

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA
FACTORES QUE INFLUYEN A NIVEL INDIVIDUAL Y GRUPAL EN EL
COMPORTAMIENTO DE LOS COLABORADORES FRENTE A LOS CAMBIOS EN EL
PROCESO ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA GAEDPSI

PRESENTA:

NURY ANDREA BARON CHACON - 1511982217.
MARÍA ALEJANDRA MEDINA ANGEL - 1621980131.
MARÍA ALEJANDRA OLARTE CAMPOS - 1811981550.
CAROLINA VANESSA RODRÍGUEZ LONDOÑO - 1711980337.
ANA MARIA RUBIANO CONDE - 1611981136.

SUPERVISOR:

JOHANNA MARCELA TRIVINO JAIMES. MGS.

BOGOTÁ, AGOSTO – DICIEMBRE 2020.

Tabla de Contenido

ii

Resumen	1
Capítulo 1 Introducción.....	2
Descripción del contexto general del tema	2
Planteamiento del problema	2
Pregunta de investigación.	3
Objetivo general.....	3
Objetivos específicos.....	3
Justificación	3
Capítulo 2 Marco de referencia	4
Marco conceptual.....	4
Trabajo en equipo e individual.....	4
Cambio organizacional.	4
Comportamiento organizacional.	4
Satisfacción.	5
Motivación.	5
Marco teórico.....	5
Teoría X y Y de MCGregor.....	5
Marco Empírico	6
Capítulo 3 Metodología.....	8
Tipo y diseño de investigación	8
Participantes.....	8
Instrumentos de recolección de datos.....	9
Estrategia del análisis de datos	9
Consideraciones éticas	9
Capítulo 4 Resultados	9
Discusión	13
Conclusión.....	14
Limitaciones	15
Recomendaciones	16
Referencias bibliográficas	17
Anexos.....	20

Lista de tablas

iii

Tabla 1. Porcentaje de satisfacción de las dimensiones	10
Tabla 2. Eje organizacional	11
Tabla 3. Eje personal.....	12

Lista de anexos

iv

Anexo A. Encuesta clima laboral (CLA).	20
Anexo B. Formato consentimiento informado.	21
Anexo C. Gráfica criterio de género.	23
Anexo D. Gráfica criterio de edad.	23
Anexo E. Gráfica nivel jerárquico.	23
Anexo F. Gráfica criterio de antigüedad.	23
Anexo G. Estrategias para mejorar el comportamiento organizacional.	23
Anexo H. Material multimedia.	25

Uno de los fenómenos más presentados en las organizaciones son la generación de ambientes laborales competitivos y de alta exigencia laboral. La constante actualización, innovación y adquisición de nuevos aprendizajes, promueven al empleador a crear nuevos cambios internos, que influyen a nivel individual y grupal, confrontando al colaborador en sus habilidades intelectuales y físicas, exigiendo un esfuerzo mayor y sacándolo de su zona de confort, generando cambios en el comportamiento. El objetivo se basó en determinar cómo los cambios organizacionales inciden en el comportamiento individual y grupal de los colaboradores en el área administrativa de la empresa GAEDPsi, ubicada en la ciudad de Bogotá. La metodología fue un estudio cuantitativo, con diseño experimental. Se aplicó el cuestionario de clima laboral (CLA) de manera virtual a diez (10) colaboradores del área administrativa. Los resultados arrojaron que el índice de ambiente laboral (IAL) se encuentra en el 39% debajo de la media natural igual al 50%. Se concluyó, que los factores que influyen a nivel individual y organizacional en los colaboradores se deben a la falta de información, implicación, dirección, condiciones laborales e implementación de estrategias viables por parte del empleador y gestión humana en los procesos organizacionales.

Palabras claves: Cambio, comportamiento, colaboradores, individual y grupal.

Introducción

El avance tecnológico, influyó de manera directa en las organizaciones, generando nuevos retos y necesidades a nivel administrativo y organizacional, Maldonado, Pérez & Uzcátegui (2006) afirman “todos los órdenes, económicos, sociales y políticos y, por lo tanto, también afectan el mundo de las organizaciones. Por supuesto, todos estos cambios están modificando maneras de pensar, formas y estilos de vida, quehaceres y actividades de los individuos” (p. 4). Cuando el empleador, tiene en cuenta la opinión de sus colaboradores, genera un clima organizacional favorable de un 50% a un 70% (Maldonado et al., 2006).

Pero ¿qué sucede cuando este cambio solo beneficia al empleador y no a los colaboradores?, Fernández (2003) habla acerca de la adaptación al cambio, es un reto el cual abarca a los colaboradores, convirtiéndolos en el capital más importante de la empresa; cuando este capital se resiste suelen existir diferencias comportamentales. El comportamiento organizacional, está vinculado con la satisfacción, ambiente laboral, entre otros, según Juárez-Adauta (2012), el 71 % de los colaboradores no se sienten satisfechos donde trabajan.

Descripción del contexto general del tema

Según una encuesta realizada en Bogotá a 81 líderes de gestión humana, sobre las categorías para el cambio organizacional en desarrollo de competencias y capacitación, indica que el 67% tiene habilidades favorables que permite el desarrollo integral de capacitación, causando cambios positivos en la mentalidad de los empleados en los procesos de cambio organizacional y el 55% hacen diseños a los programas de desarrollo de competencias para el cambio y al implementarlos, con un efecto favorable (Enciso & Villamizar, 2014 p.47).

Planteamiento del problema

Los cambios organizacionales pueden traer consigo cambios en el comportamiento de los colaboradores, así como lo explica Molina, Briones & Arteaga (2016) en su investigación:

Cada cambio producido en una empresa conduce a modificaciones internas que alteran el sistema organizativo de ésta y pueden generar fluctuaciones en la actitud de las personas con respecto al ambiente organizacional que los rodea. Por esto el clima organizacional, se considera otro de los factores que determinan el comportamiento organizacional en una empresa (p.7).

Es por eso, que la empresa GAEDPsi busca identificar cómo ocurren estos cambios y las posibilidades de que los mismos no generen desbalance en los colaboradores y empresa. 3

Pregunta de investigación.

¿Cómo los cambios organizacionales inciden en el comportamiento individual y grupal de los colaboradores en el área administrativa de la empresa GAEDPsi, ubicada en la ciudad de Bogotá?

Objetivo general

Determinar cómo los cambios organizacionales inciden en el comportamiento individual y grupal de los colaboradores en el área administrativa de la empresa GAEDPsi, ubicada en la ciudad de Bogotá.

Objetivos específicos.

Identificar el estado actual del ambiente laboral de los colaboradores y ver como incide a nivel individual y grupal en el área administrativa de la empresa GAEDPsi.

Conocer el nivel de satisfacción que perciben los colaboradores en el área organizacional y personal en el área administrativa de la empresa GAEDPsi.

Analizar los resultados finales y sugerir estrategias de intervención previa, que generen un impacto positivo en el comportamiento de los colaboradores frente a los cambios organizacionales.

Justificación

Por lo anterior, nació la necesidad de investigar la problemática en la empresa Grupo Prosocial GAEDPsi, al afirmar que “los cambios organizacionales que desarrolla a nivel interno en los diferentes puestos de trabajo son presentados en aras de mejorar el ambiente laboral”. La falta de adaptabilidad por parte de los profesionales a los cambios que la directiva implementa en pro de mejorar las condiciones laborales, no son admitidos, impactando no solo al colaborador sino también los objetivos de la empresa negativamente. La implementación de nuevas estrategias de integración, crecimiento y estabilidad traerá beneficios mutuos, generando un impacto positivo en el comportamiento de los colaboradores, los directivos identificarán que los colaboradores son más flexibles a los cambios, mejorando la calidad de vida laboral, personal y familiar, alcanzando mayor satisfacción y motivación interna, siendo un agente social, al trabajar de la mano con sus colaboradores para cumplir con los objetivos organizacionales.

