

**Diagnóstico del clima organizacional, desde la satisfacción del talento humano,
de la Congregación de la Misión Padres Vicentinos-Provincia de Colombia, en el
primer semestre del año 2022.**

Presenta:

Paola Andrea Peña

Milena Astrid Torres Nova

Blanca Rocío Choque Calderón

Leidy Yadira Quevedo Velásquez

Grupo: 101007_47

Tutora:

Carolina Iveth Sánchez

Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)

Facultad: Escuela de Ciencias Administrativas, Contables,

Económicas y de Negocios ECACEN

Bogotá D.C. mayo 15 de 2022

Dedicatoria

El siguiente trabajo de grado, es dedicado primeramente a Dios quien con su amor nos da la oportunidad de vivir y perseverar para avanzar en cada una de nuestras metas y proyectos, a todas aquellas personas que durante este tiempo han sido nuestro apoyo incondicional y que con amor nos han motivado e impulsado a lograr nuestros objetivos.

Agradecimientos

Damos gracias a Dios por que ha sido nuestra guía, nuestro Padre y nuestra fortaleza para lograr cada una de las metas propuestas.

A nuestras familias por su apoyo, amor y la motivación que nos dan día a día.

A los docentes de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, por su compromiso en transmitir sus conocimientos para lograr nuestro crecimiento intelectual y profesional.

Agradecimiento al equipo de trabajo porque con cada uno de los aportes realizados a nivel individual se va subiendo un escalón para lograr un objetivo personal y llegar a una meta grupal.

Resumen

Esta investigación se realiza con el objetivo de brindar un diagnóstico del clima organizacional desde la satisfacción del talento humano, de la Congregación de la Misión Padres Vicentinos-Provincia de Colombia, en el primer semestre del año 2022, teniendo en cuenta que el clima organizacional puede servir como una métrica para medir el sentir de los empleados sobre las políticas y prácticas de sus empleadores, al igual que resulta un buen instrumento para ayudar a impulsar y mejorar la calidad de vida humana y profesional de los colaboradores; el trabajo desarrollado busca dar un diagnóstico a la Congregación de la Misión - Padres Vicentinos de la Provincia de Colombia.

Por medio de esta investigación se contribuye ampliar como el clima organizacional, con análisis tanto a nivel interno como de su entorno en las diferentes variantes como son bienestar, salud, educación y demás beneficios genera un mejor nivel social y económico para las personas y las familias de los colaboradores de la Congregación de la Misión - Padres Vicentinos de la Provincia de Colombia.

Palabras Clave: Bienestar, clima organizacional, diagnóstico, satisfacción, seguridad, talento humano

Abstract

This research is carried out with the objective of providing a diagnosis of the organizational climate from the satisfaction of human talent, of the Congregation of the Vincentian Fathers Mission-Province of Colombia, in the semester of the year 2022, taking into account that the organizational climate can serve as a metric to measure the feelings of employees about the policies and practices of their employers, just as it is a good instrument to help promote and improve the quality of human and professional life of employees; the work developed seeks to give a diagnosis to the Congregation of the Mission - Vincentian Fathers of the Province of Colombia.

Through this research, it contributes to expanding how the organizational climate, with analysis both internally and in its environment in the different variants such as welfare, health, education and other benefits, generates a better social and economic level for individuals and families. of the collaborators of the Congregation of the Mission - Vincentian Fathers of the Province of Colombia.

Keywords: Diagnosis, human talent, organizational climate, Satisfaction, security, well-being.

Tabla de Contenido

Título	8
Introducción	9
Planteamiento del problema	11
Justificación	12
Objetivos	15
Objetivo general	15
Objetivos específicos	15
Antecedentes	16
Marco teórico	20
Marco Legal	26
Metodología de la investigación	33
Encuesta Aplicada	36
Resultados	37
Diagnostico final de la encuesta	49
Conclusiones	51
Recomendaciones	53
Bibliografía	55
Anexos	58

Tabla de figuras

Figura 1 Género	37
Figura 2 Edad	38
Figura 3 Pregunta 1	38
Figura 4 Pregunta 2	39
Figura 5 Pregunta 3	40
Figura 6 Pregunta 4	41
Figura 7 Pregunta 5	41
Figura 8 Pregunta 6	42
Figura 9 Pregunta 7	43
Figura 10 Pregunta 8	43
Figura 11 Pregunta 9	44
Figura 12 Pregunta 10	45
Figura 13 Pregunta 11	46
Figura 14 Pregunta 12	46
Figura 15 Pregunta 13	47
Figura 16 Pregunta 14	48

Título

Diagnóstico del clima organizacional, desde la satisfacción del talento humano, de la Congregación de la Misión Padres Vicentinos-Provincia de Colombia, en el semestre del año 2022.

Introducción

La Congregación de la Misión- Padres Vicentinos Provincia de Colombia, es una organización sin ánimo de lucro y cuya proyección busca esencialmente el acompañamiento, la formación y el apoyo espiritual a muchas familias y comunidades con alto grado de vulnerabilidad. Teniendo en cuenta que los aspectos antes mencionados son los derroteros que van guiando su devenir pastoral, es importante poder conocer el grado de satisfacción del personal que labora con ellos (empleados) en varias regiones como Cundinamarca, Antioquia, Risaralda, Valle del Cauca y Meta.

Este problema se toma como insumo teniendo en cuenta que actualmente, la Congregación de la Misión - Padres Vicentinos de la Provincia de Colombia, viene desarrollando una serie de actualizaciones y cambios a sus políticas administrativas y laborales, las cuales se encuentran enmarcadas dentro de su plan estratégico de gestión administrativa y financiera para el periodo 2019-2025. Al realizar este trabajo, la empresa evidenció la carencia de un indicador que les permita conocer con exactitud los niveles que tiene la organización en cuanto a la relación laboral con sus colaboradores.

La Congregación de la Misión- Padres Vicentinos- Provincia de Colombia busca ofrecer las herramientas y alternativas que permitan que sus empleados puedan cumplir con sus actividades de la mejor manera y recibiendo beneficios que les permita estar motivados con las funciones que le son asignadas.

“El clima organizacional nace de la idea de que el hombre vive en ambientes complejos y dinámicos, puesto que las organizaciones están compuestas de

personas, grupos y colectividades que generan comportamientos diversos y que afectan ese ambiente” (Garcia, 2009)

Un clima organizacional bien estructurado es aquel que tiene objetivos en la selección de personal, en el plan de carrera (crecimiento y desarrollo), reconocimiento, motivación, y todo esto conlleva a que haya un concepto más moderno dentro de la empresa que hace que crezca e innove para generar un cambio organizativo y una alta productividad en sus empleados mejorando el ambiente laboral.

Su importancia radica, en que las personas reaccionan frente a la realidad y toman sus decisiones en relación a ella, en la mayoría de las veces no por la misma realidad sino por la manera en cómo la perciben, ya que una misma realidad presentada en una empresa u organización es por lo general vista de una forma diferente por las áreas que la conforman como la gerencia y sus colaboradores, así como por sus clientes y proveedores, dependiendo de ciertos factores como el nivel de educación, el género (hombres y mujeres), las áreas funcionales de la empresa entre otros aspectos.

Planteamiento del problema

Actualmente, la Congregación de la Misión - Padres Vicentinos de la Provincia de Colombia, viene desarrollando una serie de actualizaciones y cambios a sus políticas administrativas y laborales, las cuales se encuentran enmarcadas dentro de su plan estratégico de gestión administrativa y financiera para el periodo 2019-2025. Al realizar este trabajo, la empresa evidenció la carencia de un indicador que les permita conocer con exactitud los niveles que tiene la organización en cuanto a la relación laboral con sus colaboradores.

Teniendo en cuenta que el clima organizacional puede servir como una métrica para medir el sentir de los empleados sobre las políticas y prácticas de sus empleadores, al igual que resulta un buen instrumento para ayudar a impulsar y mejorar la calidad de vida humana y profesional de los colaboradores; se toma este problema como insumo para dar un diagnóstico a la Congregación de la Misión - Padres Vicentinos de la Provincia de Colombia.

A continuación, se realiza la contextualización partiendo del problema elegido: ¿Cómo está actualmente el clima organizacional desde la satisfacción del talento humano de la Congregación de la Misión - Padres Vicentinos en la Provincia de Colombia para el primer semestre del año 2022?

Justificación

A raíz de diversos procesos de actualización y cambios a sus políticas administrativas y laborales enmarcadas a su vez en su plan estratégico que vive actualmente la Congregación de la Misión - Padres Vicentinos de la Provincia de Colombia, se evidenció la carencia de un indicador que les permita conocer con exactitud los niveles que tiene en cuanto a la relación laboral con sus colaboradores en el clima organizacional.

Teniendo en cuenta que el clima organizacional puede servir como una métrica para medir el sentir de los empleados sobre las políticas y prácticas de sus empleadores, al igual que resulta un buen instrumento para ayudar a impulsar y mejorar la calidad de vida humana y profesional de los colaboradores; se toma este problema como insumo para dar un diagnóstico eficiente y certero a la Congregación de la Misión en este sentido.

