



MIEMBRO DE LA RED  
ILUMNO

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  
ANÁLISIS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE DOCENTES Y  
DIRECTIVOS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA TÉCNICA BOYACA DE IBAGUÉ  
DURANTE AGOSTO A DICIEMBRE DEL 2021

PRESENTA:

CARMONA MORENO CLAUDIA MARCELA COD 100217897  
GUTIERREZ SIERRA YOLANDA COD 100220850  
RAMIREZ RIOS CINDY YURANY COD 100217896  
RONDON RAMIREZ JHONNY ALBERT COD 100205987  
YANGUMA CIFUENTES BEDSY JULIETH COD 1822410118

SUPERVISOR:

JOHANNA MARCELA TRIVIÑO JAIMES MGS.

BOGOTÁ, AGOSTO A DICIEMBRE DEL 2021

**Tabla de Contenidos**

Resumen.....	1
Capítulo 1. Introducción.....	2
Descripción del contexto general del tema.....	2
Planteamiento del problema.....	3
Pregunta de investigación.....	3
Objetivo general.....	3
Objetivos específicos.....	3
Justificación.....	4
Capítulo 2. Marco de referencia.....	5
Marco conceptual.....	5
Comportamiento organizacional.....	5
Atributos de la personalidad.....	5
Procesos organizacionales.....	6
Clima organizacional.....	6
Marco teórico.....	7
La teoría de los sistemas de Likert.....	7
Marco Empírico.....	7
Capítulo 3. Metodología.....	10
Tipo y diseño de investigación.....	10
Participantes.....	11
Instrumentos de recolección de datos.....	11
Estrategia del análisis de datos.....	12
Consideraciones éticas.....	12
Capítulo 4. Resultados.....	12
Discusión.....	17
Conclusiones.....	18
Limitaciones.....	19
Recomendaciones.....	20
Referencias bibliográficas.....	20
Anexos.....	25
Anexo A. Consentimiento informado.....	25
Anexo B. Cuestionario de Diagnostico Organizacional.....	28
Anexo C. Producto Multimedia.....	1

<b>Tabla 1 Factores clima organizacional .....</b>	<b>12</b>
<b>Tabla 2 Factores comportamiento organizacional.....</b>	<b>13</b>

<b>Figura 1 Propósito</b> .....	14
<b>Figura 2 Estructura</b> .....	15
<b>Figura 3 Relaciones</b> .....	15
<b>Figura 4 Recompensas</b> .....	16
<b>Figura 5 Liderazgo</b> .....	16

### **Resumen.**

El comportamiento organizacional es entendido como el estudio de la conducta y el comportamiento de los colaboradores de una empresa, conocerlo de manera oportuna permite el desarrollo de estrategias de mejoramiento, es por esta razón que se plantea como objetivo del presente estudio, analizar el comportamiento organizacional de los docentes y directivos de la Institución Educativa Técnica Boyacá de Ibagué, durante agosto a diciembre del 2021. La investigación se desarrolla desde un enfoque cuantitativo, se aplica como instrumento de recolección de datos el Cuestionario de diagnóstico organizacional, a 15 docentes y directivos docentes de la Institución Educativa Técnica Boyacá de Ibagué. Los resultados indican que, las metas de la empresa y los objetivos no guardan relación, dentro de la empresa no hay posibilidades de ascenso, hay poca motivación en el trabajador y no sienten tener apoyo de superiores, hay falta de remuneraciones, recompensas o incentivos, pero si se dan procesos de participación. Se concluye que el bienestar y la calidad de vida de los participantes del estudio es medio bajo, dado a que aun faltan aspectos que deben ser mejorados en el entorno laboral.

**Palabras clave:** Comportamiento organizacional, atributos de la personalidad, procesos organizacionales, clima organizacional.

## **Capítulo 1.**

### **Introducción.**

El comportamiento organizacional es entendido como el estudio de la conducta y el comportamiento de los colaboradores de una empresa, dentro del entorno y el contexto de esta (Deza, 2019). Lo anterior teniendo en cuenta la presión que ejercen los directivos sobre el personal, sea esta de manera directa o indirecta, lo que al final termina afectando la conducta del trabajador (Pesántez y Guapacaza, 2019).

De ahí que se considera que el comportamiento organizacional afecta a los individuos, los grupos de personas, los ambientes de trabajo e incluso el clima laboral, por lo que se puede determinar que la actitud de los trabajadores está determinada de manera directa por las experiencias dentro y fuera de su contexto laboral, en donde se ven involucrados los procesos administrativos, las necesidades de los trabajadores y sus aspiraciones futuras (Robbins y Judge, 2009)

#### **Descripción del contexto general del tema.**

En la investigación de Herrera (2015) se evidenció que el 50% de los docentes en Colombia no cuentan con los recursos para el desarrollo de su labor docente, además en un 60% los docentes manifiestan que no se evidencia reconocimiento a su labor y carecen de un buen trato, en donde el 75% manifiesta no tener buenas relaciones con el rector a cargo. Siendo esto una suma de componentes estructurales, personales, culturales e institucionales, incluyendo el aspecto salarial, la cual ha generado en los últimos años más de 100 días de paro, situaciones que interactúan entre sí y determinan la convivencia.

Sin contar lo que significó la pandemia para el sector educativo, en donde se cerraron más de 53 mil establecimientos educativos por cuenta del confinamiento, situación que forzó a muchos docentes a desarrollar actividades académicas desde las diferentes plataformas, obligándolos a permanecer más tiempo en la jornada laboral, a gastar más recursos para conectividad y dispositivos móviles e incluso en llamadas telefónicas, lo que supuso un incremento en los niveles de estrés, ansiedad y desespero (Pérez, 2021).

### **Planteamiento del problema**

La Institución Educativa Técnica Boyacá, es un establecimiento educativo que se encuentra ubicado en un sector crítico de la ciudad de Ibagué, dado a que la zona circunvecina está en constante exposición a consumidores de sustancias alucinógenas, posibles encuentros violentos y situaciones de prostitución. Por otra parte, la institución en sí ha tenido cambios frecuentes de personal administrativo en los últimos 2 años, cambiando de coordinador académico, rector, secretaria y docentes en más de una ocasión, sin contar el bajo presupuesto económico con el que cuenta la institución, todos estos acontecimientos pueden haber alterado el comportamiento organizacional de los directivos y docentes.

Adicional a lo anterior, la IET Boyacá, desarrolla una formación técnica, en donde se adelanta formación en articulación con el Sena, lo que exige que los docentes de áreas específicas prolonguen su horario laboral, de igual manera, los docentes deben desarrollar actividades que no están dentro de su carga académica, como lo es la distribución del PAE, el mejoramiento de las fachadas o el desarrollo de proyectos que corresponden a la labor social que deben desarrollar los estudiantes de los grados 10 y 11.