Marco de referencia

A continuación, se encontrará el desarrollo de tres marcos, que buscan describir los conceptos de la investigación, la teoría de la investigación que sustenta el estudio, los antecedentes centrales y hallazgos más importantes de lo planteado en el problema de la investigación.

Marco conceptual

A continuación, se encontrarán algunos conceptos relevantes de la investigación para comprender mejor la problemática expuesta en la presente investigación.

Trabajo en equipo e individual.

Acosta, Salanova & Llorens (2011), definen el trabajo en equipo “como un estado mental positivo relacionado con el trabajo que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción en equipos de trabajo, que emerge de la interacción y las experiencias compartidas de los miembros del equipo de trabajo” (p.19). Además, a nivel organizacional el desempeño en los diferentes trabajos aumenta al tener una meta en común, crea una responsabilidad de trabajo individual y en equipo, potencializa las habilidades de los colaboradores, crea libertad y disminuye la opresión, se ve al capital humano como un ente importante desde la resignificación del ser.

Cambio organizacional.

Para García, Rojas & Díaz (2011) “el cambio es una modificación de la forma de trabajo, que genera un papel protagónico en el recurso humano y una necesidad real y expresa de los individuos de aceptarlo” (p.3). El cambio organizacional, se define como un constante estado de modificación o alteración, se relaciona con la adaptabilidad que poseen las diferentes organizaciones cuando se enfrentan a los cambios que se originan en los ambientes internos como externos, los colaboradores perciben que su productividad disminuye y el nuevo escenario es interpretado como amenazador, siendo evaluado de una forma negativa (García et al., 2011).

Comportamiento organizacional.

Busca estudiar el desempeño y las actitudes de los colaboradores a nivel empresarial, se enfoca en analizar el comportamiento humano a nivel individual, grupal y organizacional. En como disminuye o aumenta el comportamiento con los cambios, cuando existe motivación, satisfacción, un buen clima laboral, un liderazgo o no, de acuerdo con los resultados y análisis pertinentes, si se deben realizar cambios en la estructura organizacional (Robbins, 1996).

Satisfacción.

5

La satisfacción en el trabajo es una actitud que se deriva de percepciones que tiene la gente hacia su empleo, como recibir un sueldo justo, oportunidad de progreso, trato del jefe inmediato, empatía de los compañeros y si su puesto es confortable (Ivancevich, Konopaske & Matteson, 2006).

Motivación.

Según Madero & Olivas (2016), la motivación “es aquella que indica que son las fuerzas psicológicas que operan desde adentro de las personas y que determinan la dirección de las conductas emitidas” (p. 53). Es un proceso psicológico y que además la motivación interviene en el comportamiento del colaborador, que en cierta medida altera el clima organizacional (Madero & Olivas, 2016).

Marco teórico

Este apartado describe una teoría de las más populares dentro de la investigación de la administración organizacional en relación con el comportamiento humano. Se da a conocer la explicación de la teoría acorde al estudio realizado:

Teoría X e Y de MCGregor: La teoría explica dos variables; X e Y, que estudian el comportamiento humano, en lo tradicional (X) o moderno (Y), (Carrasco 2007).

Teoría X y Y de MCGregor.

La teoría está directamente relacionada con el estudio del comportamiento humano. Douglas McGregor realizó una diferenciación entre la variable X e Y, para dar a entender mejor su teoría. A continuación, serán explicadas como variables independientes (Carrasco 2007).

Teoría X: Tiene un estilo clásico. La convicción inicial de este patrón es que los seres humanos son un simple recurso de rendimiento. Las grandes organizaciones y los jerárquicos de las empresas inciden en decir que los colaboradores solo se motivan con lo económico y que requieren supervisión constante para realizar una tarea eficiente (Carrasco 2007).

Teoría Y: Es una conducta más actualizada y cada día más utilizada. Al pasar los años y ver que la tecnología y todo el entorno avanza y los estilos de coaching son más comunes y efectivo en las organizaciones (Carrasco 2007).

Los supuestos que fundamentan la teoría. Algunos supuestos que se plantean para la teoría X e Y, se enfocan en el esfuerzo físico y mental del colaborador, es decir, aquellos

colaboradores que sienten que pueden tomar decisiones, pensar y ejercer su función con pensamiento crítico, desarrollan mejor sus labores en la organización, pero los que se sienten reprimidos sin opción al voto entorpecen el desarrollo del trabajo; los castigos y recompensas son vistos por el jefe y el colaborador como parte del desempeño laboral; un colaborador motivado busca mejorar sus expectativas laborales y mejoran el rendimiento (Madero & Rodríguez, 2018).

Marco Empírico

En el Centro Regional Universitario de Colón, en la investigación denominada “Estrategias gerenciales para mejorar el clima laboral y cultura organizacional” de junio del 2019 en Panamá, tenía como objetivo principal presentar estrategias viables que ayudarán a optimizar el clima organizacional. El estudio fue cuantitativo, diseño descriptivo - correlacional, con muestreo probabilístico aleatorio simple, la población fueron colaboradores de la empresa Almacenajes S.A, dividida así: 163 colaboradores del área comercial y 34 del área administrativa. Se aplicaron cuestionarios, para medir y el análisis de aspectos internos que afectan a los empleados y que influye en su motivación laboral. Los resultados concluyen, que, en la investigación, en el campo administrativo, comercial, educativo y organizacional, se debe innovar con nuevas destrezas que ayuden a incrementar el clima y la productividad organizacional (Morán, 2019).

Se retomó la investigación “El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano” de agosto del 2018 de México, su objetivo fue identificar la correlación entre clima y satisfacción organizacional desde la perspectiva de la población trabajadora pertenecientes a empresas públicas y privadas. El estudio fue cuantitativo con diseño transversal y de alcance explicativo. Se aplicaron 300 cuestionarios en tres diferentes organizaciones y la distribución fue así: 60 cuestionarios en empleados de una empresa dedicada a la educación, 39 en una empresa del sector salud y 34 a una tienda departamental. En las tres organizaciones, los directivos se comprometieron a mantener en estricta confidencialidad su información. Las 3 empresas cuentan con un personal de 200 empleados aproximadamente, se determinó que mínimo se debía aplicar 100 cuestionarios por estructura (al 50% de los colaboradores activos en cada empresa), entrega un modelo final de 300 encuestados de marzo a junio 2017. Se concluyó que, en las dimensiones de satisfacción laboral general, satisfacción

extrínseca y la satisfacción intrínseca tenían una relación positiva y significativa, incidiendo positivamente en los colaboradores (Pedraza, 2018). 7

El estudio denominado “El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas”, de octubre del 2016 en Ecuador, este estudio tenía como objetivo analizar el comportamiento organizacional, como eje dinamizador de la eficiencia y eficacia de las empresas, determinar una adecuada gestión organizacional, para contribuir beneficios en la organización. Fue un estudio cuantitativo, diseño exploratorio, los instrumentos utilizados fueron formularios de encuestas, se realizaron mediciones y estadísticas de los resultados. La población tomada para el estudio fueron 200 colaboradores y se hizo un muestreo aleatorio, allí trabajan profesionales y especialistas a nivel nacionales e internacional, formados en áreas de la salud, política, educación, comunicación, ciencias naturales y sociales, artes, financieras, ciencias en tecnología y del deporte. Se pudo definir que un buen comportamiento organizacional necesitará la dirección del talento humano, cómo están incorporados los colaboradores que la conforman, la identidad con la compañía, como se muestra su crecimiento profesional y personal, la pertenencia, productividad, identificación, motivación y creatividad, por exponer los factores que predominan la conducta humana (Molina, Briones & Arteaga, 2016).