Las organizaciones que buscan el logro de sus objetivos son conscientes de que el clima propicio para el bienestar de sus miembros es indispensable, por lo que conocer sus percepciones e interpretaciones frente a las características de estructura, de relaciones interpersonales y de ambiente físico contribuye a tomar acciones que mejoren su ambiente, aumenten su motivación y finalmente su desempeño. Estas acciones se respaldan a partir del diagnóstico y de la intervención en el clima organizacional (Gómez Vélez, 2014).

El diagnóstico de clima se hace importante dado que su estudio proporciona información a la organización y a sus directivas sobre las percepciones y actitudes de las personas que la componen, y ayuda en la tarea de buscar un

continuo mejoramiento del ambiente y de la productividad. El clima organizacional se encarga del comportamiento humano, por ello se vuelve una estrategia estudiarlo, entenderlo y atenderlo para beneficio de los trabajadores y de toda la organización (Solarte, 2009).

El propósito de esta investigación es analizar las posibles dificultades, amenazas y oportunidades que se presentan durante el desarrollo de las estrategias de la Congregación de la Misión - Padres Vicentinos de la Provincia de Colombia, para así poder hacer el seguimiento en los diferentes procesos que se ejecutan dentro de la organización y solucionar diferentes aspectos que se estén presentando dentro del primer semestre del 2022.

Al lograr establecer un equilibrio en el clima laboral de los trabajadores de la congregación, trabajaran de forma más eficaz, va a ver más sentido de pertenencia, compromiso y responsabilidad con la organización, permitiendo que se preste un mejor servicio al usuario o al cliente externo transmitiendo a su vez una mejor imagen de la Congregación de la Misión - Padres Vicentinos de la Provincia de Colombia.

Si no hacemos este tipo de planeamiento es posible que la organización pueda tener más dificultades en el entorno del ambiente laboral, es importante promover la reflexión hacer el trabajo a conciencia ante las condiciones laborales que ofrezca la Congregación.

Por medio de esta investigación se contribuye ampliar como el clima organizacional, con análisis tanto a nivel interno como de su entorno en las diferentes

variantes como son bienestar, salud, educación y demás beneficios genera un mejor nivel social y económico para las personas y las familias de estas.

Este trabajo tiene una utilidad metodológica porque podrían realizarse futuras investigaciones que pueden ser compatibles para realizar análisis conjuntos, en periodos temporales y concretos similares a este tipo de investigación sobre clima organizacional en las empresas.

Objetivos

Objetivo general

Diagnosticar el clima organizacional desde la satisfacción del Talento Humano en la Congregación de la Misión- padres Vicentinos- Provincia de Colombia en el primer semestre del año 2022.

Objetivos específicos

Diseñar la herramienta de la encuesta del clima organizacional desde la satisfacción del Talento Humano en la Congregación de la Misión- padres Vicentinos- Provincia de Colombia en el primer semestre del año 2022.

Aplicar la encuesta diseñada para medir el grado de satisfacción del Talento Humano desde el clima organizacional en la Congregación de la Misión- padres Vicentinos- Provincia de Colombia en el primer semestre del año 2022.

Evaluar los resultados de la información obtenida en la encuesta de cara al grado de satisfacción del Talento Humano desde el clima organizacional en la Congregación de la Misión- padres Vicentinos- Provincia de Colombia en el primer semestre del año 2022.

Generar recomendaciones enfocadas en la mejora del clima organizacional desde la satisfacción del Talento Humano en la Congregación de la Misión- padres Vicentinos- Provincia de Colombia en el primer semestre del año 2022.

Antecedentes

Autores como (García, 2009) manifiestan que el concepto como tal de clima organizacional surge recientemente, año 1960 por Gellerman en la psicología industrial/organizacional; por tanto, continúa afirmando el autor que al ser tan reciente su surgimiento no existe aún una unificación en su definición. (García, 2009, pág. 45); en lo que sí se percibe un consenso, se cita textualmente a continuación “es en expresar que el clima organizacional tiene efectos sobre los resultados individuales debido a su impacto sobre el empleado, de acuerdo con su percepción” (García, 2009, pág. 45)

Así mismo, el autor García hace una acotación en torno a cómo nace el clima organizacional y su comparación con el ambiente y la interacción del hombre en este, se transcribe de manera textual: “nace de la idea de que el hombre vive en ambientes complejos y dinámicos, puesto que las organizaciones están compuestas de personas, grupos y colectividades que generan comportamientos diversos y que afectan ese ambiente” (García, 2009, pág. 45)

Gan, por su parte al hacer alusión a la importancia del clima organizacional, centra su mirada en dos (2) aspectos que la sustentan, estas son la motivación y el rendimiento personal. (Gan , 2013, pág. 173); igualmente este autor afirma como al definir el clima organizacional existen dos (2) grandes tendencias: Unas a nivel organizacional-objetivas y las otras a nivel individual o psicológica-subjetivas. (Gan , 2013, pág. 173)

Pariente (2000) señala que una organización se refiere específicamente a un ente social, a un grupo de personas que se reúnen para conseguir un objetivo

determinado. Por su parte, Robbins y Coulter (2005) se refiere a una asociación pensada de personas para cumplir determinada finalidad. Por su parte, Newstrom (2007) menciona que una organización es la estructura derivada de agrupar a personas para que trabajen en forma efectiva en la consecución de una meta que los integrantes del grupo quieran alcanzar.

Nos permite indagar y evaluar los procesos en cada una de las labores que desarrolla un trabajador dentro de la Congregación de la Misión - Padres Vicentinos de la Provincia de Colombia, de ese modo lograr promover cambios que sean necesarios para mejorar la efectividad de la empresa. Saber en qué se está fallando y mirar cuales son las estrategias de mejora, conocer los aspectos con los que estructura o se identifica el nivel de satisfacción o rendimiento en el trabajo.

Dentro de la organización nunca se han realizado estudios o investigaciones que nos permita saber el nivel de satisfacción por parte de los trabajadores y del clima organizacional de la Congregación de la Misión - Padres Vicentinos de la Provincia de Colombia, es por esto, que realizaremos una encuesta para el primer semestre del año 2022 entre las diferentes sedes y diferentes posiciones jerárquicas, así evaluar en qué momento estamos y cuál es la directriz que debemos tomar.

En la actualidad el clima organizacional es bastante relevante en la empresa ya que focaliza las percepciones que los trabajadores tienen de las estructuras y procesos dentro del entorno de la empresa.

En el trabajo realizado por Naveda Fernández (2017), tuvo como objetivo determinar como el clima organizacional influye en el desempeño de los colaboradores

del Proyecto Especial Alto Huallaga – 2017, tomando como muestra a los 56 trabajadores del proyecto, como método no probabilístico debido a que es una muestra pequeña, utilizo técnicas de recolección de datos a través de encuestas, entrevistas, técnicas para el procesamiento de datos aplicando la estadística descriptiva, con el propósito de determinar como el clima organizacional influye en el desempeño de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Huallaga-

De acuerdo con el trabajo de Naveda Fernández (2017) observó que el 54% de los colaboradores presentaban una buena comunicación, el 53% de los colaboradores consideraban un buen ambiente laboral, el 38% consideraba que el compromiso de los trabajadores con el proyecto era regular, obteniendo como resultado que el 63% de los colaboradores indico que el clima organizacional era bueno y tan solo el 4% lo consideraba malo.

De esta forma Naveda Fernández (2017) concluye que el clima organizacional es de gran influencia en el desempeño laboral de los colaboradores, esto a raíz de las aseveraciones de los trabajadores, por otra parte concluye que las buenas relaciones entre el personal de trabajo influye de una forma positiva en el desempeño laboral, y el compromiso con la organización, recomienda que Proyecto Especial Alto Huallaga continúe con una buena comunicación ya que esta hace parte de un buen ambiente y desempeño laboral, sin embargo es importante cuidar los valores organizacionales dado a que estos aumentan el compromiso con la organización.

En el trabajo realizado por (Juárez-Adauta, 2012) se tuvo como objetivo la correlación del clima organizacional y la satisfacción laboral en personal de salud

tomando como método un estudio observacional, transversal descriptivo y analítico del personal operativo como administrativo del Hospital General Regional 72 con una muestra aleatoria conformada por 230 personas entre hombres y mujeres de 35 años 58.3% mujeres y 41.7% hombres, como herramientas utilizadas para su evaluación se tomaron la escala mixta LikertThurstone y para su análisis con t de Student, Anova y coeficiente de correlación de Pearson. (Juárez-Adauta, 2012).

Como resultado del trabajo de (Juárez-Adauta, 2012) arrojo que “ambos índices presentaron alta correlación positiva entre la satisfacción laboral y mejor clima organizacional.” Concluyendo que, según el autor, la obtención de un buen clima organizacional brindara favorabilidad en el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores quienes conforman la institución de salud, además de la prestación de un mejor servicio de salud.