### **Pregunta de investigación.**

¿Cómo es el comportamiento organizacional de los docentes y directivos de la Institución Educativa Técnica Boyacá de Ibagué, durante agosto a diciembre del 2021

### **Objetivo general.**

Analizar el comportamiento organizacional de los docentes y directivos de la Institución Educativa Técnica Boyacá de Ibagué, durante agosto a diciembre del 2021.

### **Objetivos específicos.**

Identificar los factores que determinan el comportamiento organizacional, mediante una revisión de literatura.

Conocer el comportamiento organizacional de directivos y docentes de la IET Boyacá, mediante la aplicación de un cuestionario diagnóstico organizacional.

Determinar de acuerdo con los resultados encontrados, cuáles son los factores más relevantes que inciden en el comportamiento organizacional de directivos y docentes de la IET Boyacá.

**Justificación.**

El desarrollo del presente estudio, favorece a la institución educativa Técnica Boyacá, dado a que permite identificar los factores que se relacionan con el comportamiento laboral de directivos y docentes, lo que a futuro permitirá el desarrollo de procesos de mejora, desde la identificación real de la problemática.

El estudio permite para el contexto colombiano, generar una base teórica desde el campo laboral de la educación formal, con relación al comportamiento organizacional, para a futuro determinar la relación que puede llegar a tener estos factores con la calidad de la educación, el desempeño de los docentes y la actualización en materia educativa.

Finalmente, para el psicólogo en formación, el desarrollo de este estudio permite conocer desde la práctica uno de los temas que más se presentan en el campo organizacional, dado a que desde el comportamiento organizacional se puede identificar muchas situaciones que desde la psicología organizacional se pueden mejorar, para de esta manera propender por el mejoramiento del ambiente laboral, por medio del diseño y desarrollo de estrategias organizacionales.



## **Capítulo 2.**

### **Marco de referencia.**

En el desarrollo de este capítulo se exponen los aportes teóricos, la literatura y la conceptualización de los aspectos más relevantes en la investigación. Desde la exposición de los antecedentes e investigaciones que se han desarrollado anteriormente con relación al tema de investigación, la exposición de la teoría que fundamente el estudio, hasta la descripción conceptual de las variables del estudio.

#### **Marco conceptual.**

A continuación, se presentan la definición de los conceptos relevantes, variables, o palabras clave de estudio, a fin de que sea más fácil para el lector comprender la situación o el problema.

#### **Comportamiento organizacional**

El comportamiento organizacional es considerado el campo que se encarga del estudio sobre el impacto que generan los individuos o grupos en la estructura de la organización, desde el análisis del comportamiento de las colectividades y las actitudes individuales, todo para poder desarrollar estrategias organizacionales que permitan el mejoramiento en los procesos de la empresa y el incremento en la eficiencia y eficacia. (Luthans, Luthans y Luthans , 2015).

Dentro del comportamiento organizacional se tienen en cuenta aspectos como: el nivel jerárquico de las relaciones desde la gerencia hacia los trabajadores, el nivel relacional el cual consiste en como los trabajadores se relacionan entre ellos mismos y con sus superiores y nivel social, el cual consiste en como la empresa se proyecta a sí misma en el contexto social al que pertenece y de como incluye a sus trabajadores en este (García, 2002).

#### **Atributos de la personalidad**

Los atributos de la personalidad son identificados como características propias que tiene cada individuo y se ve reflejado en la forma en como este se comporta, con

relación al comportamiento organizacional se han identificado 5 atributos que influyen de manera directa en este, que determinan el nivel positivo o negativo del individuo y su relación con los demás actores de la organización (Ñaña, 2017).

Dentro de dichos atributos se identifican los siguientes: el nivel de realización personal, el cual determina la tenacidad de las personas, entre más realización requieren más perfeccionistas serán, en donde encuentran fortaleza en cada nuevo desafío. El autoritarismo, este influye de manera negativa en el desarrollo de relaciones con los demás, dado a que generalmente quien es autoritario guarda una relación negativa con los demás, pero es positivo cuando la empresa exige altos niveles de cumplimiento en las reglas y normas. El maquiavelismo, dado a que implica lograr lo propuesto sin importar que, las personas maquiavélicas intentan surgir por encima de los demás, lo que genera fricciones y controversias, por lo que no va bien con las relaciones organizacionales (Ñaña, 2017).

Adicionalmente está el autoestima, el cual se caracteriza por el nivel de aceptación que tiene en individuo consigo mismo y que lo refleja ante los demás, lo que determina el nivel de confianza y seguridad para el desarrollo de sus actividades laborales. Finalmente está el autocontrol, el cual abarca aspectos como el control interior, el control exterior, la toma de riesgos y la auto regulación (Ñaña, 2017).

### **Procesos organizacionales**

Dentro de los procesos organizacionales se identifican los diferentes métodos, estrategias o procedimientos con los que cuenta la empresa para el desarrollo satisfactorio de las actividades laborales de los trabajadores. Es determinante este aspecto puesto que influye de manera directa con la conducta del trabajador, dado a que incluye procesos como la evaluación de rendimiento, el sistema de remuneración, las estrategias comunicacionales y el nivel de participación del trabajador en la toma de decisiones (Escobar, 2017).

### **Clima organizacional**

El clima organizacional es el que determina las características propias de la empresa, este compone aspectos como: la estructura organizacional, el tamaño de la organización, las estrategias de comunicación que esta emplea y el tipo de liderazgo, este

influye en la manera en como se comporte el trabajador, afectando directamente el comportamiento organizacional, ya que determina el desempeño de la empresa, en las tareas que desarrolla el trabajador y el nivel de conformidad de este (Ramos, 2012).

Dentro del clima organizacional también se identifican aspectos influyentes como: el ambiente físico, el cual hace referencia a las instalaciones y el adecuado mantenimiento de estas, la estructura, la cual hace referencia al diseño y dirección de la empresa, el ambiente social, el cual hace referencia a aspectos como el compañerismo, la resolución de conflictos y el diálogo y los aspectos personales, los cuales hacen referencia a las motivaciones, actitudes y expectativas de cada trabajador (Ramos, 2012).

### **Marco teórico.**

La teoría que fundamenta el fenómeno y la problemática a estudiar es la siguiente:

#### **La teoría de los sistemas de Likert**

Likert, (1968) indica que el comportamiento de los trabajadores está directamente relacionado con el comportamiento administrativo de la empresa, dado desde las condiciones, la percepción, la esperanza, las capacidades y los valores de esta, en donde la relación del trabajador con esta, está sujeto a la percepción que tenga el trabajador por la empresa, lo que determina la reacción de este. Si la percepción se une con la realidad contextual esta determina el comportamiento que terminará adoptando el trabajador.