En el artículo “El proceso de afrontamiento en el contexto de cambio organizacional” de junio del 2018 de Colombia, tuvo como objetivo el proceso de cambio de estrategias de adaptación que brinda alternativas para entender la relación que se radica entre los colaboradores y el cambio organizacional. El estudio fue cualitativo con diseño acción participante y muestreo no probabilístico. Se recolectó la información, por medio de entrevistas realizadas a seis (6) profesionales que comprobó la obtención de la Instituciones Financieras Internacionales en la que se desempeñaba en el mercado de Brasil. Se concluyó, que los colaboradores modifican los componentes de protección (*coping y buffers*) en instrumentos protectores ante los cambios organizacionales en su lugar de trabajo, protegiéndose así de situaciones adversas que lo pueden afectar negativamente (Silva & Sachuk, 2019).

En el estudio “Propuesta metodológica para implementar la primera fase del tipo de gestión del cambio organizacional para Lewin” de marzo del 2018 de Colombia, en el cual tuvo por objetivo proponer metodologías para hacer la primera fase del modelo Lewin. Fue un estudio cuantitativo, con diseño explicativo, el muestreo fue probabilístico y se realizó al azar en una compañía (no identificada). Se aplicó una encuesta y el algoritmo Elimination et Choix

Traduisant la Réalité (ELECTRE). Las clasificaciones organizacionales e individuales, definidas por un sondeo a los colaboradores de la compañía, se establecieron tipologías del sujeto y corporativas, para dictaminar la oposición al cambio en esta, la muestra fue de 29 colaboradores de la compañía. Los resultados permitieron enfocar que el trabajo de líderes, contribuyeron mayormente en la transición de cada cambio realizado, aportando al desarrollo productivo y social (Martínez, Carrasco y Bull, 2018).

8

Capítulo 3

Metodología

Tipo y diseño de investigación

La investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo, de acuerdo con Hernández, Fernández y Batista. (2014), afirman que:

El enfoque cuantitativo representa un conjunto de procesos, utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica u el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías (p.4).

El diseño es experimental, permitió identificar las causales del comportamiento de los colaboradores frente a los cambios organizacionales que propone la empresa. Sousa, Driessnack & Mendez (2007) afirman que “los diseños experimentales usualmente utilizan la aleatoriedad, manipulación de una variable independiente y el control rígido. Estas características permiten mayor confianza en las relaciones de causa y efecto” (p.4).

Participantes

Según Hernández et al. (2014) dice que en el enfoque cuantitativo “los participantes son fuentes externas de datos” (p.45). El proyecto investigativo tuvo como población veinte (20) colaboradores del área administrativa de la empresa GAEDPsi, por lo cual se tomó como muestra un total de diez participantes por medio de un muestreo por conveniencia, el total de la muestra está en Bogotá en edades comprendidas entre los 28 y 40 años. La muestra entendida se dividió en, seis (6) mujeres y cuatro (4) hombres; el 60% devenga dos salarios mínimos legales vigente y el 40% más de tres salarios mínimos vigente; el 100% tiene un contrato indefinido. Su estado civil se divide en, 2 casados, 5 en unión libre y 3 casados. El nivel socioeconómico se ubica entre el nivel 2, 3 y 4.

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario de clima laboral (CLA), (Ver anexo A), tiene 93 elementos que describen de una manera simple los comportamientos o conductas que pueden observarse en el ámbito laboral, estos 93 elementos se dividen en 8 escalas que citado por Corral y Perreña (2010), afirman que: “consiste en distinguir dos ejes principales en la gestión empresarial y en las formas de dirigir: orientación hacia las personas y orientación hacia los resultados” (p.5). La escala se evalúa así: SI- ? -NO.

El cuestionario se envió al correo electrónico de cada participante y lo realizaron a lápiz y papel. En primera instancia se envió el consentimiento informado (ver anexo B), dando a conocer la confidencialidad de la investigación, el cual debió diligenciar y entregar antes de aplicar el instrumento. El cuestionario, guio al participante a conocer su clima laboral usando así tres criterios de agrupación: Antigüedad, nivel jerárquico y su actividad en la organización, la duración de esta intervención tuvo un tiempo fue de 40 minutos.

Estrategia del análisis de datos

Para el análisis de los datos, se realizó por medio de una tabulación en el programada de Microsoft Excel, organizando la información, creando tabulaciones y gráficas, que permitieron comprender los resultados.

Consideraciones éticas

En el artículo 2 de la ley 1090 del 2006, el profesional en formación involucrado en la investigación garantiza que durante la recolección de datos existirá total responsabilidad, respeto, imparcialidad y neutralidad en el caso, resaltando el secreto profesional por cada uno de los miembros del grupo; así se logrará generar una conexión de confianza en la relación participante y profesional (Congreso de la República de Colombia, 2006). Por otro lado, se cumplieron los aspectos éticos y legales al crear e informar a los participantes sobre la importancia del consentimiento informado de acuerdo con la resolución 8430 de 1993 en el artículo 6;14-16, con el fin de asegurar libertad en la toma de decisiones de cada colaborador en el proceso (Ministerio de la Protección Social de Colombia, 1993).

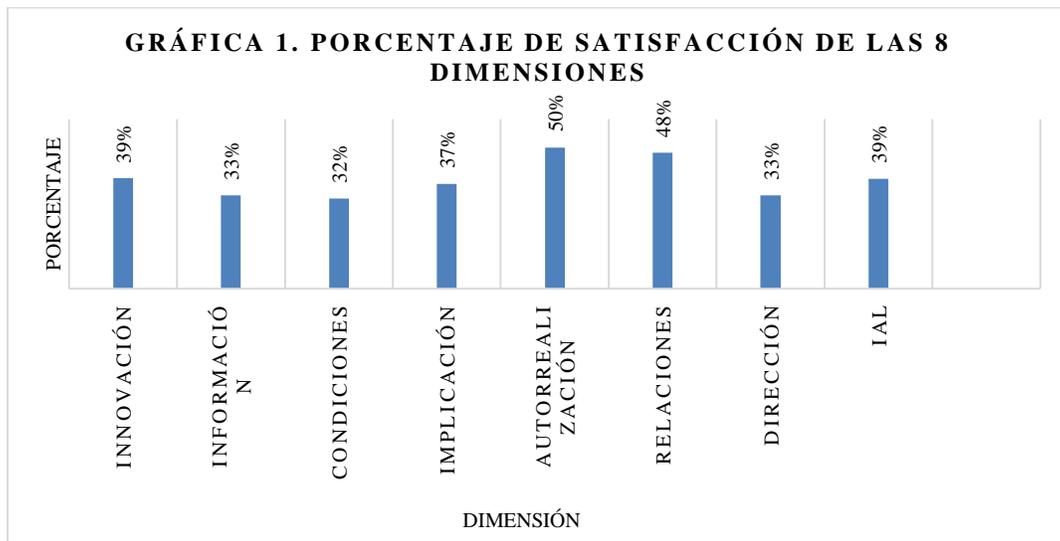
Capítulo 4**Resultados**

Al aplicar el cuestionario de clima laboral (CLA) a diez (10) colaboradores del área administrativo de la empresa GAEDPsi, se pudo identificar que el índice de ambiente laboral

(IAL) se encuentra debajo de la media con el 39% (la media natural corresponde al 50%). De 10 las ocho dimensiones evaluadas, dos superan el promedio del IAL que son la dimensión de autorrealización con el 50% y relaciones con el 48%, una dimensión mostró el mismo porcentaje del IAL que es el de innovación con el 39% y las dimensiones que están debajo del IAL son implicación con el 37%, información y dirección con el 33% y finalmente condiciones con un 32%. Lo que permitió identificar que en el estado actual del ambiente laboral dentro de la organización existe una variedad de conductas que alteran el clima laboral y no permiten que haya estabilidad, lo que incide de manera negativa en el comportamiento de los colaboradores a nivel individual y grupal.