Marco Teórico

El clima organizacional va profundamente ligado a un término al que hace alusión el autor Gan & Triginé. Pág. 299: “Motivación: término que alude a lo que nos mueve, nos hace actuar. Emoción y actitud (sentimiento, estado de ánimo) que nos hace actuar de determinada forma”. (Gan & Triginé, 2012, pág. 299).

Y continúa afirmando este mismo autor como la motivación “es principalmente individual” y que está relacionada con muchísimas variables, las cuales se enumeran de manera textual a continuación:

“(expectativas creadas, intereses, capacidad de “encaje” y/o resistencia a los contratiempos, calidad de las relaciones establecidas, grado de compensación-económica, en conocimiento, en seguridad, en consideración..., cultura y clima interpretado o percibido, valores propios y valores percibidos, responsabilidad, compromiso adquirido, autonomía en el puesto, posibilidades de crear e innovar, apoyos, tipo de comunicación interna... En definitiva: emociones percibidas ante su interacción con la organización- tareas, compañeros, jefes, recompensas...). (Gan & Triginé, 2012, pág. 300)

En esta misma línea, autores como McClellan, citado a su vez por Gan & Triginé centra su reflexión y mirada en la teoría de que las personas nos movemos de manera fundamental en torno a tres ejes o factores motivacionales, estos, a su vez, generados por la necesidad; los tres ejes son: afiliación, poder y logro. De estas tres, manifiesta el autor McClellan, la más relevante de las tres para el rendimiento laboral es el logro.

Logro: necesidad que impulsa a los individuos a superar las normas establecidas, a realizar sus actividades y a mejorar constantemente para obtener su autorrealización personal de forma plena. (Gan & Triginé, 2012, pág. 307)

Este mismo autor McClellan, citado a su vez por Gan & Triginé, afirma “que el éxito de una organización depende en buena manera de la motivación de logro que tengan sus empleados”, el autor la enfoca como la principal necesidad que ayuda a impulsar a un trabajador a ejecutar sus tareas, obteniendo así, sigue afirmando, la satisfacción personal, y esta comprende el aspecto psicológico y de la autorrealización. (Gan & Triginé, 2012, pág. 307)

Autores como Chiavenato (2002), citado a su vez por Murillo Vargas (2010), a propósito del tema abordado sobre clima organizacional centrado esencialmente en la motivación; este autor a su vez manifiesta como “la calidad de vida laboral” (CVL) incluye aspectos físicos, ambientales y psicológicos del lugar de trabajo. (Murillo Vargas, García Solarte, & González, 2010, pág. 106) y el autor Blanch et al (2003), citado a su vez por Murillo Vargas (2010), en el tema de calidad de vida laboral, se escribe los siguiente:

Blanch et al (2003) acuñan la calidad de vida laboral, como el grado de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social experimentado por las personas en su puesto y en su entorno de trabajo” (Murillo Vargas, García Solarte, & González, 2010, pág. 106)

Es por esto, que la calidad de vida laboral se relaciona de manera estrecha y directa a procesos “de salud y bienestar”; así lo manifiesta el autor (García, 2008), citado a su vez por Murillo Vargas, 2010; “La calidad de vida laboral está

estrechamente relacionada con los procesos de salud y bienestar que se desarrollen en las organizaciones, en búsqueda de un mejor desempeño de los trabajadores.”

Chiavenato (2002) considera que dado que la CVL representa el grado de satisfacción de las necesidades de quienes conforman la organización mediante el trabajo, se deben tener en cuenta múltiples factores para realizar un análisis de la calidad de vida laboral. Estos factores son, la satisfacción con el trabajo ejecutado, las posibilidades de tener futuro en la organización, el reconocimiento por los resultados alcanzados, el salario percibido, los beneficios alcanzados, las relaciones humanas con el grupo y la organización, el ambiente psicológico y físico del trabajo, la libertad y responsabilidad de decidir y las posibilidades de participar. Además, la CVL integra los aspectos intrínsecos y extrínsecos del cargo, generando comportamientos y motivación para el trabajo. (Murillo Vargas, Garcia Solarte, & González, 2010, pág. 107)

¿Qué comprende el clima organizacional?, según los autores Gan & Triginé, cuyo enfoque lo hacen desde la motivación, resaltan los siguientes aspectos que abarcan en gran parte elementos fundamentales del clima organizacional: Estas van desde las expectativas creadas, pasando por los intereses, la capacidad de encajar o la resistencia a los contratiempos, compromiso adquirido, autonomía en el puesto, entre otros. (Gan & Triginé, 2012, pág. 300) En definitiva, manifiestan estos autores: “emociones percibidas ante su interacción con la organización- tareas, compañeros, jefes, recompensas... (Gan & Triginé, 2012, pág. 300)

Actualmente las organizaciones avanzan ofreciendo mayor importancia en el talento humano, esto debido a que hace parte fundamental de la compañía para el logro de las estrategias organizacionales, de ahí la importancia de tener el

conocimiento del clima organizacional de la compañía y de esta forma generar estrategias que permitan mejorarlo y ofrecer una satisfacción laboral a los colaboradores de la compañía.

El clima es el conjunto de percepciones que los individuos y los grupos que trabajan en una organización tienen de su lugar de trabajo. Esto hace que la gente se sienta cómoda, a gusto, en un ambiente agradable y amistoso, de acuerdo con sus expectativas, o que, por el contrario, el pase mal durante su tiempo de trabajo, por cualquier motivo vinculado a la situación laboral.

(González & González, 2010)

Autores como Forehand y Gilmer (1964), citado a su vez por (Gan, 2013), definen el clima como “un conjunto de características que describen una organización” (Gan, 2013, pág. 173); y estas a su vez ayudan a distinguir a una organización de otra, son relativamente duraderas en el tiempo e influyen la conducta de la gente en las organizaciones. (Gan, 2013, pág. 173)

El clima laboral, bajo esta concepción, está compuesto por la suma de factores que envuelven al individuo y su ambiente (la cultura, el entorno, el ambiente moral, las situaciones laborales), a los cuales se suman aspectos psicológicos del medio ambiente interno, compuesto por las personas. (Gan, 2013, pág. 173)

El Autor García (2009) da un pequeño pincelazo de cómo nace el clima organizacional o la alusión a este y lo centra en una idea “de que el hombre vive en ambientes complejos y dinámicos” y continúa afirmando “las organizaciones están compuestas de personas, grupos y colectividades” todas ellas conllevan a

comportamientos variados que afectan los ambientes, por tanto, se procede a citarlo de manera textual. (Garcia, 2009, pág. 45).

El clima organizacional nace de la idea de que el hombre vive en ambientes complejos y dinámicos, puesto que las organizaciones están compuestas de personas, grupos y colectividades que generan comportamientos diversos y que afectan ese ambiente. (García, 2009, pág. 45)

Autores como Méndez (2006), citado a su vez por (García, 2009) manifiestan como el origen del clima organizacional se ubica dentro de la sociología, y en este se hace énfasis, por tanto, en las relaciones humanas con dos ejes claves: Trabajo y sistema social. Y recalca de una manera clara como los procesos de interacción social están influenciados por valores, actitudes, creencias y el mismo ambiente interno, estos a su vez son los que dan origen al clima organizacional.

Méndez (2006) manifiesta que el origen del clima organizacional está en la sociología; en donde el concepto de organización dentro de la teoría de las relaciones humanas enfatiza la importancia del hombre en su función del trabajo y por su participación en un sistema social. Define el clima organizacional como el resultado de la forma como las personas establecen procesos de interacción social y donde dichos procesos están influenciados por un sistema de valores, actitudes y creencias, así como también de su ambiente interno. (Garcia, 2009, pág. 46)

Por tanto, hoy más que nunca, se convierte en un tema que requiere de mucho cuidado y atención en todas las organizaciones, algunos autores, por citar solo algunos, Méndez (2006) y García (2009), utilizan los siguientes términos al referirse al clima organizacional: “ocupa un lugar destacado en la gestión de personas”; “es hoy un

factor clave en el desarrollo empresarial”; su incidencia es directa en los cambios de la organización. (Garcia, 2009, pág. 43)

El clima organizacional, bien lo manifiesta el autor (García, 2009), “es hoy un factor clave en el desarrollo empresarial”, por tanto, continúa diciendo este mismo autor, fundamental tener en cuenta elementos como el “estudio en profundidad, diagnóstico y mejoramiento” pues estos inciden de manera directa en el denominado espíritu de la organización. Por tanto, el clima organizacional incide de manera directa en los cambios de la organización. (Garcia, 2009, pág. 43)

Una de las tantas aproximaciones dadas por el autor (Gan,2013) haciendo alusión a la importancia del clima laboral, las centra en dos (2) aspectos importantes que la subyacen: la motivación y el rendimiento profesional. (Gan, 2013, pág. 173)

Desde condiciones y características hasta cualidades y propiedades del ambiente laboral son las definiciones o relaciones dadas por autores como Gonçalves (1997) y Chiavenato (2000), ambos citados a su vez por García (2009) sobre el clima organizacional.