Dentro de esta premisa, se identifican cuatro factores principales que influyen en cómo percibe el trabajador la empresa, los cuales son: el contexto, el uso de la tecnología y la estructura de la organización. El segundo es la ubicación jerárquica que ocupa el trabajador dentro de la organización y su asignación salarial. El tercero es la personalidad, las actitudes y la satisfacción del trabajador. Finalmente, está la percepción que tienen los trabajadores ante sus compañeros y superiores.

### **Marco Empírico.**

A continuación, se hace relación de los diferentes hallazgos encontrados en investigaciones y revisiones anteriores.

Inicialmente está la investigación “El Liderazgo asociado al Comportamiento Organizacional de los docentes en un centro educativo” de Franco y Alvarado (2020)

desarrollada en Ecuador, en donde se pretendió generar un modelo de Liderazgo Transformacional, como herramienta para la generación del comportamiento en la Institución Educativa. La metodología fue descriptiva, mixta y exploratoria, se aplicó un instrumento tipo Likert, en donde se analizaron aspectos como la actitud, el compromiso, el desempeño laboral, la proactividad, el compañerismo y la iniciativa. Los resultados indican que, por medio del liderazgo los directivos pueden desarrollar mejores estrategias basadas en la confianza, optimismo y seguridad, en donde la emotividad y el dialogo son parte fundamental para lograr la participación grupal y la identificación de falencias en el plantel.

Por su parte, Vásquez y Delgado (2020) con su investigación “Comportamiento organizacional en la gestión educativa 2020” desarrollada en Perú, plantearon desarrollar una caracterización del comportamiento organizacional por medio de una revisión literaria aplicada a 10 artículos. Se tuvo en cuenta la gestión educativa, la crisis organizacional, el comportamiento en las organizaciones y el comportamiento en establecimientos educativos. Los resultados indican que, en general el comportamiento organizacional en las instituciones educativas es deficiente, dado a los altos niveles de insatisfacción tanto de los que prestan los servicios educativas como los que reciben los servicios. Se identificó que uno de los factores que inciden en la insatisfacción es la mala gestión desde el liderazgo.

Autores como Deza (2020) en su investigación “Comportamiento organizacional y calidad del servicio educativo de los docentes en la INSTITUCIÓN EDUCATIVA MANUEL TOBIÁS GARCÍA CERRÓN – PUENTE PIEDRA-2019” en Lima -Perú, plantearon establecer la relación entre el comportamiento organizacional y la calidad en el servicio educativo, por medio de un estudio descriptivo explicativo, en donde participaron 113 docentes de primaria y secundaria. Como instrumento de recolección de datos se aplicó un cuestionario tipo Likert de 16 pregunta y 4 variables, personas, entorno, estructura y tecnología. Los resultados indican que, existe una relación directa entre el comportamiento organizacional y la calidad del servicio educativo, donde se evidenció ser de manera positiva gracias a los procesos de formación y capacitación de los docentes, la coherencia entre la misión y la visión con el clima laboral, además de la

relación entre el comportamiento organizacional con las particularidades de la persona, el entorno, la estructura organizacional y el uso de las nuevas tecnologías.

Está la investigación de Prastiawan, Gunawan, Purnama, Arif, Selfi, Sakinah, Angga, Pradipta, Miroso, Prestiadi y Surahman (2020) denominada *Organizational Climate in School Organizations: A Literature Review*. En la que se planteó hacer una revisión documental sobre el clima organizacional en las instituciones escolares, donde se concluyó que, el clima organizacional es la percepción de los miembros organizacionales sobre diversos aspectos que existen en la organización, Si la cultura organizacional es cualitativa (porque la cultura organizacional se construye a partir de sistemas y valores compartidos), entonces el clima organizacional es cuantitativo (porque el clima organizacional es una percepción de los miembros de la organización sobre las prácticas existentes en la organización). El clima organizacional refleja lo que los miembros sienten (percepciones) de estar en una organización.

En la investigación “Estudio sobre el clima organizacional en docentes de la universidad técnica de MACHALA” de Zambrano, Ramón y Espinoza (2017) desarrollada en Ecuador, se planteó el análisis de procesos del clima organizacional, para a fin de este plantear una propuesta a aplicarse en la Universidad de Machala. Se desarrollo el análisis por medio de una revisión documental. Los resultados indican que dentro del clima organizacional el comportamiento de los colaboradores es vital, además se logro identificar aspecto que son determinantes en el comportamiento, tales como: la práctica laboral, las diferentes políticas de la organización, el tipo de liderazgo, el cómo se hace la resolución de los conflictos, los diferentes sistemas de recompensas o de castigos, los mecanismos de control y la supervisión.

Alvan (2017) en su investigación “Liderazgo educativo y comportamiento organizacional en las instituciones educativas del nivel inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho” en Lima-Perú, planteó analizar la relación que existe entre el liderazgo educativo y el comportamiento organizacional, por medio de una investigación de índole hipotético deductiva, no experimental, en donde participaron 80 docentes de todas las sedes de la red de educación inicial. Se aplicó una encuesta como instrumento de recolección de datos, la cual constó de 23 ítems y un cuestionario de 23 ítems. Los resultados indican que, el liderazgo adecuado influye en el comportamiento

organizacional, considerando los esfuerzos individuales y colectivos, la comunicación asertiva y el contexto.

Contreras y Jiménez (2016) en su investigación **LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN UN COLEGIO DE CUNDINAMARCA. LINEAMIENTOS BÁSICOS PARA SU INTERVENCIÓN**, desarrollado Colombia, plantearon describir los estilos de liderazgo y caracterizar el clima laboral del colegio, por medio de una investigación de tipo cuantitativa con enfoque descriptivo, aplicando el test de Pitcher para evaluar el Liderazgo y el ECO para evaluar el clima organizacional, en este estudio participaron 130 personas, entre directivos, docentes y estudiantes. Con relación al liderazgo los estudiantes en un 50% manifestaron que este dentro de la institución es no deseable y en un 30% es ambivalente. Los funcionarios indicaron que este no existe en un 30% y es no deseable en un 25%. El clima laboral se encuentra entre la media mínima en aspectos como comodidad, recompensa, control, apoyo de la institución y conexión.

Por último, esta Herrera (2015) en la investigación denominada **ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ALFREDO GARRIDO TOVAR DEL MUNICIPIO DE RIOFRIO VALLE**, desarrollada en Colombia, planteó hacer un análisis del clima laboral en la institución, por medio de una investigación de tipo mixta, aplicando una entrevista a un total de 28 administrativo y operarios de la institución. Los resultados indican que, la falta de recursos para el desarrollo de la actividad laboral, las malas relaciones entre pares y superiores, la falta de reconocimiento al desempeño laboral y el poco liderazgo, afectan de manera significativa el clima laboral.