Tabla 1

Porcentaje de satisfacción de las dimensiones



En la tabla 1 se pudo identificar el porcentaje de satisfacción de las ocho dimensiones por independiente y el IAL; se obtuvo sacando la media del total de porcentajes de cada dimensión.

En el eje organizacional, se identificó la dimensión de organización, innovación, información y condiciones. Las dimensiones con mayor porcentaje de satisfacción fue la de innovación y organización con el 39%, con un porcentaje igual al IAL, la dimensión de información tuvo el 33% y condiciones con el 32% de satisfacción, contemplando así cuatro dimensiones que relacionaron en el desarrollo del grupo laboral.

La dimensión de organización se enfocó al lugar de trabajo donde se ejecutan las labores, a nivel organizacional, a la distribución de tareas y planificación del trabajo, GAEDPsi alcanzó el 39% de satisfacción, alcanzando el mismo porcentaje del IAL.

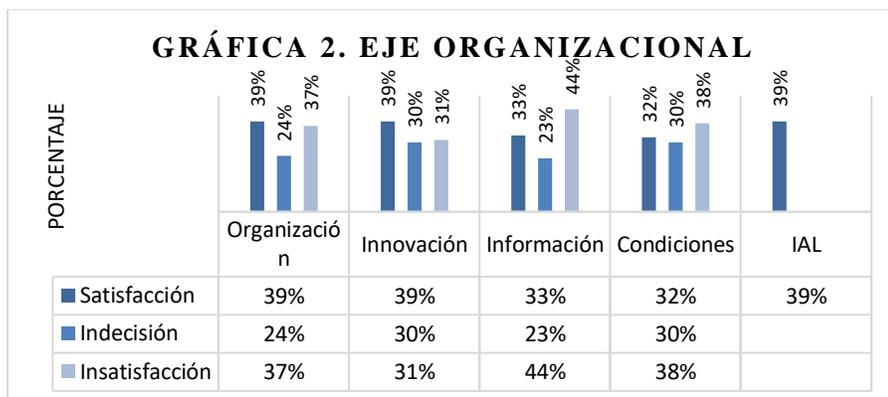
La dimensión de innovación calificó el grado de creatividad, dinámica y adaptabilidad a los nuevos requerimientos del mercado por parte de la empresa, GAEDPsi tuvo el 39% de satisfacción, siendo un porcentaje igual al IAL.

La dimensión de información evaluó si la información dada por la empresa es pertinente o adecuada, si es incomoda o inadecuada y el impacto que causa en el entorno laboral, GAEDPsi tuvo el 33% de satisfacción, siendo inferior al IAL.

La dimensión de condiciones referenció aquellas condiciones de los insumos o materiales requeridos para el trabajo y ayudas monetarias, donde el 32% manifiesta satisfacción en GAEDPsi, siendo un porcentaje inferior al IAL.

Tabla 2

Eje organizacional



En la tabla 2 se pudo observar las dimensiones que se evaluaron en el eje organizacional.

El eje personal del CLA tuvo cuatro dimensiones dirigidas a medir las actitudes, experiencias personales y refirieron al grado de satisfacción a nivel personal y menos organizacional del colaborador. La dos (2) dimensiones en GAEDPsi con mayor porcentaje, fue la de autorrealización que superó el IAL con el 50% y las relaciones con el 48%. Las dimensiones que estuvieron debajo del IAL fue la de implicación con el 37% y dirección con el 33% de satisfacción.

La dimensión de implicación evaluó la percepción del colaborador frente al nivel de inclusión que tienen al sentirse participes de un nuevo proyecto o si por el contrario se sienten

rechazados de los objetivos organizacionales de GAEDPsi. Se encontró que el 37% se siente 12 satisfecho, siendo inferior al IAL.

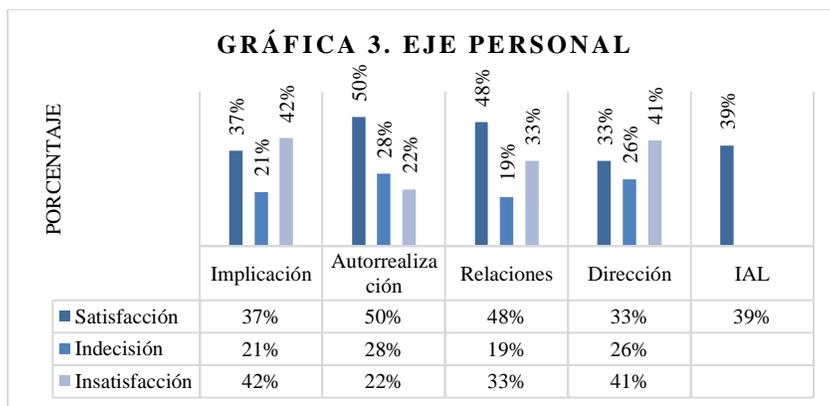
La autorrealización refirió a la contribución que la organización realiza a sus colaboradores y a la estabilidad laboral. Esta dimensión estuvo por encima del IAL, ya que la satisfacción tuvo el 50%, ubicándose en la dimensión con mayor porcentaje de satisfacción.

La dimensión de relaciones evaluó la interacción interpersonal que el colaborador tiene en su lugar de trabajo, es decir, si el mismo percibe un ambiente cálido, familiar o si por el contrario percibe enemistad, peleas y egoísmo. El nivel de satisfacción en GAEDPSI fue del 48%, siendo el segundo porcentaje mayor al IAL.

En la última dimensión llamada dirección, se identificó la evaluación que los colaboradores hacen a sus jefes teniendo en cuenta el estilo de liderazgo por parte de la gerencia. GAEDPsi, tuvo el 33% de satisfacción, inferior al IAL.

Tabla 3

Eje personal



La tabla 3 se pudo observar las dimensiones que se evaluaron en el eje personal.

Se evaluó el nivel de satisfacción por género, se identificó que las mujeres son quienes tienen mayor satisfacción con el 50% a diferencia de los hombres que tuvieron el 25%, debajo del IAL (Ver anexo C). En cuanto al nivel de satisfacción frente al rango de edad, se identificó que los colaboradores entre 35 años en adelante tienen un porcentaje inferior al IAL con un 20% de satisfacción y los menores de 35 años tuvieron el 40% por encima del IAL (Ver anexo D).

Por último, se pudo identificar que el área administrativa tuvo el 30% de satisfacción y no supera el IAL (Ver anexo E). Debido a que los colaboradores que llevan trabajando entre 0 a 9 años en la empresa tuvieron un nivel de satisfacción del 25% inferior al IAL, en cambio, aquellos

colaboradores con 9 años de antigüedad o más tuvieron el 50% de satisfacción, superando el 13 porcentaje del IAL (Ver anexo F).

Discusión

En la presente investigación, se evidencia que los cambios organizacionales influyen negativamente en el comportamiento individual y grupal de los empleados, debido a que en el ambiente laboral del área administrativa de la empresa GAEDPsi existe una gran variedad de conductas y comportamientos que afectan directamente el clima organizacional. Se evidencia una gran relación con las investigaciones previas, como contradicciones con los resultados, bajo los distintos puntos de vista. Sin embargo, las concordancias son mayores, de acuerdo, a estudios e investigaciones anteriores, respecto al clima organizacional y los cambios de este.