Gonçalves (1997) considera que el clima organizacional se relaciona con las condiciones y características del ambiente laboral las cuales generan percepciones en los empleados que afectan su comportamiento. (Garcia, 2009, pág. 47)

Chiavenato (2000) arguye que el clima organizacional puede ser definido como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados. (Garcia, 2009, pág. 47)

Marco Legal

Constitución Política de Colombia

De acuerdo con la Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 25. 13 de junio de 1991 (Colombia). indica que “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

La resolución número 2646

La resolución número 2646 del 17 de julio de 2008 del Ministerio de Protección Social, 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.

Ley 50 de 1990 Decreto 1127 de 1991

Ley 50 30 de abril de 1990 Decreto 1127 de 1991 Artículo 4 El empleador elaborará los programas que deban realizarse para cumplir con lo previsto en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990. Dichos programas estarán dirigidos a la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, incluyendo en éstas las relativas a aspectos de salud ocupacional, procurando la integración de los trabajadores, el mejoramiento de la productividad y de las relaciones laborales.

Artículo la asistencia de los trabajadores a las actividades programadas por el empleador es de carácter obligatorio. Los empleadores podrán organizar las

actividades por grupos de trabajadores en número tal que no se vea afectado el normal funcionamiento de la empresa.

artículo 6º La ejecución de los programas señalados en el presente Decreto se podrán realizar a través del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, las cajas de compensación familiar, centros culturales, de estudio y en general, de instituciones que presten el respectivo servicio.

Código Sustantivo del Trabajo (1990)

Código Sustantivo del Trabajo (1990), se encarga de regular lo referente a toda labor en el país, buscando lograr la equidad y justicia para todos los trabajadores y empleadores. En este código se define el trabajo como toda acción humana libre, material o intelectual, que una persona hace conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo. También en el artículo

10 se encuentran los 10 principios generales de cómo todos los trabajadores son iguales ante la ley independientemente de su condición intelectual, material o de la labor que realiza dentro de una compañía.

Norma Internacional ISO 9001

Norma Internacional ISO 9001 noviembre 15 de 2008. Sistemas de gestión de calidad - Requisitos. "La organización debe determinar y gestionar el ambiente de trabajo para lograr conformidad con los requisitos del producto" (p. 7).

Decreto 1567 de 1998

Decreto 1567 de 1998 agosto 5 de 1998. Crea el Sistema de Estímulos, los Programas de Bienestar y los Programas de Incentivos.

Ley 100 de 1993

Ley 100 23 de diciembre de 1993 La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.

Ley 1010 de 2006

Ley 1010 de enero 23 de 2006 por el cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Ley 1164 de 2007

Ley 1164 octubre 03 de 2007 por la cual se dictan disposiciones en materia del Talento Humano en Salud.

Ley 1438 de 2011.

Ley 1438 de enero 19 de 2011 por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones.

En su artículo 24 del Concepto 71951 de 2019 del Departamento Administrativo de la Función Pública con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, define que las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.

3. Preparar a los pre- pensionados para el retiro del servicio.

4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.

5. Fortalecer el trabajo en equipo.

6. Adelantar programas de incentivos.

PARÁGRAFO: El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación

Con el fin de mantener niveles adecuados de la calidad de vida laboral, las entidades están en la obligación de medir el clima laboral cada dos años con el fin de definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención, siendo este un programa de bienestar de calidad de vida laboral para los empleados de las entidades públicas. En este sentido dichas mediciones no contemplan incluir la aplicación de las encuestas de dichas mediciones a los contratistas de estas.

Resolución 2400 de 1979

La Resolución 2400 de 1979 orienta su normatividad en la Seguridad y salud en el trabajo cuyo concepto va relacionado a la satisfacción laboral y en el cual se definen algunas medidas que contribuyan a garantizar las condiciones en relación con la vivienda, higiene y seguridad en el lugar de trabajo. La resolución además señala las condiciones de seguridad bajo las cuales las empresas deben amparar a sus

colaboradores entre las que resalta, la implementación de los elementos de protección personal y el uso adecuado de herramientas.

Código Sustantivo del trabajo

De acuerdo al Código Sustantivo del trabajo, TITULO V.SALARIOS - CAPITULO I. Descripción general del Salario Artículo 127: “Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.”

De acuerdo con el Código Sustantivo del trabajo, TITULO V. SALARIOS - CAPITULO II. Salario Mínimo Artículo 145: “Salario mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural.”

De acuerdo con el Código Sustantivo del trabajo, TITULO VI. JORNADA DE TRABAJO - CAPITULO II. Jornada de Trabajo Artículo 161: “La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo la siguiente excepción: El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.”

De acuerdo con el Código Sustantivo del trabajo, TITULO V. SALARIOS - CAPITULO VI Auxilio de Cesantía Artículo 249:” Todo empleador está obligado a pagar a sus trabajadores, y a las demás personas que se indican en este Capítulo, al terminar el contrato de trabajo, como auxilio de cesantía, un mes de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracción de año.

De acuerdo con el Código Sustantivo del trabajo, TITULO IX. - PRESTACIONES PATRONALES ESPECIALES Derecho a la Pensión Artículo 260 “...Todo trabajador que preste servicios a una misma empresa de capital de ochocientos mil pesos (\$ 800.000) o superior, que llegue o haya llegado a los cincuenta y cinco (55) años de edad, si es varón, o a los cincuenta (50) años si es mujer, después de veinte (20) años de servicios continuos o discontinuos, anteriores o posteriores a la vigencia de este Código, tiene derecho a una pensión mensual vitalicia de jubilación o pensión de vejez, equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) del promedio de los salarios devengados en el último año de servicio.”

Decreto 1072 de 2015

De acuerdo al Decreto 1072 de 2015 único reglamentario del Trabajo Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo: “Son objetivos del Ministerio del Trabajo la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales.

Resolución 00004129

De acuerdo con la Resolución 00004129 de 2013 El código de ética del ministerio de trabajo parte de un concepto básico de Ética, definiéndola como un conjunto de normas y costumbres que regulan las relaciones humanas, la relación consigo mismo, con el otro, es decir las demás personas, y con lo otro, es decir las cosas y el ambiente.

Metodología de la Investigación

Con el fin de dar respuesta a la pregunta realizada en esta investigación ¿Cómo está actualmente el clima organizacional desde la satisfacción del talento humano de la Congregación de la Misión - Padres Vicentinos en la Provincia de Colombia para el primer semestre del año 2022?, se realizará una encuesta elaborada a través de un cuestionario de preguntas claramente definido y con una escala que representara la importancia de cada pregunta realizada, esta encuesta se aplicará a los colaboradores de la Congregación de la Misión- padres Vicentinos- Provincia de Colombia.

De acuerdo con lo anterior el tipo de investigación a utilizar será cuantitativo descriptivo al clima laboral.

Los datos se cuantifican para ser contrastados por la hipótesis, resultado de los experimentos, las encuestas con preguntas cerradas e ítems estandarizados, que permiten medir las variables indicando nivel de contrastación con la hipótesis, permitiendo así a través de un diseño de investigación acorde a este, aportar evidencias explicativas al fenómeno o hecho social estudiado, permitiendo predecir los sucesos objeto de estudio. (Novoa, 2017)

“las investigaciones descriptivas hacen relaciones más precisas y establecen relaciones que pueden ser medibles con facilidad, formulándose desde determinadas variables del objeto de estudio, redactándose así: Si B entonces Z y Y”(Novoa, 2017).

Para esta encuesta se tomará la escala de Likert con una tabulación de 1 a 5 en cual se le asignará una tabla de equivalencia, para este diseño se tomará un porcentaje de ponderación de acuerdo con la respuesta de cada colaborador.

La escala tipo Likert es un instrumento de medición o recolección de datos cuantitativos utilizado dentro de la investigación. Es un tipo de escala aditiva que corresponde a un nivel de medición ordinal; consiste en una serie de ítems o juicios a modo de afirmaciones ante los cuales se solicita la reacción del sujeto. El estímulo (ítem o juicio) que se presenta al sujeto, representa la propiedad que el investigador está interesado en medir y las respuestas son solicitadas en términos de grados de acuerdo o desacuerdo que el sujeto tenga con la sentencia en particular. Son cinco el número de opciones de respuesta más usado, donde a cada categoría se la asigna un valor numérico que llevará al sujeto a una puntuación total producto de las puntuaciones de todos los ítems. Dicha puntuación final indica la posición del sujeto dentro de la escala. (Maldonado Luna, 2012)

Se tomarán las siguientes definiciones para la elaboración de la encuesta:

- El desempeño laboral
- Instrucciones de trabajo
- Relaciones humanas comunicación
- Motivación
- Estabilidad y salario
- Identidad con la empresa
- Ambiente laboral
- Políticas de la compañía
- Beneficios

El modelo cuantitativo para la encuesta a aplicar del clima laboral será el siguiente:

Imagen 1.

Tabla de ponderación.

