

RAE

1. **TIPO DE DOCUMENTO:** Trabajo de Grado para optar por el título de Administradora de Empresas.
2. **TÍTULO:** Diagnostico del Clima Organizacional de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad de San Buenaventura, Bogotá.
3. **AUTOR:** Carol Johana Parra Suesca
4. **LUGAR:** Bogotá, Colombia
5. **FECHA:** Febrero 2013
6. **PALABRAS CLAVES:** Clima Organizacional, Motivación, Liderazgo, Trabajo en Equipo, Capital Humano, Productividad.
7. **DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO:** El presente trabajo de investigación presenta la conceptualización necesaria para entender las formas en que se puede conocer, implementar, mantener y/o mejorar el Clima Organizacional en la Facultad de Ciencias Empresariales. Vale la pena resaltar que en la Facultad no se ha hecho antes un trabajo de investigación con el fin de Diagnosticar su Clima Organizacional lo que le atribuye a este trabajo un alto nivel de innovación sin olvidar el enfoque administrativo inmerso en todo el proceso de investigación. Esto además de ser una iniciativa directa a enfocar las estrategias que se pueden crear alrededor del crecimiento de la imagen de la Facultad. Este trabajo pretende ser el inicio de un proceso en el que todos los miembros de la Facultad reconozcan la importancia de trabajar juntos por el mejoramiento de la calidad laboral, personal y profesional de la Facultad.
8. **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:** Gestión y Control de las Organizaciones.
9. **FUENTES CONSULTADAS:** Lawrence J. Gitman, C. M. (2007). EL futuro de los Negocios. México: Cengage Learning. Pedro R. Gil-Monte, J. M. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. España: Universidad de Valencia. Taylor, F. W. (2010). The Principles of Scientific Management. Víctor M. Soria, V. S. (2004). Relaciones Humanas. México: Limusa.
10. **CONTENIDOS:** El Clima Organizacional se define como todas aquellas características del ambiente de la organización que son percibidas por los trabajadores y que predisponen su comportamiento. Tanto la cultura como el Clima Organizacional deben ser estudiados y analizados continuamente ya que esto permite incrementar la motivación de los miembros de la organización y generar una mayor eficiencia sin olvidar que el Clima Organizacional tiene relación directa con la cultura de la organización. La Facultad de Ciencias Empresariales es una organización que cumple con las características antes mencionadas, además de ser claro ejemplo de una institución como sistema abierto, es por ello que ésta debe ir cambiando y desarrollándose en función de las condiciones del medio en el que está inmerso. El Liderazgo es una relación e influencia existente entre los líderes y sus seguidores, mediante la cual las dos partes pretenden llegar a cambios y resultados reales que reflejen los propósitos que comparten. Los componentes de esta relación trabajan sistemáticamente y de forma recíproca. La motivación es producto del valor que el individuo pone en los posibles resultados de sus acciones y la expectativa de que sus metas se cumplan. El Trabajo en Equipo es un conjunto de personas que se reúnen más o menos frecuentemente para lograr fines comunes, que interactúan constantemente y que han aceptado una serie de normas, de principios y de roles de comportamiento social. El sentido de pertenencia es la satisfacción personal de cada individuo en la organización, su reconocimiento como ser humano, el respeto por su dignidad, la remuneración equitativa, el reconocimiento, las oportunidades de desarrollo, el trabajo en equipo y la evaluación justa.
11. **METODOLOGÍA:** Este trabajo de investigación se presenta como un ejercicio de naturaleza exploratoria y de análisis mixto ya que integra aspectos cuantitativos y cualitativos, se pretende identificar elementos y características del Clima Organizacional (componente cualitativo) que se puedan caracterizar como hechos factibles y medibles dentro de la Facultad, a partir de herramientas estadísticas (componente cuantitativo).
12. **CONCLUSIONES:** La investigación ofreció la oportunidad de los participantes, de expresar sus opiniones y percepciones acerca del tema sin presión alguna, permitiendo el libre desarrollo del proceso. Por otro lado, las teorías analizadas, el instrumento de medición y el sistema para analizar los resultados fueron validados para demostrar la confiabilidad y veracidad de la investigación. De esta forma se cumplió con cada uno de los objetivos tanto específicos como el principal de forma clara, dándole sentido a la justificación del trabajo de investigación, que pretende ser “el inicio de un proceso en el que todos los miembros de la Facultad reconozcan la importancia de trabajar juntos por el mejoramiento de la calidad laboral, personal y profesional de la Facultad”

Diagnóstico del Clima Organizacional de la Facultad de Ciencias Empresariales de
la Universidad de San Buenaventura Bogotá

Carol Johana Parra Suesca

Director

Sandra Mildred Valencia Bonilla

Trabajo de Grado para optar al título de Administradora de Empresas

Universidad de San Buenaventura

Bogotá, Colombia

2013

Diagnóstico del Clima Organizacional de la Facultad de Ciencias Empresariales de
la Universidad de San Buenaventura Bogotá

Carol Johana Parra Suesca

Universidad de San Buenaventura Bogotá

NOTA DE ACEPTACIÓN

Jurado Evaluador

Jurado Evaluador

Jurado Evaluador

DEDICATORIA

A mis padres que son ejemplo de superación y responsabilidad. No escatimaron esfuerzos y dedicación en formarme y educarme. No me alcanzará la vida para retribuir el apoyo y el tiempo que han dedicado a acompañarme, deseo expresarles mis ideales de crecimiento y superación y hacerlos parte de ellos como meta principal de mi vida. Quiero compartir con ellos cada uno de mis logros y la satisfacción que venga con ellos.

A mis hermanos Miguel Ángel y Carlos Augusto que aguantan mi mal genio y lo sopesan con el amor que sienten hacia mí.

A mi novio Germán Reyes que se ha convertido en el mejor compañero en cada acontecimiento y cada experiencia vivida y por vivir.

A mi amiga Paola Manjarrés quien desde que la conocí ha sido incondicional y me ha ayudado a levantar una y otra vez.

A mi tío Freddy Niño quien sirvió como principal inspiración para definir el tema de este trabajo de investigación.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, pilar de mi vida y mi actuar.

A la docente Clara Molina quien creyó desde el comienzo en la realización de este trabajo y me brindó la motivación necesaria para llevarlo a cabo.

A la docente Sandra Valencia por el tiempo dedicado y su apoyo en la elaboración del trabajo.

Al Dr. Juan Guillermo Hernández quien se interesó siempre en apoyar la realización de este trabajo.

Al personal administrativo y cuerpo docente por hacer posible la recolección de los datos necesarios para el desarrollo del trabajo.

A mi amiga Jenny Molina por ayudarme a dar orden en mis ideas para plasmarlas de la mejor forma en este trabajo de investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	16
1. ASPECTOS GENERALES	19
1.1 Antecedentes	19
1.2 Planteamiento del Problema	21
1.3 Objetivos	23
1.3.1 Objetivo General	23
1.3.2 Objetivos Específicos	23
1.4 Justificación	24
2. MARCO DE REFERENCIA	26
2.1 Marco Contextual	26
2.1.1 Origen y Crecimiento de la Facultad de Ciencias Empresariales	26
2.1.2 La Facultad como Organización	28
2.2 Marco Teórico	30
2.2.1 El Desarrollo Organizacional como base para el estudio del Clima Organizacional	31
2.2.2 Teorías en el estudio del Clima Organizacional	33
2.2.2.1 División del Trabajo por Adam Smith	35
2.2.2.2 Satisfacción Humana por Robert Owen	35
2.2.2.3 Revolución Mental por Frederick Taylor	36
2.2.2.4 Administración de Organizaciones por Henri Fayol	38
2.2.2.5 Motivación Personal por Parker Follett	40
2.2.2.6 Cooperación en las Organizaciones por Chester Bernard	42
2.2.2.7 Teoría “X” y “Y” del Comportamiento Organizacional	44
2.2.2.8 Teoría “Z” del Comportamiento Organizacional	44
2.2.2.9 Teoría de las relaciones humanas	45
2.3 Variables de Clima Organizacional	46

2.3.1	Liderazgo	46
2.3.2	Motivación	54
2.3.3	Trabajo en Equipo	56
2.3.4	Sentido de Pertenencia	57
2.3.5	Planta Física	60
3.	DISEÑO METODOLÓGICO	61
3.1	Tipo de Investigación	61
3.2	Método de Investigación	61
3.3	Técnica de Recolección de Datos	62
3.4	Instrumento de Medición (Encuesta)	64
3.4.1	Validación del Instrumento	66
3.4.2	Población y Muestra de Estudio	67
3.4.3	Variables y Categorías	69
3.5	Matriz DOFA	72
4	ANÁLISIS DE RESULTADOS	73
4.1	Información General	73
4.2	Información Específica	76
4.2.1	Liderazgo	77
4.2.2	Motivación	85
4.2.3	Trabajo en Equipo	93
4.2.4	Sentido de Pertenencia	101
4.2.5	Planta Física	109
5	ANÁLISIS DOFA	113
5.1	Liderazgo	114
5.1.1	Estrategias	115
5.2	Motivación	116
5.2.1	Estrategias	117
5.3	Trabajo en Equipo	118

Diagnóstico del Clima Organizacional de la Facultad de Ciencias
Empresariales de la Universidad de San Buenaventura Bogotá

5.3.1 Estrategias	119
5.4 Sentido de Pertenencia	120
5.4.1 Estrategias	120
5.5 Planta Física	121
5.5.1 Estrategias	121
6 DIAGNÓSTICO	122
6.1 Liderazgo	122
6.2 Motivación	124
6.3 Trabajo en Equipo	125
6.4 Sentido de Pertenencia	127
6.5 Planta Física	128
7 RECOMENDACIONES	129
CONCLUSIONES	132
REFERENCIAS	134
ELEMENTOS COMPLEMENTARIOS	136
Anexo 1 Instrumento de Medición	136
Anexo 2 Ficha Técnica	138

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Variables y Sub Variables	62
Tabla 2 Validación de Cronbach	67
Tabla 3 Población	68
Tabla 4 Muestra Clasificada	69
Tabla 5 Muestra Total	69
Tabla 6 Variables y Categorías Información General	70
Tabla 7 Variables y Categorías Información específica	70
Tabla 8 Clasificación de Preguntas	72
Tabla 9 Escolaridad: Primaria, Secundaria, Pregrado, Postgrado, Maestría, Otro	74
Tabla 10 Antigüedad en la Facultad	75
Tabla 11 Antigüedad en la Universidad	75
Tabla 12 Los miembros de la Facultad aceptan y siguen sus ideas y opiniones	77
Tabla 13 Es una persona resistente a los cambios del entorno	78
Tabla 14 Acepta sugerencias de los demás acerca de cómo realizar su trabajo	79
Tabla 15 Se interesa por mantener actualizados sus conocimientos acerca de la función que desempeña	80
Tabla 16 Busca como realizar sus actividades de forma creativa	81
Tabla 17 Defiende sus ideas con argumentos sin pasar por encima de las opiniones de los demás.	82
Tabla 18 Se esfuerza por que el resultado de sus actividades sea positivo.	83
Tabla 19 Se comunica de forma respetuosa y solidaria con los miembros de la Facultad	84
Tabla 20 Se preocupa por entender las actividades que debe realizar y la mejor forma de realizarlas.	85
Tabla 21 EL ambiente que se respira en la Facultad es agradable.	86
Tabla 22 Trabaja satisfactoriamente bajo presión.	87
Tabla 23 La Facultad ofrece oportunidades de capacitación.	88
Tabla 24 Su trabajo le permite sentirse realizado profesionalmente.	89
Tabla 25 Existen incentivos para las personas que se destacan en la realización de sus deberes.	90
Tabla 26 Se siente cómodo con las funciones que desempeñan.	91

Diagnóstico del Clima Organizacional de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad de San Buenaventura Bogotá

Tabla 27 Los beneficios económicos que recibe en su empleo satisfacen sus necesidades básicas.	92
Tabla 28 En la Facultad se exige que cada uno tome decisiones de cómo realizar su trabajo.	93
Tabla 29 Existe prontitud de respuesta cuando se necesita información de otro programa de la Facultad	94
Tabla 30 La distribución de las actividades se hace de forma equitativa.	95
Tabla 31 Los problemas se resuelven mediante debates donde todos participan.	96
Tabla 32 Aporta ideas para mejorar el resultado de las actividades.	97
Tabla 33 encuentra satisfactorio trabajar de forma individual.	98
Tabla 34 Existen oportunidades para evaluar los resultados de las actividades dentro de la Facultad.	99
Tabla 35 En las actividades en equipo predomina el respeto y la armonía.	100
Tabla 36 Ha escuchado malos comentarios sobre la Facultad dentro de los mismos miembros de la Facultad.	101
Tabla 37 Se siente interesado por el prestigio de la Facultad.	102
Tabla 38 Se siente orgulloso de pertenecer a la Facultad.	103
Tabla 39 La misión y la Visión están expuestas para que todos los miembros de la Facultad puedan conocerlas.	104
Tabla 40 Valora ser miembro de la Facultad	105
Tabla 41 Siente la necesidad de cambiar de Facultad	106
Tabla 42 Se empeña por cuidar las instalaciones de la Facultad	107
Tabla 43 Trabaja en pro del crecimiento positivo de la Facultad	108
Tabla 44 Cuenta con los recursos necesarios para llevar a cabo sus actividades de docencia y/o administrativas	109
Tabla 45 Las instalaciones de la Facultad permite el desarrollo satisfactorio de las actividades	110
Tabla 46 Las instalaciones están organizadas para facilitar el desempeño de las funciones	111
Tabla 47 Las instalaciones de la Facultad son proporcionales a la cantidad de personal	112
Tabla 48 Análisis DOFA Liderazgo	114
Tabla 49 Análisis DOFA Motivación	116

Diagnóstico del Clima Organizacional de la Facultad de Ciencias
Empresariales de la Universidad de San Buenaventura Bogotá

Tabla 50 Análisis DOFA Trabajo en Equipo	118
Tabla 51 Análisis DOFA Sentido de Pertenencia	120
Tabla 52 Análisis DOFA Planta Física	121
Tabla 53 Rangos estratégicos	122

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Relación de Componentes de Liderazgo	47
Ilustración 2 Implicaciones de Liderazgo	47
Ilustración 3 Relación de Características de Liderazgo	49
Ilustración 4 Cuadrícula de Liderazgo	50
Ilustración 5 Matriz DOFA	113

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Escolaridad	74
Gráfico 2 Los miembros de la Facultad aceptan y siguen sus ideas y opiniones	77
Gráfico 3 Es una persona resistente a los cambios	78
Gráfico 4 Acepta sugerencias de los demás acerca de cómo realizar su trabajo.	79
Gráfico 5 Se interesa por mantener actualizados sus conocimientos acerca de la función que desempeña	80
Gráfico 6 Busca como realizar sus actividades de forma creativa	81
Gráfico 7 Defiende sus ideas con argumentos sin pasar por encima de las opiniones de los demás.	82
Gráfico 8 Se esfuerza por que el resultado de sus actividades sea positivo.	83
Gráfico 9 Se comunica de forma respetuosa y solidaria con los miembros de la Facultad	84
Gráfico 10 Se preocupa por entender las actividades que debe realizar y la mejor forma de realizarlas.	85
Gráfico 11 EL ambiente que se respira en la Facultad es agradable.	86
Gráfico 12 Trabaja satisfactoriamente bajo presión.	87
Gráfico 13 La Facultad ofrece oportunidades de capacitación.	88
Gráfico 14 Su trabajo le permite sentirse realizado profesionalmente	89
Gráfico 15 Existen incentivos para las personas que se destacan en la realización de sus deberes.	90
Gráfico 16 Se siente cómodo con las funciones que desempeñan.	91
Gráfico 17 Los beneficios económicos que recibe en su empleo satisfacen sus necesidades básicas.	92
Gráfico 18 En la Facultad se exige que cada uno tome decisiones de cómo realizar su trabajo.	93
Gráfico 19 Existe prontitud de respuesta cuando se necesita información de otro programa de la Facultad	94
Gráfico 20 La distribución de las actividades se hace de forma equitativa.	95
Gráfico 21 Los problemas se resuelven mediante debates donde todos participan.	96
Gráfico 22 Aporta ideas para mejorar el resultado de las actividades.	97
Gráfico 23 Encuentra satisfactorio trabajar de forma individual.	98

Diagnóstico del Clima Organizacional de la Facultad de Ciencias
Empresariales de la Universidad de San Buenaventura Bogotá

Gráfico 24 Existen oportunidades para evaluar los resultados de las actividades dentro de la Facultad.	99
Gráfico 25 En las actividades en equipo predomina el respeto y la armonía.	100
Gráfico 26 Ha escuchado malos comentarios sobre la Facultad dentro de los mismos miembros de la Facultad.	101
Gráfico 27 Se siente interesado por el prestigio de la Facultad.	102
Gráfico 28 Se siente orgulloso de pertenecer a la Facultad.	103
Gráfico 29 La misión y la Visión están expuestas para que todos los miembros de la Facultad puedan conocerlas.	104
Gráfico 30 Valora ser miembro de la Facultad	105
Gráfico 31 Siente la necesidad de cambiar de Facultad	106
Gráfico 32 Se empeña por cuidar las instalaciones de la Facultad	107
Gráfico 33 Trabaja en pro del crecimiento positivo de la Facultad	108
Gráfico 35 Las instalaciones de la Facultad permite el desarrollo satisfactorio de las actividades	110
Gráfico 36 Las instalaciones están organizadas para facilitar el desempeño de las funciones	111
Gráfico 37 Las instalaciones de la Facultad son proporcionales a la cantidad de personal	112

INTRODUCCIÓN

Teniendo en cuenta que en las organizaciones son importantes tanto los clientes internos como los externos es preciso identificar que tan satisfechos se encuentran los empleados desarrollando sus actividades laborales. Las organizaciones deben lograr un óptimo ambiente laboral para que los trabajadores se sientan motivados a la hora de cumplir con sus tareas. Si bien existen muchas formas de motivar, es preciso conocer si las empresas le dan al Clima Organizacional la importancia que merece.

Dado que el Clima Organizacional es entendido como el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano en una organización, se puede identificar que este influye directamente en la satisfacción de cada uno de los miembros que la componen. Está relacionado con el saber hacer de quienes dirigen la organización, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno.

Todo lo anterior influye significativamente en las condiciones en que se genera el Clima Organizacional ya que este interviene a su vez en cómo los trabajadores de manera sistemática aportan sus conocimientos, emociones y por decirlo de alguna manera “sus vidas” en pro del cumplimiento de los objetivos de la empresa, en este caso, alcanzar un óptimo Clima Organizacional. (Bris, 2000)

En las organizaciones educativas se ven diferentes grupos de personas, estudiantes, docentes, administrativos y directivos, cada uno de estos grupos se ven ubicados en contextos de cambio permanente que requieren interrelaciones sólidas y constantes. El Clima Organizacional, permite que todas las partes trabajen conjuntamente hacia la generación de estrategias que incentiven el Clima Organizacional.

Por esta razón es de gran importancia medir adecuadamente el nivel de la Facultad en cuanto a Clima Organizacional y a partir de esto generar estrategias que apoyen el crecimiento y/o mejoramiento significativo del Clima Organizacional de la misma. Por otro lado, también es necesario resaltar la importancia de la administración del capital humano, la interacción entre sus empleados y la identidad que tienen con la empresa, la estrategias que se implementan para motivar a los empleados buscando elevar el interés mediante la creatividad, innovación y liderazgo de los mismos y de esta forma conocer el grado de relación entre el crecimiento personal y el profesional.

Dentro del presente trabajo de investigación se da cumplimiento a cada objetivo específico por capítulos de la siguiente manera. En el primer capítulo Aspectos Generales se da la información general de la investigación, se hace la presentación del problema y se formulan los objetivos de la misma.

En el segundo capítulo Marco de Referencia, se hace una caracterización del espacio en que se llevó a cabo la investigación, dando a conocer la

Universidad de San Buenaventura y la Facultad de Ciencias Empresariales. Además de esto, se analizan las diferentes teorías del Clima Organizacional y se establecen las variables que fueron medidas en el proceso de la investigación.

En el tercer capítulo Diseño Metodológico, se formulan las características de la medición que fue efectuada y de la población, a su vez se presenta el instrumento establecido para realizar la medición.

El análisis de los resultados se lleva a cabo en el cuarto capítulo que lleva este nombre y en el que se muestran gráficas y tabulaciones que permiten el entendimiento efectivo de dichos resultados.

En el siguiente capítulo se hace el Diagnóstico oficial del Clima Organizacional y la descripción de cada una de las variables medidas según la información obtenida.

Por último y basado en lo anterior se formulan recomendaciones que permiten corregir los errores encontrados y mantener los resultados positivos, sin embargo la Facultad tiene la libertad de aplicar o no las recomendaciones propuestas en este trabajo de investigación.

La estructura y presentación del presente trabajo de investigación se estableció tomando como guía el trabajo de grado de una estudiante de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad de San Buenaventura Bogotá quien puso su conocimiento a disposición voluntariamente. (Sua, 2012)

ASPECTOS GENERALES

1.1 Antecedentes

Las organizaciones se evidencian cuando un grupo de personas se une para que mediante la cooperación puedan alcanzar objetivos en común. Tratar de entender el impacto que los individuos, los grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de la organización, permite mejorar la eficacia de ésta y el alcance de dichos objetivos. Este comportamiento se presenta debido a que, en la organización, existen ciertos determinantes como son los hábitos, creencias, valores y tradiciones, típicos de cada organización, conocidos como cultura Organizacional. (Robbins, 2004)

Es importante analizar todos aquellos factores que intervienen en dicho comportamiento, para poder así corregir ciertos errores que impidan alcanzar los objetivos de la organización exitosamente.

Las instituciones educativas no son la excepción, como organización tienen la necesidad de alcanzar objetivos que les permitan ofrecer el servicio de la educación con calidad y seguridad, no solo a sus clientes externos sino también a sus clientes internos, es decir, a sus empleados, ya que el hecho de que los trabajadores de dichas organizaciones se sientan satisfechos con lo que hacen, motivados, recompensados y parte importante para el logro de los objetivos, permitirá que se desempeñen de manera óptima y permita alcanzar dichos objetivos de manera eficiente.

En este sentido, se hace referencia a un tema que en los últimos años ha venido tomando gran importancia en las instituciones educativas y es el estudio del Clima Organizacional, el cual permite conocer las percepciones que el trabajador tiene de las características de la organización, que influyen en las actitudes y comportamiento de los empleados; siendo esto de gran importancia, ya que un buen o mal Clima Organizacional influirá en la motivación y satisfacción en el trabajo, contribuyendo al logro o fracaso en el alcance de los objetivos institucionales.

En la ciudad de Bogotá, capital de la República de Colombia, se encuentra ubicada una de las sedes de la Universidad de San Buenaventura, la cual cuenta con 7 Facultades, de las cuales sale la Facultad objeto de esta investigación, la Facultad de Ciencias Empresariales, cuya función está encaminada a que el estudiante tenga avances significativos en el ejercicio de las relaciones de convivencia, tanto en la Universidad y la Facultad como centro de vida, en la tolerancia y el respeto por el otro y los otros, frente a sus responsabilidades personales, familiares, empresariales, gremiales y sociales, y en los aspectos económicos, sociales, financieros, administrativos y contables.

En la búsqueda por la mejora del servicio de la educación, la Universidad implementa el Proyecto Educativo Bonaventuriano como guía de su quehacer para que toda su comunidad universitaria se identifique y desarrolle acciones que hagan factible el espíritu de vida y de formación a través de sus tres dimensiones: como Universidad, como Universidad católica y como Universidad católica

Franciscana. Sin embargo, El Clima Organizacional o el nivel de las relaciones interpersonales aunque es una conclusión general de las tres dimensiones no se ve explícita en el PEB. (Buenaventura, 2007)

Los 17 docentes y los 6 miembros del cuerpo administrativo que hacen parte de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad de San Buenaventura Bogotá han determinado la cultura de la misma con las características y comportamientos propios de cada uno, esto se refleja en el Clima de la Facultad como organización.

1.2 Planteamiento del Problema

Los estudiantes de la Facultad han venido realizando investigaciones de Clima Organizacional como proyectos de grado aplicando sus conocimientos sobre el tema en empresas de los diferentes sectores económicos en el país. Estos trabajos son una muestra clara de la importancia del Clima Organizacional tanto en la experiencia universitaria y profesional de los estudiantes como en la vida laboral de las organizaciones ya fundamentadas y con años de experiencia en el mercado.

En 2007, Tatiana Arroyave, estudiante de la Facultad de Ciencias Empresariales realizó el diagnóstico de Clima Organizacional en el área de facturación antes y después del proceso de privatización de TELECOM como proyecto de grado. (Arroyave, 2007)

Diagnóstico del Clima Organizacional de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad de San Buenaventura Bogotá

En el mismo año, Clara Ramírez, realizó el diagnóstico del Clima Organizacional de la compañía eléctrica de Sochagota SA ESP igualmente como proyecto de grado. (Ramírez, 2007)

La Facultad no cuenta con estudios de validez metodológica, que permita conocer cuál es la situación actual de la Facultad en cuanto a los diferentes factores y percepciones de los miembros, que influyen en sus actitudes y comportamientos, incluyendo el nivel de sentido de pertenencia que tienen con las instalaciones y que tan claro se encuentra el concepto y los objetivos de la Facultad.

En este sentido, se plantea la necesidad de diagnosticar las dimensiones del Clima Organizacional, a través del instrumento adecuado y efectivo con el fin de identificar los aspectos que podrían estar afectando el desempeño de los empleados y con ello obstaculizando el alcance de los objetivos. Con base en lo anterior se hace importante saber **¿Cuál es el Diagnóstico de Clima Organizacional de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad de San Buenaventura Bogotá?**

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Diagnosticar el Clima Organizacional de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad de San Buenaventura Bogotá.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Identificar las variables del Clima Organizacional que serán medidas en la Facultad.
- Diseñar el instrumento de medición adecuado para ser aplicado en la Facultad.
- Analizar los resultados de la medición de las dimensiones de Clima Organizacional en la Facultad.
- Generar recomendaciones a partir de los resultados de la medición.

1.4 Justificación

Se hace importante estudiar el Clima Organizacional siempre y cuando se tengan en cuenta los beneficios que este genera para las organizaciones y para los miembros de ellas ya que por ignorancia del tema se cometen errores que interfieren en la realización y logro de las metas predeterminadas como pensar erróneamente que los empleados son únicamente medios para incrementar sus utilidades y los jefes tienen la imagen de entes intocables que no tienen responsabilidad alguna en la vida laboral del personal.

Es importante reconocer que la falta del estudio y la medición del Clima Organizacional es el primer paso para evitar la sobre ocupación y estimular la motivación de los empleados, incrementa la posibilidad de acercarse al pensamiento de que el personal puede también ser parte activa de las decisiones de la organización y así mismo ser reconocido como parte fundamental en el crecimiento de la misma.

El presente trabajo de investigación presenta la conceptualización necesaria para entender las formas en que se puede conocer, implementar, mantener y/o mejorar el Clima Organizacional en la Facultad de Ciencias Empresariales.