De acuerdo con Carrasco (2007), cuando menciona que en la Teoría X los colaboradores se motivan con lo económico y en relación con los resultados de la presente investigación, se evidencia que actualmente, los colaboradores no necesariamente encuentran la satisfacción en los recursos económicos, dado que para los colaboradores es vital contar con programas de bienestar y motivaciones externas que aumentan su satisfacción en el trabajo, mejorando y garantizando un buen clima laboral.

Esta investigación apoya lo mencionado por Madero & Rodríguez (2018), al referirse que al motivar y permitir que los colaboradores estén satisfechos permite desarrollar un pensamiento crítico y desarrollen mejor sus labores. Se evidencia que los colaboradores motivados y satisfechos son más productivos y serán capaces de identificarse con los objetivos organizacionales de GAEDPsi. Además, se evidencia en los resultados que los colaboradores encuentran mayor grado de satisfacción respecto a la innovación y organización de la compañía, lo que de nuevo contradice lo mencionado por MCGregor en la teoría X.

Igualmente, esta variedad de conductas presentes en el área genera inestabilidades emocionales como organizacionales en los colaboradores, lo que impacta negativamente y de diferentes maneras el ambiente laboral, esto genera gran riesgo para la compañía GAEDPsi, dado que un ambiente laboral negativo, puede llegar a contaminar a las demás áreas.

La investigación toma lo mencionado por García et al. (2011) “el cambio es una modificación de la forma de trabajo, que genera un papel protagónico en el recurso humano y una necesidad real y expresa de los individuos de aceptarlo” (p.3), con lo evidenciado en los resultados, estos cambios mencionados anteriormente, generan un papel protagónico en el

ambiente laboral, dado que los mismo pueden impactar de manera positiva o negativa la conducta del colaborador.

14

Asimismo, se identifica que cuando Ivancevich et al. (2006), hace referencia a que la satisfacción de los colaboradores es vital para el ambiente laboral, tenía razón, ya que, se identifica que los evaluados de GAEDPsi, muestran índices positivos de satisfacción, sin embargo, respecto a la identificación de los colaboradores con los objetivos de la compañía, se evidencia un índice menor, ubicándose por debajo de las demás dimensiones evaluadas.

Se observa que al relacionar el estudio denominado “El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas”, de octubre del 2016 en Ecuador (Molina et al., 2016), y los resultados de la presente investigación, puede generar un impacto positivo, ya que en dicho estudio se concluye que con un manejo adecuado del área de talento humano, la generación de proyectos en pro al bienestar laboral y la salud de los colaboradores se utilizan incentivos y motivadores no solo salariales, esto puede generar satisfacción, impactando positivamente el clima laboral. En nuestros resultados se evidencia que en GAEDPsi, se deben implementar planes de acción para aumentar el nivel de satisfacción de los colaboradores del área administrativa.

Se evidencia que, a través del tiempo, diferentes países, como instituciones educativas se han preocupado y profundizado en conocer métodos y estrategias que potencialicen y beneficien el ambiente laboral, se puede observar que las empresas buscan garantizar el talento humano de sus compañías, brindando seguridad y bienestar en todos sus factores (familiares, personales, sociales y laborales). Dichas investigaciones y publicaciones han llevado a que el sector laboral, además, de optimizar y garantizar sus procesos de producción y comercialización piense en su personal y desee brindar un excelente bienestar laboral, no solo económicamente, sino a nivel de clima laboral, ofreciendo cambios organizacionales positivos para sus colaboradores.

Conclusión

Al finalizar el presente proyecto, se identificó con mayor claridad los factores que influyen en el comportamiento de los colaboradores a nivel individual y grupal, frente a los cambios organizacionales son la falta de información por parte de la empresa, las condiciones laborales, la dirección e implicación, además, de la poca percepción, motivación, comunicación asertiva, satisfacción, falta de liderazgo y trabajo en equipo en el entorno laboral. Lo que permitió al grupo de investigación tener una comprensión amplia sobre la afectación en la

calidad laboral de los colaboradores, creando la necesidad de implementar estrategias con el fin de evolucionar los procesos actualmente desarrollados. 15

Los resultados y hallazgos coinciden en que la mejor forma para que las empresas puedan desarrollar cambios organizacionales, es pensar en la percepción que estas generaran en su población trabajadora y por tal se proponen diferentes mecanismos que permitan identificar la minoría que pueda afectar los mismos.

Como parte del seguimiento realizado a la población de la empresa, se plantea la creación fija de un grupo interdisciplinario que permita la escucha libre de cada colaborador con el fin de consolidar aquellas emociones negativas como de rabia, enojo y resistencia al cambio, que manifieste y las cuales serán el enfoque principal de gestión humana en la generación de herramientas que puedan aplicarse a esta población de manera exclusiva y a partir a la población en general que dará como resultado la aceptación de los procesos nuevos organizacionales que se deseen llevar a cabo.

Dicho grupo tendrá en cuenta formas en el actuar (actitudinal) de cada colaborador; cambios en las funciones laborales; cambios comportamentales entre grupos de trabajo; fomentar equilibrio organizacional; la integración y sentido de pertenecía; liderazgo; brindar un ambiente profesional; y otros que puedan servir como base a la recopilación de información que permitan beneficiar los procesos internos de la empresa (Ver anexo G). Las directivas o colaboradores encargados de liderar deberán ser capacitados de forma interna y externa y apoyarse de entidades como la Aseguradora de Riesgos Laborales -ARL y centros especializados en psicología, así se certificará la transparencia del proceso que se pretende implementar.

Se hace vital el acompañamiento del área de gestión humana y la directiva en dichos procesos con el fin de que el personal en general obtengan seguridad y confianza y a su vez puedan dar sus opiniones en pro de mejorar la calidad laboral por la cual se encuentran actualmente, es preciso considerar que lo aquí descrito son bases para la toma de la mejor decisión empresarial.

Limitaciones

Durante el desarrollo de la investigación, uno de los limitantes fue la entrega de las encuestas resueltas por parte de los participantes, ya que no entregaron el día estipulado y esto retraso el análisis de los resultados. Por otro lado, que la muestra no fue representativa, debido a

que el empleador solo permitió hacer la investigación el área administrativa y no a todo el personal.

16

Recomendaciones

Al momento de implementar estrategias con el fin de evolucionar los procesos actualmente desarrollados, es necesario ampliar la aplicación del cuestionario a todo el personal de la empresa GAEDPsi, para conocer a fondo las 8 dimensiones; organización, innovación, información, condiciones, implicación, autorrealización, relaciones y dirección, y así dar continuidad con la investigación y poder mejorar la conducta de los colaboradores mejorando a su vez el clima laboral. Extender

Que las directivas de la organización ejecuten las acciones de mejora y gestionen con el área de recursos humanos un plan de intervención, para aliviar las condiciones laborales de los colaboradores.

La percepción ante los cambios organizacionales generados por la empresa deben generar diferentes mecanismos motivacionales tanto fuera como dentro de la empresa donde esté comprometida el área Directiva y gerencia con el fin de generar credibilidad y confianza en dichos cambios .

Para la creación de un grupo interdisciplinario que permita la escucha libre de cada colaborador el área de gestión humana deberá crear programas apoyándose de entidades como la Aseguradora de Riesgos Laborales -ARL y centros especializados en psicología permitiendo que este tipo de aprendizaje sea no solo sea compartido en las áreas directivas si no se divulgue y aplique en los diferentes espacios otorgados a los empleado reforzando cada día lo aprendido.