Calificacion	1	2	3	4	5
Ponderacion	20% Muy negativo	40% Negativo	60% Regular	80% Positivo	100% Muy Positivo

Encuesta Aplicada

- Género
 - Edad
1. ¿Es factible comunicarme con mi superior o líder de área libremente?
 2. ¿El jefe inmediato valoran los resultados y logros alcanzados?
 3. ¿Considera que su líder tiene en cuenta sus opiniones a la hora de tomar decisiones?
 4. ¿Los objetivos propuestos por mi líder inmediato son razonables de acuerdo con las funciones desempeñadas?
 5. ¿En la empresa se promueve trabajo en equipo?
 6. ¿Se encuentra satisfecho (a) con las relaciones interpersonales en la organización?
 7. ¿Considera que su horario laboral le permite tener un equilibrio en su vida personal y familiar?
 8. ¿Considera que la organización se compromete con la diversidad y la inclusión?
 9. ¿Las funciones realizadas compensan la remuneración salarial?
 10. ¿Recibe incentivos por parte de la organización por el reconocimiento de las labores desempeñadas?
 11. ¿Cuenta con el entorno físico, espacio adecuado y herramientas de trabajo para el desarrollo de sus funciones?
 12. ¿La organización le garantiza estabilidad laboral?
 13. ¿La Organización cumple con el sistema de seguridad y salud en el trabajo?
 14. ¿Se siente orgulloso (a) de pertenecer a la organización?

Resultados

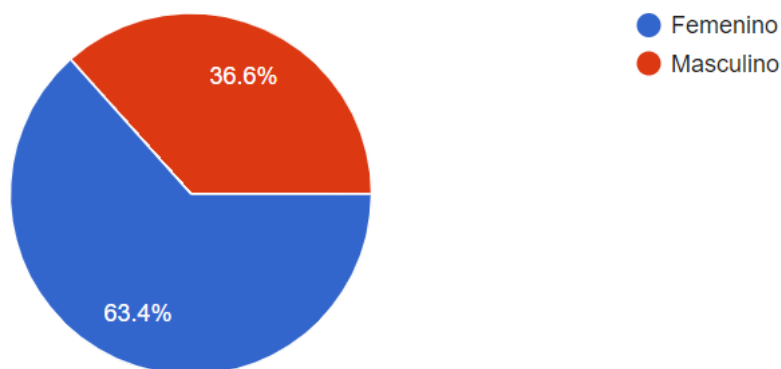
Gracias a la herramienta de Google, se realizó una encuesta a 41 trabajadores de la Congregación de la Misión- padres Vicentinos- Provincia de Colombia, con el propósito de obtener resultados y dar un diagnóstico del clima organizacional desde la satisfacción del talento humano.

Figura 1.

Género.

Genero

41 respuestas



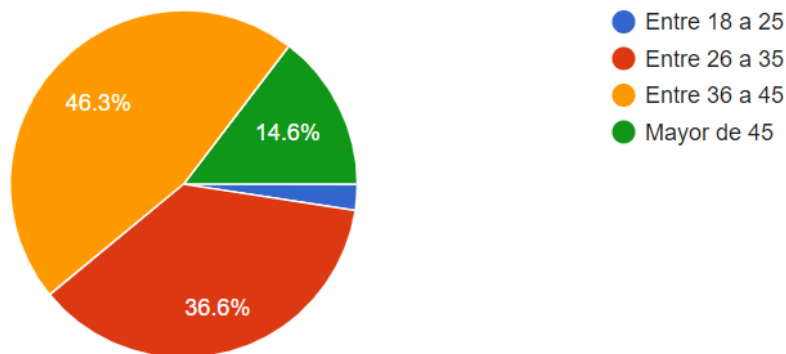
Se evidencia que en la organización más del 60% de la población son mujeres lo que demuestra la inclusión de género en la Congregación, desempeñando roles de impacto para la sociedad, el 36,6% de la población masculina es un buen soporte para las labores de la empresa lo cual permite la diversidad dentro de la misma.

Figura 2.

Edad.

Edad

41 respuestas



Se identifica que las edades que laboran en la congregación están entre 18 a 25 años un aproximado del 1%, entre 26 a 35 años el 36,6%, entre 36 a 45 años el 46.3% y mayores de 45 años un 14.6%, observamos que el índice de participación con la encuesta es del 97.5% personas mayores de 26 años.

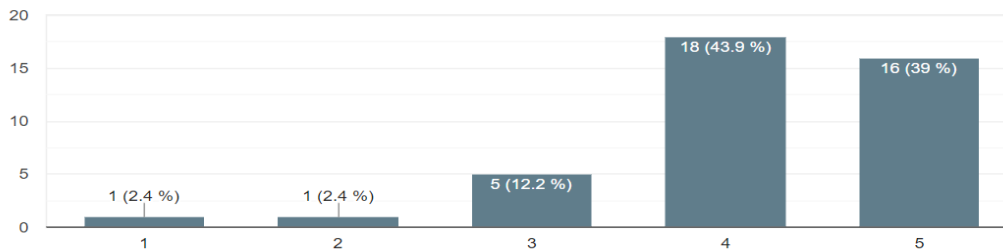
Figura 3.

Pregunta 1.

1. ¿Es factible comunicarme con mi superior o líder de

área libremente?

41 respuestas



De acuerdo con las respuestas de los trabajadores el 82%, considera que la comunicación con el jefe inmediato es positiva, el 12,2% regular y tan solo el 6% negativa, por lo que se refleja que la Congregación cuenta con un buen nivel de comunicación ascendente lo que contribuye al desarrollo del clima organizacional.

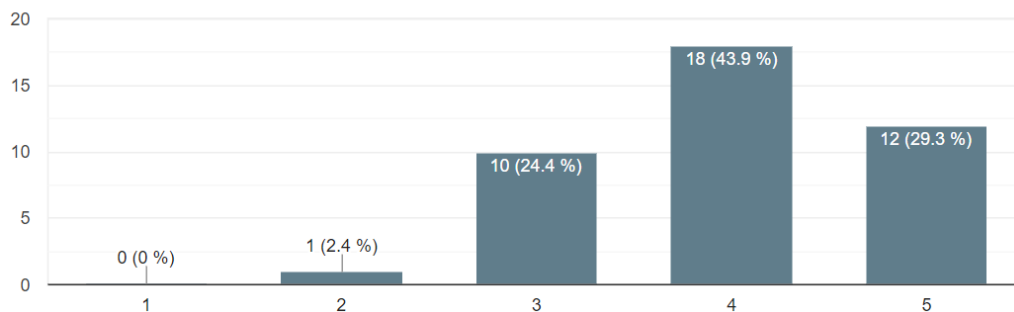
Figura 4.

Pregunta 2.

2. ¿El jefe inmediato valoran los resultados y logros alcanzados?

 Copiar

41 respuestas



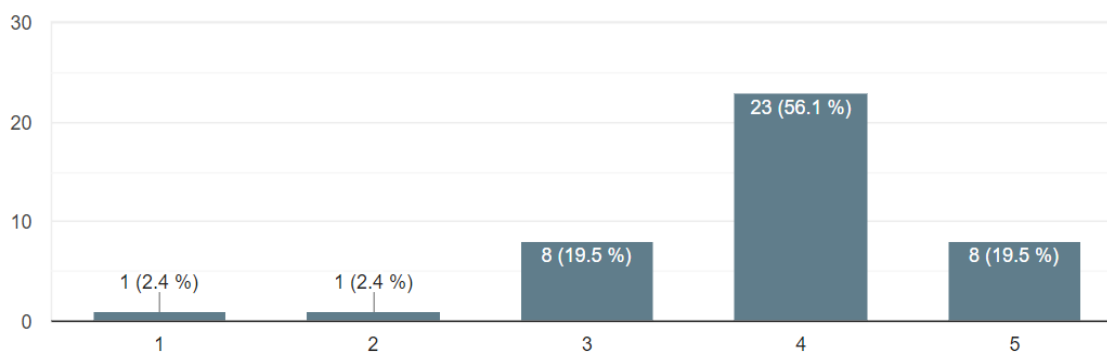
Se observa que un gran porcentaje de los colaboradores consideran que sus labores son valoradas por sus superiores con el 73,2%, el 24,4% responde que es regular el valor que se le da al desempeño de sus funciones y el 2.4% da un valor negativo.

Figura 5.*Pregunta 3.*

3. ¿Considera que su líder tiene en cuenta sus opiniones a la hora de tomar decisiones?