### **Capítulo 3.**

#### **Metodología.**

#### **Tipo y diseño de investigación.**

La investigación es de enfoque cuantitativo, ya que este se desarrolla por medio de la utilización de datos que pretenden dar respuesta a la hipótesis planteada, a través de la medición numérica y el análisis estadístico (Sampieri, 2018), por otro lado, el diseño es de tipo descriptivo, ya que este permite el estudio y análisis de un grupo de personas y sus propiedades específicas (Sampieri, 2018).

**Participantes.**

Dentro de la investigación se reconoce como población a todos los que eventualmente serán fuente de recolección de datos, sea personas o fuentes bibliográficas, en este caso, la población la conforman todos los docentes y directivos docentes de la Institución Educativa Técnica Boyacá de Ibagué, en sus sede principal y la sede América, que son en total 25 trabajadores.

Ahora bien, como muestra se escogió un total de 15 participantes, por medio del muestro probabilístico aleatorio simple, en donde por la asignación de números al azar se escogieron solo los que contaran con el número 3.

La muestra la componen 10 hombres y 5 mujeres, de los cuales se identifican 12 docentes, 1 coordinador, 1 rectora y 1 coordinador de la jornada nocturna, sus edades oscilan entre los 28 y los 53 años, su formación académica es licenciados en un 80% y magísteres en un 20%. El 80% de los participantes pertenecen al estrato 3 y el 20% restante al nivel 4. En cuanto a la antigüedad de los participantes en la Institución Educativa Técnica Boyacá de Ibagué, se identifica desde 2 meses hasta 18 años.

Finalmente, se determinó que los criterios de inclusión son, que el participante manifieste su deseo de participar en la investigación, que cuente con el tiempo para la resolución del cuestionario, que sea trabajador activo de la IET Boyacá, que no cuente con limitación física o de salud para la participación del estudio, por lo que el incumplimiento de uno o mas requisito se convierte en motivo de exclusión.

**Instrumentos de recolección de datos.**

Como instrumento de recolección de datos se plantea el Cuestionario de Diagnóstico Organizacional, el cual es un cuestionario de tipo Likert, consta de un total de 42 ítems, los cuales tienen la siguiente escala de respuesta: Fuertemente de desacuerdo, En desacuerdo, Ni estoy de acuerdo ni en desacuerdo, De acuerdo y Fuertemente de acuerdo.

El cuestionario esta dividido por 6 categorías de análisis, las cuales son: Propósito, incluye los ítems del 1 al 7. Estructura, incluye los ítems del 8 al 14. Relaciones, incluye los ítems del 15 al 21. Recompensa, incluye los ítems del 22 al 34.

Liderazgo, incluye los ítems del 29 al 35 y Mecanismos auxiliares que incluye los ítems del 36 al 42. El cuestionario se aplicará de manera física, es decir a lápiz y papel, se estima que para la resolución de este el personal disponga de por lo menos 30 minutos.

### **Estrategia del análisis de datos.**

La tabulación y el análisis se desarrollará por medio del uso del programa de Microsoft Excel, dado la facilidad de tabular y graficar que tiene este.

### **Consideraciones éticas.**

Para las consideraciones éticas se tienen en cuenta lo expuesto en la Ley 1090 de 2006, donde el Artículo 50 relaciona los principios éticos de respeto y dignidad, la conservación del bienestar y los derechos de los participantes. En el Artículo 55 la necesidad de ser objetivos e imparciales y en el Artículo 91, los criterios de disciplina por los que se rigen los profesionales en psicología.

Además, la Resolución 8430 del 2003, específicamente el artículo 8 que indica la protección de la identidad de los participantes y la aplicación de consentimiento informado a los participantes (Ver anexo A), también el nivel de riesgo de la investigación, del cual trata el Artículo 11, evidenciando que esta investigación es “Sin riesgo” puesto que, no hay intervención o modificación de las características biológicas, fisiológicas, psicológicas os sociales de los participantes.

## **Capítulo 4.**

### **Resultados.**

Mediante una revisión de literatura, se identificaron los siguientes factores que determinan el comportamiento organizacional:

Se determinó que, el comportamiento organizacional esta netamente ligado al clima organizacional, en donde predominan los siguientes factores.

**Tabla 1 Factores clima organizacional**

<b>FACTOR</b>	<b>DESCRIPCION</b>	<b>AUTOR</b>
Estructura organizacional del trabajo	Está relacionada con los elementos y características que componen la organización, incluye aspectos como la jerarquía, los procesos de	López, J. M. G. (2010)



---

	autoridad, la cadena de mando, la asignación por departamentos entre otros.	
Responsabilidad	Incluye las asignadas al cargo, las que existen entre superiores y pares, la responsabilidad social de la empresa, la responsabilidad en caso de perdidas, incidentes y demás y la responsabilidad en la gestión y operación	Terry (1973)
Recompensa	Relacionado con los beneficios que se adquieren por el desarrollo de la actividad laboral, incrementa la productividad y le permite al trabajador ascender en la empresa	Torres (2006)
Riesgo	Entendiendo estos como todos aquellos factores que puedan alterar la integridad física, emocional y psicológica del trabajador.	Peiró (2010)
Apoyo y calidez	Relacionado con la empatía, la solidaridad, el compañerismo y las relaciones interpersonales que se manifiesten en el trabajo	Celita (2013)
Conflicto e identidad	Relacionado con la forma en que se hace la resolución de los inconvenientes y dilemas y de cómo la personalidad de cada trabajador lo asimila.	Chiang y Martín (2010)

---

Fuente: Elaboración propia.

Lo anterior se complementa con los aspectos que tiene que ver directamente con el comportamiento organizacional, los cuales son

**Tabla 2 Factores comportamiento organizacional**

---

<b>FACTOR</b>	<b>DESCRIPCION</b>	<b>AUTOR</b>
Satisfacción laboral	Relacionada con los aspectos intrínsecos de la actividad laboral, tales como el ambiente, las personas, el desarrollo personal y profesional y las oportunidades para la realización de logros que brinde la empresa	Idrovo, S. y Leyva, P. (2014)
Percepción económica	Relacionado con la idea de beneficio que se hace el trabajador con base al sueldo que percibe	Hamaaki, Maeda y Murata (2013).
Intensidad del esfuerzo realizado	Se relaciona con el esfuerzo que demanda el desarrollo de la actividad laboral, el cansancio o	Madero & Olivas (2016).