Vale la pena resaltar que en la Facultad no se ha hecho antes un trabajo de investigación con el fin de Diagnosticar su Clima Organizacional lo que le atribuye a este trabajo un alto nivel de innovación sin olvidar el enfoque administrativo

inmerso en todo el proceso de investigación. Esto además de ser una iniciativa directa a enfocar las estrategias que se pueden crear alrededor del crecimiento de la imagen de la Facultad. Este trabajo pretende ser el inicio de un proceso en el que todos los miembros de la Facultad reconozcan la importancia de trabajar juntos por el mejoramiento de la calidad laboral, personal y profesional de la Facultad.

1. MARCO DE REFERENCIA

2.1 Marco Contextual

2.1.1 Origen y Crecimiento de la Facultad de Ciencias Empresariales

En 1708 fue fundada La Universidad de San Buenaventura en Santa Fe de Bogotá, en ese entonces se llamó Colegio Mayor de San Buenaventura. Entró en funcionamiento con la dirección de Fray Diego Barroso en 1747. Fue reconocida como persona jurídica sin ánimo de lucro en 1975 y recibió el nombre de Universidad de San Buenaventura.

A principios de la década de los 80, la Universidad de San Buenaventura basó sus estudios en la diversificación de las acciones hacia diferentes campos disciplinares teniendo en cuenta las variables económicas, sociales, empresariales y educativas del país y a partir de esto se creó el programa de Administración de Negocios con énfasis en finanzas y seguros. Este programa recibió su licencia de funcionamiento en 1986 e inició sus actividades estudiantiles en el primer periodo de 1987.

La Universidad de San Buenaventura Bogotá, establece en el Proyecto Educativo Bonaventuriano su misión sobre la unión de tres dimensiones substanciales: su ser universitario, su ser católico y su ser franciscano. (Buenaventura, 2007)

En 1996 se unió el programa de Administración de Empresas con dos nuevos programas llamados Contaduría Pública y Economía creando así la Facultad de Ciencias Empresariales.

El propósito de la Facultad de Ciencias Empresariales se fundamenta en la planeación, dirección y coordinación de los procesos orientados a generar, desarrollar y socializar conocimientos en las disciplinas que la integran, con un alto nivel de calidad académica soportada en el referente institucional Bonaventuriano, con el fin de garantizar lo anterior, la Facultad de Ciencias Empresariales se encuentra en proceso de Acreditación de Alta Calidad. La Facultad, establece su misión de la siguiente manera:

“Nuestra Facultad acoge en su totalidad sus enunciados y postulados y los adopta en su estructura académica y administrativa, propiciando la relación con el saber económico, administrativo y contable en todas sus dimensiones, como estrategia para la formación integral de personas que desde la economía, la administración y la contaduría, emprendan la búsqueda de soluciones a los problemas que aquejan a la población colombiana”. (USB, 2012)

La Facultad centra fundamenta sus actividades académicas en fomentar las habilidades y destrezas de los estudiantes con el fin de obtener una mayor facilidad en el momento de crear relaciones de convivencia en la Universidad, en

la Facultad y en sus vidas personales, además de incentivar la tolerancia y el respeto por el otro y por ellos mismos.

2.1.2 La Facultad como Organización

Las organizaciones son tipos distintivos de contexto social que influyen directamente en el comportamiento, personalidad, actitud y valores de los miembros que la conforman sin importar si son individuos independientes o equipos de trabajo que son socializados de forma que puedan adaptarse a los requerimientos de la organización a la que pertenecen. (Fernandez, 2004)

En 2007, en su libro Teoría y Diseño Organizacional, Richard Daft expresa que una de las características principales, de las organizaciones, es que están formadas por personas y las relaciones interpersonales se dan con el fin de desempeñar acciones que ayuden al logro de sus metas. Existe una gran diversidad de organizaciones, dependiendo del tamaño, del giro o la industria a la que pertenezcan; sin embargo, es importante en el marco de esta investigación señalar la diferencia entre aquellas organizaciones que buscan una retribución económica y las que dirigen sus esfuerzos para la generación de un impacto social. (Daft R. L., 2007). Según Daft, entre las funciones que una organización debe de cumplir se encuentran:

- Reunir recursos para alcanzar las metas y resultados deseados
- Producir bienes y servicios con eficiencia

- Facilitar la innovación
- Utilizar productos modernos y tecnologías basadas en computadoras
- Adaptarse e influir en un ambiente cambiante
- Crea valor para los propietarios, clientes y empleados
- Acomodarse a los desafíos constantes de diversidad, ética, patrones de desarrollo profesional, motivación y coordinación de los empleados.

Es necesario que las organizaciones cumplan con dichas funciones, con el fin de que estas lleven la dirección y alcancen los objetivos que se elaboraron en su planeación. (Daft R. L., 2007)

Una Facultad universitaria es una subdivisión de una Universidad que corresponde a una cierta rama del saber. En la Facultad se enseña una carrera determinada o varias carreras afines. El conjunto de Facultades forman el total de la Universidad. (Wikipedia, 2012)

La Facultad universitaria tiene una misión educativa en la sociedad basada en un sistema social integrado por individuos y grupos de trabajo determinados por una estructura dentro de un contexto al que se controla y donde se desarrollan actividades. Como organización, una Facultad hace parte del sistema de educación superior, conocido como un sistema socio técnico, abierto y estructurado por varios subsistemas que promueven el trabajo interdisciplinario y transdisciplinario con las personas y su entorno; integra al hombre dentro de sus

funciones básicas como sujeto interactuante e interdependiente con los otros elementos de la organización, para concordar y gestionar todos los cambios científicos, tecnológicos y sociales. (González, 2012)

De acuerdo con esto, las Facultades universitarias son organizaciones como cualquiera, en donde es necesario el logro de objetivos, formada por personas que ayudan y cooperan para el alcance de estos, con una estructura orgánica perfectamente planeada, de acuerdo con las necesidades del ambiente, y que cumple ciertas funciones, como es la prestación del servicio de la educación.

La Facultad de Ciencias Empresariales es una organización que cumple con las características antes mencionadas, además de ser claro ejemplo de una institución como sistema abierto, es por ello que ésta debe ir cambiando y desarrollándose en función de las condiciones del medio en el que está inmerso.

2.2 Marco Teórico

El marco teórico contiene las diferentes teorías que enmarcan y sustentan el estudio del Clima Organizacional. Es importante señalar que si bien esta es una investigación que se realizará en una institución educativa, la misma como organización se fundamenta en las teorías de la administración, el comportamiento y las relaciones humanas. Posteriormente, se podrá encontrar los estudios relacionados al Clima Organizacional que se han hecho en la institución, enfatizando en su objetivo, metodología y resultados; por último, se contextualiza

al lector sobre la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad de San Buenaventura, lugar donde se realizó la investigación.

2.2.1 El Desarrollo Organizacional como base para el estudio del Clima Organizacional

El desarrollo Organizacional surge en 1962 como un conjunto de ideas sobre el hombre, la organización y el ambiente, con la intención de facilitar el crecimiento y desarrollo de las organizaciones. Según Chiavenato (2007), en su libro Introducción a la teoría general de la administración, el Desarrollo Organizacional es una segmentación práctica de la teoría del comportamiento en dirección al enfoque sistémico. Chiavenato en su libro, cita a French y Bel, quienes definen al Desarrollo Organizacional como:

“el esfuerzo de largo plazo, apoyado por la alta dirección, con el propósito de mejorar los procesos de resolución de problemas de renovación Organizacional, particularmente por medio de un diagnóstico eficaz y colaborativo y de la administración de la cultura Organizacional, con énfasis especial en los equipos formales de trabajo, en los equipos temporales y en la cultura intergrupala”. (Chiavenato, 2007)

Daft define también el Desarrollo Organizacional como un conjunto de acciones para ejecutar el cambio planeado con base en los valores humanistas, esto con el fin de mejorar la eficacia de la organización y el bienestar de los empleados que luego se refleje en la satisfacción de los clientes.

A partir de los cambios es normal que se presente resistencia de las personas a habituarse a condiciones nuevas o diferentes lo que en algunos casos es positivo ya que se puede hacer una precisión del comportamiento de las personas, sin embargo, muchas veces puede resultar una fuente de conflicto, ya que obstaculiza la adaptación y el progreso.

Esta resistencia se genera gracias a una cultura que establece la forma de actuar de las personas, ya que dicha cultura representa el conjunto de valores, creencias, conocimientos y formas de pensar que comparten todos los miembros de la organización y que se enseña a aquellas personas que se van integrando a la misma.

Por otro lado, según Chiavenato (2007), la cultura se define también como el conjunto de hábitos, valores, tradiciones, interacciones y relaciones sociales típicas de cada organización. Representa la forma tradicional en la cual están acostumbrados a pensar y hacer las cosas y es compartida por todos los trabajadores de la organización, por lo cual es sumamente difícil intervenir en ella.

Cuando se presentan cambios internos en las organizaciones, generalmente vienen acompañados de estrategias o pasos a seguir que pueden ir en contra de las normas básicas de cultura de las personas y es en este momento que surge el término de Cultura Organizacional que representa una cultura paralela que dicta el buen actuar de la organización. Esta cultura está relacionada directamente con el comportamiento y el Clima Organizacional el cual se entiende

como el conjunto de percepciones de las características relativamente estables de la organización, que influyen en las actitudes y el comportamiento de los miembros que la componen.

El Clima Organizacional se define como todas aquellas características del ambiente de la organización que son percibidas por los trabajadores y que predisponen su comportamiento. Tanto la cultura como el Clima Organizacional deben ser estudiados y analizados continuamente ya que esto permite incrementar la motivación de los miembros de la organización y generar una mayor eficiencia sin olvidar que el Clima Organizacional tiene relación directa con la cultura de la organización.

2.2.2 Teorías en el estudio del Clima Organizacional

Desde su surgimiento, las organizaciones han estado en permanente desarrollo gracias a los adelantos de la ciencia, la tecnología y las técnicas Organizacionales. Simultáneamente, el hombre y su labor también se han visto influenciados por el desarrollo de las organizaciones, al tener que interiorizar los cambios que este desarrollo implica para crear nuevas y más eficaces formas de desempeñar sus funciones. De esta manera nace la necesidad de crear un ambiente adecuado para que todos estos cambios y adelantos puedan relacionarse entre sí y lograr beneficios reales y positivos para las organizaciones.

Es así como surge el concepto de Clima Organizacional, el cual busca garantizar la satisfacción de quienes se benefician de los bienes y servicios que

una organización ofrece. Este Clima comienza con la relación de la responsabilidad social dentro de las mismas organizaciones y el impacto que la organización tiene dentro de una sociedad.

La creación de un Clima laboral forma también parte de las responsabilidades sociales de las organizaciones por la estrecha relación que el mismo tiene con el impacto final de la organización en la sociedad. (Guisado, 2011)

La evolución del término de Clima Organizacional está directamente relacionada con la evolución de la administración y en especial la administración del capital humano donde se desarrollan las relaciones y comportamientos Organizacionales. El comportamiento Organizacional es un concepto que surge en el siglo XVIII y determina como los seres humanos actúan de acuerdo con las diferentes situaciones vividas dentro de la organización a la que pertenecen.

El estudio de este comportamiento y su relación con el Clima Organizacional ha sido determinado y estudiado por algunos de los teóricos que han hecho seguimiento de manera simultánea a la evolución de la administración.

El primer y más reconocido autor que referenció estudios acerca de las raíces relacionadas con el Clima Organizacional fue Adam Smith quien se presenta a lo largo de la historia como el origen de la economía como ciencia y dedicó su vida a la investigación del crecimiento económico y a la distribución, el

valor, el comercio internacional entre otros temas económicos importantes.

(Andalucía, 2012)

2.2.2.1 División del Trabajo por Adam Smith

En el libro que publicó en 1776 La Riqueza de la Naciones, Adam Smith incluye un análisis de la influencia en la productividad de los trabajadores partiendo de la división de trabajo al fomentar e incrementar las habilidades propias de cada trabajador. Además, formuló diferentes beneficios de la división del trabajo en las organizaciones, beneficios como la minimización de tiempo en la realización de cada actividad y la utilización de maquinaria para ahorrar la mano de obra.

La aplicación y profundización de la división del trabajo vino posteriormente a estar en las manos de un matemático británico llamado Charles Babbage quien en 1832 aumentó los beneficios, afirmando que se puede reducir el tiempo de aprendizaje de cada actividad lo que conlleva a un ahorro significativo de materiales y herramientas en dicho aprendizaje y además, se puede crear una articulación sólida entre las habilidades físicas de los trabajadores y la capacidad de realizar tareas específicas. (Fröbel, 1981)

2.2.2.2 Satisfacción Humana por Robert Owen

En 1789, Robert Owen comenzó a identificar y criticar los problemas del creciente sistema de las fábricas industrializadas que restan dignidad a los trabajadores buscando un beneficio económico por encima de la satisfacción humana de cada trabajador con extenuantes 13 horas de trabajo y deficientes condiciones de

trabajo. Owen argumentaba que la mayor y más importante inversión de las fábricas era la que se hacía en el mejoramiento de la mano de obra que al final era la que manejaba y hacía mantenimiento a la maquinaria que requerían para cumplir sus operaciones.

Los aportes de cada uno de los autores anteriormente nombrados, aunque no tratan directamente del concepto de Clima Organizacional, determinan algunas características que se incluyen en el análisis específico del Clima como la especialización y capacitación de los trabajadores para desarrollar tareas específicas y la preocupación por el bienestar propio de los trabajadores.

A mediados de los años 30, diferentes autores aportaron sus conocimientos y análisis sobre las teorías de administración. Autores como, Frederick Taylor, Henri Fayol, Max Weber y Chester Bernard se interesaron por conformar cimientos firmes para llevar a cabo las prácticas administrativas contemporáneas de la mejor manera. (Guisado, 2011)

2.2.2.3 Revolución Mental por Frederick Taylor

Frederick Taylor (2010), en su libro *Principles of Scientific Management* determinó el método científico como base para definir “la mejor manera” de realizar una tarea específica y argumentaba que los obreros solo producían la tercera parte de lo que eran capaces de producir y para cambiar esta situación era necesario instruirlos en esa “mejor manera” de realizar sus actividades y alcanzar mayor satisfacción.

Taylor se interesó en contrarrestar la revolución industrial con una revolución mental entre los obreros y entre los mismos gerentes enfocándose en la mejora eficiente de los procesos de producción e identificó las responsabilidades de los trabajadores y las independizó de las responsabilidades de la administración ya que éstas eran totalmente ignoradas puesto que las labores se realizaban por intuición y sin preparación ignorando cualquier norma, como los trabajadores realizaban tareas que no requerían ningún esfuerzo mental o físico adicional poco se preocupaban por la calidad de los resultados y los medios que tuvieran que usar para alcanzarlos incluso si debían pasar por encima de sus compañeros. De acuerdo con esto, Taylor formuló cuatro principios fundamentales para incentivar tanto a trabajadores como administrativos y a identificar la importancia del conocimiento específico de cada tarea y la relación entre ellos de forma sistemática.

Los principios estaban determinados para aumentar el beneficio tanto de los trabajadores aumentando sus salarios como de los administrativos incrementando sus utilidades. Los principios formulados fueron:

- Desarrollar una ciencia para cada hombre de trabajo y sus elementos que sustituya la técnica anterior de trabajar sin conocer las capacidades y habilidades de cada trabajador.

- El trabajo de cada obrero debe ser diseñado, analizado y desarrollado por expertos para evitar que fueran los mismos trabajadores los que escogieran y orientaran sus tareas.
 - Garantizar el compromiso de los trabajadores y administrativos de trabajar con el corazón según el modelo establecido.
 - Hacer una división de trabajo interno donde todos tienen tareas equitativas tanto respecto de sus habilidades como respecto de sus compañeros. Los administrativos entran en esta división equitativa para que cada uno realice las tareas para las que fue asignado y no se presenten sobrecargas laborales.
- (Taylor, 2010)

2.2.2.4 Administración de Organizaciones por Henri Fayol

Una nueva teoría de la administración fue desarrollada por Henri Fayol, determinaba que la administración es un conjunto de funciones que incluyen la planificación, organización, dirección, coordinación y control de las operaciones y formuló catorce nuevos principios para administrar acertadamente las organizaciones. (Guisado, 2011)

- División del Trabajo.
- Autoridad aparejada con la responsabilidad
- Disciplina de Los empleados.

- Quienes deben obedecer y respetar las reglas que gobiernan la organización.
- Unidad de Mando.
- Dirección.
- Subordinación de intereses individuales a los generales.
- Remuneración.
- Centralización.
- Cadena de Mando.
- Equidad.
- La estabilidad del puesto.
- Iniciativa.
- Espíritu de Equipo.

Específicamente, los aportes enfocados al Clima Organizacional como concepto estructurado, comenzaron con Mary Parker Follett y Chester Bernard quienes le dieron importancia a los enfoques sociales dentro de las organizaciones.

2.2.2.5 Motivación Personal por Parker Follett

Parker Follett (1918) fue una de las primeras escritoras en visualizar a las organizaciones a partir de los comportamiento de los trabajadores como individuos y luego como integrantes de un grupo o equipo y como analizar la motivación personal partiendo de los valores sociales de cada individuo para entender y explicar el comportamiento de las personas dentro de las situaciones Organizacionales.

En su libro El Estado Nuevo, publicado en (1918), Follett afirma que:

“Solo podremos encontrar el verdadero hombre en la organización de grupo. El potencial del individuo permanece guardado hasta que es liberado por la vida en grupo”.

Para Follett la base fundamental de las organizaciones se encuentra inmersa en la coordinación administrativa y para comprobarlo formuló cuatro principios claves.

- Coordinar por medio del contacto directo, a los diversos niveles de la organización.
- Coordinar el proceso de planeación, lo cual significa involucrar a los miembros de la organización desde que se inicia el proceso.
- Coordinar por medio de relaciones reciprocas, en cuyo caso una parte influye en todas las otras partes y es influida por ellas.

- Coordinar en forma de proceso continuo, es decir que, como función administrativa, la coordinación no debe tener fin en las organizaciones.

Según Follett (1918), “El verdadero líder no tiene seguidores, sino personas que trabajan con él” y que este solo descubría en las situaciones que requerían esfuerzos mayores a los requeridos generalmente y en si capacidad de orientar a las personas que trabajan con él, de manera entonces que cada persona interesada en destacarse por su liderazgo debe ser capaz de identificar las habilidades de cada miembro de su equipo y sacar el mejor aporte de cada uno obteniendo beneficios personales y a su vez grupales. (DaSilva, 2002)

Dentro de las mismas situaciones pueden generarse contradicciones o puntos de vista diferentes y es de gran importancia analizar si los métodos que tiene la organización para solucionar conflictos es el más adecuado y pertinente para las situaciones específicas. Para esto planteó una hipótesis con cuatro formas de resolver conflicto dentro de las organizaciones.

- La sumisión voluntaria de uno de los bandos.
- La lucha y la victoria de un bando sobre el otro.
- Un acuerdo entre partes.
- La integración de los objetivos y/o intereses.

2.2.2.6 Cooperación en las Organizaciones por Chester Bernard

Chester Bernard fue un sociólogo de organizaciones y baso sus estudios de la estructura Organizacional y la inclusión de conceptos sociológicos a la administración de las organizaciones. En su libro Las Funciones del Ejecutivo, publicado en 1938 identificó la relación directa entre la cooperación y la administración de las organizaciones. Bernard indicó mediante un análisis profundo de la cooperación aplicada tres metas específicas posibles de lograr con las herramientas adecuadas y el compromiso sólido de todos los miembros de la organización. (DaSilva, 2002)

- Garantizar la supervivencia de la organización y mantener un equilibrio muy complejo en un ambiente interno de constante fluctuación de los elementos y de las fuerzas físicas, biológicas y sociales.
- Examinar las fuerzas externas que imponen que se hagan los ajustes necesarios.
- Analizar las funciones de los ejecutivos de todos los niveles de la administración y el control de las organizaciones formales.

El interés por la satisfacción laboral surge a partir de la necesidad de entender las variables que afectan la permanencia de un empleado en su trabajo y la productividad laboral de este. A partir de esta necesidad, se han escrito una gran cantidad de investigaciones, las cuales se detienen en analizar las causas y/o antecedentes de la satisfacción laboral.

Es de gran importancia reconocer la incidencia directa de la seguridad que siente un empleado al llevar a cabo una labor con sus propias capacidades en el desarrollo satisfactorio de dicha labor. Un empleado seguro de sus capacidades y conocimientos consigue más fácilmente tanto sus objetivos personales como los objetivos de la organización de la que es miembro. Cuando se presenta lo contrario, es decir, cuando no se tiene seguridad sobre el cómo se están desarrollando las actividades, es muy común caer en lo llamado estrés o depresión laboral seguida de consecuencias en ocasiones irreversibles en el resultado de la actividad. (Pedro R. Gil-Monte, 1999)

“La creencia o grado de seguridad por parte de un sujeto en sus propias capacidades determinará el empeño que el sujeto pondrá para conseguir sus objetivos y la facilidad o dificultad en conseguirlos, y también determinará ciertas reacciones emocionales, como la depresión o estrés, que acompañan a la acción”. (Pedro R. Gil-Monte, 1999)

El bienestar de un empleado interpretado como la satisfacción de este tanto profesional como personal está determinado por las condiciones en las que se desarrollan las actividades además de la experiencia de cada persona.

El bienestar psicológico se considera como un componente subjetivo de la satisfacción laboral es decir, que entre ambos términos existe cierta relación. Siguiendo los planteamientos de Locke, entendemos la satisfacción laboral como

un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de cada persona. (Pedro R. Gil-Monte, 1999)

Cuando se analizan las variables propias del Clima Organizacional, se reconoce la importancia de cada una de ellas como clave fundamental en el crecimiento del mismo.

2.2.2.7 Teoría “X” y “Y” del Comportamiento Organizacional

Del comportamiento Organizacional se desglosan una gran cantidad de teorías que apoyan su explicación y entendimiento; una de ellas es la teoría “X”, en la cual se asume que las personas evitarán trabajar ya que les disgusta hacerlo a causa de la falta de ambiciones y responsabilidad que poseen. Por otra parte, la teoría “Y” se apoya en que los directivos de las organizaciones deben potencializar las capacidades de los miembros, con el fin de que trabajen de forma natural, divertida y relajada. (Lawrence J. Gitman, 2007)

Para el objeto de esta investigación la teoría “Y” puede aportar una mayor contribución ya que el estudio del Clima Organizacional y proponer alternativas de solución a través de la identificación de las debilidades y fortalezas de cada persona permitirá potencializar sus capacidades.

2.2.2.8 Teoría “Z” del Comportamiento Organizacional

La teoría “Z” teoría sugiere que los individuos no liberan su condición de seres humanos a la de empleados y que la humanización de las condiciones de trabajo aumenta la productividad de la empresa y a la vez, la autoestima de los

empleados. La teoría “Z” afirma que para poder entender las necesidades del trabajador dentro de la organización, es necesario tomar en cuenta ciertos factores externos a ésta; en este sentido, es importante entender que no es posible separar la vida personal de los empleados de las cuestiones laborales. Esta teoría está basada en las relaciones humanas, partiendo de aspectos como relaciones personales estrechas, trabajo en equipo y confianza, entre otras; trata de mejorar la productividad a través de una filosofía humanista, en la que la organización debe comprometerse con sus empleados; además, permite darse cuenta de que los trabajadores no son solo máquinas que producen, sino que son seres integrales que se ven afectados por los diferentes contextos en los que se desenvuelven, llevando estas experiencias de un lugar a otro. (Izquierdo, 1987)

Esta teoría puede representar un gran aporte a la hora de realizar el análisis de la presente investigación teniendo en cuenta que tanto como la parte interna de las organizaciones como la externa influyen directamente en el Clima Organizacional.

2.2.2.9 Teoría de las relaciones humanas

Esta teoría revela una visión nueva dentro de las organizaciones la cual consiste en concebir al trabajador no como un ente económico, sino como un ser social con sentimientos, deseos, percepciones, miedos y necesidades que lo motivan a alcanzar ciertos objetivos, donde a través de los estilos de liderazgo y las normas del grupo se determina, de manera informal, los niveles de producción.

Este enfoque humanista no pierde de vista el objetivo principal de las teorías clásicas, maximizar la productividad; esto, claro, sin dejar de lado que los factores sociales y psicológicos pueden determinar, en gran parte, la producción y satisfacción de los trabajadores. (Víctor M. Soria, 2004)

2.3 Variables de Clima Organizacional

A continuación se presentan las variables que fueron medidas en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad de San Buenaventura Bogotá, dentro de todo el proceso de investigación se le hará seguimiento a cada variable de forma independiente.

2.3.1 Liderazgo

En el estudio del Clima Organizacional relaciona todo los factores que influyen directamente en la relación entre los empleados y las actividades que realizan en su lugar de trabajo. Uno de esos factores es el liderazgo y para poder conocer la mejor forma de fomentarlo dentro de las organizaciones, es importante saber conocer su concepto y sus características para identificarlo de la mejor manera en el personal. Sobre liderazgo existen diferentes definiciones y puntos de vista para estudiarlo, a continuación se enumeran dos de los más importantes conceptos:

Daft (2005), en su libro *La Experiencia del Liderazgo*, define el Liderazgo como una relación e influencia existente entre los líderes y sus seguidores, mediante la cual las dos partes pretenden llegar a cambios y resultados reales que

reflejen los propósitos que comparten. Los componentes de esta relación trabajan sistemáticamente y de forma recíproca. (Ver Ilustración 1)

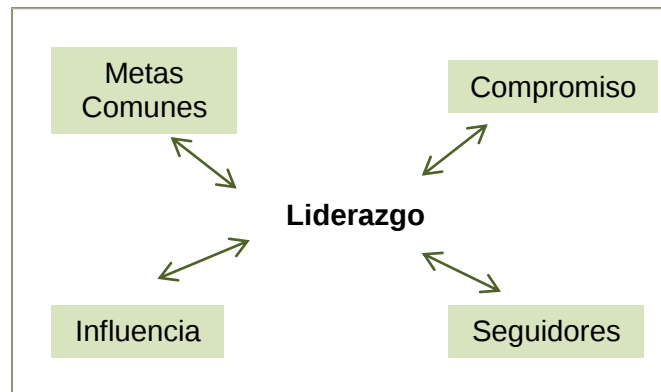


Ilustración 1 Relación de Componentes de Liderazgo

Fuente: Propia

Stoner (1996) , en su libro Administración donde cita a Ralph Stogdill quien dice que el liderazgo es el proceso de dirigir las actividades laborales de los miembros de un grupo e influir directamente en ellas. Dentro de la conceptualización emitida por Stogdill aparecen también, cuatro implicaciones importantes que se relacionan entre si. (Ver Ilustración 2).