41 respuestas



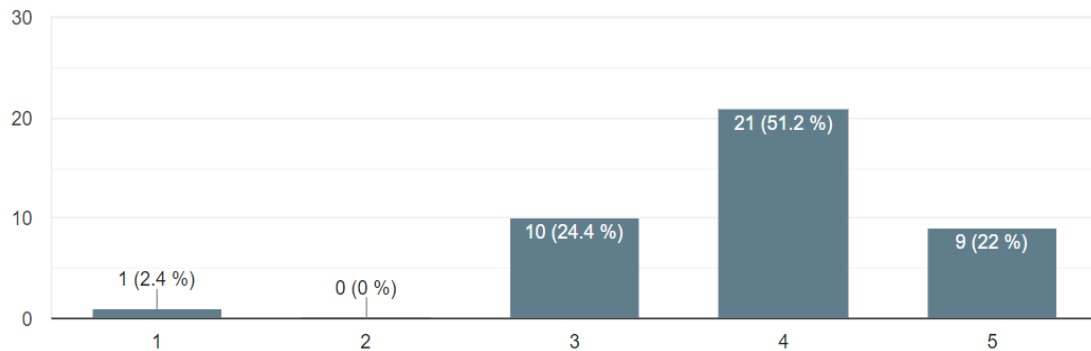
El 75,6% de los colaboradores responden que su jefe inmediato tiene en cuenta las opiniones de las personas a cargo, por lo que se destaca que los líderes de la Congregación están abiertos para obtener mayores conocimientos e información a la hora de tomar decisiones y de esta forma encontrar la mejor manera de dar solución o alternativas a las diferentes situaciones que surgen al interior de los grupos de trabajo.

Figura 6.

Pregunta 4.

4. ¿Los objetivos propuestos por mi líder inmediato son razonables de acuerdo con las funciones desempeñadas? [Copiar](#)

41 respuestas



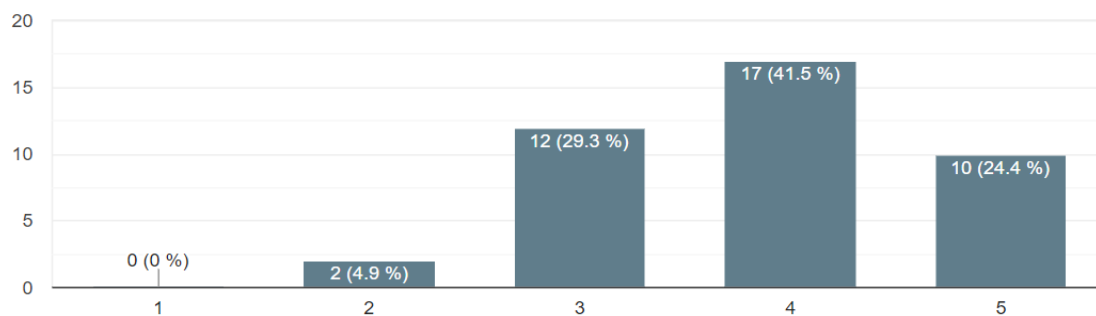
El 73,2 % de los trabajadores indica que su jefe inmediato propone objetivos razonables para el cumplimiento de las metas, el 24% considera que los objetivos no están bien planteados.

Figura 7.

Pregunta 5.

5. ¿En la empresa se promueve trabajo en equipo? [Copiar](#)

41 respuestas



Según los resultados arrojados por la encuesta podemos evidenciar que la mayoría de los colaboradores encuestados, concuerdan en que en la empresa se promueve el trabajo en equipo representado con un 65.9%, (positivo o muy positivo), mientras que el 29.3% manifiestan estar regularmente de acuerdo, seguido por un 4.9%, quienes responden estar en desacuerdo o negativos frente a la promoción del trabajo en equipo dentro de la compañía.

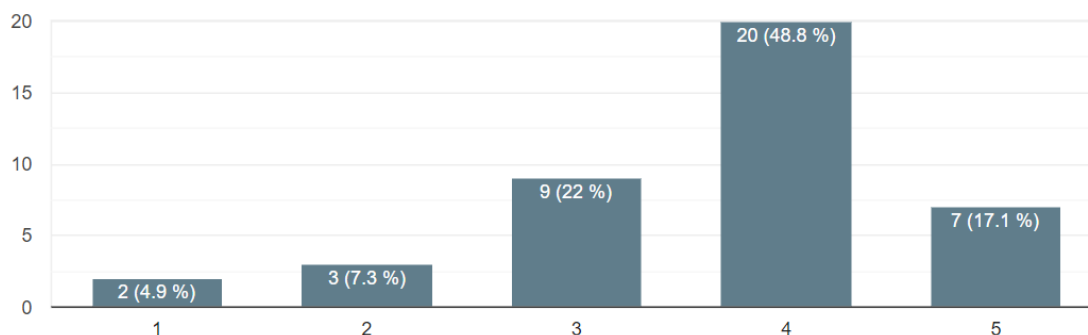
Figura 8.

Pregunta 6.

6. ¿Se encuentra satisfecho (a) con las relaciones interpersonales en la organización?



41 respuestas



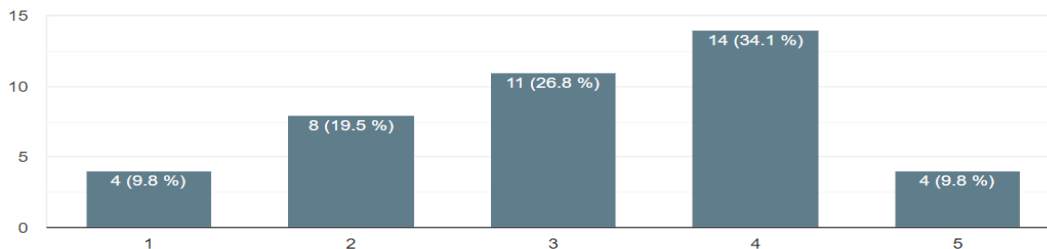
El 65,9% concuerdan que en la empresa se promueve el trabajo en equipo (positivo o muy positivo), mientras que el 29.3% de las personas manifiestan estar regularmente de acuerdo, seguido por un 4.9%, quienes responden estar en desacuerdo o negativos frente a la promoción del trabajo.

Figura 9.**Pregunta 7.**

7. ¿Considera que su horario laboral le permite tener un equilibrio en su vida personal y familiar?

 Copiar

41 respuestas



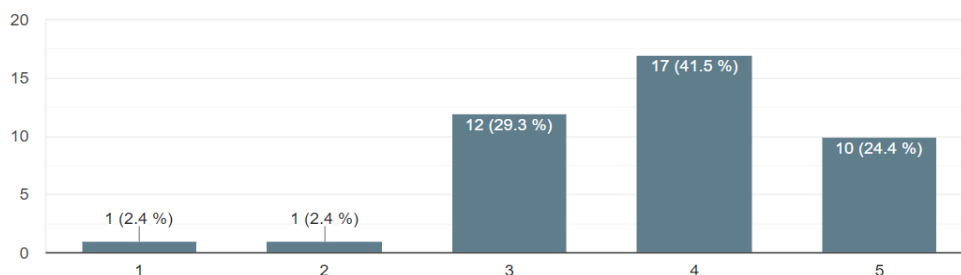
Se evidencia que el 43.9% de los colaboradores se encuentran positivos o muy positivos en cuanto a que la intensidad horaria laboral les permite un equilibrio entre su vida personal y familiar, mientras que el 56.1% manifiesta estar en regular acuerdo, negativo o muy negativo.

Figura 10.**Pregunta 8.**

8. ¿Considera que la organización se compromete con la diversidad y la inclusión?

 Copiar

41 respuestas



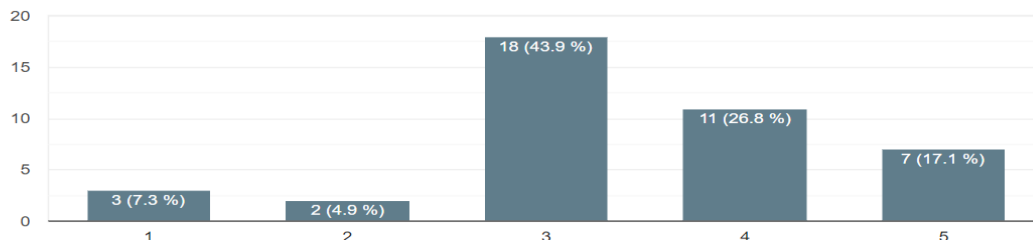
Según el resultado que arroja la gráfica el 65.9% de los encuestados, manifiestan estar positivos o muy positivos frente al compromiso de la compañía con la diversidad y la inclusión, mientras que el 34.1% opinan estar de acuerdo regularmente, negativa o muy negativa.

Figura 11.**Pregunta 9.**

9. ¿Las funciones realizadas compensan la remuneración salarial?