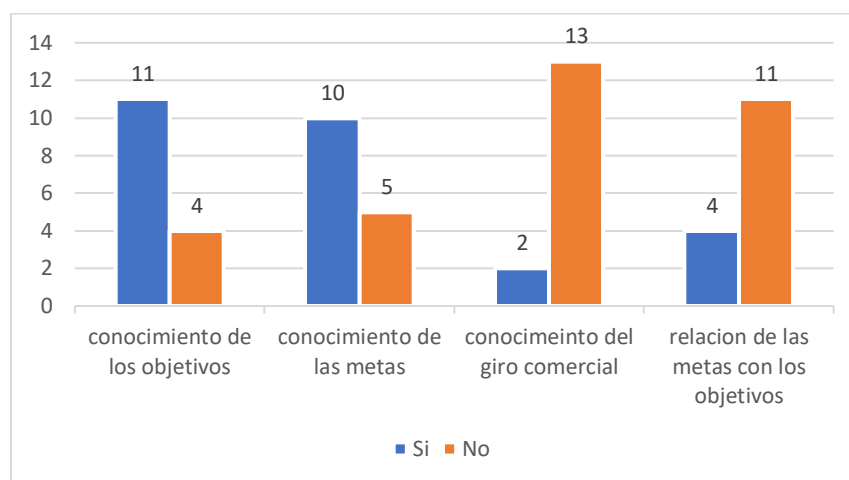
---

Conflicto vida-trabajo	agotamiento que este produce en el trabajador. Se relaciona con la capacidad que tiene el trabajador de desarrollar aspectos de la vida cotidiana y social junto con el desarrollo de las actividades laborales, desde la posibilidad de que el trabajo se lo permita.	Sánchez, Cegarra y Cegarra (2011).
Intensión de separación	Se relaciona con el pensamiento de renuncia o deserción que tenga en trabajador con relación a su trabajo, la falta de motivación y compromiso.	Roso (2015)

Fuente: Elaboración propia.

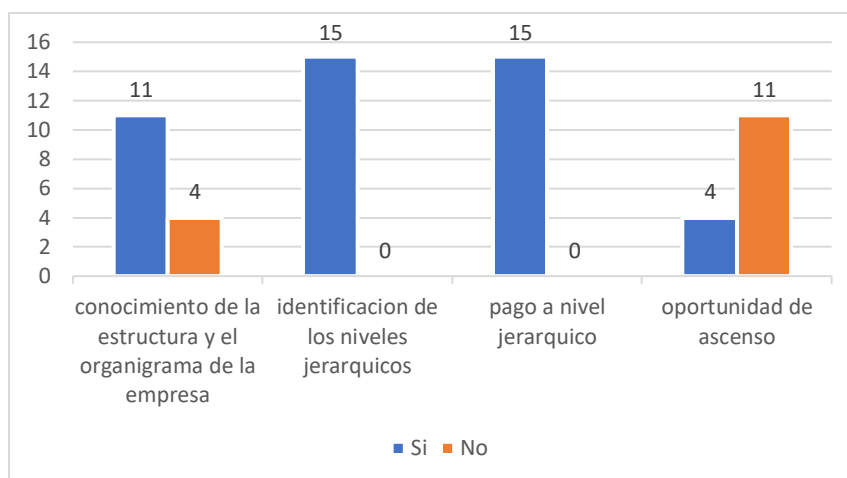
Por otro lado, se presentan los resultados del estudio al comportamiento organizacional de directivos y docentes de la IET Boyacá.

**Figura 1** Propósito



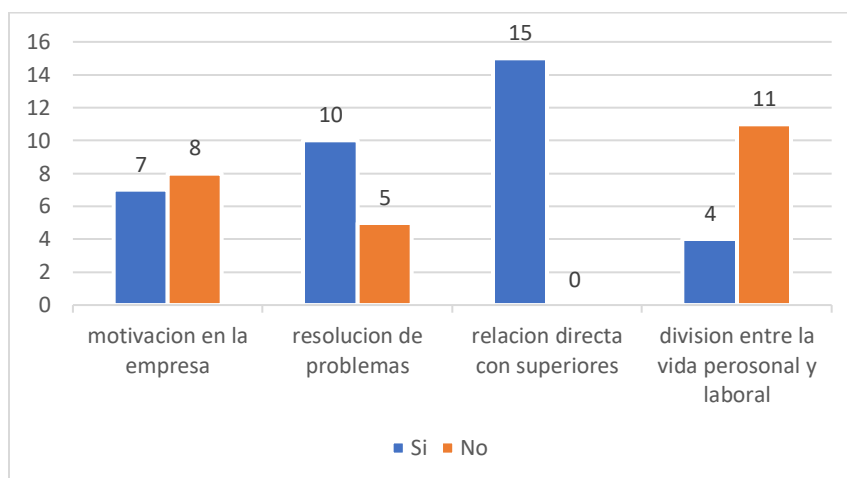
Fuente: Elaboración propia.

En la categoría de propósitos, la puntuación es relativamente baja, ya que existe poco conocimiento con relación al giro comercial de la empresa, los trabajadores manifiestan en un 73% que los objetivos de la empresa no guardan relación con las metas de la empresa.

**Figura 2 Estructura**

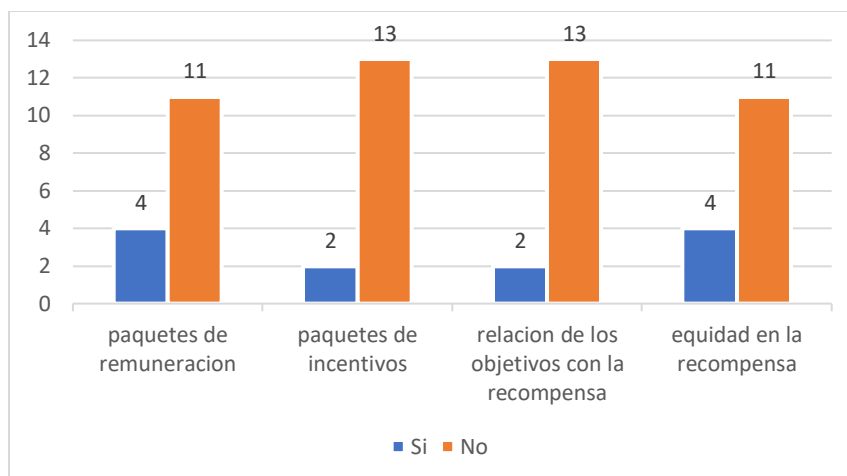
Fuente: Elaboración propia.

En la categoría de estructura, el 100% de los participantes afirman identificar los niveles jerárquicos de la empresa, recibir salario conforme a su ubicación jerárquica, pero el 73,3% indican que dentro de la empresa no existen posibilidades de ascenso.

**Figura 3 Relaciones**

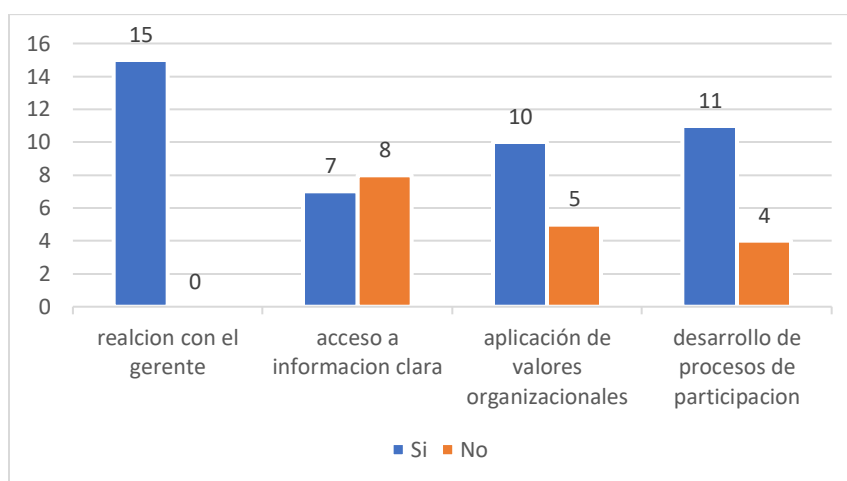
Fuente: Elaboración propia.

