsabilidad de tal manera que se logre compensar el esfuerzo y dedicación de los funcionarios.

Crear un ambiente laboral agradable a través de actividades recreativas en un ambiente ajeno al lugar de trabajo para mejorar la comunicación y crear una sana convivencia en el área de trabajo.

Se recomienda para futuras investigaciones implementar metodologías con enfoque mixto para así determinar objetivos diferentes y resultados distintos que permitan establecer diversas estrategias que contribuyan en la mejora del clima organizacional.

Conclusiones

El clima organizacional que viven los colaboradores en una empresa se ve reflejado en su comportamiento por lo que las empresas deben trabajar en la mejora del mismo, estableciendo espacios de comunicación e integración entre directivas y funcionarios que permitan la expresión de cada una de las necesidades y puedan resolver aquellas situaciones que les afecta directa e indirectamente.

La sana convivencia laboral, el reconocimiento, la motivación, el trabajo en equipo, y el autodesarrollo son factores que le permiten a la empresa lograr sus objetivos y a la vez el crecimiento y desarrollo empresarial.

La importancia de realizar un diagnóstico analizando las percepciones sobre el entorno laboral de la empresa, permite determinar medidas de mejora que contribuyen de forma positiva para construir un adecuado ambiente laboral al interior de la entidad.

El análisis frecuente del clima organizacional evita que se desarrollen en la organización problemáticas generadas a causa del estrés laboral o de las relaciones interpersonales.

Referencias Bibliográficas

- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del talento humano*. (pp.553).
https://www.academia.edu/25792388/Libro_gestion_del_talento_humano_chiavenato
- Gan, F. y Triginé, J. (2012). *Clima laboral*. Ediciones Díaz de Santos. (pp.276-307).
<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/62707?page=3>
- Gan, F. (2013). *Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales*. Editorial UOC. (pp.169-198).
<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=11>
- García, G. (2007). *Clima organizacional: Hacia un Nuevo Modelo*.
http://www.unicauca.edu.co/porik_an/imagenes_3noanteriores/No.12porikan/articulo6.pdf
- Iglesias, A. y Sánchez, Z. (mayo-junio,2015). *Generalidades del clima organizacional*. Revista Medisur. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-897X2015000300002&script=sci_arttext&tlng=en
- Ministerio de protección social (2013, 21 de enero). *Ley 1616 de 2013*. Ministerio de salud y protección social.
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>
- Ministerio de protección social (2008). Resolución 2646 de 2008 por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por

el estrés ocupacional. Bogotá D.C.: Ministerio de Protección Social.

https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm

Ministerio de trabajo (2015, 26 de mayo). *Decreto 1072 de 2015*. Ministerio de trabajo.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Mojica, A. y Bernal, M. (2014). *Clima organizacional e inconformidades de los usuarios del Instituto Colombiano de Bienestar familiar Regional Casanare en el año 2013: Una mirada desde el equipo de trabajo del ICBF*.

<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2691/40333565.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Segredo, A. (abril-junio, 2013). *Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización*. Revista Cubana Pública.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000200017

Suarez, R. Campos, L. Villanueva, J. y Mendoza, C (enero-junio, 2020). *Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo*. Revista electrónica de conocimientos, saberes y prácticas. <https://recsp.org/index.php/recsp/article/view/61/144>

Anexos

Diseño de encuesta

Encuesta medición clima organizacional

Para cada pregunta, por favor marque con una (x) la casilla que considere mejor se identifica con su situación.

Nombre: (opcional) _____

Grupo al que pertenece: _____

Cargo: _____

N°	PREGUNTAS	SI	NO
1	¿Tiene claras las funciones de su cargo?		
2	¿Cree que tiene oportunidades para crecer en la empresa?		
3	¿Siente apoyo de su jefe inmediato?		
4	¿Siente que la carga laboral es bien distribuida?		
5	¿Se siente bien en su cargo?		
6	¿Siente que su esfuerzo laboral es valorado?		
7	¿Recibe reconocimiento por el cumplimiento de su trabajo?		
8	¿Recibió la correcta inducción en su puesto de trabajo?		
9	¿El ICBF se preocupa por su bienestar?		
10	¿Su lugar de trabajo es cómodo?		
11	¿Se siente con libertad de expresar sus ideas?		
12	¿Siente que el ambiente laboral es agradable?		

Diseño de encuesta

Encuesta medición clima organizacional

Para cada pregunta, por favor marque con una (x) la casilla que considere mejor se identifica con su situación.