- Acosta, H., Salanova, M., & Llorens, S. (2011). ¿Cómo predicen las prácticas organizacionales el engagement en el trabajo en equipo?: El rol de la confianza organizacional. *Ciencia & Trabajo*, 41, 125-134.
- Carrasco, C. I. (2007). *Administración del desempeño del capital humano*. (Tesis de pregrado). Universidad de Sonora, Hermosillo, México. Recuperado de:
<http://www.repositorioinstitucional.uson.mx/bitstream/handle/unison/2736/carrascosalazarcclaudiaibettl.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Congreso de la República de Colombia. (2006). *Ley 1090 del 6 de septiembre del 2006 por la cual se reglamenta el ejercicio profesional psicológico, se dicta el código deontológico y bioético*. Bogotá D.C.: Congreso de la República de Colombia. Recuperado de:
https://www.infopsicologica.com/documentos/2009/Deontologia_libro.pdf.
- Corral, S., & Pereña, I. M. E. (2010). *Cuestionario de clima laboral. Manual del Work Climate Questionnaire*. Madrid, España: Ediciones TEA. Recuperado de:
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/48999628/CUESTIONARIO_CLIMA_LABORAL.pdf?1474420004=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DCUESTIONARIO_CLIMA_LABORAL.pdf&Expires=1604426414&Signature=CEHSfdtoLeou2890hB4yNHF2EPggdm10UQNT0EIONDWB8~h4hrLr1t-cMGYWBM46q7JSgvYEi7226yUutmbhLeS8ePEDwjhJQ139KKFU7INpizTERBgwCSNaT9-gCt1sL9YUbfHSVG7-pgyJsSx2Iyt60U1kPwx8c2pEb~xzrDRroiS5ibRs6-rVpkpCVPJfCHEPwTN6y2QkLiTSa1gEybtN0F5Vvmwn3ZVQq~CHpg6qLHTt25ApdHKwTmd8ka7mO1YKpN8P~kou7aXoXZFNjmUrAICigbVqdyaaHoiHbM3bMX29MCiZ912c9S2TnbfdbQuUZHNauEFtC9SaVoOY3w__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA.
- Enciso, C. E. P., & Villamizar, O. L. D. (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá DC. *Suma de negocios*, 5(11), 39-48. Recuperado de:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700187>.

- Fernández, B.J. (2003). *Claves para facilitar el cambio organizacional*. Bogotá, Colombia.: 18 Gestipolis. Recuperado de: <https://www.gestipolis.com/claves-para-facilitar-el-cambio-organizacional/>.
- García, R. M., Rojas, M. F., & Díaz, S. (2011). Relations Between Organizational Change and Attitude Towards Change in Workers Of An Organization In Bogotá. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 7(1), 125-142.
- Hernández, S. R., Fernández, C. C. y Baptista L. (2014). *Metodología de la investigación (sexta edición)*. México D.F.: McGRAW - HILL/INTERAMERICANA. Recuperado de: <file:///C:/Users/aleol/Downloads/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Inves%20%F0%9F%98%87-1.pdf>.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). *Comportamiento organizacional (7a. ed.)*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA. Recuperado de: <https://ebookcentral-proquest-com.loginbiblio.poligran.edu.co>.
- Juárez-Adauta, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista médica del instituto Mexicano del Seguro Social*, 50(3), 307-314. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4577/457745495014.pdf>.
- Madero, G. S. M., & Rodríguez, D. R. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *CienciaUAT*, 13(1), 95-107.
- Madero, G. S., & Olivas, L. M. (2016). Análisis de los factores del comportamiento organizacional en jóvenes que están iniciando su carrera laboral. *Estudios Gerenciales*, 32(138), 51-59.
- Maldonado, I. P., Pérez, M. M., & Uzcátegui, S. B. (2006). Clima organizacional y gerencia: inductores del cambio organizacional. *Investigación y postgrado*, 21(2), 231-248. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/658/65821209.pdf>.
- Martínez, B. E., Carrasco, S. C., y Bull, M. T. (2018). Propuesta metodológica para implementar la primera fase del modelo de gestión del cambio organizacional de Lewin. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 88-98. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00088.pdf>.
- Ministerio de la Protección Social de Colombia. (1993). *Resolución 8430 del 04 de octubre del 1993 por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la*

investigación en salud. Bogotá D.C.: Ministerio de la Protección Social de Colombia. 19

Recuperado de:

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>.

Molina, L.A, Briones, I.B & Arteaga, H.S. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Revista científica Dominio de las ciencias*, 2 (4), 498-510. Recuperado de:

<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>.

Molina, L.A., Briones, I.B., & Arteaga, H.S. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Dominio de las ciencias*, 2 (4), 498-510. Recuperado de: <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>.

Morán, J. (2019). *Estrategias gerenciales para mejorar el clima laboral y cultura organizacional* (Tesis de posgrado). Universidad de Panamá, Carundú. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/333808560_Estrategias_gerenciales_para_mejorar_el_clima_laboral_y_cultura_organizational.

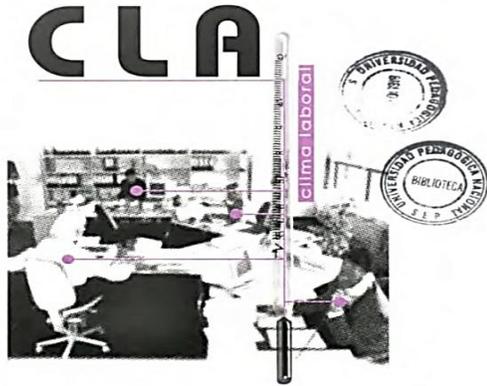
Pedraza, N.A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de investigación*, 15 (1), 90 – 101. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6700989>.

Robbins, S. (1996). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice-Hall.

Silva, A. L., & Sachuk, M. I. (2019). El proceso de afrontamiento en el contexto de cambio organizacional. *Avances En Psicología Latinoamericana*, 37(2), 255-268. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.5046>.

Sousa, V., Driessnack, M., & Costa, I. (2007). Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería. Parte 1: Diseños de investigación cuantitativa. *Rev latino-am enfermagem*, 15(3), 1-6. Recuperado de: https://www.scielo.br/pdf/rlae/v15n3/es_v15n3a22.

Anexo A. Encuesta clima laboral (CLA).



T19

A continuación encontrará unas frases relacionadas con el trabajo. Por favor, lea cada frase con atención y responda en este ejemplar.

- SI cuando la frase sea cierta en su lugar o centro de trabajo.
SI cuando considere que la frase no es cierta ni falsa, o cuando no pueda decidirse.
NO cuando la frase no se cumpla en su puesto de trabajo.

Si se equivoca puede borrar y cambiar la alternativa elegida.

Aunque las frases están pensadas para muy distintos ambientes laborales, es posible que algunas no se ajusten exactamente a su caso particular. Trate de acomodárselas a su propia situación y decida si son verdaderas o falsas en relación con su puesto de trabajo.

Su punto de vista es muy importante para conocer la opinión que existe sobre el funcionamiento de la organización y poder tomar decisiones de mejora. Por favor, conteste con atención y sinceramente.

INSTRUCCIONES SOBRE LA FORMA DE CONTESTAR. Includes a diagram showing how to mark 'CORRECTO' (SI) and 'INCORRECTO' (NO) on the survey form.

CRITERIOS DE CLASIFICACION

40/43

23/11/2019 7:11

Consiento expresamente en la corrección de esta prueba, por medios manuales o mecánicos, y en la incorporación de sus resultados a un fichero automatizado, con los requisitos establecidos en la Ley Orgánica 15/99 de Protección de Datos, y me doy por enterado de mi derecho a acceder a la información contenida en el mismo, rectificarla o cancelarla en lo que me afecte.

Autoras: S. Corral y J. Pereda, TEA Ediciones, S.A.
COPYRIGHT 1999, 2002 by TEA Ediciones, S.A. que se reserva todos los derechos. Prohibida la reproducción total o parcial.
TEA Edita TEA Ediciones, S.A., Fray Bernardino de Sahagún, 24- 28036 MADRID - ESPAÑA.