 Copiar

41 respuestas



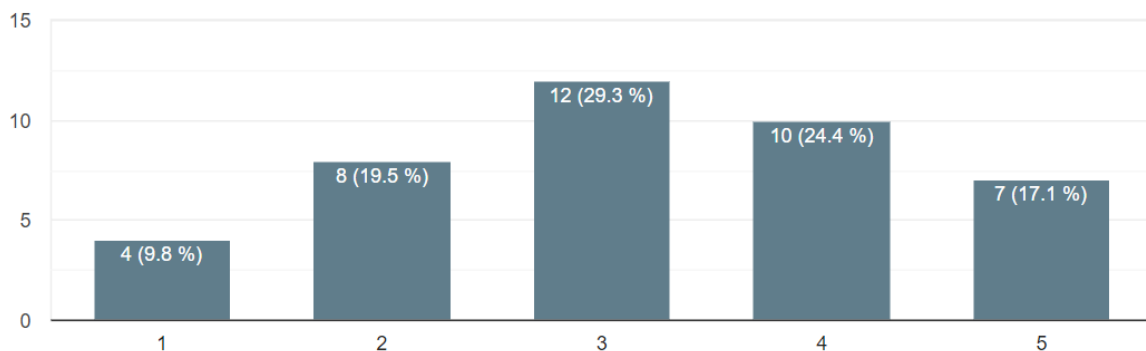
El resultado muestra que tan solo el 43.9% de los empleados considera que la empresa los ha compensado de la mejor manera posible con respecto a sus funciones esto de acuerdo con ponderaciones positiva y muy positiva igualando la ponderación regular que es de 43.9%, el 12,2% indica una ponderación negativa o muy negativa.

Figura 12.*Pregunta 10.*

10. ¿Recibe incentivos por parte de la organización por el reconocimiento de las labores desempeñadas?



41 respuestas



El resultado muestra que el 41,5% de los empleados considera que reciben buenos incentivos por parte de la organización con ponderaciones positiva y muy positiva, el 29,3% opina que los incentivos son regulares y el otro 29,3% muestra un resultado negativa o muy negativa.

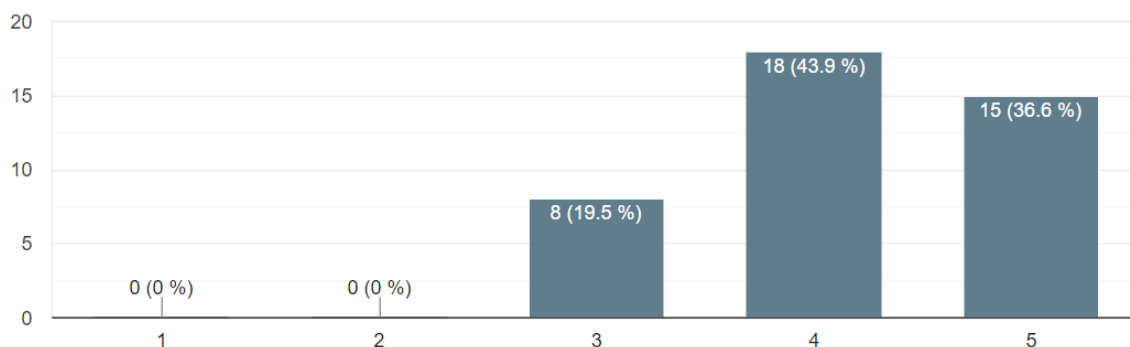
Figura 13.

Pregunta 11.

11. ¿Cuenta con el entorno físico, espacio adecuado y herramientas de trabajo para el desarrollo de sus funciones?



41 respuestas



El 80,5% de la población da una ponderación positiva y muy positiva en cuanto a su espacio de trabajo y las herramientas que la empresa le suministra son adecuadas para realizar sus funciones y 19,5% percibe que no son los mas adecuados.

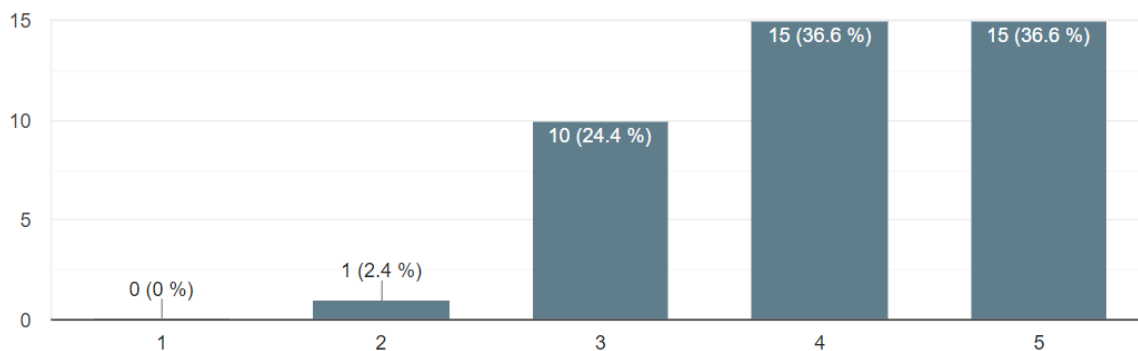
Figura 14.

Pregunta 12.

12. ¿La organización le garantiza estabilidad laboral?



41 respuestas



Tenemos que el 73,2 % están de acuerdo con la estabilidad que le ofrece la organización (positivo y muy positivo) y el 26.8% percibe que la permanencia es regular o negativa.

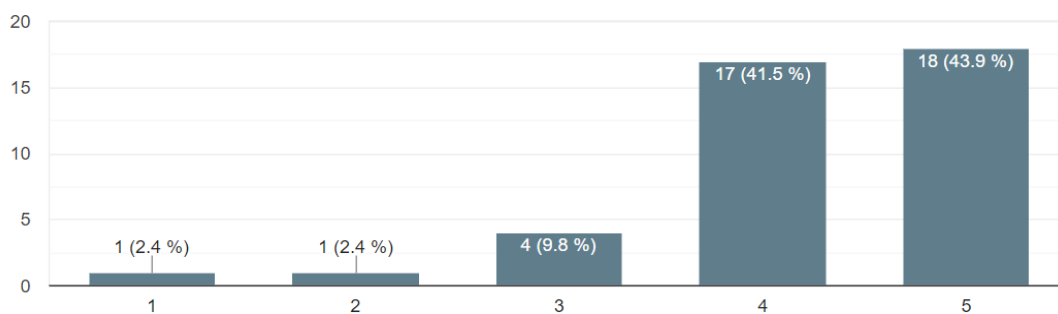
Figura 15.

Pregunta 13.

13. ¿La Organización cumple con el sistema de seguridad y salud en el trabajo?

[Copiar](#)

41 respuestas



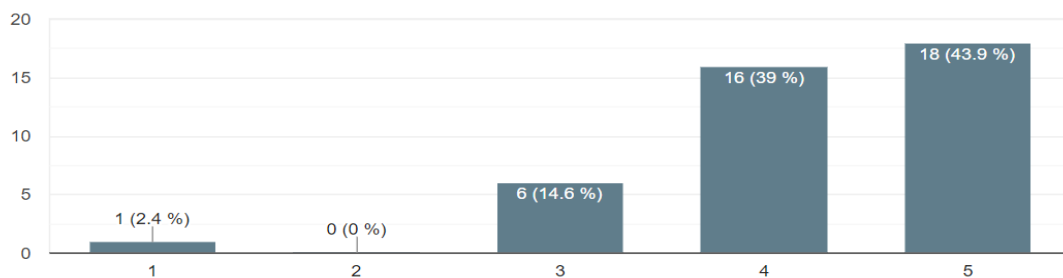
El resultado muestra que el 85,4% de los empleados considera que la organización cumple con el sistema de seguridad y salud en el trabajo positiva y muy positiva y el 14,6% muestra un resultado regular, negativo o muy negativo.

Figura 16.**Pregunta 14.**

14. ¿Se siente orgulloso (a) de pertenecer a la organización?

 Copiar

41 respuestas



Observamos que el 82.9% se siente orgulloso de trabajar en la compañía y tan solo el 17,1% no tienen sentido de pertenencia con la organización.

Diagnóstico final de la encuesta

El Diagnostico del clima organizacional desde la satisfacción del Talento Humano en la Congregación de la Misión- padres Vicentinos- Provincia de Colombia en el primer semestre del año 2022, recopilo la percepción que tienen los empleados con respecto a sus actividades, compañeros y superiores, identificando fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas para comprender la satisfacción laboral.

Fortalezas

- Buena comunicación interna de los colaboradores con el superior o líder
- Se valoran los resultados y logros alcanzados de las actividades asignadas a los colaboradores.
- Los lideres tienen en cuenta la opinión de sus equipos de trabajo para tomar decisiones.
- Cada equipo de trabajo cuenta con objetivos razonables para el desempeño de las funciones asignadas.
- La empresa cuenta con un entorno y herramientas adecuadas para el buen desarrollo de las funciones asignadas a sus funcionarios.
- La empresa ejecuta de manera eficiente las políticas de seguridad y salud en el trabajo.
- Lo empleados tienen sentido de pertenencia con la empresa.

Oportunidades

- Se evidencia una oportunidad de mejorar para generar estrategias que fomenten la colaboración y el trabajo en equipo dentro de la organización.
- Existe una oportunidad para generar planes de acción que permitan fortalecer las relaciones interpersonales y el clima laboral dentro de la compañía.
- Hay una oportunidad para promover el mejoramiento de la diversidad laboral e inclusión en la empresa.
- La estabilidad laboral actúa como compensación contra la pérdida de capital humano lo que es una oportunidad para la empresa y para los trabajadores.