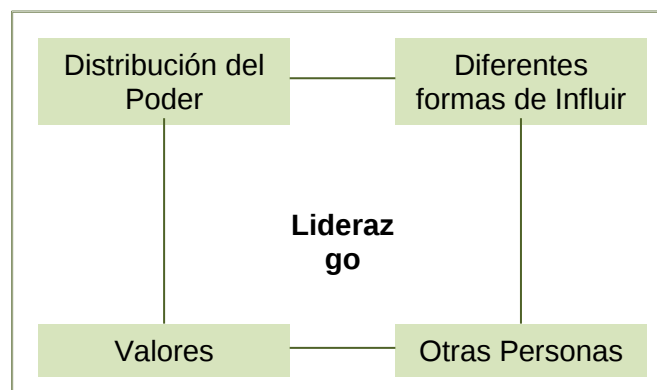


Ilustración 2 Implicaciones de Liderazgo

Fuente: Propia

Características del Líder

Con el pasar de los años y a medida que se encuentran más autores que estudian y describen el concepto de liderazgo, aparecen también gran diferencia de componentes y características de liderazgo y de quienes se destacan por practicarlo en sus actividades y diario vivir. Un líder entonces, resulta ser el actor principal de la relación antes mencionada y es necesario que cumpla con algunas características para desempeñar satisfactoriamente su papel. Dichas características son determinadas desde la conceptualización misma del Liderazgo y se encuentran enumeradas a continuación:

- Capacidad de influenciar a las personas.
- Ser resistente a los cambios del entorno.
- Capacidad de trabajar en equipo.
- Aprendizaje Continuo y permanente.
- Conocimiento de nuevas y diferentes formas de desempeñar su trabajo.
- Seguridad de sí mismo para defender sus ideas.
- Búsqueda permanente de buenos resultados.
- Conocimiento y respeto por los demás.

Estas características son independientes a las consideraciones por los autores acerca de si el líder nace o se hace con ayuda de sus experiencias. Según Cuevas (2005), hay una relación directa entre las dos consideraciones ya que las personas son susceptibles de adquirir capacidades potenciales durante su infancia

y a su vez pueden incrementar su seguridad y fortaleza con los conocimientos adquiridos durante su vida estudiantil, profesional y laboral.

Estilos de Liderazgo

El liderazgo establece las actividades que se deben llevar a cabo con el fin de satisfacer las necesidades de un grupo de trabajo, que a su vez requiere que todos los miembros del equipo cumplan con sus funciones según lo acordado con anterioridad. Dentro del liderazgo se encuentran relacionadas tres características fundamentales (Ver Ilustración 3) para que el trabajo del líder sea adecuado dentro de su equipo. (D'Souza, 1996)

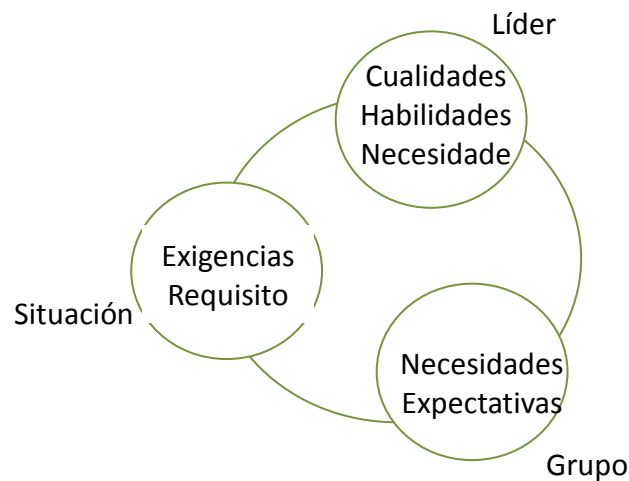


Ilustración 3 Relación de Características de Liderazgo

Fuente: Propia

D'Souza (1996) , en su libro *Describe tu Liderazgo*, plantea la “Cuadrícula de Liderazgo”, con la cual explica cada uno de los estilos y la incidencia de estos en el comportamiento de los empleados. Dentro de esta descripción se toma al líder desde dos puntos de vista: El Líder como responsable del logro de Objetivos

y el Líder como responsable de ofrecer a los empleados los recursos necesarios para desarrollar las actividades. De esta manera, en el Eje Horizontal de la Cuadrícula se encuentra la preocupación por cumplir los objetivos y en el Eje Vertical, el interés por las personas que trabajan alrededor del líder. Por otro lado, se tendrán en cuenta tres condiciones para ubicar los estilos de liderazgo en la Cuadrícula: Control, Conflicto y Compromiso.

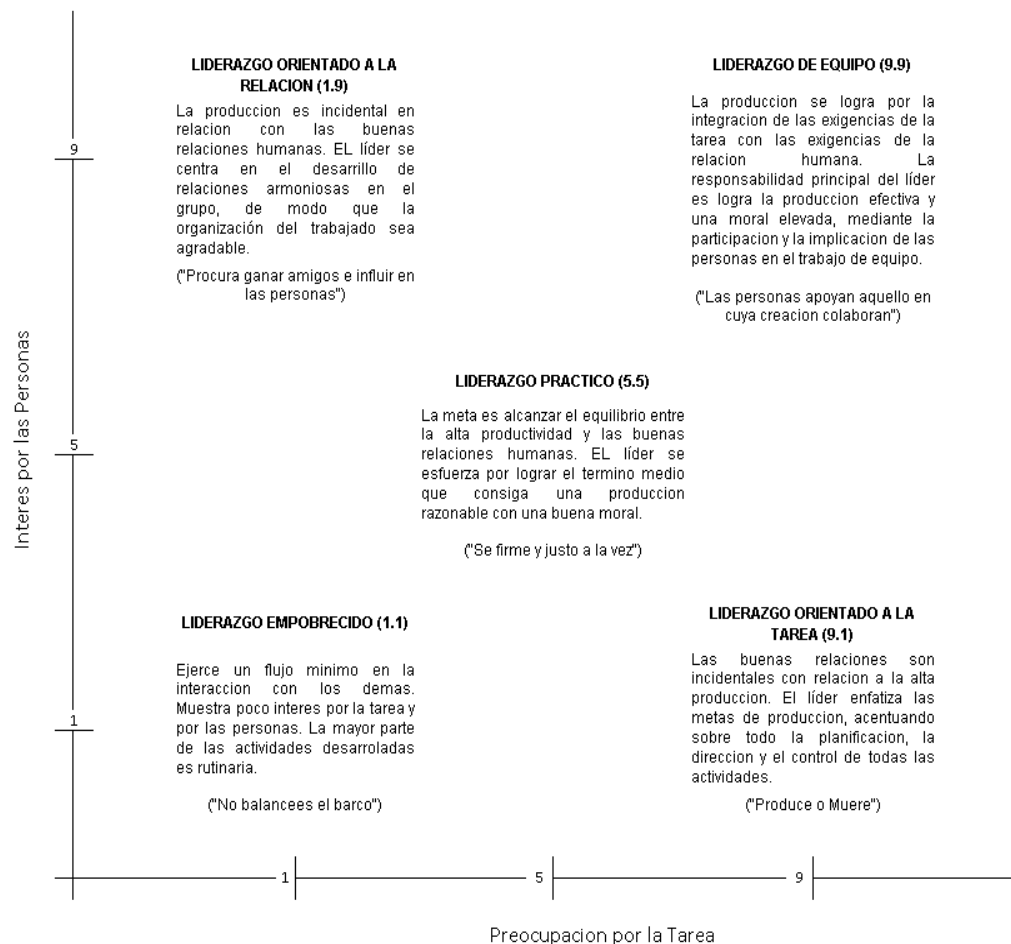


Ilustración 4 Cuadrícula de Liderazgo

Fuente: Descubre tu Liderazgo (D'Souza, 1996)

Para generar mayor entendimiento a la Cuadrícula de Liderazgo, a continuación se dan los conceptos de cada estilo:

Liderazgo orientado a las relaciones

Las personas identificadas como líderes orientados a las relaciones se caracterizan por anteponer los intereses de los demás sobre los personales, tienen como objetivo principal incentivar a los integrantes del grupo para desarrollar sus actividades de la mejor forma posible, suministrar los recursos necesarios y buscar el mejoramiento de las condiciones de trabajo. Además de motivar la participación de todos hacia la alineación de los objetivos del grupo con los de la organización. (Figueroa, 2004)

Para que la labor de este estilo de líderes sea llevado a cabo es necesario contar con el buen comportamiento y compromiso incondicional de todos. El trabajo en equipo puede llegar a ser más agradable en el momento en que se genera unión de conocimientos, estrategias, fuerzas y objetivos acompañados por el respeto, aceptación y mutua preocupación por las necesidades, esto incentiva el crecimiento y fomenta las relaciones interpersonales efectivas y satisfactorias para todos.

Liderazgo de Equipo

El liderazgo enfocado en los equipos de trabajo se hace importante en el momento en que se identifica como parte del análisis del funcionamiento de la organización y no solo de la intención de entender que los equipos de trabajo solo sirven para

dar a la organización mayor eficacia y competitividad en sus procesos y su funcionalidad. Es importante reconocer que los equipos de trabajo representan en si la dinámica y figura del ser y que hacer de las Organizacionales.

Dentro del rol de las Organizacionales actuales, los equipos de trabajo pueden ser entendidos como una comunidad de personas que comparten significados y metas comunes, cuyas acciones son interdependientes y situadas socio históricamente y donde el sentido de pertenencia viene dado por la responsabilidad, el compromiso y la confianza que los miembros sienten de forma recíproca. (Daft R. , 2005)

Figueroa (2004) en su artículo Liderazgo y Equipos de Trabajo cita a Krause quien en 2001 enumeró las características funcionales aplicables a un equipo estable y saludable. A continuación se enumeran estas características funcionales.

- Aspectos Funcionales
- Existencia de Actividades que facilitan la integración social.
- Amistad, lealtad, amor y honestidad.
- Responsabilidad, confianza y compromiso.
- Capacidad personal (empowerment).
- Competencia Social
- Participación Social.
- Aspectos Estructurales

- Existencia de una estructura interna consensuada.
- Claridad, Transparencia y Consenso en la distribución de roles y funciones.
- Conexiones y comunicación entre individuos y sub agrupaciones.

La relación y la comunicación dentro de los equipos de trabajo puede ser más fácil de aplicar siguiendo un lenguaje constructor y transmisor.

Los equipos de trabajo se encuentran situados socio-históricamente, característica que permite verlos como una comunidad que contiene características que puede hacerlos únicos e irrepetibles, haciendo más notoria su capacidad de adaptarse a los cambios del entorno, elegir conscientemente quien asume el liderazgo, apoya a cada uno de los miembros del equipo y resolver permanentemente los problemas. (Figueroa, 2004)

Liderazgo Empobrecido

Blake y Mouton (2004) en su Cuadrícula de liderazgo, define este tipo de liderazgo como el cual representa a los líderes que han aceptado su fracaso pero que consiguen, a pesar de su apatía y desinterés, conservar su posición. Además de contar con:

- Bajo nivel de responsabilidad en el cumplimiento de los objetivos.
- Poco interés por avanzar.
- Gran interés por evitar riesgos.

El comportamiento de estos líderes se ve enfocado a eliminar los riesgos con el pensamiento de no buscarlos para no enfrentarlos, de esta manera buscan delegar las actividades y dejar que las otras personas las hagan de forma individual puesto que su interés se basa en evitar complicaciones y problemas, asegurándose una existencia cómoda. (Figueroa, 2004)

2.3.2 Motivación

Conjunto de reacciones y actitudes naturales, propias de las personas, que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio se hacen presentes. (Brunet, 1997)

La motivación es hoy en día un elemento importante en la administración de personal por lo que se requiere conocerlo, y más que ello, dominarlo, sólo así la empresa estará en condiciones de formar una cultura Organizacional sólida y confiable. Si bien es cierto, con los siguientes conceptos, por su brevedad, resulta una incipiente fuente de estudio de la motivación, puede ser de óptima ayuda a la hora de una consulta rápida, o si lo que se desea es una mera introducción a la motivación. Brunet (1997) formula algunas características fundamentales de la motivación para ser implementada de forma eficaz dentro de las organizaciones.

- El personal se siente interesado por conocer los pasos a seguir para desarrollar las diferentes actividades.
- El ambiente en la organización ínsita al personal a trabajar de forma adecuada.

- La organización ofrece de forma voluntaria oportunidades capacitación para el personal.
- Mediante las diferentes oportunidades ofrecidas por la organización, el personal se siente realizado y próspero en su trabajo.
- La organización aporta incentivos (económicos, estructurales, de descanso) para quienes realizan sus actividades satisfactoriamente.
- Las actividades y funciones establecidas para cada miembro de la organización permite que el personal se sienta bien a la hora de desarrollarlas.
- La organización se esfuerza por brindar al personal la remuneración adecuada y justa para cada empleado.

Dessler (2001), propone que la motivación es producto del valor que el individuo pone en los posibles resultados de sus acciones y la expectativa de que sus metas se cumplan. La importancia de esta teoría es la insistencia que hace en la individualidad y la variabilidad de las fuerzas motivadoras, a diferencia de las generalizaciones implícitas en las teorías de Maslow y Herzberg.

El desarrollo de un Clima Organizacional que facilite una motivación permanente hacia el cumplimiento de los objetivos de la organización es de gran importancia ya que se deben combinar los incentivos propuestos por la organización con las necesidades humanas y la obtención de las metas y objetivos. Los directivos de las organizaciones tienen una gran responsabilidad en determinar el Clima psicológico y social que impere en ella. Las actividades y el comportamiento de la alta gerencia tiene un efecto determinante sobre los niveles

de motivación de los individuos en todos los niveles de la organización, por lo que cualquier intento para mejorar el desempeño del empleado debe empezar con un estudio de la naturaleza de la organización y de quienes crean y ejercen el principal control sobre ella.

Los factores de esta relación que tienen una influencia directa sobre la motivación de los empleados, incluyen la eficiencia y eficacia de la organización y de su operación, la delegación de autoridad y la forma en la cual se controlan las actividades de trabajadores.

2.3.3 Trabajo en Equipo

Es un conjunto de personas que se reúnen más o menos frecuentemente para lograr fines comunes, que interactúan constantemente y que han aceptado una serie de normas, de principios y de roles de comportamiento social. Las características fundamentales de un grupo de trabajo son

- Unión: Unión física y emocional al enfrentar diferentes situaciones y en la toma de decisiones de las tareas cotidianas.
- Roles: Es decir tareas aceptadas por cada uno de los miembros del grupo.
- Permeabilidad: Que se refiere a la capacidad del grupo para brindar y recibir ideas de los demás sin cerrarse a la idea de trabajar en equipo.
- Comunicación: Que se refiere a la capacidad de los integrantes del grupo para transmitir sus experiencias de forma clara y directa.

- Afectividad: Que se refiere a la capacidad de los integrantes del grupo para vivenciar, demostrar sentimientos y emociones positivas unos a los otros.
- Armonía: Que se refiere a la correspondencia entre los intereses y las necesidades individuales con los del grupo en un equilibrio emocional positivo.
- Responsabilidad Común: No es necesario que cada persona decida sobre su trabajo ya que las actividades son responsabilidad de todos y el compromiso es común.
- Sentimiento de Calidad: se refiere a que todo el personal enfoca sus ideas y conocimiento en pro de mejorar continuamente los resultados de las actividades.

Definición de equipo

De acuerdo con la definición anterior un equipo es un grupo que se caracteriza por la identificación con el logro de los objetivos, aceptación de los roles, comunicación clara y fluida, involucramiento de diversos componentes afectivos; espontánea colaboración y ayuda mutua; cohesión, afinidad e identificación; conciencia de grupo y buenas relaciones interpersonales. En resumen en un equipo existe alta productividad y su bajo nivel de conflicto interpersonal.

2.3.4 Sentido de Pertenencia

Según una publicación realizada por el Proyecto DFID Colombia el sentido de pertenencia es: lo que usted y los demás hacen, el motor que lo impulso a hacer algo, aplicar lo que sabe y mejorarlo, comprometerse poco a poco y superarse. El

compromiso es confianza en sí mismo, con los demás y con la organización.
(Vásquez, 2011)

Por otra parte se puede decir que el sentido de pertenencia o membrecía es la satisfacción personal de cada individuo en la organización, su reconocimiento como ser humano, el respeto por su dignidad, la remuneración equitativa, el reconocimiento, las oportunidades de desarrollo, el trabajo en equipo y la evaluación justa, son componentes no solo del Clima Organizacional, sino que representa elementos permanentes de la cultura Organizacional.

Cuando una serie de particularidades comunes a un colectivo, sirven para distinguirlos de los demás, creando premisas para el autor reconocimiento como parte integrante del mismo, los vínculos de interacción grupal entre los miembros se hacen más sólidos y coherentes, tanto dentro como fuera del contexto de referencia. Se establece pues, una identidad colectiva que traza y norma los mecanismos internos para la acción, conservación y desarrollo grupal, así como para mediar las relaciones con otros grupos.

Cada integrante entonces, se concientiza como sujeto de estos códigos intergrupales y se siente portador y representante del universo simbólico que recrean como grupo. En el momento de caracterizar el sentido de pertenencia, José Luis Pardo (1999) formuló las distintas directrices fundamentales de este para poder ser identificado adecuadamente dentro de las organizaciones.

- Evitar en todo momento la presencia de comentarios despectivos o inconformes de la organización.
- Interés permanente del personal por la imagen interna y externa de la organización.
- Existe un sentimiento de interiorización de los objetivos de la organización, por ende, el personal se evidencia contento y orgulloso de pertenecer a la organización.
- En continuación con la anterior interiorización, es necesario que el personal se interese por conocer los objetivos y las políticas de la organización con el fin de alinear adecuadamente sus objetivos propios con los generales.
- Existe entre el personal un sentimiento familiar hacia la organización permitiendo que el empleado se siente como en “su segundo hogar”.
- En el momento de encontrar a la organización como un lugar agradable y familiar, el personal comienza a pensar que no podría estar mejor en ningún otro lugar.
- EL personal prioriza el cuidado de las instalaciones de la organización.
- El crecimiento permanente y el mejoramiento continuo de la organización se convierte en premisa principal del personal.

El grado de compromiso individual y colectivo, así como los vínculos afectivos que se consolidan mediante el sentido de pertenencia son tales, que aún en los casos en que termina la relación activa con el medio que lo origina, puede mantenerse la identificación con sus valores representativos, mientras estos no

entren en conflicto con los valores más arraigados de la identidad personal. La duración de este lazo emotivo es, por tanto indeterminada, y sólo se extingue en la medida en que se transformen y construyan significados que enajenen la identificación del sujeto con los mismos. (Pardo, 1999)

No obstante, la fuerza del sentido de pertenencia en muchas ocasiones se percibe, como una latencia emotiva, relacionada con aquellos rasgos distintivos de la identidad colectiva que todavía mantienen su sentido para el sujeto.

Por tanto, el sentido de pertenencia es un elemento primario de arraigo e identificación personal y colectiva. Es expresión concreta de adhesión a rasgos específicos y característicos de la cultura que sintetizan perfiles particularmente sentidos de identidad cultural por lo que resulta importante en las estrategias promocionales para el desarrollo protagónico.

2.3.5 Planta Física

La UAC (2007) define planta física como todos aquellos espacios naturales y modificados encerrados definen el área destinada para el desarrollo de todas las actividades inherentes a la misión de docencia, investigación y extensión de la Universidad. Dichos espacios están presentes en las oficinas administrativas de la Facultad de Ciencias Empresariales, la sala de profesores, los salones de clase, los laboratorios de informática, los auditorios y áreas de circulación.

2. DISEÑO METODOLÓGICO

3.1 Tipo de Investigación

Este trabajo de investigación se presenta como un ejercicio de naturaleza exploratoria y de análisis mixto ya que integra aspectos cuantitativos y cualitativos, se pretende identificar elementos y características del Clima Organizacional (componente cualitativo) que se puedan caracterizar como hechos factibles y medibles dentro de la Facultad, a partir de herramientas estadísticas (componente cuantitativo).

De esta manera, el problema formulado en esta investigación tiene un carácter social y comportamental, por esta razón los resultados son relevantes para todos los miembros de la Facultad y fueron analizados desde cada uno de los niveles jerárquicos de la misma, sin importar la estructura Organizacional que tiene. (Tamayo, 2009)

3.2 Método de Investigación

Para este trabajo se aplicó un método de investigación inductivo el cual permitió realizar un estudio de aspectos particulares de las variables a evaluar y generar conclusiones y recomendaciones generales acerca de cómo se relacionan cada una de ellas con el propósito de contribuir al mejoramiento continuo del Clima Organizacional de la Facultad.

La aplicación de este método en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad de San Buenaventura resulta ser adecuado ya que se puede

analizar el comportamiento de cada variable y para luego analizar de forma general su incidencia en el comportamiento de la Facultad. (Moguel, 2005)

3.3 Técnica de Recolección de Datos

Para recolectar la información necesaria en este trabajo de investigación, se diseñó una encuesta con el fin de conocer la opinión de la población escogida acerca de cada variable a evaluar, de esta manera se consideró factible obtener la información que más adelante fue analizada y que apoyó el diagnóstico esperado.

El diseño y desarrollo de la encuesta contó con diferentes fases de trabajo con el fin de ocupar cada aspecto importante y ofrecer conclusiones viables y confiables. En la primera fase de la construcción del instrumento se identificaron las variables pertinentes y aplicables a la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad de San Buenaventura Bogotá, este proceso se llevó a cabo definiendo para cada variable, su participación en las actividades académicas. (Ver Tabla 1)

Tabla 1 Variables y Sub Variables

Variable	Sub Variable
Liderazgo	Influencia Resistencia al Cambio Trabajo en Equipo Aprendizaje permanente Creatividad e Innovación Seguridad en sí mismo

Diagnóstico del Clima Organizacional de la Facultad de Ciencias
Empresariales de la Universidad de San Buenaventura Bogotá

	Reconocimiento
Motivación	Interés Ambiente Armónico Capacitación Oportunidades de Crecimiento Personal Incentivos Remuneración justa
Trabajo en Equipo	Unión Administración de Roles Permeabilidad Comunicación Afectividad Armonía Responsabilidad Común Sentimiento de Calidad
Sentido de Pertenencia	Evitar malos comentarios Imagen Corporativa Alineación de objetivos Conocimiento de objetivos Organizacionales Familiaridad con la Organización Prioridad sobre la Organización Cuidado de las Instalaciones Crecimiento Permanente de la Organización.
Planta Física	Oficinas Administrativas Salones de Clase Sala de Profesores Laboratorios de Informática Auditorios Espacios de Circulación

Fuente: Propia basado en (Sua, 2012)

Para aplicar el instrumento de medición que en este caso es una encuesta, se definió la población y la muestra de interés para luego ubicar a cada docente y hacerlo partícipe del tema de investigación y la importancia de la objetividad al momento de contestar las preguntas. La aplicación de la encuesta requirió de 10

días hábiles reconociendo el tiempo disponible y la ubicación de las personas incluidas en la muestra.

Para el análisis de los datos se trabajó sobre la herramienta de tratamiento de datos y análisis estadísticos SPSS reconocido como un software confiable y preciso en procesos similares al objetivo de la investigación.

3.4 Instrumento de Medición (Encuesta)

El instrumento de medición que para el caso de la investigación objetivo es una encuesta, se aplicó con la intención de obtener la información necesaria para llegar a la solución del problema principal de forma veraz y confiable, evaluando cada una de las variables de Clima Organizacional identificadas como pertinentes para ser evaluadas en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad de San Buenaventura Bogotá.

Para hablar de la forma en que se diseñó la encuesta es necesario conceptualizar al lector acerca de qué es y cuál es su funcionalidad.

Una encuesta es un estudio en el cual se obtiene los datos realizando un conjunto de preguntas dirigidas a una muestra representativa o al conjunto total de la población estadística en estudio, formada a menudo por personas, empresas o entes institucionales, con el fin de conocer estados de opinión, características o hechos específicos. (Tick, 2012)

El modelo utilizado para diseñar y formular la encuesta está basado en el formato de respuesta de Rensis Likert (2003) quien propone cinco opciones:

(TA) Totalmente de acuerdo

(PA) Parcialmente de acuerdo

(PD) Parcialmente en desacuerdo

(TD) Totalmente en desacuerdo

(NA) No aplica

Sin embargo, para la encuesta que se aplicó y siguiendo con el modelo de Likert se establecieron cinco diferentes opciones de respuestas que en lugar de medir el grado de aceptación de las variables, se mide la frecuencia con que se presenta cada una de estas y así facilitar la comprensión de los encuestados sobre el tema de investigación. Las opciones de respuesta propuestas son:

(S) Siempre

(CS) Casi Siempre

(AV) Algunas Veces

(CN) Casi Nunca

(N) Nunca

Las encuestas se aplicaron dando a conocer el objetivo de la investigación y la importancia de responder con objetividad las preguntas. Las preguntas fueron contestadas con un alto nivel de confidencialidad y sin influencia alguna sobre las respuestas de los encuestados.

3.4.1 Validación del Instrumento

La confiabilidad de un instrumento de medición, se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto produce resultados iguales. Un instrumento confiable significa que si lo aplicamos por más de una vez a un mismo elemento entonces obtendríamos iguales resultados.

La confiabilidad del instrumento propuesto para este trabajo de investigación, se midió según el modelo de Cron Bach el cual se basa en la relación entre los elementos y su número y se describe con la fórmula:

$$a = \frac{nr}{1+r(n-1)}$$

Entendiendo:

n: como el número de elementos de la escala

r: como su correlación media.

La consistencia interna se da cuando el valor del alfa de Cron Bach es superior a 0.8 valores en los que se debería de encontrar el instrumento para que pueda considerarse fiable. Al calcular el alfa de Cron Bach a partir de la Matriz de varianza-covarianza obtenida de los valores de las preguntas aplicadas, se evidencia que estos valores oscilan entre 0 y 1. (Cerezo, 2011)

Se utilizó el paquete estadístico SPSS 19.0 (Statistical Product and Social Science) para obtener el coeficiente de alfa de Cron Bach. Por medio del

programa se obtuvo un coeficiente de $r=0.954$ y n de elementos: 36, con un nivel de confianza del 100% con esta información se puede decir que el instrumento es totalmente confiable. (Ver tabla 2).

Tabla 2 Validación de Cron Bach

Alfa de Cron Bach	N de elementos
.954	36

Fuente: Propia

Antes de la aplicación del instrumento de medición, éste paso por un proceso de validación adicional realizado por un miembro especializado de la Facultad de Psicología de la Universidad de San Buenaventura Bogotá, quien hizo sus comentarios, correcciones y sugerencias con el fin de adecuar la encuesta para que abarcara cada una de las variables a evaluar, para luego dar el visto bueno para aplicar el instrumento. (Ver Anexo 1 – Instrumento de Medición)

3.4.2 Población y Muestra de Estudio

La población de estudio esta compuesta con la totalidad de docentes y el cuerpo administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad de San Buenaventura Bogotá. Para obtener esta información se estableció comunicación con el Director del Programa de Administración de Empresas quien aportó la siguiente información. (Ver Tabla 3).

Tabla 3 Población

Población				Total
Docentes Tiempo completo	Docentes Medio Tiempo	Docentes Hora Cátedra	Administrativos	
23	2	11	6	42

Fuente: Propia

La ubicación espacial de los sujetos de estudio fue muy precisa, ya que se encontraron siempre ubicados en sus áreas de trabajo dentro de la Facultad, además de que existió la facilidad de poder obtener información sobre el personal y su ubicación, así como el horario en el que no se encontraban en reuniones o dictando clases, con el fin de identificar en qué momento se podían localizar o no en la institución. La muestra se estableció creando criterios de inclusión y exclusión para determinar las características de la población y delimitar a las personas que intervenían directamente en el desarrollo del objetivo general de la investigación.