- 32 La gente se esfuerza por ayudar a las nuevas personas que entran a trabajar
33 A pesar de las dificultades, es difícil encontrar condiciones de trabajo mucho mejores en otro lugar
34 Solemos recibir órdenes contradictorias de diferentes personas
35 Los jefes evitan introducir cambios, aunque se vea que son necesarios
36 Con tal de progresar, las personas se ponen zancadillas unas a otras
37 La información descendente consiste casi exclusivamente en dar órdenes
38 En general, disponemos de los medios necesarios para hacer bien nuestro trabajo
39 Los jefes suelen explicar los motivos de las decisiones e instrucciones
40 Se fomenta que las relaciones entre departamentos sean buenas
41 En mi departamento hay un ambiente muy tenso
42 Suele ser fácil obtener informaciones precisas y fiables
43 En general, me siento apoyado por mis jefes
44 He aprendido mucho en mi puesto de trabajo
45 Las informaciones disponibles son incompletas y llegan tarde
46 Cuando tengo dudas en mi trabajo, suelo saber a quién debo consultar
47 Mis objetivos y mi ritmo de trabajo se fijan sin mi participación

- 48 Se estimula la cooperación y el trabajo en grupo como medio de facilitar el cambio
49 Los objetivos de la organización y los resultados sólo los conocen los jefes
50 Me siento implicado en el éxito de mi empresa u organización
51 Los jefes se preocupan mucho más de sus intereses que de la marcha del trabajo
52 Los métodos de trabajo son bastante anticuados
53 La gente está esperando que llegue el final de la jornada para salir corriendo
54 Sólo unos pocos tienen toda la información
55 Los directivos gozan de ventajas y privilegios injustificados
56 Los trabajos suelen estar bien planificados con antelación
57 Los jefes suelen estar disponibles cuando se les necesita
58 Intentamos apoyar y ayudar a las personas nuevas para que se integren
59 Es posible progresar sin tener que cambiar de empresa u organización
60 El trabajo está tan desorganizado que es necesario hacer esfuerzos excesivos para llevarlo a cabo
61 Creo que mis superiores me echarían una mano si lo necesitase
62 Disponemos de ventajas sociales bastante satisfactorias

- 1 Mi trabajo está claramente definido
2 La organización reconoce y premia los esfuerzos realizados
3 En general te sientes tratado como si fueras un número
4 Mi lugar de trabajo se ha quedado viejo e inadecuado
5 La iniciativa en mi trabajo es casi nula
6 La promoción suele estar ligada a la antigüedad y al servilismo
7 El ambiente es bastante frío e impersonal
8 Cuando se necesita echar una mano, es fácil encontrar voluntarios
9 Dispongo del mobiliario y equipos adecuados para desarrollar mi función
10 Con frecuencia se toman decisiones sin tener en cuenta las consecuencias que pueden tener sobre el trabajo en curso
11 Los jefes fomentan la formación de sus subordinados
12 Es difícil que te den oportunidades de formación
13 Se valora positivamente que los empleados aporten nuevas ideas y sugerencias
14 Es muy difícil saber dónde encontrar las informaciones
15 En mi trabajo se estimula la aportación de ideas y sugerencias
16 El trabajo se realiza eficazmente y cumpliendo los plazos establecidos

- 17 Haber trabajado en mi organización es una buena referencia en mi currículum
18 En mi servicio cada uno va a la suya
19 Mi trabajo me ha producido muchas satisfacciones personales
20 Estamos apegados a muchas tradiciones rígidas y anticuadas
21 Los salarios en mi organización son más bajos que en otras entidades similares
22 En general, se estimula la aportación de ideas nuevas
23 Los jefes se aprovechan de su posición para actuar de forma dictatorial
24 Las personas se expresan libre y espontáneamente, sin temor
25 En mi trabajo la norma es: "Más vale lo malo conocido que lo bueno por conocer"
26 Las condiciones materiales de trabajo son bastante buenas
27 Los jefes suelen ser intransigentes ante pequeños errores
28 Solemos probar nuevas soluciones y métodos, aunque no siempre salgan bien
29 Mi trabajo es rutinario y aburrido
30 Se fomenta la formación como medio de abrir las mentes y facilitar los cambios
31 Los jefes se preocupan de los intereses de las personas

- 63 Se me deja bastante libertad para organizar mi trabajo, siempre que lo haga bien y a tiempo
64 Los jefes suelen estar bien informados e informan a sus empleados
65 Tengo claras mis funciones y mis límites de actuación
66 Los departamentos tienen escaso conocimiento de lo que hacen otros departamentos
67 Mi trabajo me permite tomar iniciativas
68 Las remuneraciones se basan más en las relaciones personales que en los méritos y los resultados
69 La burocracia y la pesadez de la organización perjudican el desarrollo de los trabajos
70 En general, la gente trabaja con bastante desgana
71 Cuando tengo algún problema en mi trabajo, suelo haber personas dispuestas a ayudarme
72 La información más rápida y fiable es "radio macuto"
73 En general se toman decisiones eficaces y con prontitud
74 Mi organización tiene fama de ser poco dinámica
75 Existen rivalidades personales muy fuertes
76 Nuestros sistemas informáticos son antiguos y poco eficaces
77 La información necesaria para el trabajo circula con fluidez
78 Se suele consultar al personal antes de tomar decisiones que afectan a las personas

- 79 Los empleados suelen esforzarse en su trabajo
80 Se hacen muchos trabajos inútiles o innecesarios
81 Mi organización es bastante dinámica y abierta
82 Muchos creen que en su trabajo no se les trata como adultos
83 Suelo tener toda la información que necesito para poder hacer bien mi trabajo
84 Es fácil mantener conversaciones personales con compañeros y superiores
85 En mi trabajo hago cosas bastante variadas e interesantes
86 Me interesan más mis actividades de ocio que las que realizo en mi trabajo
87 Es frecuente que se produzcan problemas por faltas de calidad
88 Sabemos adaptarnos eficazmente a los cambios del entorno
89 En general, los jefes están dispuestos a escuchar a sus subordinados
90 La gente se preocupa de los resultados generales de la organización
91 Se hacen esfuerzos importantes para mejorar los niveles de información y comunicación
92 Se estimula a las personas para que asuman riesgos razonables al intentar progresar
93 Los jefes se ocupan más de que se respeten las apariencias que de alcanzar los objetivos

Información y declaración de consentimiento informado práctica II investigativa psicología organizacional.

Factores que influyen a nivel individual y grupal en el comportamiento de los colaboradores frente a los cambios en el proceso organizacional de la empresa GAEDPSI

Investigadores

Nury Andrea Barón Chacón; María Alejandra Medina Ángel; María Alejandra Olarte Campos; Carolina Vanessa Rodríguez Londoño; Ana María Rubiano Conde.

Objetivo del Plan de Mejora

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa GAEDPsi. El objetivo general del estudio es determinar cómo los cambios organizacionales inciden en el comportamiento individual y grupal de los colaboradores en el área administrativa de la empresa GAEDPsi, ubicada en la ciudad de Bogotá.

Posibles beneficios

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

Posibles riesgos

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Fecha:

Yo _____ identificado con cedula de ciudadanía número _____, residente de la ciudad de _____, afirmo que he sido informado(a) por el Grupo Universitario de decimo (10) semestre de la fundación Universitaria Politécnico Gran Colombiano acerca del objetivo que plantean en el proyecto que emplearan en la empresa.