En la categoría de relaciones el 53% de los trabajadores no sienten motivación para el desarrollo de sus actividades laborales, donde el 33,3% sienten que no cuentan con apoyo en caso de tener problemas. Por otro lado, el 100% manifiesta tener una relación buena con pares y superiores y el 73% considera que no hay una posibilidad de separar lo laboral de lo personal.

**Figura 4 Recompensas**

Fuente: Elaboración propia.

En la categoría de recompensas el 86% de los participantes indican que los incentivos que se dan en la empresa no corresponden con los objetivos institucionales y que no se cuentan con paquetes de incentivos dentro de la empresa, por otro lado, el personal de la empresa indica en un 73% que no tienen paquetes de remuneración como tal y que las pocas recompensas que se hacen no son de manera equitativa.

**Figura 5 Liderazgo**

Fuente: Elaboración propia.

En la categoría de liderazgo, el 100% de los trabajadores, manifiesta conocer al gerente y tener una relación buena con él, el 53% indica que no es muy clara la indicación que este da, el 66,6% indica que se nota la aplicación de los valores organizacionales en los procesos de información y participación y en las relaciones personales y finalmente el 73,3% indican que si se dan en la empresa procesos de participación para los trabajadores.

### **Discusión.**

Con base a la teoría que fundamenta el fenómeno y la problemática a estudiar y con relación a los resultados y los fundamentos empíricos, se identificaron concordancia en los siguientes aspectos:

Likert, (1968) indica que el comportamiento de los trabajadores está directamente relacionado con el comportamiento administrativo de la empresa, en los resultados se logro apreciar que el entorno organizacional no es del todo malo en la empresa participe del estudio, dado a que existen buenas relaciones entre pares y superiores y se manejan los valores y jerarquías institucionales, pero de acuerdo con Franco y Alvarado (2020) un factor importante es el liderazgo y en este aspecto la empresa presenta falencias al no contar con indicaciones claras en los procesos, algo que también afirma Alvan (2017) y Contreras y Jiménez (2016). Por su parte, Vásquez y Delgado (2020) relaciona lo niveles de insatisfacción con la falta de reconocimiento y recompensas, aspecto que está totalmente ausente en la empresa de estudio.

Autores como Deza (2020) indican que los procesos de formación y capacitación de los docentes, la coherencia entre la misión y la visión con el clima laboral, son determinantes en el comportamiento organizacional, en este caso la empresa tiene falencia dado a que los objetivos institucionales no guardan relación con las metas de esta. Otros autores como Prastiawan, Gunawan, Purnama, Arif, Selfi, Sakinah, Angga, Pradipta, Miroso, Prestiadi y Surahman (2020) concluyen que, el clima organizacional es la percepción de los miembros organizacionales sobre diversos aspectos que existen en la organización, entendiendo que esta esta sujeta a la visión subjetiva de los trabajadores, en este caso el clima organizacional resulto se medio bajo en la empresa.

Zambrano, Ramón y Espinoza (2017) reconocen como aspectos que son determinantes en el comportamiento a, la práctica laboral, las diferentes políticas de la organización, el tipo de liderazgo, el cómo se hace la resolución de los conflictos, los diferentes sistemas de recompensas o de castigos, los mecanismos de control y la supervisión, lo que afirma los resultados y el nivel obtenido por la empresa, al ser medio bajo, pues carece de algunos de estos factores, como la falta de recompensas, poco liderazgo y los mecanismos de control.

Por último, no se encuentran concordancia con relación a los resultados y lo expuesto por Herrera (2015) quien indica que, la falta de recursos para el desarrollo de la actividad laboral, las malas relaciones entre pares y superiores, afectan el comportamiento y el clima organizacional, esto por que en los resultados se aprecia buenas relaciones y apoyo en cuanto a los insumos. Pero si se identifican concordancias con relación a la falta de reconocimiento al desempeño laboral y el poco liderazgo, afirmando lo expuesto por el autor al indicar que estos afectan de manera significativa el clima laboral.

### **Conclusiones.**

Se logro nuestro objetivo general del proyecto en analizar el comportamiento organizacional de directivos y docentes de la IET Boyacá, identificando así: Los objetivos de la empresa no guardan relación con las metas de la empresa, Se identifican los niveles jerárquicos de la empresa y el salario conforme a la ubicación jerárquica, no existen posibilidades de ascenso, no hay motivación para el desarrollo de las actividades laborales, no cuentan con apoyo en caso de tener problemas, existe una relación buena con pares, no

hay una posibilidad de separar lo laboral de lo personal, no tienen paquetes de remuneración como tal y que las pocas recompensas que se hacen no son de manera equitativa, no tienen muy claras las indicaciones que se dan a los empleados, Se nota la aplicación de los valores organizacionales en los procesos de información y participación y en las relaciones personales se dan en la empresa procesos de participación para los trabajadores.

Se concluye pues dentro del desarrollo de la investigación, de acuerdo con los resultados encontrados, los factores más relevantes que inciden en el comportamiento organizacional de directivos y docentes de la IET Boyacá, identificando los siguientes:

#### Factores clima organizacional

- ✓ Estructura organizacional del trabajo
- ✓ Responsabilidad
- ✓ Riesgo
- ✓ Apoyo y calidez
- ✓ Conflicto e identidad

#### Factores comportamiento organizacional

- ✓ Satisfacción laboral
- ✓ Percepción económica
- ✓ Intensidad del esfuerzo realizado
- ✓ Conflicto vida-trabajo
- ✓ Intensión de separación

### **Limitaciones.**

Dentro del proceso de recolección de datos se presentaron limitantes al poder acceder a los participantes, esto porque algunos estaban desarrollando proceso de orientación virtual, otros tenían alternancia y se dificultó el poder aplicar el cuestionario.

Al ser un estudio de una población específica, los resultados no podrán servir como referente para toda la población de docentes y directivos docentes, adicionalmente la muestra no es representativa.