Criterios de Inclusión

En la investigación se tuvo en cuenta:

- Decano de la Facultad de Ciencias Empresariales.
- Director de Programa de Economía.
- Director de Programa de Administración de Empresas.
- Director de Programa de Contaduría Pública.
- Secretarías
- Cuerpo docente de la Facultad de tiempo completo

Criterios de Exclusión

Para llevar a cabo la investigación fue necesario prescindir de la participación de los docentes que tienen contrato por prestación de servicios, por hora cátedra o que tienen contrato por medio tiempo ya que éstos no hacen parte permanente de la Facultad. Además, se prescindió de la participación de los docentes: Alba Rocío Escandón y Fernando Gómez Onsaga quienes en el momento de la aplicación se encontraban incapacitados. Es así, como la muestra establecida para el desarrollo de la aplicación fue de 21 personas, así: (Ver tablas 4 y 5)

Tabla 4 Muestra Clasificada

Población	Muestra				
	Decano	Directores de Programa	Secretarias	Docentes	Total
42	1	3	2	15	21

Fuente: Propia

Tabla 5 Muestra Total

Población	Muestra
42 personas	21 personas

Fuente: Propia

3.4.3 Variables y Categorías

Luego de recolectar la información necesaria, se tabuló la información y se adecuó de forma que se pudieran importar los datos al sistema SPSS para su análisis correspondiente, en este proceso, inicialmente se le atribuyen a cada variable una categoría que permina se identificada en el programa y la pregunta equivalente en la encuesta tanto para la informacion. A cada pregunta entonces,

Diagnóstico del Clima Organizacional de la Facultad de Ciencias
Empresariales de la Universidad de San Buenaventura Bogotá

se le asigna una codificación y esta es la identificación de la pregunta dentro del sistema. La codificación aportada se muestra en la Tabla 6 y 7 para facilitar la comprensión de las categorías.

Tabla 6 Variables y Categorías Información General

Variable	Ítem	
Conocimiento	Escolaridad	ECLD
Antigüedad	En la Universidad	AELU
Antigüedad	En la Facultad	AELF

Fuente: Propia

Tabla 7 Variables y Categorías Información específica

Variable	Ítem	
Liderazgo	Los miembros de la Facultad aceptan y siguen sus ideas y opiniones.	MAIO
	Es una persona resistente a los cambios del entorno.	PRCE
	Acepta sugerencias de los demás acerca de cómo realizar su trabajo	ASRT
	Se interesa por mantener actualizados sus conocimientos acerca de la función que desempeña.	MACF
	Busca como realizar sus actividades de forma creativa.	BAFC
	Defiende sus ideas con argumentos sin pasar por encima de las opiniones de los demás.	DAED
	Se esfuerza por que el resultado de sus actividades sea positivo.	ERAP
	Se comunica de forma respetuosa y solidaria con los miembros de la Facultad.	CRSM
Motivación	Se preocupa por entender las actividades que debe realizar y la mejor forma de realizarlas.	EARR
	El ambiente que se respira en la Facultad es agradable.	ARFA
	Trabaja satisfactoriamente bajo presión.	TSBP
	La Facultad ofrece oportunidades de capacitación.	FOOC
	Su trabajo le permite sentirse realizado profesionalmente.	TPRP
	Existen incentivos para las personas que se destacan en la realización de sus deberes.	IPRD
	Se siente cómodo con las funciones que desempeña.	SCFD
	Los beneficios económicos que recibe en su empleo satisfacen sus necesidades básicas.	BESN
Trabajo en Equipo	En la Facultad se exige que cada uno tome decisiones de cómo realizar su trabajo.	FDRT

Diagnóstico del Clima Organizacional de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad de San Buenaventura Bogotá

	Existe prontitud de respuesta cuando se necesita información de otro programa de la Facultad.	PRIP
	La distribución de las actividades se hace de forma equitativa.	DAFE
	Los problemas se resuelven mediante debates sanos donde todos participan.	PRDP
	Todos aportan ideas para mejorar el resultado de las actividades.	TAIR
	Encuentra satisfactorio trabajar de forma individual.	ESTI
	Existen oportunidades para evaluar los resultados de las actividades dentro de la Facultad.	OERA
	En las actividades en equipo predomina el respeto y la armonía.	AERA
Sentido de Pertenencia	Ha escuchado malos comentarios sobre la Facultad de los mismos miembros de la Facultad.	MCFM
	Se siente interesado por el prestigio de la Facultad.	SIPF
	Se siente orgulloso de pertenecer a la Facultad.	SOPF
	La misión y la Visión están expuestas para que todos los miembros de la Facultad puedan conocerlas.	MVMF
	Valora ser miembro de la Facultad.	VSMF
	Siente la necesidad de cambiar de Facultad.	SNCF
	Se empeña por cuidar las instalaciones de la Facultad.	ECIF
Planta Física	Trabaja en pro del crecimiento positivo de la Facultad.	TCPF
	Cuenta con los recursos necesarios para llevar a cabo las actividades.	CRNA
	Las instalaciones de la Facultad permite el desarrollo satisfactorio de las actividades.	IFDS
	Las instalaciones están organizadas para facilitar el desempeño de las funciones.	IOFD
	Las instalaciones de la Facultad son proporcionales al volumen del personal.	IFPV

Fuente: Propia basado en (Sua, 2012)

Se formularon 36 preguntas específicas y se clasificaron por cada una de las variables a evaluar, adicional a esto en la encuesta aparecen tres preguntas generales que permiten conocer las características de la población encuestada. Las especificaciones de la aplicación de la encuesta se muestra en la ficha técnica de la misma (Ver anexo 2 – Ficha Técnica)

Tabla 8 Clasificación de Preguntas

Generales	Específicas				
	Liderazgo	Motivación	Trabajo en Equipo	Sentido de Pertenecía	Planta Física
3	8	8	8	8	4

Fuente: Propia

3.5 Matriz DOFA

Para la presentación del análisis de los resultados se tuvo como modelo una matriz DOFA con el fin de identificar los aspectos positivos y los aspectos a mejorar encontrados luego de la aplicación del instrumento y a su vez formular las estrategias pertinentes para el mejoramiento del Clima Organizacional de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad de San Buenaventura Bogotá.

La matriz DOFA es un instrumento que apoya la formulación de acciones y estrategias mediante la relación directa entre variables que intervienen en un proceso viable y factible ya que no da espacio a supuestos o inhabilidades. Este instrumento permite mejorar las variables negativas y potencializar las variables positivas identificadas durante el proceso de análisis. (UNAL, 2012)

4 ANÁLISIS DE RESULTADOS

Como se expuso anteriormente, la muestra se compone de 21 personas de las 42 que integran la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad de San Buenaventura Bogotá, se aplicó el 100% de la muestra ya que se contó con el apoyo de todos los encuestados en el momento de la aplicación

El instrumento de medición está compuesto por dos grupos de preguntas, uno de preguntas generales para identificar las características de la población y las específicas que miden las variables de Clima Organizacional identificadas como aplicables para el fin de la investigación. A continuación se presentan los resultados de las encuestas organizados también con esta clasificación.

4.1 Información General

Para la caracterización de la población se dio importancia a la escolaridad, a la permanencia dentro de la Facultad de Ciencias Empresariales y la permanencia en la Universidad de San Buenaventura Bogotá.

Para el proceso de demostrar estos resultados también se creó una tabla de variables y categorías con el fin de facilitar la inserción de datos en el programa de SPSS.

Según los resultados de la pregunta de **Escolaridad**, se evidencia que once personas tienen el nivel de estudios de una maestría y ocho en postgrado lo que demuestra la calidad de los conocimientos que se ofrecen en la Facultad.

Tabla 9 Escolaridad: Primaria, Secundaria, Pregrado, Postgrado, Maestría, Otro

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Pregrado	1	4,8	4,8	4,8
Postgrado	8	38,1	38,1	42,9
Válidos Maestría	11	52,4	52,4	95,2
Otro	1	4,8	4,8	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Propia

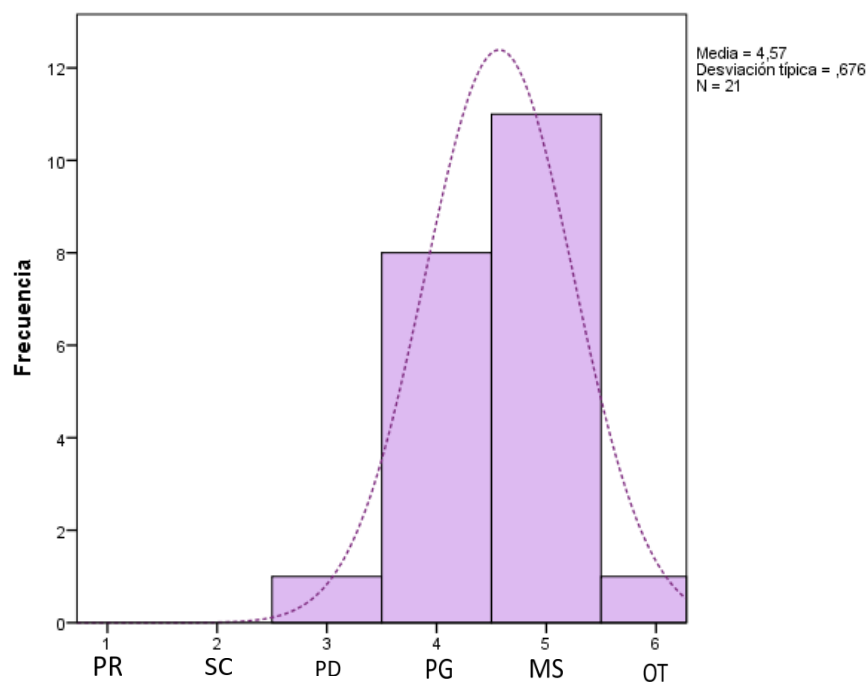


Gráfico 1 Escolaridad

Fuente: Propia

Según los resultados de la pregunta de ***Antigüedad en la Facultad***, se evidencia que once personas llevan uno o menos de un año desarrollando sus actividades en la Facultad. Lo anterior precisa que el personal actual de la Facultad es relativamente nuevo lo que es positivo en la medida de que se puede aprovechar para generar la nueva imagen de Clima Organizacional de la Facultad.

Tabla 10 Antigüedad en la Facultad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 1 año o menos	11	52,4	52,4	52,4
de 1 a 3 años	3	14,3	14,3	66,7
de 3 a 5 años	3	14,3	14,3	81,0
de 5 a 10 años	1	4,8	4,8	85,7
más de 10 años	3	14,3	14,3	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Propia

Según los resultados de la pregunta de ***Antigüedad en la Universidad***, se evidencia que nueve personas llevan uno o menos de un año desarrollando sus actividades en la Universidad.

Tabla 11 Antigüedad en la Universidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 1 año o menos	9	42,9	42,9	42,9
de 1 a 3 años	4	19,0	19,0	61,9
de 3 a 5 años	3	14,3	14,3	76,2
de 5 a 10 años	1	4,8	4,8	81,0
más de 10 años	4	19,0	19,0	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Propia

4.2 Información Específica

La información específica estuvo compuesta por 36 preguntas clasificadas por cada variable a evaluar. Con la información resultante de esas preguntas, se dio solución al problema principal de la investigación, es decir, al analizar los resultados se conoció con precisión ¿Cuál es el Diagnóstico de Clima Organizacional de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad de San Buenaventura Bogotá?

El análisis de la información se hace por cada pregunta de forma individual y está compuesto por:

- Identificación de variables y sub variables.
- Asignación de códigos a cada categoría. (Codificación).
- Presentación de resultados con:
 - Tabla de información demostrando la frecuencia, el porcentaje valido para la muestra, el porcentaje acumulado y las respuestas validad aplicables a la pregunta, es decir, las respuestas que fueron escogidas por mínimo una persona.
 - Grafica correspondiente.

4.2.1 Liderazgo

De los 21 encuestados que respondieron, **Los Miembros de la Facultad aceptan y siguen sus ideas y opiniones**, 12 personas sienten que esto se presenta casi siempre dentro del entorno de la Facultad, solo una persona respondió que se presentaba siempre. De acuerdo a este resultado se puede evidenciar que aunque las personas de la Facultad pueden expresar sus ideas y multiplicarlas para que sean aceptadas y seguidas por los demás, hacen falta más herramientas y estrategias para que esto se presente con mayor frecuencia.

Tabla 12 Los miembros de la Facultad aceptan y siguen sus ideas y opiniones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	1	4,8	4,8	4,8
Casi Siempre	12	57,1	57,1	61,9
Válidos Algunas Veces	7	33,3	33,3	95,2
Casi Nunca	1	4,8	4,8	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Propia

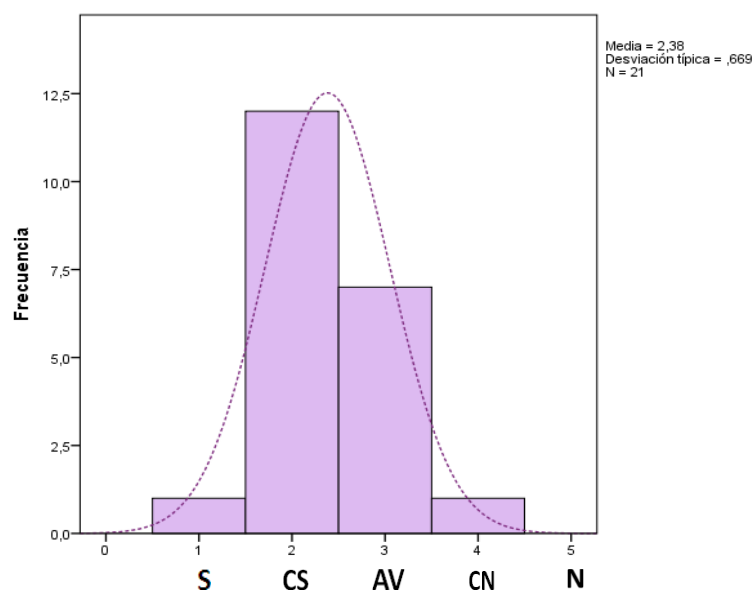


Gráfico 2 Los miembros de la Facultad aceptan y siguen sus ideas y opiniones

Fuente: Propia

Los resultados de la afirmación, ***Es una persona resistente a los cambios del entorno***, presentan que la frecuencia con que las personas son resistentes a dichos cambios es muy baja ya que 8 personas Casi Nunca lo son y otras 6 personas lo son algunas veces. Lo indicado anteriormente puede verse como la falta significativa de seguridad y efectividad en los procesos de la Facultad, procesos que apoyen directamente la relación entre los cambios del entorno y los cambios de los empleados.

Tabla 13 Es una persona resistente a los cambios del entorno

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	2	9,5	9,5	9,5
Casi Siempre	1	4,8	4,8	14,3
Algunas Veces	6	28,6	28,6	42,9
Casi Nunca	8	38,1	38,1	81,0
Nunca	4	19,0	19,0	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Propia

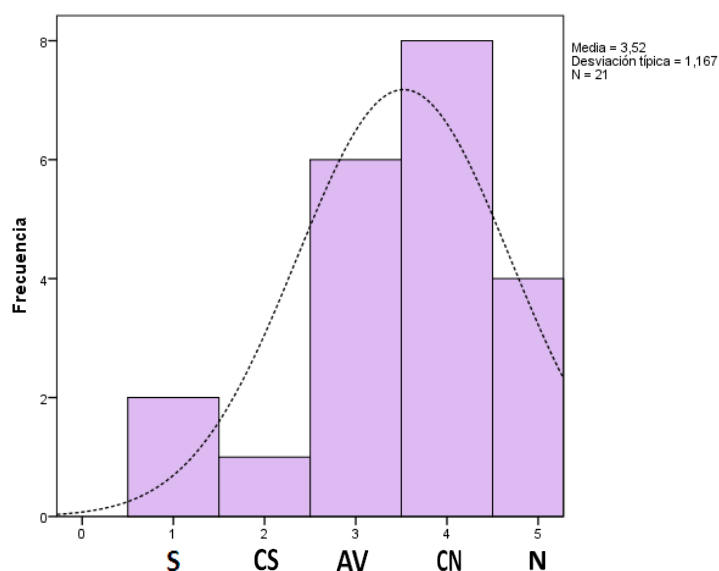


Gráfico 3 Es una persona resistente a los cambios

Fuente: Propia

De los 21 encuestados que respondieron a la afirmación, ***Acepta sugerencias de los demás acerca de cómo realizar su trabajo***, un total de 10 personas contestaron que esta situación se presenta Siempre dentro de la Facultad y 6 personas contestaron Casi Siempre, esto demuestra que la facultad en este aspecto se encuentra muy cercana a alcanzar un nivel óptimo en cuanto a las oportunidades de expresar ideas y la capacidad de aceptarlas y aplicarlas.

Tabla 14 Acepta sugerencias de los demás acerca de cómo realizar su trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	10	47,6	47,6	47,6
Casi Siempre	6	28,6	28,6	76,2
Válidos Algunas Veces	3	14,3	14,3	90,5
Casi Nunca	2	9,5	9,5	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Propia

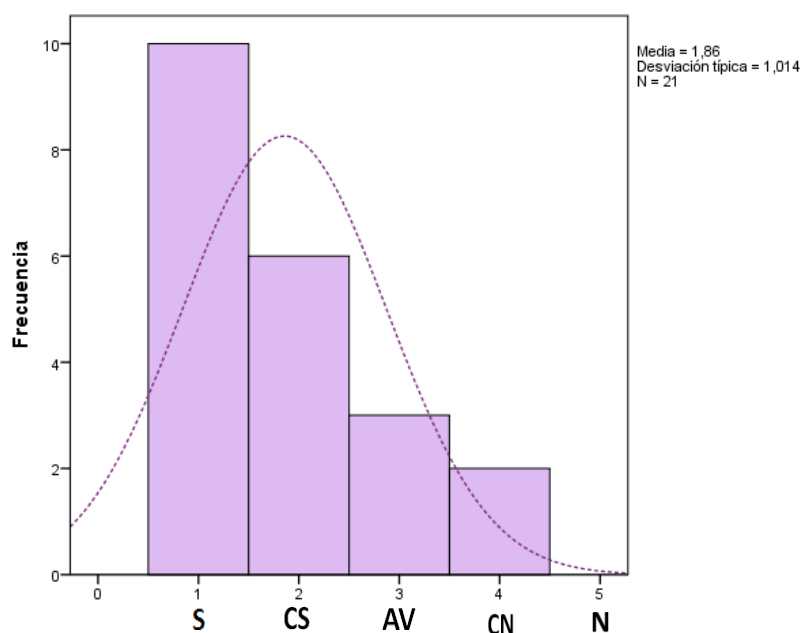


Gráfico 4 Acepta sugerencias de los demás acerca de cómo realizar su trabajo.

Fuente: Propia

En la afirmación, ***Se interesa por mantener actualizados sus conocimientos acerca de la función que desempeña***, 16 personas contestaron que esto se presenta Siempre lo que demuestra el personal está comprometido con su crecimiento personal en cuanto a nuevos conocimientos y estrategias para llevar a cabo sus actividades. Actualizar conocimientos y preocuparse por mantenerse al día en nuevas formas adecuadas de llevar a cabo las actividades, es esencial en la labor de ofrecer servicios educativos ya que a medida que el mundo va evolucionando, es importante evolucionar en de igual forma.

Tabla 15 Se interesa por mantener actualizados sus conocimientos acerca de la función que desempeña

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	16	76,2	76,2	76,2
Casi Siempre	2	9,5	9,5	85,7
Algunas Veces	1	4,8	4,8	90,5
Casi Nunca	1	4,8	4,8	95,2
Nunca	1	4,8	4,8	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Propia

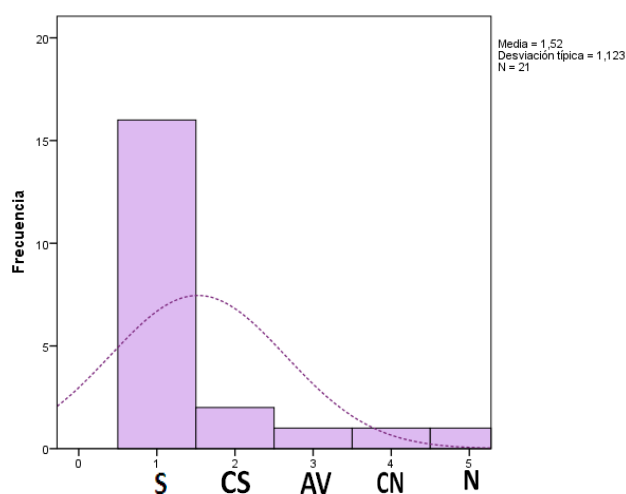


Gráfico 5 Se interesa por mantener actualizados sus conocimientos acerca de la función que desempeña

Fuente: Propia

De las 21 personas encuestadas, 11 contestaron que Siempre **buscan como realizar sus actividades de forma creativa** lo que demuestra el compromiso de los empleados por la aplicación de metodologías innovadoras en las actividades que realizan para ofrecer los conocimientos de forma creativa a los estudiantes, de esta forma se puede hacer más accesible el aprendizaje de los estudiantes despertando su interés natural hacia las clases y demás actividades.

Tabla 16 Busca como realizar sus actividades de forma creativa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	11	52,4	52,4	52,4
Casi Siempre	8	38,1	38,1	90,5
Válidos Casi Nunca	1	4,8	4,8	95,2
Nunca	1	4,8	4,8	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Propia

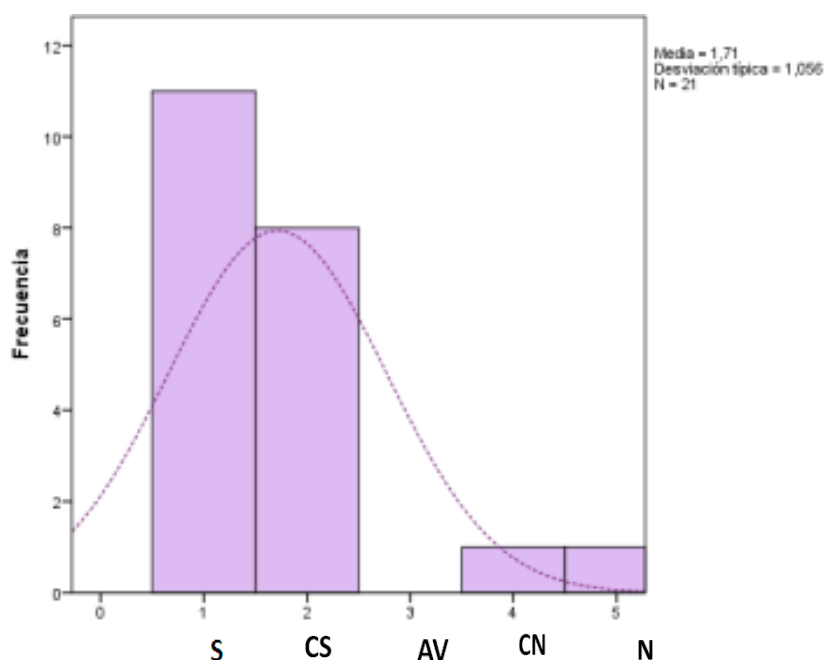


Gráfico 6 Busca como realizar sus actividades de forma creativa

Fuente: Propia

En la pregunta ***Defiende sus ideas con argumentos sin pasar por encima de las opiniones de los demás***, 12 personas contestaron que siempre lo hacen lo que demuestra que el concepto de respeto y seguridad es evidente en la Facultad, sin embargo, es necesario integrar más estrategias que permitan que las personas que contestaron Casi Siempre o Algunas Veces conozcan más formas de expresarse sin pasar por encima de los demás integrantes de la Facultad.

Tabla 17 Defiende sus ideas con argumentos sin pasar por encima de las opiniones de los demás.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	12	57,1	57,1	57,1
Casi Siempre	5	23,8	23,8	81,0
Válidos Algunas Veces	3	14,3	14,3	95,2
Nunca	1	4,8	4,8	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Propia

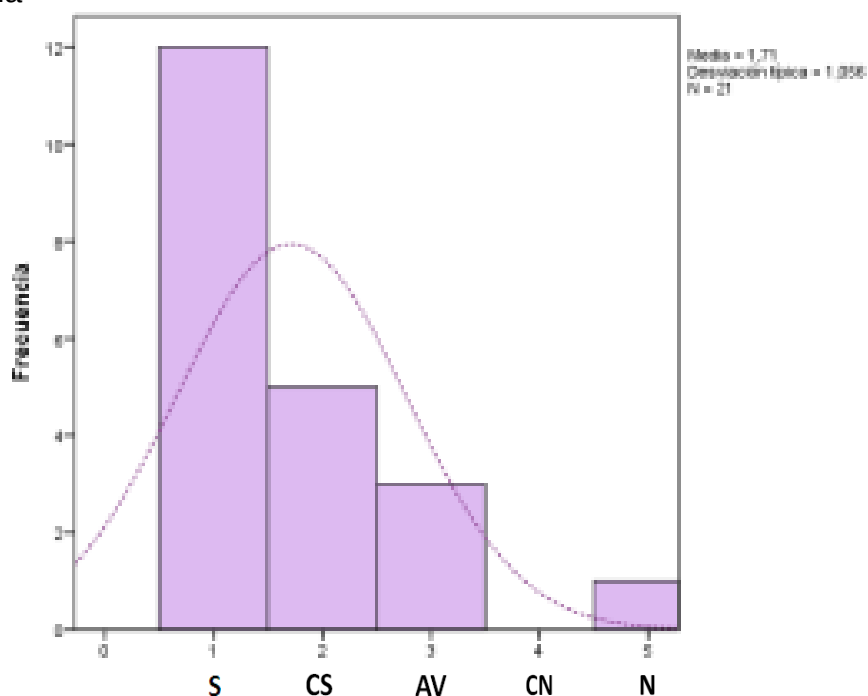


Gráfico 7 Defiende sus ideas con argumentos sin pasar por encima de las opiniones de los demás.

Fuente: Propia

De las 21 personas encuestadas, en la pregunta ***Se esfuerza por que el resultado de sus actividades sea positivo***, 14 personas hicieron saber que esta situación se presenta Siempre y 5 personas Casi Siempre, esto permite ver el compromiso del personal con el resultado de sus actividades, es importante trabajar con las 2 personas que no se preocupan por el resultado de las actividades.