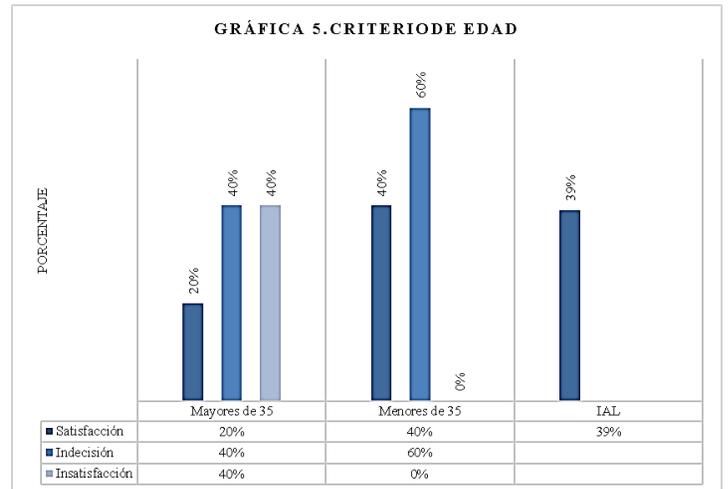
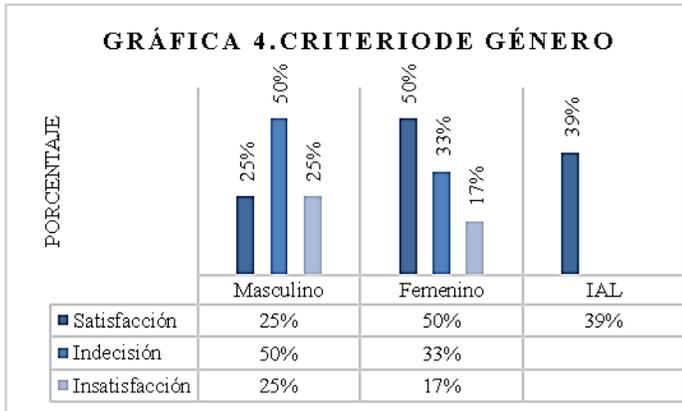
Por lo cual con mi firma digital al final en el presente documento autorizo al estudio mediante encuestas y citación a entrevistas remotas que se determinen para tal fin.

Firma
Cedula



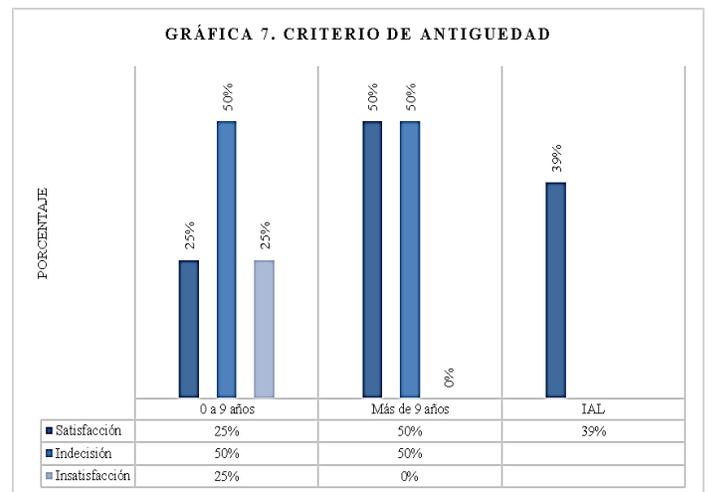
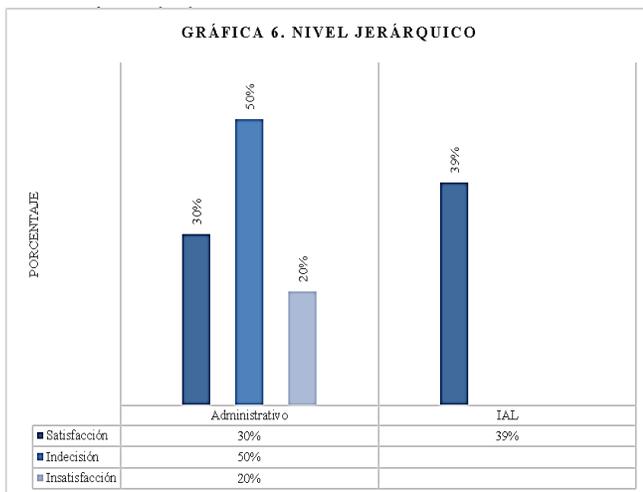
Anexo C. Gráfica criterio de género.

Anexo D. Gráfica criterio de edad.



Anexo E. Gráfica nivel jerárquico.

Anexo F. Gráfica criterio de



Anexo G. Estrategias para mejorar el comportamiento organizacional.

Se realizó un documento externo tipo cartilla informativa, con el fin de dar a conocer estrategias en pro de mejorar el bienestar y la calidad de vida de los colaboradores de la empresa GAEDPsi. A continuación, se podrán identificar las imágenes o remitase al PDF adjunto.

¿Cómo mejorar el comportamiento organizacional?



GAEDPSI

Comportamiento Organizacional

El comportamiento organizacional determina el crecimiento de las compañías y su crecimiento y sostenibilidad. El capital humano es la ficha fundamental que debe funcionar y engranar correctamente para que así todos los procesos cumplan sus metas y objetivos sin inconvenientes. Para esto se consideran factores como la productividad, el bajo nivel de ausentismo, la satisfacción en el trabajo, la diversidad en la fuerza laboral, la ética en la oficina, entre otros, dentro del comportamiento de todos los trabajadores (Amorós, 2007).

Las relaciones interpersonales, la comunicación asertiva, el clima laboral y el trabajo en equipo son componentes que, de ser positivos, mejoran el comportamiento organizacional (Amorós, 2007).

¡Por ello debemos enfocarnos en ellos!



¿Cómo lograrlo?

1. Equilibrio Organizacional: Indica que la cooperación y satisfacción de los empleados potencializa en base a incentivos al empleador. En particular, pueden otorgar recompensas económicas por el cumplimiento de metas, objetivos o cierre con éxito de un proyecto o generar ascensos en la compañía (Quintero, 2003).



2. Integración y Sentido de Pertenencia: La adaptación a la cultura organizacional, la diversidad e igualdad en todas las áreas de la compañía y una óptima integración de los equipos de trabajo son factores primordiales para las compañías. Para esto, la implementación de actividades e integraciones no son suficientes, las compañías deben crear políticas y normas enfocadas y direccionadas a la cultura organizacional y bienestar laboral (Galvis, 2012).



3. Liderazgo: Es el apoyo por parte de las gerencias, administrativos o líderes de equipos enfocados y direccionados a la satisfacción de los colaboradores, solución de problemas, compensaciones, capacitaciones y otras actividades y programas enfocados a la motivación a los colaboradores (Galvis, 2012).



4. Ambiente Profesional: En este factor no solo se considera el desarrollo personal, sino, además, el ambiente de los colaboradores, se considera la infraestructura, tecnología, limpieza, condiciones laborales, etc. Es importante trabajar en políticas que busquen el desarrollo y fortalecimiento de estos componentes (Galvis, 2012).



Referencias

- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional*. Perú: USAT.
 Recuperado de:
<https://books.google.es/books?id=uRf1b44BjEC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>.
- Galvis, P. (2012). *La motivación como motor en el desarrollo talento humano* (Trabajo de grado). Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia. Recuperado de:
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/6783/GalvisOsorioDianaPaola2012.pdf?sequence=2&isAllowed=y>.
- Quintero, T. (2003). *El Comportamiento Organizacional*. Bogotá: Gestipolis. Recuperado de: <https://www.gestipolis.com/el-comportamiento-organizacional/>.

“A menudo las personas están trabajando duro en la cosa equivocada. Trabajar en la cosa correcta probablemente es más importante que trabajar duro”

Caterina Fake



Anexo H. Material multimedia.

Enlace: <https://www.youtube.com/watch?v=R63HYGnGEF8>