### **Recomendaciones.**

- Dentro de nuestras recomendaciones la capacitación continua del personal de la empresa será un elemento prioritario, para apoyar la creación de un programa orientado al fortalecimiento del sentido de compromiso de la empresa para el personal, cambiar actitudes y fomentar la comunicación, comprensión e integración total del personal que labora en la empresa, frente a sus temas personales.
- Elaborar planes de incentivos con el fin de dar una motivación extra al personal de la empresa.
- Desarrollar una guía donde se permita desarrollar un método para establecer ascensos en el personal de la Empresa e impulso interna, la cual sea socializada con los trabajadores.
- Realizar una Coordinación empleadores y empleados con el fin de que los propósitos de la empresa estén acordes a las metas que definen la misma, y se tenga un enfoque claro para todas las partes.
- Se recomiendan que se lideren actividades o eventos de integración en el que se promueva los aspectos positivos y ventajas que tienen estos cambios que van desde el desempeño de funciones de acuerdo al perfil o competencias profesionales.

### **Referencias bibliográficas**

- Alvan (2017) Liderazgo educativo y comportamiento organizacional en las instituciones educativas del nivel inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho. Universidad Sergio Vallejo. Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10383/Alv%C3%A1n\\_SRG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10383/Alv%C3%A1n_SRG.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Celita (2013) INCIDENCIA DE FACTORES DE RIESGO LABORAL EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS. Universidad Militar Nueva Granada. Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/11790/ENSAYO%20>



- [ANA%20IDALID%20CELEITA%20.pdf;jsessionid=CDCE6BF794212062C0E9A4807E4A287D?sequence=2](https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839297002.pdf)
- Chiang, M, y Martín, M (2010), Relaciones entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral. Biblioteca Comillas. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839297002.pdf>
- Contreras y Jiménez (2016) LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN UN COLEGIO DE CUNDINAMARCA. LINEAMIENTOS BÁSICOS PARA SU INTERVENCIÓN. Universidad del Rosario. Recuperado de <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11983/52982530-2016.pdf?sequence=9>
- Deza (2019) Comportamiento organizacional y calidad del servicio educativo de los docentes en la Institución Educativa Manuel Tobías García Cerrón – puente piedra-2019. Recuperado de <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/4496/DEZA%20SANTILL%20C3%81N%20%20ELSA%20LIDIA%20-%20MAESTR%C3%8DA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Deza (2020) Comportamiento organizacional y calidad del servicio educativo de los docentes en la INSTITUCIÓN EDUCATIVA MANUEL TOBÍAS GARCÍA CERRÓN – PUENTE PIEDRA-2019. Universidad Nacional Federico Villareal. Recuperado de <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/4496/DEZA%20SANTILL%20C3%81N%20%20ELSA%20LIDIA%20-%20MAESTR%C3%8DA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Escobar, L. (2017). Conocimiento y procesos organizacionales en Unidades de Información de Maracaibo-Venezuela. Enl@ce Revista Venezolana de Información, Tecnología y Conocimiento, 14 (1), 51-67. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6068217.pdf>
- Franco, I., & Alvarado, J. (2020). El Liderazgo asociado al Comportamiento Organizacional de los docentes en un centro educativo. 593 Digital Publisher CEIT, 6(1), 74-84. Recuperado de <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.418>

- GARCIA, (2002) . El cambio organizacional. Hitos de ciencias económico administrativas. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, División Académica de Educación y Artes, Villahermosa, Tabasco. México. Recuperado de <https://biblat.unam.mx/es/revista/hitos-de-ciencias-economico-administrativas/articulo/el-cambio-organizacional>
- Hamaaki, J., Hori, M., Maeda, S. y Murata, K. (2013). How does the first job matter for an individual's career life in Japan? Journal of the Japanese & International Economies, 29, 154–169. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0889158313000373>
- Herrera (2015) ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ALFREDO GARRIDO TOVAR DEL MUNICIPIO DE RIOFRIO VALLE. Universidad del Valle. Recuperado de <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/10783/1/0552854.pdf>
- Idrovo, S. y Leyva, P. (2014) Éxito y satisfacción laboral y personal: cómo lo perciben mujeres que trabajan en Bogotá (Colombia). Pensamiento & Gestión, 36, 153–181. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n36/n36a06.pdf>
- Likert, R. (1968). El factor humano de la empresa. Bilbao, España: Devito. Recuperado de <https://www.iberlibro.com/FACTOR-HUMANO-EMPRESA-LIKERT-Rensis-Deusto/19254783254/bd>
- López, J. M. G. (2010). El Agente De Cambio Organizacional: Su Rol Y Propósitos. Contribuciones a la Economía, (2010-04).
- Luthans F, Luthans BC, Luthans KW (2015) Organizational behavior: An evidence-based approach. 13th ed.: IAP. Recuperado de <https://www.worldcat.org/title/organizational-behavior-an-evidence-based-approach/oclc/930864821>
- Macedo Vásquez , G., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Comportamiento organizacional en la gestión educativa 2020. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4(2), 1256-1276. Recuperado de [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.147](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.147)
- Madero-Gómez, Sergio M., & Olivas-Luján, Miguel R. (2016). Análisis de los factores del comportamiento organizacional en jóvenes que están iniciando su carrera

- laboral. Estudios Gerenciales, 32(138),51-59.[fecha de Consulta 7 de Diciembre de 2021]. ISSN: 0123-5923. Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21244782005>
- ÑAÑA BAQUERIZO, Cristina Ninoska (2017) Comportamiento organizacional: manual autoformativo interactivo / Cristina Ninoska Ñaña Baquerizo. -- Huancayo: Universidad Continental. Recuperado de  
[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4253/1/DO\\_FCE\\_319\\_MAI\\_UC0104\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4253/1/DO_FCE_319_MAI_UC0104_2018.pdf)
- Peiró (2010) Estrés Laboral y Riesgos Psicosociales, Universidad de Valencia. Recuperado de [https://puv.uv.es/estres-laboral-y-riesgos-psicosociales.html?\\_store=espanyol&\\_from\\_store=valencia](https://puv.uv.es/estres-laboral-y-riesgos-psicosociales.html?_store=espanyol&_from_store=valencia)
- Pérez, (2021) La pandemia: tragedia para la educación en Colombia. Diario la Republica. Recuperado de <https://razonpublica.com/la-pandemia-tragedia-la-educacion-colombia/>
- Pesántez y Guapacaza (2019) Análisis del comportamiento organizacional del personal docente, administrativo y de servicios de la Universidad Politécnica Salesiana, sede Cenca. Recuperado de  
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/1939/12/UPS-CT002338.pdf>
- Prastiawan, Gunawan, Purnama, Arif, Selfi, Sakinah, Angga, Pradipta, Miroso, Prestiadi y Surahman (2020) Organizational Climate in School Organizations: A Literature Review. Recuperado de  
[https://www.researchgate.net/publication/347953160\\_Organizational\\_Climate\\_in\\_School\\_Organizations\\_A\\_Literature\\_Review](https://www.researchgate.net/publication/347953160_Organizational_Climate_in_School_Organizations_A_Literature_Review)
- Robbins y Judge (2009) Comportamiento organizacional. Pearson Educación. Décimo tercera edición. Recuperado de  
[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBIN\\_S%20comportamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBIN_S%20comportamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf)
- Roso (2015) El ausentismo en la empresa y su relación con la satisfacción laboral. Universidad Empresarial Siglo Veintiuno. Recuperado de  
<https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/12879/CABALLERO%20Natalia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018. Recuperado de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Sánchez, M. E., Cegarra, D. y Cegarra, J. G. (2011). ¿Influye el conflicto trabajo vida personal de los empleados en la empresa? *Universia Business Review*, 29, 100–115. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/433/43317992006.pdf>
- Terry, G. R. (1973). Principios de administración. Recuperado de <https://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=6022>
- Torres Deigado, Nora. (2006) Diagnóstico sobre las preferencias de Clima Organizacional de los Bibliotecarios Universitarios: El Caso de las Universidades de 113 Sao Paulo y Antioquia. *Revista Interamericana de Bibliotecología* v. 29 no. 2. P. 99-117.
- Zambrano Campoverde, Jorge, Ramón Pineda, Miguel Ángel, & Espinoza-Freire, Enrique. (2017). ESTUDIO SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(2), 163-172. Recuperado en 06 de noviembre de 2021, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202017000200022&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000200022&lng=es&tlng=es).