Nombre: (opcional) PATRICIA MORALES

Grupo al que pertenece: GRUPO ADMINISTRATIVO

Cargo: AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Nº	PREGUNTAS	SI	NO
1	¿Tiene claras las funciones de su cargo?	X	
2	¿Cree que tiene oportunidades para crecer en la empresa?		X
3	¿Siente apoyo de su jefe inmediato?		X
4	¿Siente que la carga laboral es bien distribuida?		X
5	¿Se siente bien en su cargo?	X	
6	¿Siente que su esfuerzo laboral es valorado?		X
7	¿Recibe reconocimiento por el cumplimiento de su trabajo?		X
8	¿Recibió la correcta inducción en su puesto de trabajo?		X
9	¿El ICBF se preocupa por su bienestar?		X
10	¿Su lugar de trabajo es cómodo?	X	
11	¿Se siente con libertad de expresar sus ideas?	X	
12	¿Siente que el ambiente laboral es agradable?		X

Diseño de encuesta

Encuesta medición clima organizacional

Para cada pregunta, por favor marque con una (x) la casilla que considere mejor se identifica con su situación.

Nombre: (opcional) Carolina Pineda

Grupo al que pertenece: Grupo de Asistencia Técnica

Cargo: Profesional Universitario

N°	PREGUNTAS	SI	NO
1	¿Tiene claras las funciones de su cargo?	*	
2	¿Cree que tiene oportunidades para crecer en la empresa?	*	
3	¿Siente apoyo de su jefe inmediato?	*	
4	¿Siente que la carga laboral es bien distribuida?	<input type="checkbox"/>	*
5	¿Se siente bien en su cargo?	*	
6	¿Siente que su esfuerzo laboral es valorado?	<input type="checkbox"/>	*
7	¿Recibe reconocimiento por el cumplimiento de su trabajo?	<input type="checkbox"/>	*
8	¿Recibió la correcta inducción en su puesto de trabajo?	<input type="checkbox"/>	*
9	¿El ICBF se preocupa por su bienestar?	*	
10	¿Su lugar de trabajo es cómodo?	*	
11	¿Se siente con libertad de expresar sus ideas?	*	

Diseño de encuesta

Encuesta medición clima organizacional

Para cada pregunta, por favor marque con una (x) la casilla que considere mejor se identifica con su situación.

Nombre: (opcional) Carolina Diaz

Grupo al que pertenece: Financiero

Cargo: Contadora

Nº	PREGUNTAS	SI	NO
1	¿Tiene claras las funciones de su cargo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	¿Cree que tiene oportunidades para crecer en la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	¿Siente apoyo de su jefe inmediato?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	¿Siente que la carga laboral es bien distribuida?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	¿Se siente bien en su cargo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	¿Siente que su esfuerzo laboral es valorado?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	¿Recibe reconocimiento por el cumplimiento de su trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	¿Recibió la correcta inducción en su puesto de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	¿El ICBF se preocupa por su bienestar?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	¿Su lugar de trabajo es cómodo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	¿Se siente con libertad de expresar sus ideas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	¿Siente que el ambiente laboral es agradable?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Diseño de encuesta

Encuesta medición clima organizacional

Para cada pregunta, por favor marque con una (x) la casilla que considere mejor se identifica con su situación.

Nombre: (opcional) _____

Grupo al que pertenece: Grupo Jurídico

Cargo: Técnico Administrativo

Nº	PREGUNTAS	SI	NO
1	¿Tiene claras las funciones de su cargo?		X
2	¿Cree que tiene oportunidades para crecer en la empresa?		X
3	¿Siente apoyo de su jefe inmediato?		X
4	¿Siente que la carga laboral es bien distribuida?		X
5	¿Se siente bien en su cargo?		X
6	¿Siente que su esfuerzo laboral es valorado?		X
7	¿Recibe reconocimiento por el cumplimiento de su trabajo?		X
8	¿Recibió la correcta inducción en su puesto de trabajo?		X
9	¿El ICBF se preocupa por su bienestar?		X
10	¿Su lugar de trabajo es cómodo?	X	
11	¿Se siente con libertad de expresar sus ideas?		X
12	¿Siente que el ambiente laboral es agradable?		X

Diseño de encuesta

Encuesta medición clima organizacional

Para cada pregunta, por favor marque con una (x) la casilla que considere mejor se identifica con su situación.

Nombre: (opcional) Arlet Clavijo

Grupo al que pertenece: GRUPO ADMINISTRATIVO

Cargo: Aux Administrativa

Nº	PREGUNTAS	SI	NO
1	¿Tiene claras las funciones de su cargo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	¿Cree que tiene oportunidades para crecer en la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
3	¿Siente apoyo de su jefe inmediato?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	¿Siente que la carga laboral es bien distribuida?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	¿Se siente bien en su cargo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	¿Siente que su esfuerzo laboral es valorado?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
7	¿Recibe reconocimiento por el cumplimiento de su trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
8	¿Recibió la correcta inducción en su puesto de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
9	¿El ICBF se preocupa por su bienestar?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
10	¿Su lugar de trabajo es cómodo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	¿Se siente con libertad de expresar sus ideas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	¿Siente que el ambiente laboral es agradable?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>