Debilidades

- Se identifica una problemática dentro de la compañía, que exige abordar nuevos enfoques que favorezcan el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores entre los diferentes ámbitos laboral, personal y familiar.

Amenazas

- Se evidencia una amenaza en el nivel salarial de los empleados con respecto al mercado laboral, afectando la retención de trabajadores calificados que contribuyen al cumplimiento de objetivos, metas organizacionales y financieras.
- Se presenta una amenaza debido a que la empresa no cuenta con un plan de compensación e incentivos para la fidelización del talento humano, corre el riesgo de presentar alta rotación de personal, afectando la productividad para el cumplimiento de los planes estratégicos, debido a que las organizaciones que cuentan con planes eficaces de compensación e incentivos son más competitivas en el mercado laboral.

Conclusiones

El trabajo se desarrolló con el propósito de diagnosticar el clima organizacional desde la satisfacción del Talento Humano en la Congregación de la Misión- padres Vicentinos- Provincia de Colombia en el primer semestre del año 2022.

Se diseñó y se aplicó una encuesta para medir el grado de satisfacción de los colaboradores dentro de la organización, de esta forma se evaluó los resultados obtenidos y se proponen recomendaciones para el mejoramiento del clima organizacional.

De acuerdo con lo anterior se concluye:

La relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción del talento humano tienen gran importancia para el desarrollo y logro de objetivos de la organización, hay una dependencia entre estas dos variables que garantizan la motivación y el rendimiento de los colaboradores.

El clima organizacional está compuesto por un conjunto de factores que intervienen para garantizar la satisfacción de los empleados, dentro de estos encontramos; las relaciones ascendentes, descendentes y horizontales.

Al aplicar la encuesta se pudo identificar como se encuentra la organización en cuanto al clima organizacional, el equilibrio entre la jornada laboral y la vida personal, la inclusión y diversidad que permiten dejar prejuicios y sesgos de lado aportando comodidad y oportunidades a los funcionarios, el salario e incentivos, el entorno físico y la seguridad, que permiten evidenciar las debilidades y amenazas que se deben

trabajar para generar planes de acción que potencialicen el cumplimiento de objetivos y metas dentro de la empresa.

Es de suma importancia realizar de manera periódica, una evaluación del clima laboral y organizacional que permita establecer el grado de satisfacción que perciben los colaboradores en la organización, identificando puntos a mejorar dentro de las diferentes áreas que componen la empresa, trabajando así en la mejora continua, generación de ideas y aplicando estrategias que puedan fortalecer la motivación en cada integrante de la compañía.

Recomendaciones

De acuerdo con el diagnóstico del clima organizacional desde la satisfacción del talento humano, de la Congregación de la Misión Padres Vicentinos-Provincia de Colombia, en el primer semestre del año 2022, se dan recomendaciones que permitan mejorar las políticas y prácticas de la organización, que contribuyan a promover la calidad de vida humana y profesional de los colaboradores:

El liderazgo ejerce una influencia positiva o negativa en la satisfacción de los funcionarios de la organización, se recomienda la implementación de capacitaciones y planes que permitan desarrollar un liderazgo con habilidades de relaciones interpersonales e inteligencia emocional.

Promover el trabajo en equipo implementando alternativas que ayuden a fortalecer las relaciones interpersonales entre los compañeros y los jefes inmediatos, a través de diferentes actividades de integración.

El equilibrio entre la vida personal y laboral va ligado directamente a la salud y el bienestar emocional de los colaboradores, dado a que se evidencia una problemática dentro de la compañía en este aspecto se sugiere abordar nuevos enfoques que favorezcan el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores, para esto es necesario se realice una evaluación al interior de las áreas con el fin de identificar si se requiere más personal, distribución de funciones, tiempos de ejecuciones de las actividades asignadas o manejo de tiempo.

Analizar el esquema de remuneración de acuerdo con cada perfil y nivel de responsabilidad, de esta forma realizar ajustes en los salarios de los colaboradores,

esto permite que haya sentido de pertenencia, menos rotación de personal y mayor compromiso.

Crear programas de compensación que contribuyan en la motivación de los colaboradores de tal forma que genere un incremento en la productividad.

La estabilidad laboral actúa para la empresa como compensación contra la pérdida de capital humano, lo que viene siendo una oportunidad tanto para la empresa como para los trabajadores.

Debido a que los colaboradores se encuentran satisfechos con la estabilidad que ofrece la organización, se recomienda seguir fortaleciendo este factor para evitar rotaciones de personal y gastos en los que se incurren en la contratación, capacitación y curvas de aprendizajes.

Bibliografía

Concepto 71951 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=94960#:~:text=De%20conformidad%20con%20el%20art%C3%ADculo,y%20evaluar%20estrategias%20de%20intervenci%C3%B3n>

Congreso de la República de Colombia. (1990). Ley 50 del 28 de diciembre de 1990.

Bogotá, D.C., Colombia.

Congreso de la República de Colombia. (1993). Ley 100 del 23 de diciembre de 1993.

Diario Oficial 41.148. Bogotá, D.C., Colombia.

Congreso de la República de Colombia. (2006). Ley 1010 del 23 de enero de 2006.

Diario Oficial No. 46.160. Bogotá, D.C., Colombia.

Congreso de la República de Colombia. (2007). Ley 1164 del 03 de octubre de 2007.

Diario Oficial 46771 de octubre 04 de 2007. Bogotá, D.C., Colombia.

Congreso de la República de Colombia. (2011). Ley 1438 del 9 de enero de 2011.

Diario Oficial 47.957. Bogotá, D.C., Colombia.

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](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](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=11)

- García, M (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>
- Gómez Vélez, M. (2014). Estudio de clima organizacional realizado en una ONG orientada a la protección de la infancia. *Katharsis*, 0(18), 141–164. <https://doi.org/10.25057/25005731.481>
- González, H. E., & González, L. E. (2010). Clima organizacional. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/107480>
- Juárez - Adata, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista Médica del instituto Mexicano del Seguro Social*, 307 - 314.
- Maldonado Luna, S. M. (2012). Manual Práctico Para El Diseño De La Escala Likert. *Xihmai*, 2(4), 6–8. <https://doi.org/10.37646/xihmai.v2i4.101>
- Norma Técnica NTC-ISO Colombiana 9001 2008-11-14 Sistemas de Gestión de la Calidad. Requisitos DECRETO 1567 DE 1998 (agosto 5) Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246#:~:text=Establ%C3%A9cese%20el%20sistema%20de%20est%C3%ADmulos,desarrollo%20y%20bienestar%20de%20>
- Naveda Fernández, K. A. (2017). Clima Organizacional Y Su Influencia En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores Del Proyecto Especial Alto Huallaga - 2017. Universidad de Huánuco. <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/344>

Novoa, C. A. B. (2017). Investigación cuantitativa. (F. editorial Areandino, Ed.). Bogota.

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macroprocesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.69-115). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

Peréz de Maldonado Isabel, M. P. M., & Suleima, B. U. (2006). Clima organizacional y gerencia. Investigación y Posgrado, 21(2), 231–248.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65821209>

Tomado de la página: <https://www.mintrabajo.gov.co/el-ministerio/institucional/administracion-de-personal/codigo-de-etica>

Tomado de la página:

<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>

Anexos

ENCUESTA

Encuesta Diagnóstico del clima organizacional

Título sin título

Encuesta Diagnóstico Del Clima Organizacional

Genero *

Femenino

Masculino

Edad *

Entre 18 a 25

Entre 26 a 35

Entre 36 a 45

Mayor de 45

Se propone una lista de preguntas relacionadas con la percepción que se tiene del clima organizacional en la Empresa, se evaluara en una serie de 5 puntos en donde 1 es mínimo y 5 máximo. *

1. ¿Es factible comunicarme con mi superior o líder de área libremente?

1

2

3

4

5

2. ¿El jefe inmediato valoran los resultados y logros alcanzados? *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. ¿Considera que su líder tiene en cuenta sus opiniones a la hora de tomar decisiones? *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. ¿Los objetivos propuestos por mi líder inmediato son razonables de acuerdo con las funciones desempeñadas? *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. ¿En la empresa se promueve trabajo en equipo? *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. ¿Se encuentra satisfecho (a) con las relaciones interpersonales en la organización? *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. ¿Considera que su horario laboral le permite tener un equilibrio en su vida personal y familiar? *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. ¿Considera que la organización se compromete con la diversidad y la inclusión? *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. ¿Las funciones realizadas compensan la remuneración salarial? *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. ¿Recibe incentivos por parte de la organización por el reconocimiento de las labores desempeñadas? *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. ¿Cuenta con el entorno físico, espacio adecuado y herramientas de trabajo para el desarrollo de sus funciones? *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. ¿La organización le garantiza estabilidad laboral? *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. ¿La Organización cumple con el sistema de seguridad y salud en el trabajo? *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. ¿Se siente orgulloso (a) de pertenecer a la organización? *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>