**Anexos.****Anexo A. Consentimiento informado.****INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO  
PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

**Título del estudio:** ANALISIS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DE LA INSTITUCION EDUCATIVA TECNICA BOYACA DE IBAGUE DURANTE AGOSTO A DICIEMBRE DEL 2021.

**Investigadores:**

**CARMONA MORINO CLAUDIA MARCELA COD 100217897**

**GUTIERREZ SIERRA YOLANDA COD 100220850**

**RAMIREZ RIOS CINDY YURANY COD 100217896**

**RONDON RAMIREZ JHONNY ALBERT COD 100205987**

**YANGUMA CIFUENTES BEDSY JILIETH COD 1822410118**

**Objetivo del Plan de Mejora:**

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa IET BOYACA El objetivo general de el Plan de Mejora es analizar el comportamiento organizacional de los docentes y directivos de la Institución Educativa Técnica Boyacá de Ibagué, durante agosto a diciembre del 2021

**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.

### **Declaración de Consentimiento Informado**

Fecha: \_\_\_\_\_

Yo \_\_\_\_\_ identificado con C.C. \_\_\_\_\_ manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, \_\_\_\_\_ denominada

“ \_\_\_\_\_ ”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por

completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: \_\_\_\_\_

NOMBRE: \_\_\_\_\_

C.C.: \_\_\_\_\_

**Anexo B. Cuestionario de Diagnostico Organizacional**  
**CUESTIONARIO DE DIAGNOSTICO**

I Parte: Propósito	<b>Fuertemente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Ni estoy de acuerdo ni en desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Fuertement de acuerdo</b>
1. ¿Conoces los objetivos de tu empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. ¿Te encuentras de acuerdo con los objetivos de tu empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. ¿Apoyas los objetivos de tu empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. ¿Tienes clara cuál es la meta de tu empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. ¿Consideras que los objetivos van ligados con la meta de tu empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. ¿Te piden opinión tus superiores para cambiar algunos aspectos de tu empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



7. ¿Conoces el giro comercial de tu empresa?

Comentario

---

---

---

## II Parte: Estructura

	Fuertemente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni estoy de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Fuertement de acuerdo
8. ¿Conoces la estructura de tu empresa, es decir cómo se encuentra conformada?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. ¿Conoces el organigrama de tu empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. ¿Te sientes parte de esa estructura?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. ¿Conoces los niveles jerárquicos de tu empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. ¿Los empleados que realizan las mismas tareas que tú se encuentran en tu mismo nivel jerárquico?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

---



---



---

13. ¿Tienes oportunidades de ascender en el puesto que laboras?

14. ¿Los objetivos de tu empresa van ligados con la tarea que  
Desempeñas?

Comentario

---

---

---

## III Parte: Relaciones

	Fuertemente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni estoy de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Fuertement de acuerdo
15. ¿Te sientes motivado (a) a seguir laborando en tu empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. ¿Las personas con las que laboras te apoyan a realizar tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. ¿Sabes a quién debes dirigirte en caso de tener problemas dentro de tu empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. ¿Sabes cómo resolver algún problema con los clientes de tu empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. ¿Existe relación directa para con tus superiores?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. ¿Existe buena relación con tus compañeros de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

---



---



---

21. ¿Existe división entre la vida personal y la vida laboral dentro de tu empresa?

Comentario

---

---

---

## IV Parte: Recompensas

	<b>Fuertemente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Ni estoy de acuerdo ni en desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Fuertement de acuerdo</b>
22. ¿Existe algún paquete de remuneración?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. ¿Existe algún paquete de incentivos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. ¿La tarea que desempeñas es recompensada?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. ¿Cuentas con incentivos dentro de la actividad que realizas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. ¿Te encuentras de acuerdo con la manera y los incentivos con los que eres recompensado (a)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. ¿El cumplimiento de objetivos va ligado con la manera de Recompensarte?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. ¿Existe una equidad en recompensas e incentivos entre empleados?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Comentario

---

---

---

## V Parte: Liderazgo

	Fuertemente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni estoy de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Fuertement de acuerdo
29. ¿Conoces a tus superiores y a quien funge como líder en tu empresa (el gerente)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. ¿Existe algún tipo de relación con tu líder?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. ¿Tu líder crea un ambiente de trabajo propicio?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. ¿Tu líder comparte información sobre la organización?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. ¿Tu líder utiliza valores de la organización para guiarte?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

---



---



---



34. ¿Tu líder te pregunta tu opinión?

35. ¿Tu líder te sugiere ideas que contribuyan con la organización?

Comentario

---

---

---

VI Parte: Mecanismos Auxiliares

Fuertemente en desacuerdo      En desacuerdo      Ni estoy de acuerdo ni en desacuerdo      De acuerdo      <sup>1</sup> Fuertement de acuerdo

36. ¿Cuentas con algún tipo de medio para procesar la información (boletines, revista, etc.)?

37. ¿Cuentas con todas las herramientas necesarias para desempeñar tus tareas?

38. ¿Existe una planeación a futuro en tu empresa?

39. ¿Participas en la planeación de tu empresa aportando ideas?

40. ¿Existe un progreso en la tarea que le corresponde a tu grupo de trabajo?

---



---



---

41. ¿Existe algún método para medir la calidad de tu trabajo?

42. ¿Sabes cómo hacer cambios para mejorar tu trabajo y así cumplir con los objetivos de tu empresa?

---

---

---

<https://youtu.be/Lxwsn7aAGK4>