Tabla 18 Se esfuerza por que el resultado de sus actividades sea positivo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	14	66,7	66,7	66,7
Casi Siempre	5	23,8	23,8	90,5
Válidos Algunas Veces	1	4,8	4,8	95,2
Nunca	1	4,8	4,8	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Propia

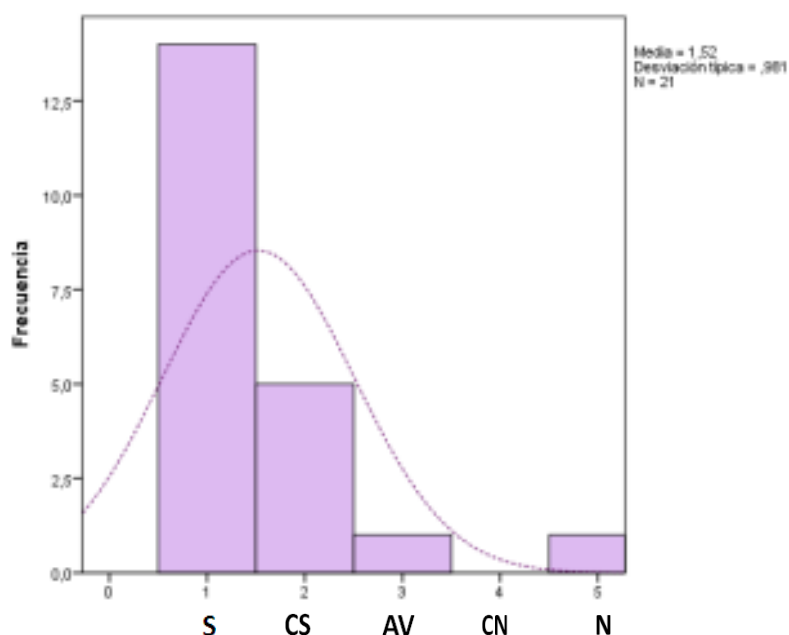


Gráfico 8 Se esfuerza por que el resultado de sus actividades sea positivo.

Fuente: Propia

En la pregunta ***Se comunica de forma respetuosa y solidaria con los miembros de la Facultad***, 14 personas contestaron Siempre esto es muestra del sentido de compañerismo y respeto entre el personal. La comunicación permanente y respetuosa en el personal fomenta la armonía en el espacio laboral y las relaciones interpersonales efectivas, motivando así al personal a trabajar en la Facultad.

Tabla 19 Se comunica de forma respetuosa y solidaria con los miembros de la Facultad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	14	66,7	66,7	66,7
Casi Siempre	4	19,0	19,0	85,7
Válidos Algunas Veces	2	9,5	9,5	95,2
Nunca	1	4,8	4,8	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Propia

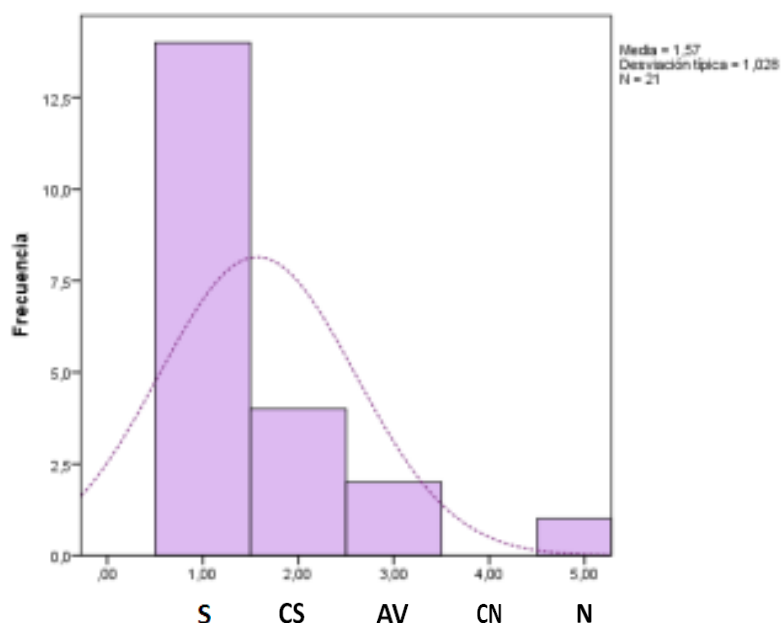


Gráfico 9 Se comunica de forma respetuosa y solidaria con los miembros de la Facultad

Fuente: Propia

4.2.2 Motivación

De 21 personas encuestadas, 13 contestaron que siempre ***se preocupan por entender las actividades que deben realizar y la mejor forma de realizarlas.*** Esto revela interés por parte del personal sobre las actividades a realizar y la implementación de un plan que permita desarrollar efectivamente dichas actividades. Cuando las personas conocen lo que tienen que hacer y determinan la mejor manera de hacerlo, los resultados son más efectivos.

Tabla 20 Se preocupa por entender las actividades que debe realizar y la mejor forma de realizarlas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	13	61,9	61,9
	Casi Siempre	6	28,6	90,5
	Algunas Veces	1	4,8	95,2
	Nunca	1	4,8	100,0
	Total	21	100,0	100,0

Fuente: Propia

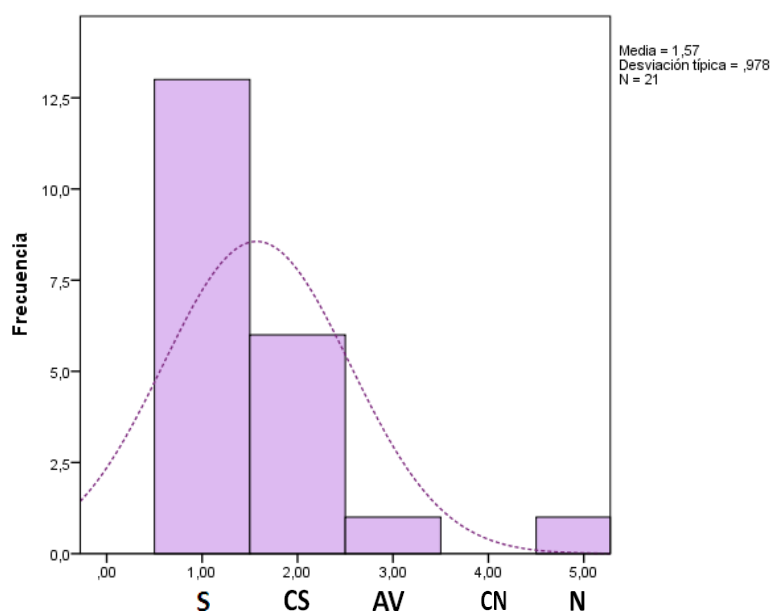


Gráfico 10 Se preocupa por entender las actividades que debe realizar y la mejor forma de realizarlas.

Fuente: Propia

De los 21 encuestados, solo una persona respondió que Siempre ***el ambiente que se respira en la Facultad es agradable***, aunque fueron 11 las personas que contestaron Casi Siempre, es de gran importancia incentivar el mejoramiento del ambiente entre el personal y la Facultad ya que esto influye de forma determinante en el desarrollo de las actividades dentro de la Facultad.

Tabla 21 EL ambiente que se respira en la Facultad es agradable.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	1	4,8	4,8	4,8
Casi Siempre	11	52,4	52,4	57,1
Válidos Algunas Veces	8	38,1	38,1	95,2
Casi Nunca	1	4,8	4,8	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Propia

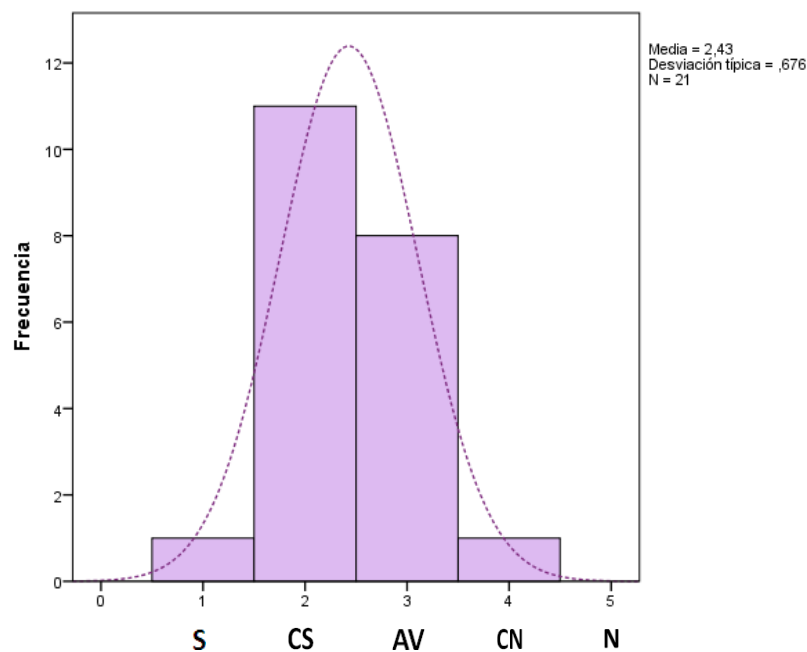


Gráfico 11 EL ambiente que se respira en la Facultad es agradable.

Fuente: Propia

En la pregunta **trabaja satisfactoriamente bajo presión**, 4 personas contestaron Siempre y 9 personas contestaron Casi Siempre. El trabajo bajo presión es conocido como las actividades que se realizan bajo condiciones adversas de tiempo o de sobrecarga de tareas, y que demanda mantener la eficiencia y no cometer más errores de lo habitual. (PraxisChile, 2012). De acuerdo con los resultados, es necesario crear nuevas estrategias para capacitar al personal sobre cómo trabajar eficientemente bajo presión.

Tabla 22 Trabaja satisfactoriamente bajo presión.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	4	19,0	19,0	19,0
Casi Siempre	9	42,9	42,9	61,9
Algunas Veces	4	19,0	19,0	81,0
Casi Nunca	3	14,3	14,3	95,2
Nunca	1	4,8	4,8	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Propia

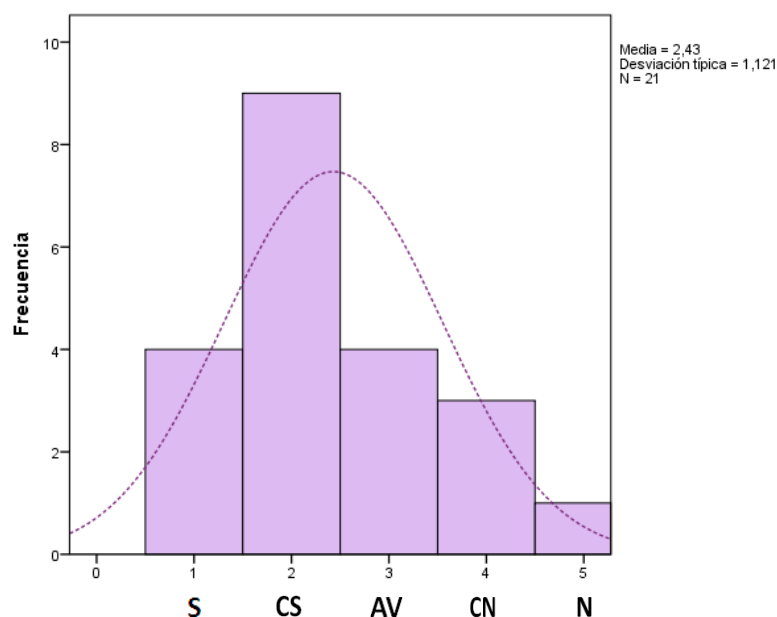


Gráfico 12 Trabaja satisfactoriamente bajo presión.

Fuente: Propia

En la pregunta, **La Facultad ofrece oportunidades de capacitación**, 10 personas afirmaron que se presenta solo algunas veces. La capacitación del personal de la Facultad es necesaria en la medida en que depende de ellos la satisfacción de los estudiantes en cuanto a la calidad de la enseñanza que reciben y la metodología que se usa para recibir esta enseñanza.

Tabla 23 La Facultad ofrece oportunidades de capacitación.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	6	28,6	28,6
	Casi Siempre	3	14,3	42,9
	Algunas Veces	10	47,6	90,5
	Casi Nunca	2	9,5	100,0
	Total	21	100,0	100,0

Fuente: Propia

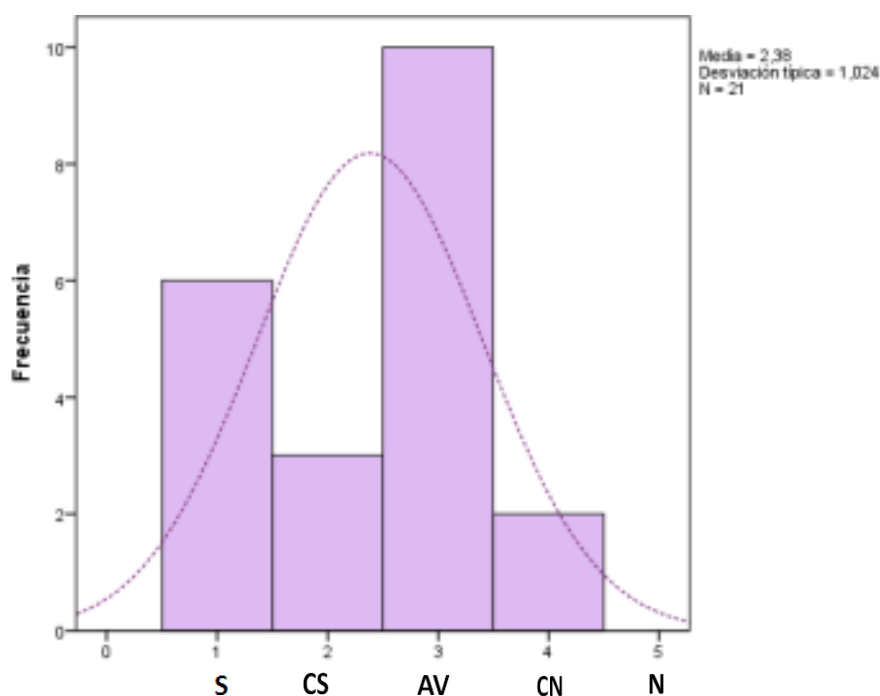


Gráfico 13 La Facultad ofrece oportunidades de capacitación.

Fuente: Propia

En la pregunta, ***Su trabajo le permite sentirse realizado profesionalmente***, 8 personas contestaron Casi Siempre lo que permite ver que en este aspecto no se tiene un nivel óptimo de satisfacción dentro del personal lo que puede generar perdida de interés por trabajar activamente en la facultad.

Tabla 24 Su trabajo le permite sentirse realizado profesionalmente.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	7	33,3	33,3	33,3
Casi Siempre	8	38,1	38,1	71,4
Algunas Veces	4	19,0	19,0	90,5
Casi Nunca	2	9,5	9,5	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Propia

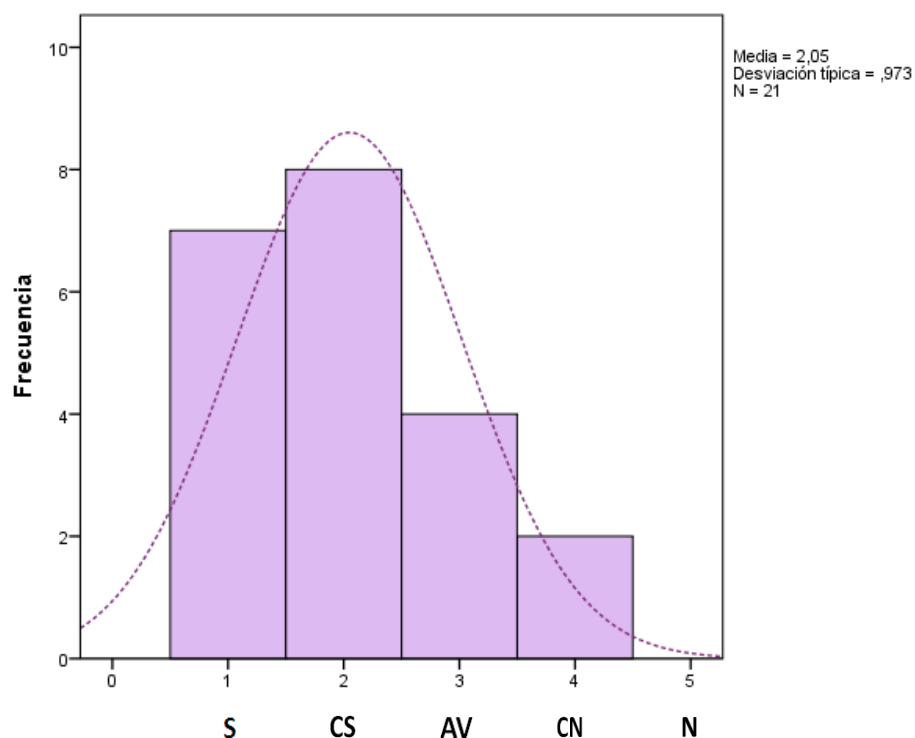


Gráfico 14 Su trabajo le permite sentirse realizado profesionalmente

Fuente: Propia

Según los resultados 13 personas contestaron que algunas veces **existen incentivos para las personas que se destacan en la realización de sus deberes**, la falta de incentivos que motiven al personal puede afectar la atención del mismo en la importancia de los resultados de las actividades asumiendo una actitud de baja preocupación en la presentación de dichas actividades.

Tabla 25 Existen incentivos para las personas que se destacan en la realización de sus deberes.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	3	14,3	14,3	14,3
Casi Siempre	2	9,5	9,5	23,8
Algunas Veces	13	61,9	61,9	85,7
Casi Nunca	2	9,5	9,5	95,2
Nunca	1	4,8	4,8	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Propia

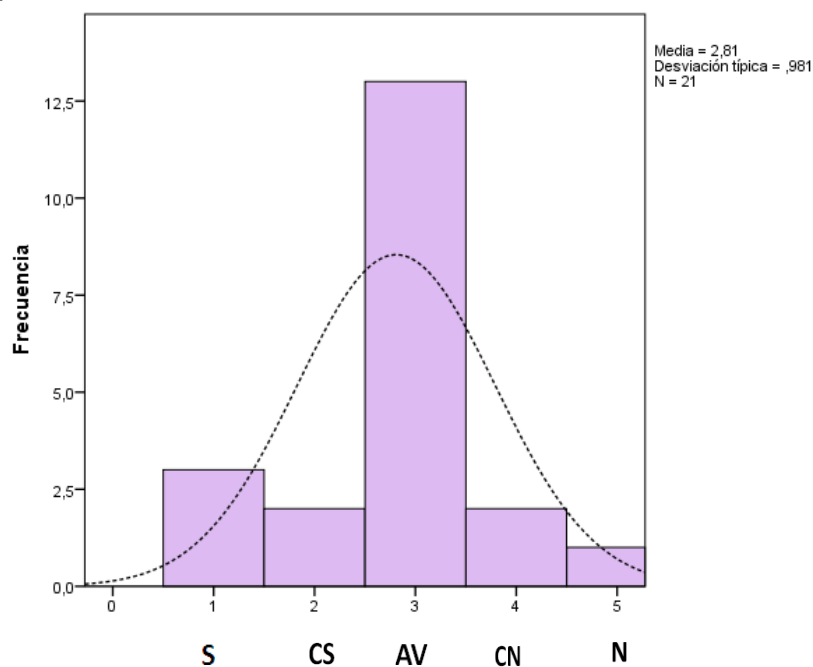


Gráfico 15 Existen incentivos para las personas que se destacan en la realización de sus deberes.

Fuente: Propia

De los 21 encuestados, 11 contestaron que casi siempre ***Se sienten cómodos con las funciones que desempeñan***, aunque es más del 50% de los encuestados es evidente que falta satisfacción laboral en la Facultad lo que puede generar el incumplimiento de las actividades o con resultados no satisfactorios.

Tabla 26 Se siente cómodo con las funciones que desempeñan.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	6	28,6	28,6	28,6
Casi Siempre	11	52,4	52,4	81,0
Válidos Algunas Veces	3	14,3	14,3	95,2
Nunca	1	4,8	4,8	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Propia

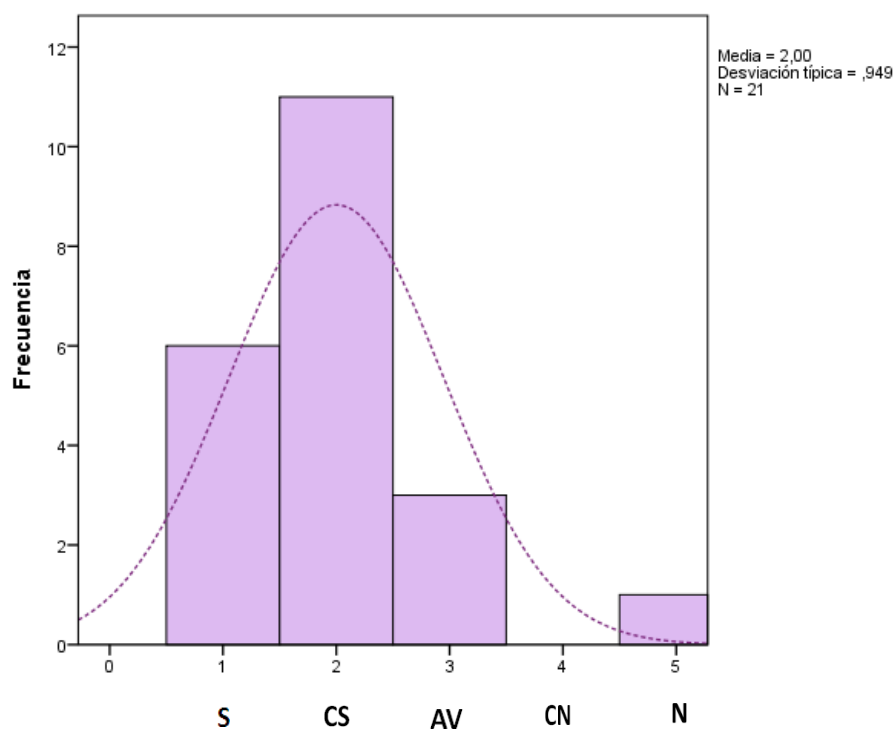


Gráfico 16 Se siente cómodo con las funciones que desempeñan.

Fuente: Propia

Según los resultados, solo para 7 personas **Los beneficios económicos que recibe en su empleo Siempre satisfacen sus necesidades básicas**, lo que representa que los empleados no reciben la remuneración adecuada y correspondientes a sus funciones y que permitan solventar sus necesidades de alimentación, vivienda y sostenimiento básico.

Tabla 27 Los beneficios económicos que recibe en su empleo satisfacen sus necesidades básicas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	7	33,3	33,3	33,3
Casi Siempre	9	42,9	42,9	76,2
Válidos Algunas Veces	2	9,5	9,5	85,7
Casi Nunca	3	14,3	14,3	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Propia

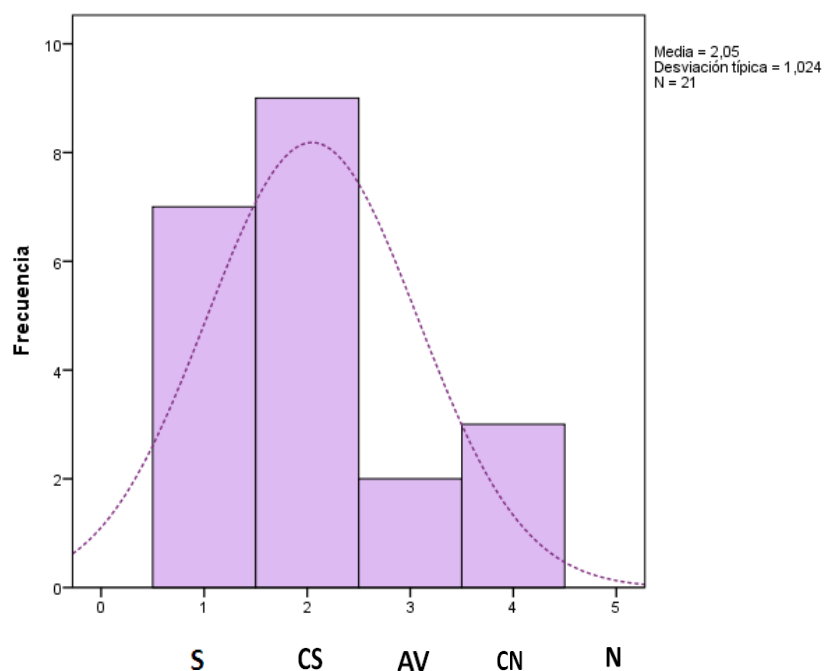


Gráfico 17 Los beneficios económicos que recibe en su empleo satisfacen sus necesidades básicas.

Fuente: Propia

4.2.3 Trabajo en Equipo

De los 21 encuestados, 9 afirmaron que Casi Siempre y solo 4 personas contestaron que Siempre **En la Facultad se exige que cada uno tome decisiones de cómo realizar su trabajo**, lo que puede afectar el sentido de autonomía en la realización de las actividades a cargo de cada docente o administrativo.

Tabla 28 En la Facultad se exige que cada uno tome decisiones de cómo realizar su trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	4	19,0	19,0	19,0
Casi Siempre	9	42,9	42,9	61,9
Válidos Algunas Veces	4	19,0	19,0	81,0
Casi Nunca	4	19,0	19,0	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Propia

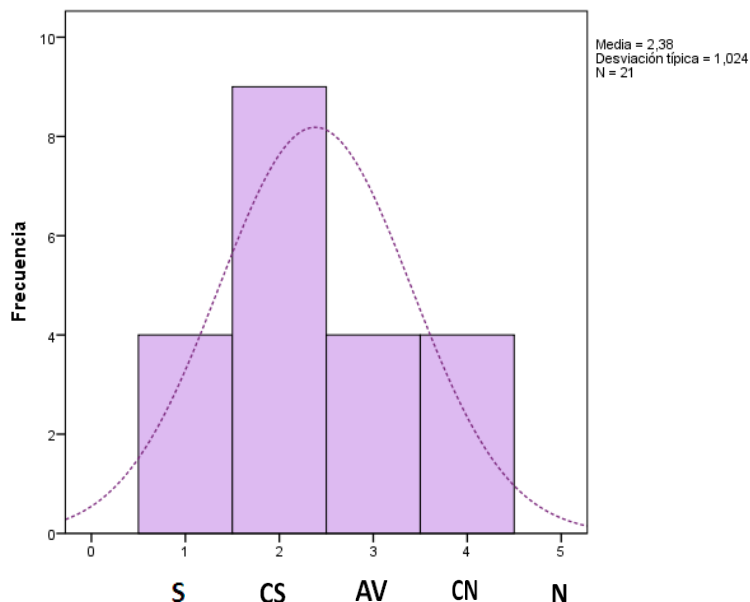


Gráfico 18 En la Facultad se exige que cada uno tome decisiones de cómo realizar su trabajo.

Fuente Propia

En la pregunta ***Existe prontitud de respuesta cuando se necesita información de otro programa de la Facultad***, 12 personas estuvieron de acuerdo en que esto se presenta solo algunas veces, lo que demuestra la falta de colaboración y solidaridad entre programas en actividades que requieren la relación entre ellos.

Tabla 29 Existe prontitud de respuesta cuando se necesita información de otro programa de la Facultad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	3	14,3	14,3	14,3
Casi Siempre	5	23,8	23,8	38,1
Válidos Algunas Veces	12	57,1	57,1	95,2
Casi Nunca	1	4,8	4,8	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Propia

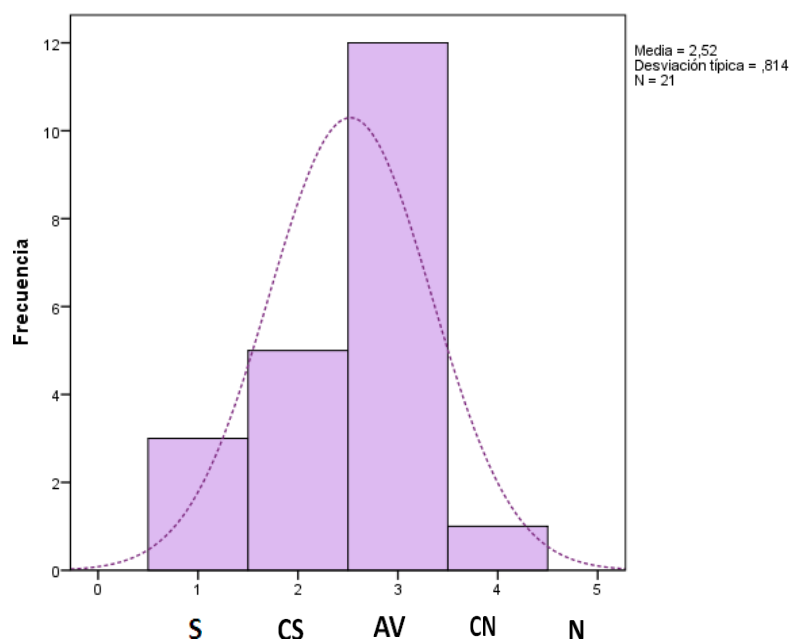


Gráfico 19 Existe prontitud de respuesta cuando se necesita información de otro programa de la Facultad

Fuente: Propia

De las 21 personas encuestadas, 10 contestaron que Casi Siempre **La distribución de las actividades se hace de forma equitativa**, esto representa que en algunos casos puede presentarse sobre cargo o sobre ocupación del personal lo que puede interferir con su nivel de producción y su eficiencia en la entrega de resultados.

Tabla 30 La distribución de las actividades se hace de forma equitativa.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	1	4,8	4,8	4,8
Casi Siempre	10	47,6	47,6	52,4
Válidos Algunas Veces	9	42,9	42,9	95,2
Nunca	1	4,8	4,8	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Propia

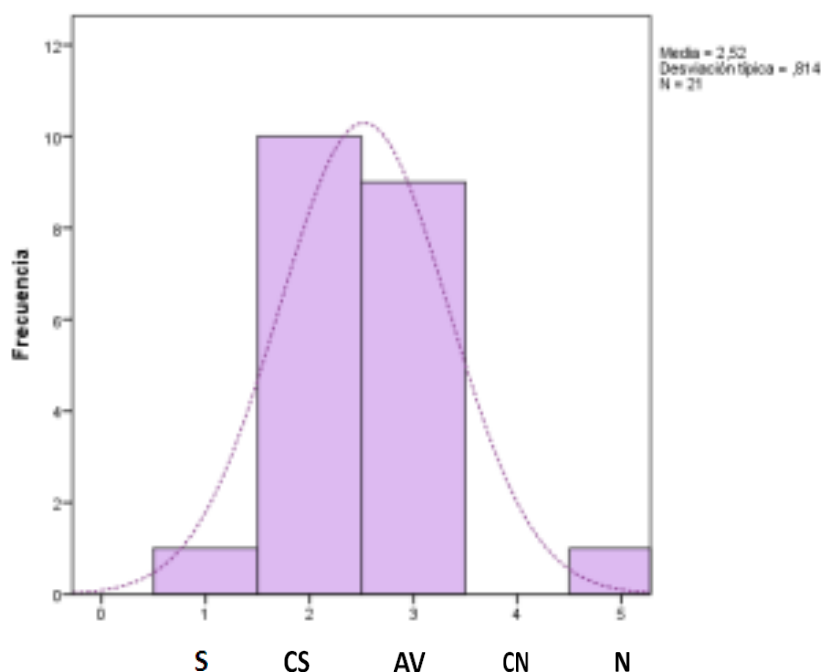


Gráfico 20 La distribución de las actividades se hace de forma equitativa.

Fuente: Propia

En la pregunta, ***Los problemas se resuelven mediante debates donde todos participan***, 9 personas contestaron Algunas veces y solo 1 contestó Siempre, según estos resultados, en la facultad las personas resuelven los problemas individualmente y evitan los encuentros donde todos opinan y formulan soluciones para dichos problemas.

Tabla 31 Los problemas se resuelven mediante debates donde todos participan.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	1	4,8	4,8	4,8
Casi Siempre	8	38,1	38,1	42,9
Válidos Algunas Veces	9	42,9	42,9	85,7
Casi Nunca	3	14,3	14,3	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Propia

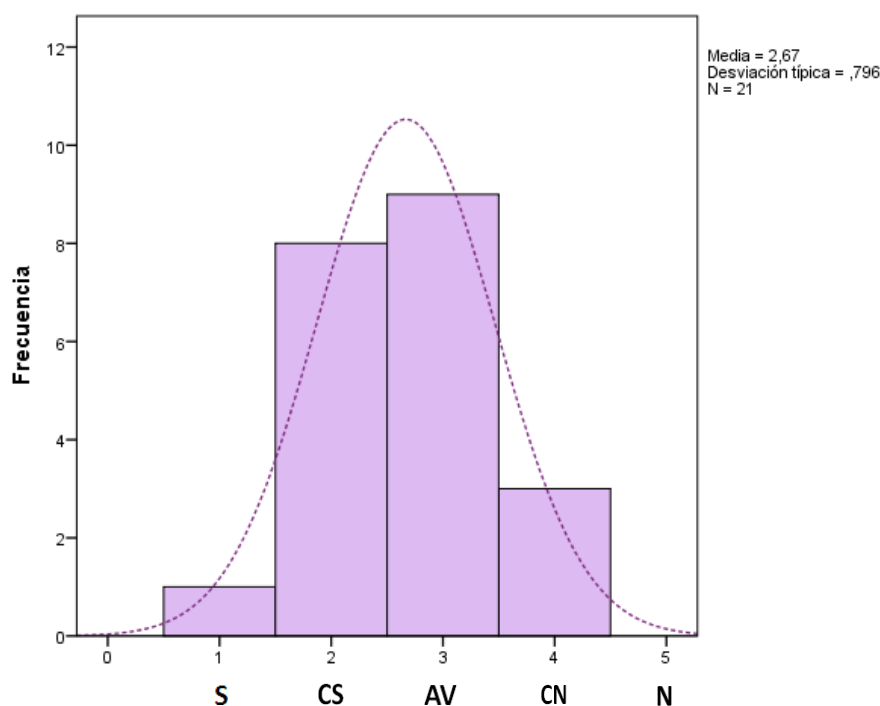


Gráfico 21 Los problemas se resuelven mediante debates donde todos participan.

Fuente: Propia

De las personas que contestaron ***aporta ideas para mejorar el resultado de las actividades***, 10 contestaron que esto ocurre Casi Siempre y 6 personas afirmaron que ocurre Siempre, demuestra que en ciertos casos el personal prefiere trabajar en pro de los resultados colectivos y busca nuevas oportunidades de brindar alternativas para desarrollar las actividades de la Facultad y obtener los resultados esperados.

Tabla 32 Aporta ideas para mejorar el resultado de las actividades.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Siempre	6	28,6	28,6	28,6
Casi Siempre	10	47,6	47,6	76,2
Algunas Veces	3	14,3	14,3	90,5
Casi Nunca	1	4,8	4,8	95,2
Nunca	1	4,8	4,8	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Propia

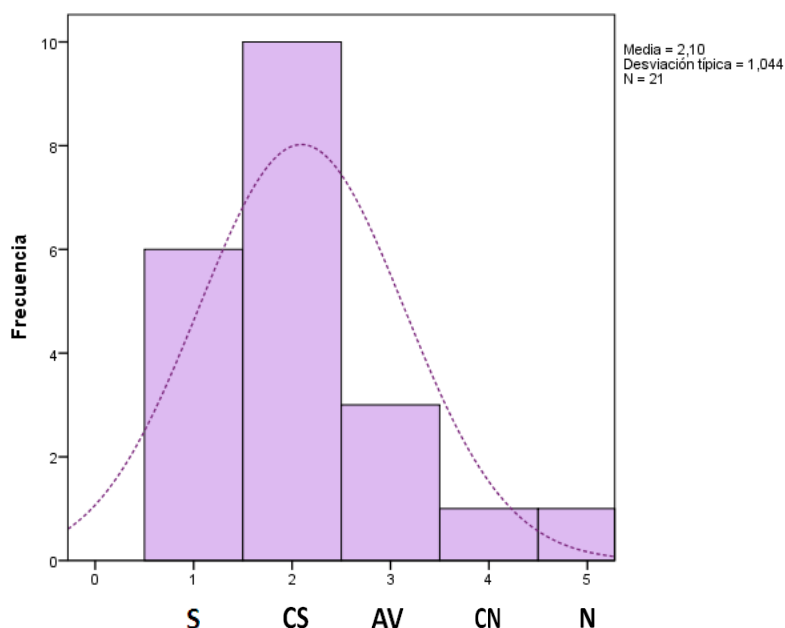


Gráfico 22 Aporta ideas para mejorar el resultado de las actividades.

Fuente: Propia

En la pregunta **encuentra satisfactorio trabajar de forma individual**, los resultados muestran que 6 personas contestaron Casi Siempre, 5 contestaron Siempre y 6 contestaron Algunas Veces, so que demuestra que el 81% de los encuestados tiene un nivel mínimo de aceptación al trabajo individual lo que interfiere con las actividades que requieren participación grupal de los empleados.

Tabla 33 encuentra satisfactorio trabajar de forma individual.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	5	23,8	23,8
	Casi Siempre	6	28,6	52,4
	Algunas Veces	6	28,6	81,0
	Casi Nunca	2	9,5	90,5
	Nunca	2	9,5	100,0
	Total	21	100,0	100,0

Fuente: Propia

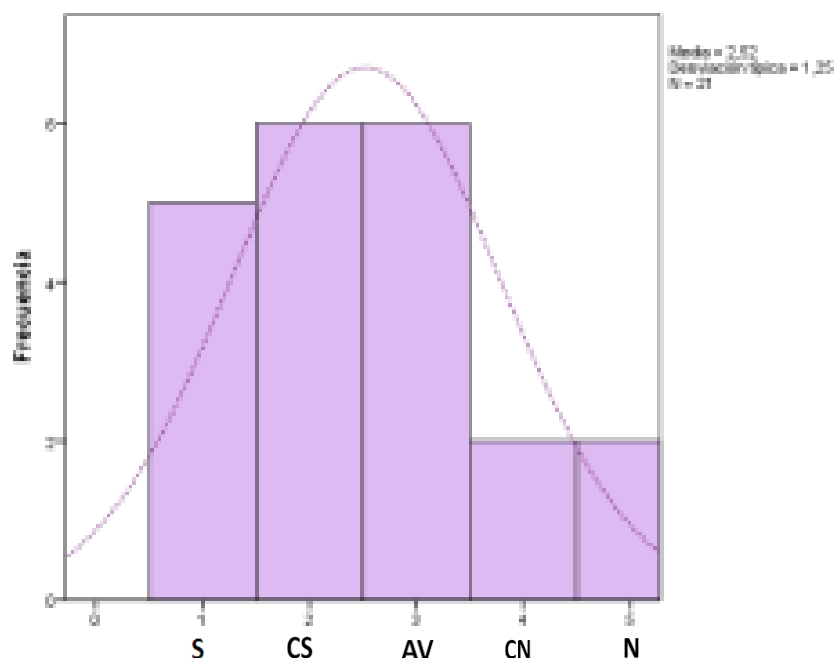


Gráfico 23 Encuentra satisfactorio trabajar de forma individual.

Fuente: Propia

De los 21 encuestados, 9 contestaron que Casi Siempre **Existen oportunidades para evaluar los resultados de las actividades dentro de la Facultad**, esto refleja que en la Facultad se interesan por evaluar las actividades con el fin de hacer una retroalimentación que permita el análisis y la corrección de los resultados.

Tabla 34 Existen oportunidades para evaluar los resultados de las actividades dentro de la Facultad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	3	14,3	14,3	14,3
Casi Siempre	9	42,9	42,9	57,1
Algunas Veces	5	23,8	23,8	81,0
Casi Nunca	3	14,3	14,3	95,2
Nunca	1	4,8	4,8	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Propia

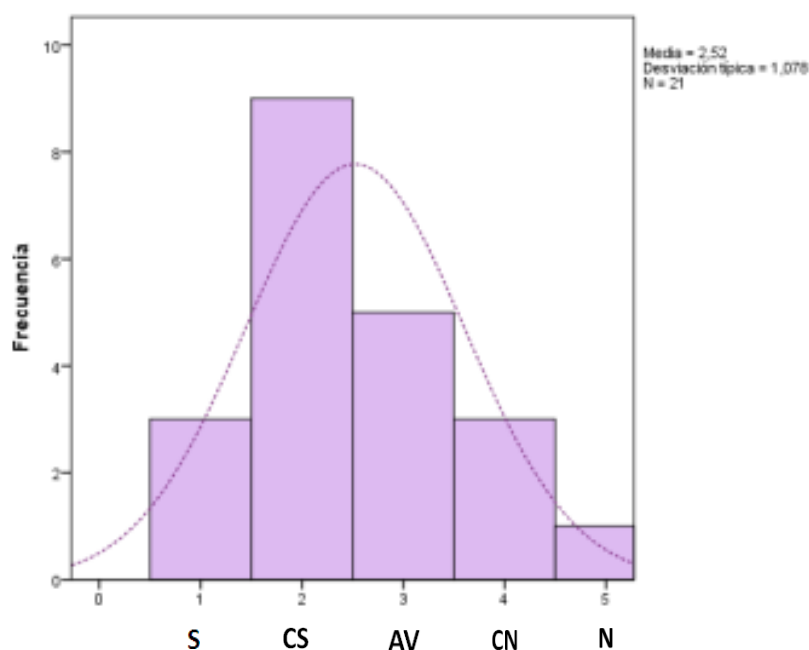


Gráfico 24 Existen oportunidades para evaluar los resultados de las actividades dentro de la Facultad.

Fuente: Propia

Los resultados de la pregunta ***En las actividades en equipo predomina el respeto y la armonía*** muestran que 9 personas contestaron que esto se presenta Casi Siempre y 5 personas contestaron que ocurre siempre, esto demuestra que el 66% del personal estiman que el respeto y la armonía predominan en las actividades grupales que se dan en la Facultad.

Tabla 35 En las actividades en equipo predomina el respeto y la armonía.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	5	23,8	23,8
	Casi Siempre	9	42,9	66,7
	Algunas Veces	7	33,3	100,0
	Total	21	100,0	100,0

Fuente: Propia

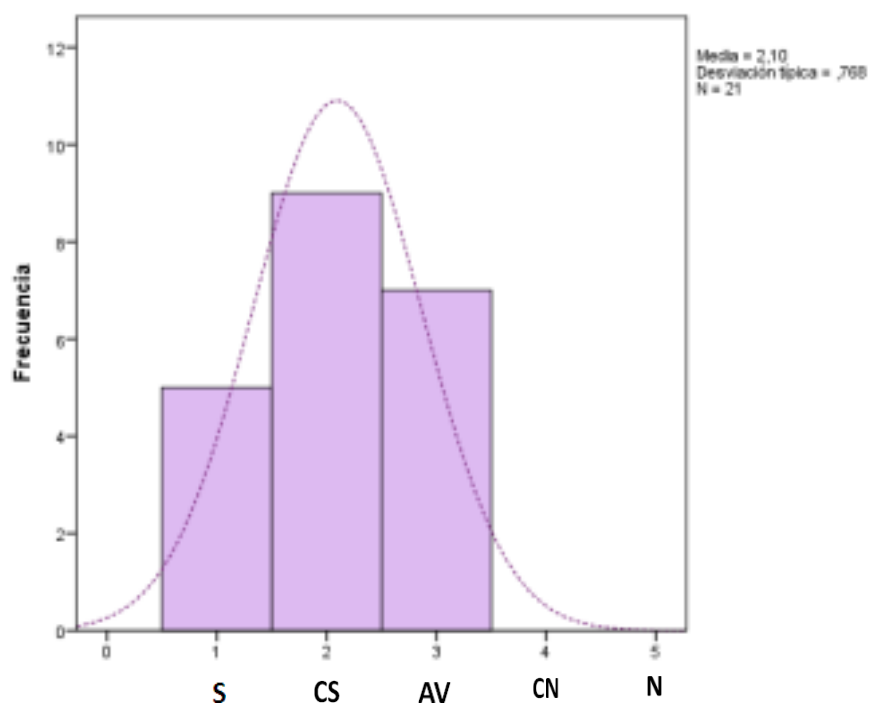


Gráfico 25 En las actividades en equipo predomina el respeto y la armonía.

Fuente: Propia

4.2.4 Sentido de Pertenencia

En la afirmación ***Ha escuchado malos comentarios sobre la Facultad dentro de los mismos miembros de la Facultad***, el 90% de los encuestados afirma que si lo ha escuchado. Dividido en: 1 persona Siempre, 3 personas Casi Siempre, 8 personas Algunas Veces y 8 personas Casi Nunca. Esto demuestra que dentro de la Facultad, las inconformidades sobre la misma no solo se demuestran siguiendo un conducto regular sino también con comentarios en contra de la Facultad.

Tabla 36 Ha escuchado malos comentarios sobre la Facultad dentro de los mismos miembros de la Facultad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	1	4,8	4,8	4,8
Casi Siempre	3	14,3	14,3	19,0
Algunas Veces	8	38,1	38,1	57,1
Casi Nunca	8	38,1	38,1	95,2
Nunca	1	4,8	4,8	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Propia

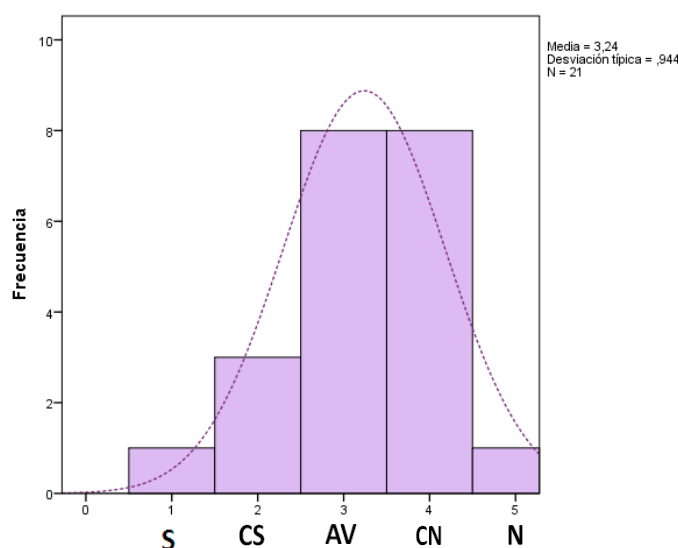


Gráfico 26 Ha escuchado malos comentarios sobre la Facultad dentro de los mismos miembros de la Facultad.

Fuente: Propia

En la afirmación ***Se siente interesado por el prestigio de la Facultad***, el 90% de los encuestados contesto afirmativamente con 15 personas que contestaron Siempre y 4 que afirmaron Casi Siempre lo que demuestra el interés por que la Facultad tenga una buena imagen dentro de la Universidad.

Tabla 37 Se siente interesado por el prestigio de la Facultad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Siempre	15	71,4	71,4	71,4
Casi Siempre	4	19,0	19,0	90,5
Casi Nunca	1	4,8	4,8	95,2
Nunca	1	4,8	4,8	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Propia

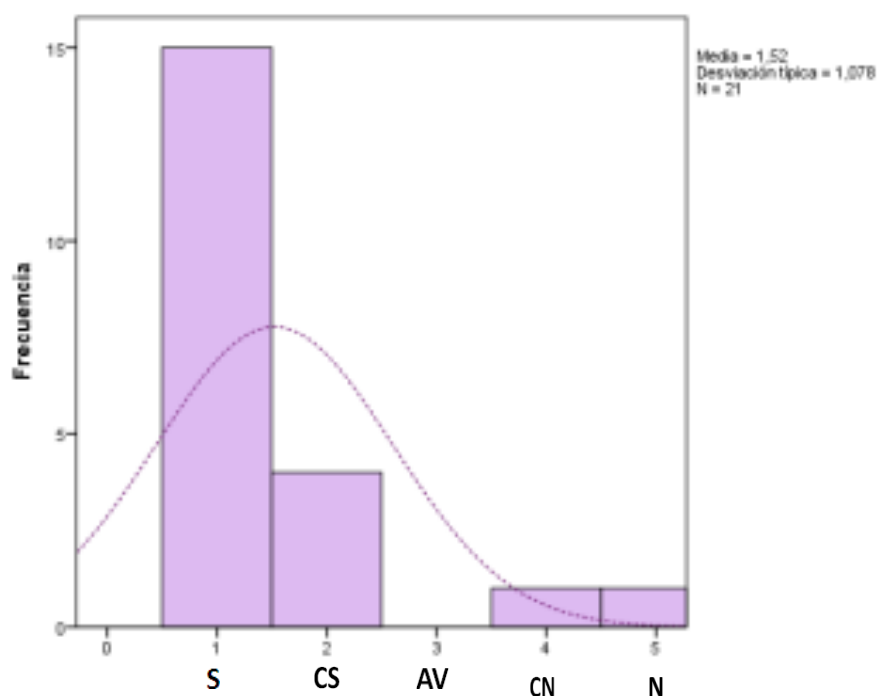


Gráfico 27 Se siente interesado por el prestigio de la Facultad.

Fuente: Propia

En la pregunta ***Se siente orgulloso de pertenecer a la Facultad***, 15 personas contestaron Siempre y 3 personas contestaron Casi Siempre, esto demuestra que existe satisfacción en pertenecer a la Facultad por parte del personal sin embargo están de acuerdo con que debe darse solución a algunas inconformidades.

Tabla 38 Se siente orgulloso de pertenecer a la Facultad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	15	71,4	71,4	71,4
Casi Siempre	3	14,3	14,3	85,7
Algunas Veces	1	4,8	4,8	90,5
Casi Nunca	1	4,8	4,8	95,2
Nunca	1	4,8	4,8	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Propia

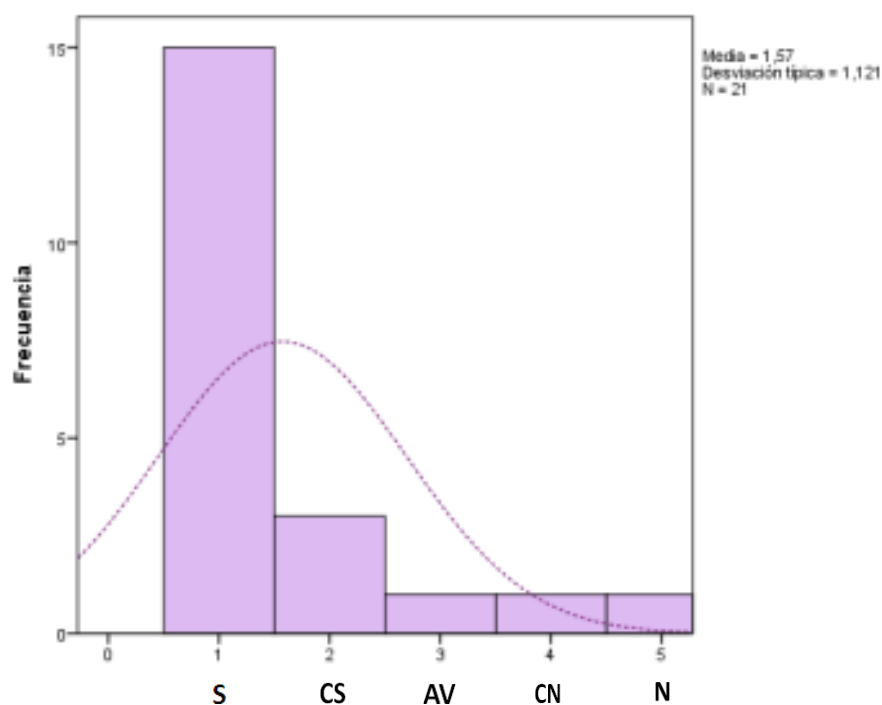


Gráfico 28 Se siente orgulloso de pertenecer a la Facultad.

Fuente: Propia

En la pregunta ***La misión y la Visión están expuestas para que todos los miembros de la Facultad puedan conocerlas***, 12 personas contestaron Siempre y 4 personas contestaron casi siempre. Conocer y entender la misión y la visión influye en la alineación de los objetivos personales con los de la Facultad orientando todas las actividades a obtener resultados positivos para todos.

Tabla 39 La misión y la Visión están expuestas para que todos los miembros de la Facultad puedan conocerlas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	12	57,1	57,1	57,1
Casi Siempre	4	19,0	19,0	76,2
Algunas Veces	3	14,3	14,3	90,5
Casi Nunca	1	4,8	4,8	95,2
Nunca	1	4,8	4,8	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Propia

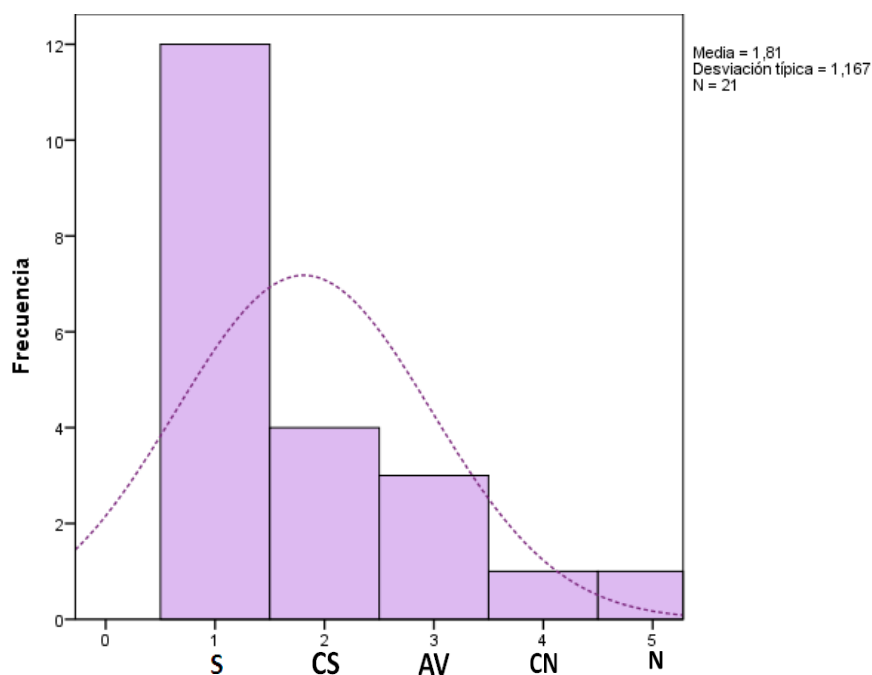


Gráfico 29 La misión y la Visión están expuestas para que todos los miembros de la Facultad puedan conocerlas.

Fuente: Propia

De 21 personas que contestaron **Valora ser miembro de la Facultad**, 16 personas contestaron Siempre y 3 personas contestaron Casi Siempre, este resultado es importante ya que el personal cuando valora su trabajo y lo que hace se siente más motivado para llevar a cabo sus funciones asignadas.

Tabla 40 Valora ser miembro de la Facultad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	16	76,2	76,2	76,2
Casi Siempre	3	14,3	14,3	90,5
Casi Nunca	1	4,8	4,8	95,2
Nunca	1	4,8	4,8	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Propia

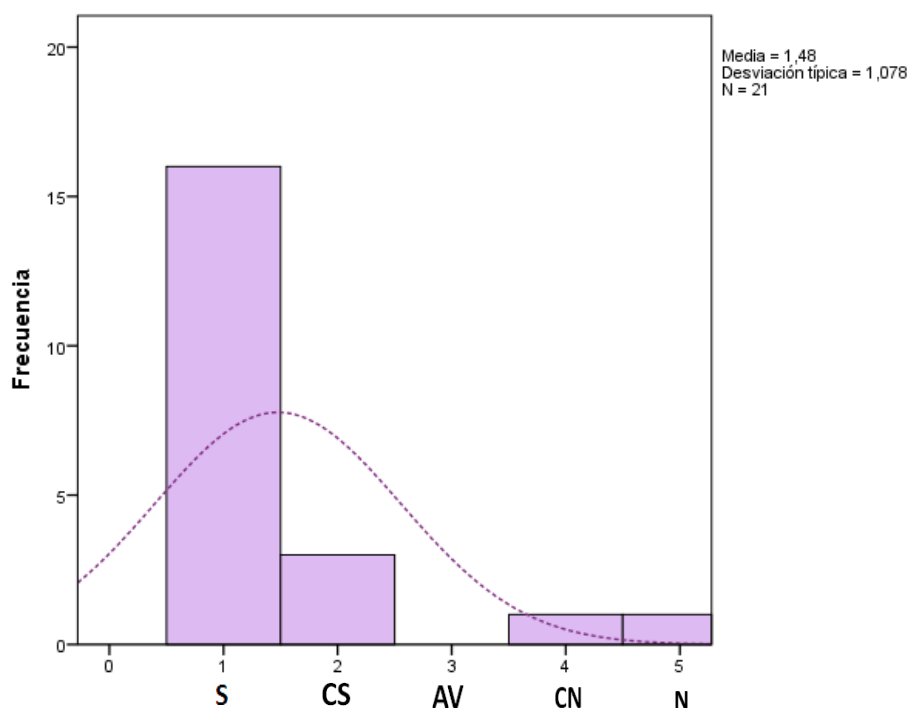


Gráfico 30 Valora ser miembro de la Facultad

Fuente: Propia

En la pregunta ***Siente la necesidad de cambiar de Facultad***, 8 personas que corresponde al 38% afirmaron que Nunca han sentido la necesidad del cambio, sin embargo el otro 62% de las personas encuestadas considera que si ha sentido la necesidad de cambiar de Facultad. Es importante que el personal se sienta seguro en su lugar de trabajo para que se sienta cómodo y no se presente la oportunidad de desear estar en otro lugar.

Tabla 41 Siente la necesidad de cambiar de Facultad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Siempre	4	19,0	19,0	19,0
Casi Siempre	4	19,0	19,0	38,1
Algunas Veces	4	19,0	19,0	57,1
Casi Nunca	1	4,8	4,8	61,9
Nunca	8	38,1	38,1	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Propia

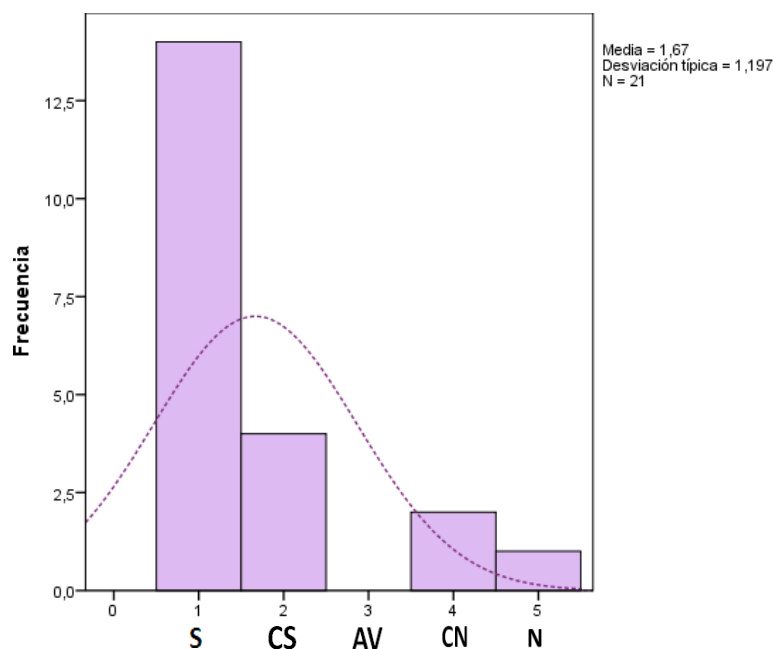


Gráfico 31 Siente la necesidad de cambiar de Facultad

Fuente: Propia

En la pregunta ***Se empeña por cuidar las instalaciones de la Facultad***, 14 personas contestaron Siempre y 4 personas contestaron Casi Siempre, Cuidar las instalaciones del lugar de trabajo representa sentido de pertenencia y respeto por las áreas comunes.

Tabla 42 Se empeña por cuidar las instalaciones de la Facultad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	14	66,7	66,7	66,7
Casi Siempre	4	19,0	19,0	85,7
Casi Nunca	2	9,5	9,5	95,2
Nunca	1	4,8	4,8	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Propia

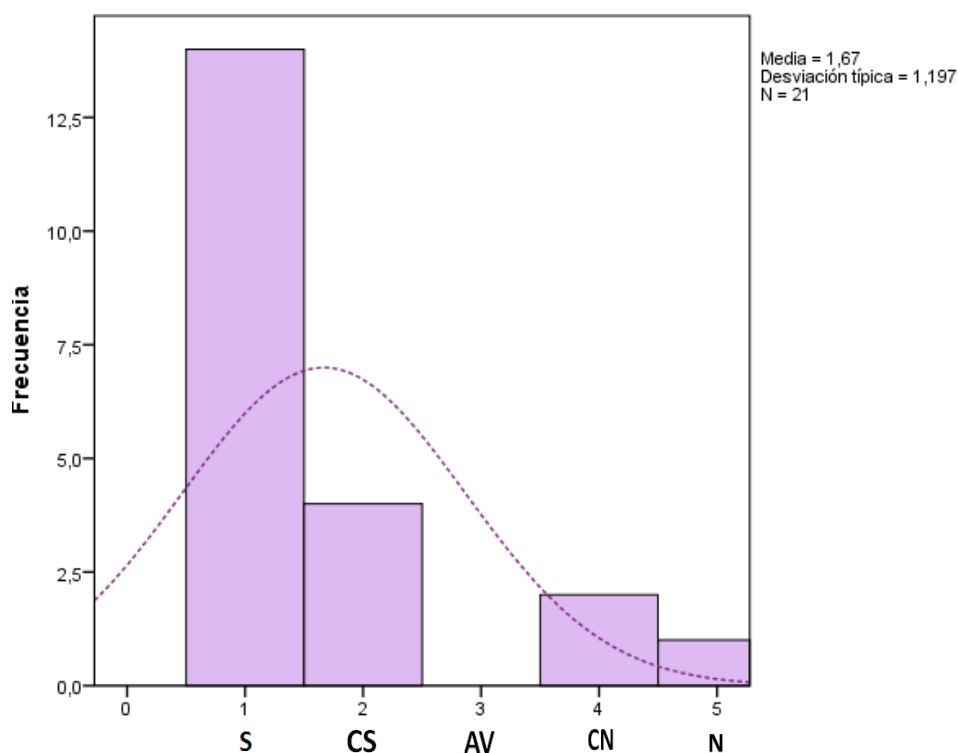


Gráfico 32 Se empeña por cuidar las instalaciones de la Facultad

Fuente: Propia

De 21 personas encuestadas, 14 contestaron que siempre **Trabajan en pro del crecimiento positivo de la Facultad** y 5 personas contestaron que esto lo hacen Casi Siempre, esto demuestra el compromiso del personal con el crecimiento de la Facultad, con sus objetivos y por el bien tanto de los empleados como de los estudiantes.

Tabla 43 Trabaja en pro del crecimiento positivo de la Facultad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	14	66,7	66,7
	Casi Siempre	5	23,8	90,5
	Casi Nunca	1	4,8	95,2
	Nunca	1	4,8	100,0
	Total	21	100,0	100,0

Fuente: Propia

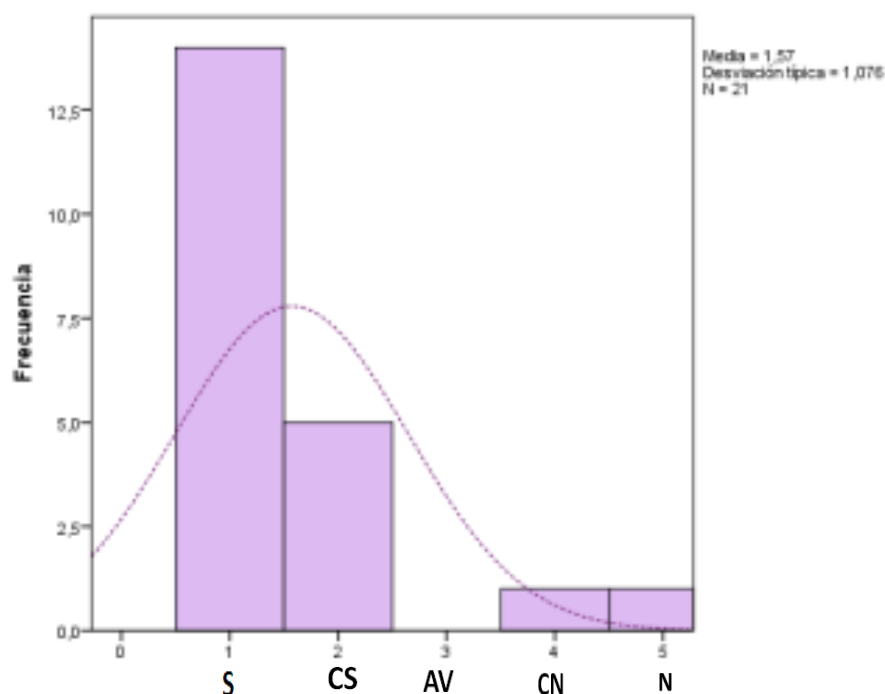


Gráfico 33 Trabaja en pro del crecimiento positivo de la Facultad

Fuente: Propia

4.2.5 Planta Física

En la afirmación, ***Cuenta con los recursos necesarios para llevar a cabo sus actividades de docencia y/o administrativas***, 9 personas contestaron Siempre y 7 personas contestaron Casi Siempre. Contar con los recursos adecuados facilita el desarrollo de las actividades académicas y administrativas incrementando el nivel de satisfacción del personal.

Tabla 44 Cuenta con los recursos necesarios para llevar a cabo sus actividades de docencia y/o administrativas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	9	42,9	42,9	42,9
Casi Siempre	7	33,3	33,3	76,2
Válidos Algunas Veces	4	19,0	19,0	95,2
Casi Nunca	1	4,8	4,8	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Propia

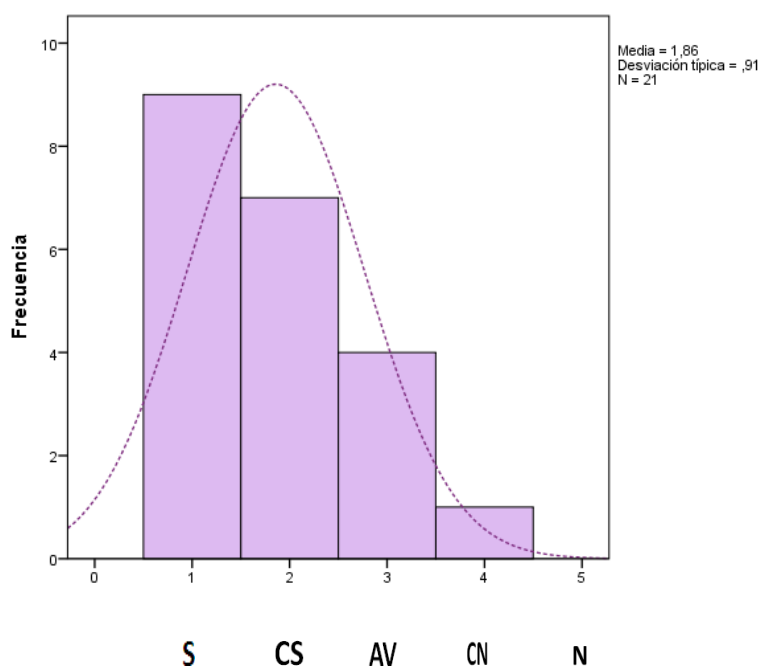


Gráfico 34 Cuenta con los recursos necesarios para llevar a cabo sus actividades de docencia y/o administrativas

Fuente: Propia

En la afirmación ***Las instalaciones de la Facultad permite el desarrollo satisfactorio de las actividades***, 10 de las 21 personas encuestadas contestaron Siempre y 8 contestaron Casi Siempre. Las instalaciones de la Facultad son el espacio principal para desarrollar las actividades académicas, que éstas sean adecuadas y con las condiciones pertinentes para dichas actividades fomenta el buen desempeño del personal y la satisfacción de los estudiantes.

Tabla 45 Las instalaciones de la Facultad permite el desarrollo satisfactorio de las actividades

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	10	47,6	47,6	47,6
Casi Siempre	8	38,1	38,1	85,7
Válidos Algunas Veces	2	9,5	9,5	95,2
Casi Nunca	1	4,8	4,8	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Propia

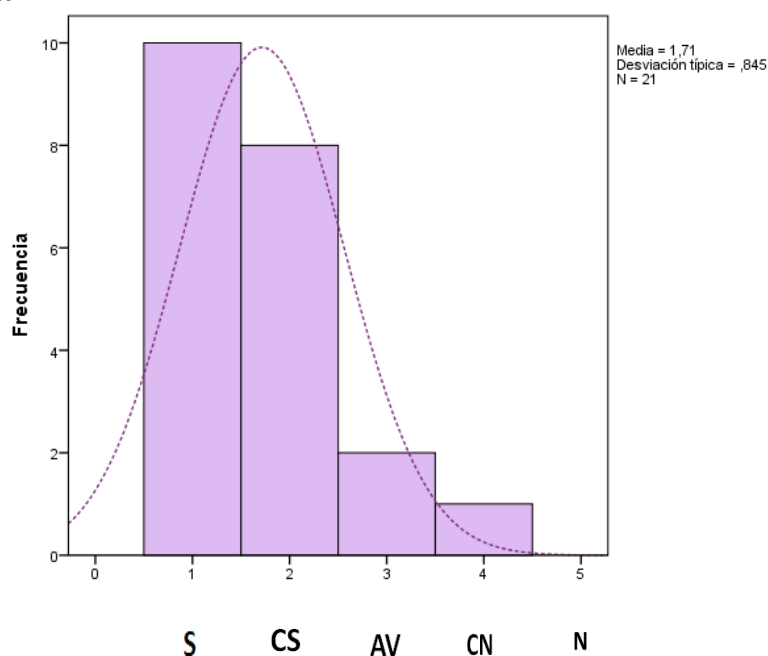


Gráfico 34 Las instalaciones de la Facultad permite el desarrollo satisfactorio de las actividades

Fuente: Propia

A la afirmación ***Las instalaciones están organizadas para facilitar el desempeño de las funciones***, 11 personas dieron la respuesta Siempre y 7 Casi Siempre. La organización y distribución de las instalaciones genera así mismo orden en el desarrollo de las actividades, además de ayudar a cumplir con los horarios de clase y con el plan de estudios.

Tabla 46 Las instalaciones están organizadas para facilitar el desempeño de las funciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	11	52,4	52,4	52,4
Casi Siempre	7	33,3	33,3	85,7
Válidos Algunas Veces	2	9,5	9,5	95,2
Casi Nunca	1	4,8	4,8	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Propia

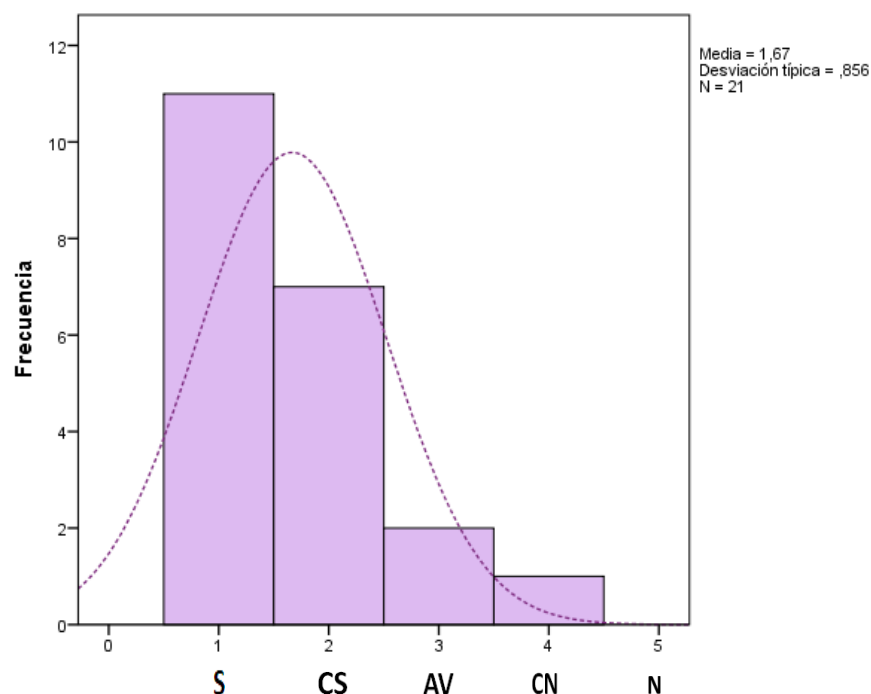


Gráfico 35 Las instalaciones están organizadas para facilitar el desempeño de las funciones

Fuente: Propia

En la pregunta ***Las instalaciones de la Facultad son proporcionales a la cantidad de personal***, 9 personas contestaron Siempre y 6 personas contestaron Casi Siempre. Las instalaciones deben ser adecuadas y contar con el espacio necesario para que todo el personal se sienta cómodo y tenga su propio espacio personal donde pueda desarrollar eficientemente sus actividades.

Tabla 47 Las instalaciones de la Facultad son proporcionales a la cantidad de personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	9	42,9	42,9	42,9
Casi Siempre	6	28,6	28,6	71,4
Válidos Algunas Veces	4	19,0	19,0	90,5
Casi Nunca	2	9,5	9,5	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Propia

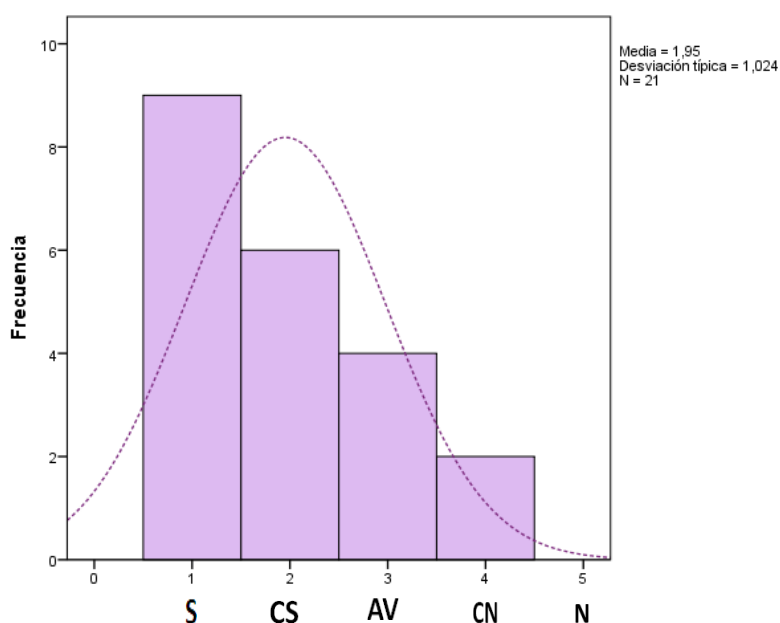


Gráfico 36 Las instalaciones de la Facultad son proporcionales a la cantidad de personal

Fuente: Propia

5 ANÁLISIS DOFA

El Matriz DOFA es una herramienta usada comúnmente para realizar análisis organizacionales, en este se analizan las Debilidades y Fortalezas como los aspectos internos con los que cuenta la organización y las Oportunidades y Amenazas del entorno con el fin de establecer estrategias encaminadas al mejoramiento de alguna situación. (Cuéllar, 1999).



Ilustración 5 Matriz DOFA

Fuente; Auditoria de Sistemas Computacionales (2002)

El análisis correspondiente a la Facultad de Ciencias Empresariales se hizo teniendo en cuenta los resultados de la investigación y se presenta igualmente de forma independiente para cada variable evaluada. A partir de este análisis se formularon estrategias que son la base de las recomendaciones de esta investigación.

5.1 Liderazgo

Tabla 48 Análisis DOFA Liderazgo

DEBILIDADES	FORTALEZAS
Los miembros de la Facultad no reconocen totalmente la necesidad de respetar las opiniones de los demás a la hora de expresar ideas y crear nuevas estrategias. No todos de los miembros de la Facultad se presentan receptivos a las sugerencias de los demás a la hora de identificar la mejor manera de desarrollar las actividades. Los miembros de la Facultad no cuentan con las herramientas necesarias para enfrentar los cambios del entorno en que se vea envuelta la Facultad.	Los miembros de la Facultad tienen facilidad de expresar sus ideas y argumentarlas de forma adecuada para que los demás se sientan seguros y puedan seguirlas. Los miembros de la Facultad tienen disposición para trabajar en equipo ya que les permita conocer a sus compañeros de trabajo. Existe el interés natural de los miembros de la Facultad por encontrar formas innovadoras y creativas para desempeñar sus funciones. Los miembros de la Facultad se interesan por adquirir nuevos conocimientos que les permita mejorar la calidad del servicio de la Educación. Los miembros de la Facultad se presentan preocupados por la calidad de los resultados de sus actividades. La Facultad cuenta con personal capacitado y con un alto nivel de estudios.
AMENAZAS	OPORTUNIDADES
No aplica	Existencia de Convenios con entidades externas para la realización de posgrados de los miembros de la Facultad.

Fuente: Propia

5.1.1 Estrategias

- Crear canales de comunicación efectivos en los cuales los miembros de la Facultad se sientan cómodos y seguros a la hora de expresar sus opiniones y argumentarlas.
- A partir de los canales de comunicación los miembros de la Facultad pueden relacionarse y encontrar diferentes herramientas de participación como debates, lluvia de ideas, arboles de decisión, etc.
- Usar la evolución de los conocimientos de cada miembro de la facultad en pro de crear las herramientas necesarias para enfrentar los cambios del entorno.
- A partir de la creatividad y la innovación de nuevas formas de trabajo, crear sistemas de ejecución de actividades que permitan fortalecer las relaciones entre los miembros de la Facultad para enfrentar los cambios del entorno colectivamente.

5.2 Motivación

Tabla 49 Análisis DOFA Motivación

DEBILIDADES	FORTALEZAS
Los miembros de la Facultad reconocen que no siempre el ambiente que se presenta es agradable, lo que afecta directamente las actividades generando una sensación hostil y de estrés general. Los miembros de la Facultad aceptan que no están totalmente capacitados para trabajar bajo presión lo cual es preocupante teniendo en cuenta la gran cantidad de estudiantes y los objetivos predeterminados. La Facultad no tiene herramientas para incentivar y destacar la labor bien hecha de sus miembros. Los miembros de la Facultad no se sienten totalmente cómodos con sus puestos y las actividades correspondientes. Los ingresos recibidos por los miembros de la Facultad no cumplen las expectativas de los mismos para poder cubrir sus necesidades básicas. Los miembros de la Facultad no encuentran totalmente la satisfacción de sentirse realizados profesionalmente de acuerdo a las funciones que les fueron asignadas.	Los miembros de la Facultad se preocupan por encontrar la mejor forma de realizar las actividades para que los resultados estén alineados con los objetivos tanto personales como colectivos. La Facultad realiza cada dos meses la celebración de eventos importantes (Cumpleaños, día del profesor, amor y amistad)
AMENAZAS	OPORTUNIDADES
Incremento anual del salario mínimo legal mensual vigente.	Beneficios que brinda la Caja de Compensación para actividades familiares.

Fuente: Propia

5.2.1 Estrategias

- Creación de programas de capacitación sobre temas de interés para todos los miembros de la Facultad.
- Generación de una herramienta de incentivos a la labor bien hecha como: nombrar por semestre El docente mejor evaluado por los estudiantes, el mejor compañero evaluado por los docentes, el puesto más organizado, el más puntual tanto en horarios como en entregables a la Facultad, etc.
- Asignar a cada miembro de la Facultad su puesto de trabajo y las herramientas necesarias para realizar sus actividades.
- Realizar la asignación de actividades acorde con las competencias de cada miembro de la Facultad.
- Realizar una actividad semestral para integración de los miembros de la Facultad, aprovechando los beneficios que brinda la Caja de Compensación Familiar.

5.3 Trabajo en Equipo

Tabla 50 Análisis DOFA Trabajo en Equipo

DEBILIDADES	FORTALEZAS
La distribución de las funciones para cada miembro de la facultad no es totalmente equitativa lo que puede representar sobrecargo en el personal y roces entre compañeros. No existe compromiso por parte de los programas de la Facultad a la hora de suministrar información pertinente para quien lo solicita. No existen espacios permanentes de evaluación para determinar el buen desempeño de los miembros de la Facultad y del buen desarrollo de las actividades. No existen herramientas efectivas para la solución de conflictos teniendo en cuenta el punto de vista de todos. Los miembros de la Facultad no están totalmente comprometidos en participar activamente con la aportación de ideas que permitan mejorar el resultado de las actividades. Los miembros de la Facultad se sienten más satisfechos trabajando individualmente lo que interfiere en la generación de actividades grupales. Los miembros de la Facultad expresan que el respeto y la armonía no predominan totalmente en las actividades grupales propuestas por la Facultad.	Los miembros de la Facultad tienen libertad de ejercer su autonomía siempre y cuando se haga de la forma adecuada.
AMENAZAS	OPORTUNIDADES
No aplica	No aplica

Fuente: Propia

5.3.1 Estrategias

- Creación de actividades grupales con mayor periodicidad para incrementar la relación entre los miembros de la Facultad.
- Generación de las condiciones adecuadas para trabajar en equipo con el fin de despertar el interés del personal en las actividades grupales.
- Creación de un protocolo de solución de conflictos donde todos los miembros de la Facultad participan.
- Establecer perfiles específicos para cada cargo con el fin de identificar las funciones de cada miembro de la Facultad donde predomine la equidad.
- Apertura de un espacio periódico donde se evalúen una a una las actividades realizadas por los miembros de la Facultad con el fin de mejorar continuamente.

5.4 Sentido de Pertenencia

Tabla 51 Análisis DOFA Sentido de Pertenencia

DEBILIDADES	FORTALEZAS
Con frecuencia se escuchan comentarios mal intencionados hacia la Facultad por los mismos miembros de esta. Los miembros de la Facultad se sienten atraídos por la idea de cambiar de facultad esperando encontrar mejores condiciones	Los miembros de la Facultad se interesan por el prestigio y la imagen de la Facultad frente a las demás existentes en la Universidad. Los miembros de la Facultad se sienten orgullosos y valoran ser parte de la Facultad lo que genera compromiso por la misma, un alto nivel de conciencia y sentido de pertenencia para trabajar en pro de su mejoramiento. Existe total compromiso del personal por cuidar las instalaciones de la Facultad. La visión y la Misión de la Facultad están visibles adecuadamente para que el personal pueda conocerlas.
AMENAZAS	OPORTUNIDADES
Mayores beneficios que brinden otras Universidades.	

Puente: Propia

5.4.1 Estrategias

- Mejora de las condiciones de trabajo en cuanto a las características del puesto de trabajo, distribución de funciones y clases de Contratación, con el fin de que los miembros se sientan mejor y no deseen estar en otro lugar.
- Crear espacios que le permitan a los miembros de la Facultad expresar abiertamente las inconformidades que se presenten en los puestos de trabajo y crear acciones de mejora, eliminando el riesgo de represalias hacia las personas que participen en estos espacios para que se sientan seguros de que esto no afectara su permanencia en la Facultad.

5.5 Planta Física

Tabla 52 Análisis DOFA Planta Física

DEBILIDADES	FORTALEZAS
Los recursos para llevar a cabo las actividades académicas y administrativas no están totalmente disponibles en la Facultad.	Las instalaciones son aptas y adecuadas para llevar a cabo las actividades académicas y administrativas en la Facultad.
El espacio de las instalaciones no cubre totalmente las necesidades de la cantidad de personal.	La distribución de las instalaciones de la Facultad facilita el desarrollo de las actividades académicas y administrativas.
AMENAZAS	OPORTUNIDADES
Inseguridad en las instalaciones de la Facultad.	

Fuente: Propia

5.5.1 Estrategias

- Realizar la administración adecuada de los recursos para que cada miembro cuente con ellos en el momento de desempeñar sus funciones.
- Distribuir los espacios de forma que miembro de la Facultad cuente con su propio espacio.
- Utilizar los espacios destinados por la Universidad para la atención de estudiantes y así evitar el ingreso de personas no autorizadas en la sala de profesores.

6 DIAGNÓSTICO

Para dar el diagnóstico formal del Clima Organizacional de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad de San Buenaventura Bogotá, es necesario identificar los rangos estratégicos con que se delimitaran los resultados de la medición con el fin de describir de la mejor manera el resultado obtenido. (Ver Tabla 53)

Tabla 53 Rangos estratégicos

Bueno	(S)	Siempre	Fortaleza u Oportunidad
Regular	(CS) (AV)	Casi Siempre Algunas Veces	Debilidad o Amenaza
Malo	(CS) (N)	Casi Nunca Nunca	Debilidad o Amenaza

Fuente: Propia

Teniendo en cuenta lo anterior, se presenta a continuación la descripción específica por cada variable evaluada.

6.1 Liderazgo

Los docentes y administrativos de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad de San Buenaventura Bogotá, reconocen la importancia de ser una fuente individual de ideas y puntos de vista en el momento de organizar las actividades académicas.

Las personas que ejercen un liderazgo notorio son fáciles de identificar dadas sus características y su capacidad de influir en las decisiones de la Facultad y en el

comportamiento de los demás. Por otro lado, es importante resaltar que hay docentes que se encuentran en el pleno inicio de su liderazgo y que aunque aportan ideas que son consideradas útiles, no siempre los demás compañeros están dispuestos a aceptarlas como sugerencias.

Sin embargo, en la Facultad se identificó que los docentes se comunican respetuosamente y de forma solidaria, pero a la hora de establecer puntos de vista no cuentan con herramientas que les permita expresar sus opiniones teniendo en cuenta el respeto hacia los demás. Es importante sentirse seguro de las ideas que cada uno propone pero también es importante reconocer que las ideas de los compañeros a pesar de no ser adecuadas deben ser recibidas respetuosamente.

La Facultad, por ser identificada como organización, siempre se verá afectada por los cambios del entorno, para este caso pueden ser cambios estructurales o de Directivos en la Universidad, sea cual sea la naturaleza de los cambios es evidente que los docentes y administrativos de la facultad no están debidamente capacitados para enfrentarlos, lo que genera desestabilidad interna para luego convertirse en inconformidades evidentes por parte de los miembros de la Facultad.

La participación reciproca es de gran importancia dentro de las organizaciones, el personal de la Facultad cuenta con la capacidad de aceptar sugerencias de los demás, lo que se traduce en resultados integrales. Los

docentes reconocen la importancia de contar con varios y diferentes puntos de vista al desarrollar las actividades académicas, preocupándose por saber si los demás tienen ideas que contribuyan con el resultado óptimo de dichas actividades.

En la Facultad se evidencia claramente como los docentes y administrativos se interesan permanentemente en incrementar y renovar sus conocimientos, lo cual resulta positivo ya que reconocen que de esta manera se mejora la calidad del servicio de la educación y los estudiantes pueden identificar mayor competitividad y compromiso en el personal.

6.2 Motivación

Los miembros de la Facultad se sienten interesados por conocer el objetivo y los resultados esperados de cada una de sus funciones a desempeñar, de esta forma se facilita la identificación de los métodos adecuados para cumplir los objetivos propuestos y lograr las metas predeterminadas. Es importante reconocer la iniciativa de los docentes para analizar las estrategias adecuadas para llevar a cabo las diferentes actividades que conlleven al cumplimiento de los objetivos.

El ambiente laboral a nivel general de la Facultad es bueno, sin embargo lo docentes aceptan que no siempre es el esperado, y que las condiciones del ambiente influyen notoriamente en el desempeño de sus funciones. Se evidencia un interés general por alcanzar un nivel óptimo de ambiente laboral.

La satisfacción laboral se ve influenciada por el cumplimiento de los objetivos personales puesto que sentirse realizado personal y profesionalmente

incrementa la motivación de las personas a trabajar por el cumplimiento de los objetivos. En la Facultad se identificó que los docentes y los administrativos se ven en ocasiones inmersos en frustraciones de tipo profesional que puede frenar el libre desarrollo de las actividades, los docentes reconocen que las condiciones no siempre les permiten sentirse en el máximo punto de sus conocimientos y capacidades.

En la Facultad, los docentes y administrativos dieron a conocer que no existen de forma permanente incentivos que fomenten el buen desempeño del personal. Algunos docentes expresaron de forma informal que la motivación debe ser personal para lograr la satisfacción individual, sin embargo si encuentran necesario que la Facultad reconozca las actividades y funciones desempeñadas con un alto nivel de calidad.

Dentro de estos incentivos se identificó que la remuneración que reciben los docentes y administrativos no siempre cumple con las expectativas de los mismos y se encuentra por debajo de cumplir con las necesidades básicas del personal, como son, la alimentación, vivienda, recreación y sostenimiento, lo que puede generar desmotivación económica entre los miembros de la Facultad.

6.3 Trabajo en Equipo

Se identificó que en la Facultad se exige que los docentes y administrativos ejerzan su autonomía y responsabilidad en las decisiones y actividades a

desarrollar, sin embargo es realmente importante que también exija el trabajo en equipo y la participación colectiva efectiva.

Los canales de comunicación entre los diferentes programas de la Facultad son débiles, dificultando el proceso de compartir información o la creación de estrategias conjuntas, aunque son programas con características diferentes los docentes reconocen que puede ser útil compartir ideas y mecanismos para desarrollar las actividades académicas viendo a la Facultad como un todo y no de forma independiente.

Existe un sistema de distribución de actividades entre los miembros de la Facultad aceptable, lo que puede reflejarse en una notoria sobrecarga laboral de algunas personas, generando cansancio, ausentismo y disminución de forma proporcional de la capacidad de los docentes y administrativos para trabajar bajo presión.

Se identificó claramente que los miembros de la facultad no se sienten motivados a trabajar en equipo, puesto que están más motivados a desarrollar las actividades individualmente, ya que esto en cierta medida les permite asumir sus propias responsabilidades y así mismo sus propias consecuencias. Lo anterior puede ser contraproducente en la medida en que los miembros de la Facultad pueden perder la capacidad de trabajar en equipo y de relacionarse de forma laboral para alcanzar los mismos objetivos.

En el análisis de los resultados se pudo identificar que el sistema de evaluación de las actividades no es permanente, lo cual deja entre ver que no se tienen estrategias de mejoramiento continuo. Los docentes demostraron su interés por no dejar pasar ninguna actividad sin hacer la retroalimentación correspondiente para identificar los aspectos positivos que se deben potencializar y los aspectos a mejorar para establecer las acciones correctivas pertinentes.

Según los resultados se pudo establecer que los docentes no siempre usan el respeto y la armonía en el momento de realizar actividades grupales, lo cual es esencial en el proceso efectivo de la comunicación entre individuos trabajando con los mismos propósitos y metas. Los docentes muestran total interés por que el respeto entre todos se efectúe de forma permanente.

6.4 Sentido de Pertenencia

Aunque el análisis no arrojó resultados negativos en este aspecto se pudo determinar que sí se encuentran casos en los que se ameritan correcciones, como el de los malos comentarios entre los miembros de la Facultad, esto aunque se haga al interior de las instalaciones puede afectar la imagen de la Facultad dentro de la Universidad y dificultar la tolerancia y la lealtad entre todos.

La gran mayoría del personal de la Facultad se siente orgulloso y valora trabajar en ésta, lo que genera satisfacción a pesar de los aspectos por mejorar. Los miembros de la Facultad creen en el correcto funcionamiento de las actividades pero acepta que se debe trabajar en el mejoramiento general para

lograr la satisfacción total e incentivar el crecimiento de la Facultad. Se identificó que los docentes se sienten a gusto trabajando en la Facultad, sin embargo, algunas personas sienten la necesidad de cambiar de facultad para encontrar mejores condiciones laborales o para evolucionar profesionalmente.

En general, los docentes y administrativos están comprometidos con la Facultad y con su crecimiento.

6.5 Planta Física

Los resultados demostraron que los recursos administrados para desarrollar las actividades académicas son eficientes parcialmente, para los docentes existe una falta de recursos que estén al alcance de todos para desempeñar cada una de las funciones asignadas.

En cuanto a las instalaciones físicas de la Facultad, los docentes están de acuerdo con que son adecuadas para desarrollar las actividades académicas con el fin de incrementar la satisfacción de los estudiantes y de los mismos miembros de la Facultad. Así mismo, la distribución de los espacios y los puestos de trabajo están adecuadamente distribuidos para facilitar el desempeño colectivo e individual.

7 RECOMENDACIONES

Crear canales de comunicación efectivos en los cuales los miembros de la Facultad se sientan cómodos y seguros a la hora de expresar sus opiniones y argumentarlas de la mejor manera para dar a entender exactamente lo que se está pensando, fomentando la relación entre compañeros e incentivando la multiplicación de conocimientos.

A partir de los canales de comunicación los miembros de la Facultad pueden relacionarse y encontrar diferentes herramientas de participación como debates, lluvia de ideas, arboles de decisión, e incluso crear actividades que no deban ser llevadas a cabo en las instalaciones de la Facultad como actividades de recreación y actividades de integración con espacios de diálogo y retroalimentación.

Usar la evolución de los conocimientos de cada miembro de la facultad en pro de crear las herramientas necesarias para enfrentar los cambios del entorno fortaleciendo la participación y seguridad de cada uno para que en el momento de crear las estrategias para enfrentar los cambios se encuentren todos preparados.

A partir de la creatividad y la innovación de nuevas formas de trabajo, generar sistemas de ejecución de actividades que permitan fortalecer las relaciones entre los miembros de la Facultad para enfrentar los cambios del entorno colectivamente.

Resaltar la importancia de la motivación de los empleados ya que la productividad de estos está influenciada directamente por el nivel de motivación que tienen a través de canales de comunicación donde los docentes y administrativos puedan expresar sus sugerencias o inconformidades para ser tenidas en cuenta en el mejoramiento del buen funcionamiento de la Facultad.

Creación de programas de capacitación sobre temas de interés para todos los miembros de la Facultad. Fortalecer relaciones estratégicas con otras entidades educativas con el fin de hacer convenios que beneficien las oportunidades de los docentes y administrativos.

Generación de una herramienta de incentivos a la labor bien hecha como: nombrar por semestre El docente mejor evaluado por los estudiantes, el mejor compañero evaluado por los docentes, el puesto más organizado, el más puntual tanto en horarios como en entregables a la Facultad, etc.

Creación de actividades grupales con mayor periodicidad para incrementar la relación entre los miembros de la Facultad, teniendo en cuenta el tiempo disponible de cada docente y las afinidades entre ellos, despertando el interés de trabajar colectivamente por el mejoramiento de la Facultad.

Creación de un protocolo de solución de conflictos en donde todos los miembros participen, aportando diferentes alternativas dependiendo de la situación y los personajes que intervienen en ésta.

Establecer perfiles específicos para cada cargo con el fin de identificar las funciones de cada miembro de la Facultad donde predomine la equidad y la coherencia con las competencias de cada uno.

Apertura de un espacio periódico donde se evalúen una a una las actividades realizadas por los miembros de la Facultad con el fin de mejorar continuamente.

Mejora de las condiciones de trabajo en cuanto a las características del puesto de trabajo, distribución de funciones y clases de Contratación, con el fin de que los miembros se sientan mejor y no deseen estar en otro lugar.

Crear espacios que les permitan a los miembros de la Facultad, expresar abiertamente las inconformidades que se presenten en los puestos de trabajo y generar acciones de mejora, eliminando el riesgo de represalias hacia las personas que participen en estos espacios para que se sientan seguros de que esto no afectara su permanencia en la Facultad.

Realizar la administración adecuada de los recursos para que cada miembro cuente con ellos en el momento de desempeñar sus funciones.

8 CONCLUSIONES

Este trabajo de investigación tenía como fin principal, conocer cómo se encuentra la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad de San Buenaventura Bogotá, en cuanto al manejo del Clima Organizacional, lo cual se realizó de forma efectiva y responsable siendo consciente de la relevancia del tema y la pertinencia que tiene como estrategia para el crecimiento mismo de la Facultad.

La investigación ofreció la oportunidad de los participantes, de expresar sus opiniones y percepciones acerca del tema sin presión alguna, permitiendo el libre desarrollo del proceso. Por otro lado, las teorías analizadas, el instrumento de medición y el sistema para analizar los resultados fueron validados para demostrar la confiabilidad y veracidad de la investigación. De esta forma se cumplió con cada uno de los objetivos tanto específicos como el principal de forma clara, dándole sentido a la justificación del trabajo de investigación, que pretende ser *“el inicio de un proceso en el que todos los miembros de la Facultad reconozcan la importancia de trabajar juntos por el mejoramiento de la calidad laboral, personal y profesional de la Facultad”*

En cuanto al proceso de investigación se pudo observar aspectos positivos que vale la pena destacar y potencializar, además fue posible evidenciar aspectos negativos para los que es necesario dar soluciones prácticas y sencillas. Uno de los aspectos positivos de mayor importancia es la oportunidad de realizar un trabajo de implicación directa en la Facultad, eliminando los prejuicios o el nivel de riesgo, dado el grado de incertidumbre frente a los resultados; esto se pudo

evidenciar gracias a la participación y compromiso de los docentes y administrativos que mostraron interés por el tema de investigación y que a pesar de la limitación de su tiempo disponible en el momento de la aplicación del instrumento de medición, se prestaron receptivos a éste.

El proceso de investigación permitió reforzar teorías vistas durante la carrera de Administración de Empresas y se reconoce la importancia del tema en el crecimiento tanto de la Facultad como de cualquier organización que pretenda ser reconocida por el bienestar que le brinda a su Capital Humano.

REFERENCIAS

- PraxisChile. (23 de Noviembre de 2012). Obtenido de <http://praxischile.blogspot.com/2007/09/trabajo-bajo-presin.html>
- Aiken, L. R. (2003). *Tests psicológicos y evaluación*. Mexico: Pearson Educación.
- Andalucía. (3 de Abril de 2012). *eumed.com*. Obtenido de http://www.eumed.net/cursecon/economistas/adam_smith.htm
- Arroyave, T. (2007). *Diagnostico del CLima Organizacional en el area de la facturacion antes y despues del proceso de privatizacion de TELECOM*. Bogotá.
- Bris, M. M. (2000). *Clima de trabajo y organizaciones que aprenden*. Alcalá: Educar.
- Brunet, L. (1997). *El clima de trabajo en las Organizaciones*. Mexico: Trillas.
- Buenaventura, U. (2007). Proyecto Educativo Bonaventuriano. *Definición*. Bonaventuriana.
- Cerezo, C. R. (2011). *Elaboración y validación de un cuestionario para la aplicación de diferentes estrategias metodológicas en estudiantes universitarios*. Costa Rica.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. McGraw Hill.
- Cuéllar, J. C. (1999). *Planeación Estrategica y Operativa*. Ecuador: Abya Yala.
- Cuevas, J. G. (2005). *El rol de la ética en la ciencia económica*. España: ICE.
- D'Souza, A. (1996). *Desubre tu Liderazgo*. Brasil: Sal Terrae.
- Daft, R. (2005). *La experiencia del Liderazgo*. Thomson.
- Daft, R. L. (2007). *Teoria y Diseño Organizacional*. Mexico: Cengage Learning.
- DaSilva, R. O. (2002). *Teorias de la Administración*. Cengage Learning.
- Dessler, G. (2001). *Administración de Personal*. Mexico: Prentice Hall.
- Fernandez, A. R. (2004). *Psicología de las Organizaciones*. Barcelona: UOC.
- Figuerola, L. A. (2004). Liderazgo y Equipos de Trabajo. *Ciencias Sociales Online*, 57-60.
- Follett, M. P. (1918). *El nuevo Estado*.
- Fröbel, F. (1981). La nueva division internacional del Trabajo. En F. Fröbel, *La nueva division internacional del Trabajo* (págs. 42-45). Siglo Veintiuno Editores.
- González, M. M. (2012). *Clima organizacional universitario. Una visión de la salud grupal del docente*. UCLA.
- Guisado, B. P. (2011). *Estudio de Clima Organizacional en entidades Cubanas desde una perspectiva de C.T.S*. Cuba: Observatorio de la Economía Latinoamericana.
- Izquierdo, F. J. (1987). *Círculos de calidad: Teoría y práctica*. Marcombo.
- JAMES A. F. AUTON STONER, R. E. (1996). *Administración*. Mexico: Pearson Educación.

Diagnóstico del Clima Organizacional de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad de San Buenaventura Bogotá

- Lawrence J. Gitman, C. M. (2007). *EL futuro de los Negocios*. Mexico: Cengage Learning.
- Moguel, E. R. (2005). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Ernesto Rodriguez Moguel.
- Pardo, J. L. (1999). *Gestión de Cambio y Liderazgo*. Caracas.
- Pedro R. Gil-Monte, J. M. (1999). *Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo*. España: Universidad de Valencia.
- Ramirez, C. (2007). *Diagnostico del CLima Organizacional y su influencia en el desempeño y la calidad de vida de los empleados de la compañía electrica de Sochaota SA ESP*. Bogotá.
- Raso, C. M. (2002). *Auditoria en Sistemas Computacionales*. Mexico: Pearson Educación.
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Prentice Hall.
- Sua, J. A. (2012). *Análisis de las prácticas de responsabilidad social universitaria con los estudiantes de la Universidad de San Buenaventura, Sede Bogotá*. Bogotá.
- Tamayo, M. T. (2009). *El Proyecto de Investigación*. Bogotá: Arfo Editores Ltda.
- Taylor, F. W. (2010). *The Principles of Scientific Management*.
- Tick. (8 de Junio de 2012). *Encuestas Tick*. Obtenido de <http://www.portaldeencuestas.com/que-es-una-encuesta.php>
- UAC, U. A. (1 de Diciembre de 2007). *Procedimiento de Mantenimiento de la Planta Fisica*.
- UNAL, U. N. (23 de Agosto de 2012). Obtenido de http://www.virtual.unal.edu.co/cursos/agronomia/2008868/lecciones/capitulo_2/cap2lecc2_3.htm
- USB, U. (23 de Marzo de 2012). Obtenido de <http://www.usbbog.edu.co/index.php/quienes-somos>
- Vásquez, A. M. (2011). *Estrategias gerenciales para fortalecer el sentido de pertenencia en los docentes de la institución educativa Santa Sofia, Dosquebradas*. Manizales.
- Víctor M. Soria, V. S. (2004). *Relaciones Humanas*. Mexico: Limusa.
- Wikipedia. (28 de Agosto de 2012). Obtenido de http://es.wikipedia.org/wiki/Facultad_universitaria

Diagnóstico del Clima Organizacional de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad de San Buenaventura Bogotá

ELEMENTOS COMPLEMENTARIOS

Anexo 1 Instrumento de Medición



Universidad de San Buenaventura Bogotá
Facultad de Ciencias Empresariales
DIAGNOSTICO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Escolaridad: Primaria__Secundaria__Pregrado__Postgrado__Maestría__Otro-Cual? _____
Antigüedad en la Universidad: _____
Antigüedad en la Facultad: _____

Las preguntas se encuentran clasificadas y organizadas para evaluar las cuatro dimensiones del Clima organizacional de forma independiente. Al final se adicionan 4 preguntas que medirán la percepción del personal en cuanto a la Planta Física. Las dimensiones que se evaluarán se definen a continuación, por favor tenga en cuenta esta información para responder la encuesta con la mayor objetividad posible. Lea cuidadosamente cada una de estas afirmaciones y establezca la frecuencia en que se aplican en su lugar de trabajo en la Facultad. La frecuencia estará determinada por Cinco (5) opciones:

1. Siempre
2. Casi Siempre
3. Algunas Veces
4. Casi Nunca
5. Nunca

Liderazgo

Influencia que ejerce un individuo en el comportamiento de otras personas en la búsqueda, eficiente y eficaz, de objetivos previamente determinados, por medio de la habilidad de orientar y convencer a otras para ejecutar con entusiasmo las actividades asignadas. (Preguntas del 1 a la 8).

actividades asignadas: (7 preguntas del 1 a la 7).

LIDERAZGO						
No.	Pregunta	1	2	3	4	5
1	Los miembros de la Facultad aceptan y siguen sus ideas y opiniones.					
2	Es una persona resistente a los cambios del entorno.					
3	Acepta sugerencias de los demás acerca de cómo realizar su trabajo.					
4	Se interesa por mantener actualizados sus conocimientos acerca de la función que desempeña.					
5	Busca como realizar sus actividades de forma creativa.					
6	Defiende sus ideas con argumentos sin pasar por encima de las opiniones de los demás.					
7	Se esfuerza por que el resultado de sus actividades sea positivo.					
8	Se comunica de forma respetuosa y solidaria con los miembros de la Facultad.					

Motivación

Conjunto de reacciones y actitudes naturales, propias de las personas, que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio se hacen presentes. (Preguntas del 9 a la 16)

MOTIVACIÓN						
No.	Pregunta	1	2	3	4	5
9	Se preocupa por entender las actividades que debe realizar y la mejor forma de realizarlas.					
10	El ambiente que se respira en la Facultad es agradable.					
11	Trabaja satisfactoriamente bajo presión.					
12	La Facultad ofrece oportunidades de capacitación.					
13	Su trabajo le permite sentirse realizado profesionalmente.					
14	Existen incentivos para las personas que se destacan en la realización de sus deberes.					
15	Se siente cómodo con las funciones que desempeñar.					
16	Los beneficios económicos que recibe en su empleo satisfacen sus necesidades básicas.					

Trabajo en Equipo

El trabajo en equipo es una modalidad de articular las actividades laborales de un grupo humano entorno a un conjunto de fines, de metas y de resultados a alcanzar. El trabajo en equipo implica una interdependencia activa entre los integrantes de un grupo que comparten y asumen una misión. (Preguntas del 17 a la 24)

Diagnóstico del Clima Organizacional de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad de San Buenaventura Bogotá

TRABAJO EN EQUIPO						
No.	Pregunta					
17	En la Facultad se exige que cada uno tome decisiones de cómo realizar su trabajo.					
18	Existe prontitud de respuesta cuando se necesita información de otro programa de la Facultad.					
19	La distribución de las actividades se hace de forma equitativa.					
20	Los problemas se resuelven mediante debates donde todos participan.					
21	Aporta ideas para mejorar el resultado de las actividades.					
22	Encuentra satisfactorio trabajar de forma individual.					
23	Existen oportunidades para evaluar los resultados de las actividades dentro de la Facultad.					
24	En las actividades en equipo predomina el respeto y la armonía.					

Sentido de Pertenencia

El sentido de pertenencia se entiende como la defensa que hacen los empleados, de los diferentes intereses, valores y objetivos que posee una institución, haciéndolos propios y parte de su perfil e identidad laboral. (Preguntas del 25 a la 32).

SENTIDO DE PERTENENCIA						
No.	Pregunta					
25	Ha escuchado malos comentarios sobre la Facultad dentro de los mismos miembros de la Facultad.					
26	Se siente interesado por el prestigio de la Facultad.					
27	Se siente orgulloso de pertenecer a la Facultad.					
28	La misión y la Visión están expuestas para que todos los miembros de la Facultad puedan conocerlas.					
29	Valora ser miembro de la Facultad.					
30	Siente la necesidad de cambiar de Facultad.					
31	Se empeña por cuidar las instalaciones de la Facultad.					
32	Trabaja en pro del crecimiento positivo de la Facultad.					

Planta Física

(Preguntas del 33 al 36)

PLANTA FÍSICA						
No.	Pregunta					
33	Cuenta con los recursos necesarios para llevar a cabo sus actividades de docencia y/o administrativas.					
34	Las instalaciones de la Facultad permite el desarrollo satisfactorio de las actividades.					
35	Las instalaciones están organizadas para facilitar el desempeño de las funciones.					
36	Las instalaciones de la Facultad son proporcionales a la cantidad de personal.					

Muchas Gracias por su Colaboración!!

Diagnóstico del Clima Organizacional de la Facultad de Ciencias
Empresariales de la Universidad de San Buenaventura Bogotá

Anexo 2 Ficha Técnica

Nombre del Proyecto	Diagnóstico del Clima Organizacional de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad de San Buenaventura Bogotá
Tipo de Investigación	Este trabajo de investigación se presenta como un ejercicio de naturaleza exploratoria y de análisis mixto ya que integra aspectos cuantitativos y cualitativos, se pretende identificar elementos y características del Clima Organizacional (componente cualitativo) que se puedan caracterizar como hechos factibles y medibles dentro de la Facultad, a partir de herramientas estadísticas (componente cuantitativo).
Periodo de Recolección de datos	Segundo Periodo del año 2012
Diseño de la muestra	Autor
Población	Docentes y administrativos de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad de San Buenaventura Bogotá, 41 personas
Unidad de muestra	Docentes y administrativos de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad de San Buenaventura Bogotá, aptos para la aplicación de la encuesta: 21 personas
Técnica de recolección de datos	Los datos se recolectaron por medio de una encuesta con el fin de conocer la opinión de la población escogida acerca de cada variable a evaluar. La encuesta fue contestada de forma individual y anónima.
Objetivo de la encuesta	Conocer la percepción de los encuestados acerca del Clima Organizacional de la Facultad.