



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
GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL: ESTRATEGIA PARA MEJORAR EL
COMPORTAMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE LA SECRETARÍA DE TRÁNSITO
DE FACATATIVÁ

PRESENTA:

CLAUDIA PATRICIA BEDOYA FLÓREZ COD. 100104629, KAREN LILIANA RIAÑO
TORRES COD. 100181746, LINA MARCELA ESCOBAR HERRERA COD. 100238641,
YAQUELINE MANDÓN CASTRO COD. 100245278

SUPERVISOR:

CAROLINA RODRÍGUEZ AMAYA. MGS.

BOGOTÁ, AGOSTO - DICIEMBRE DE 2023.

Tabla de Contenidos

Resumen.	1
Capítulo 1. Introducción.	1
Descripción del contexto general del tema.	1
Planteamiento del problema	3
Pregunta de investigación.	4
Objetivo general.	4
Objetivos específicos.	5
Justificación.	5
Capítulo 2.	6
Marco de Referencia	6
Capítulo 3. Metodología.	11
Tipo de estudio	11
Participantes.	12
Instrumentos de recolección de datos.	12
Estrategia del análisis de datos.	13
Consideraciones éticas.	13
Capítulo 4.	15
Resultados	15
Análisis de resultados:	15
Discusión	16
Conclusiones	18
Limitaciones	19
Recomendaciones	20
Referencias bibliográficas.	21
Anexos.	1
Consentimiento informado.	1
Instrumentos de investigación.	2
Variables Evaluación utilizada	1
Producto Multimedia: https://youtu.be/HTuoLJbekYs	5

Resumen.

Esta investigación se inicia con el objetivo de identificar estrategias mediante el cambio organizacional para mejorar el comportamiento en los empleados de la Secretaría de Tránsito y Transporte de Facatativá (más adelante denominada STTF). Se implementó la "Evaluación de Clima Organizacional" como herramienta para recopilar datos, y los resultados revelaron inquietudes respecto al comportamiento de los trabajadores, lo que motivó la elección de esta entidad como objeto de estudio. A partir de estos hallazgos, se busca efectuar estrategias dirigidas a abordar las áreas problemáticas identificadas. Se insiste en la importancia de contar con personal capacitado para desarrollar el objeto de estudio y la correcta aplicación de estas estrategias, con el propósito de lograr un cambio organizacional positivo y obtener resultados significativos tanto a nivel personal como organizacional.

Palabras clave: comportamiento, cambio organizacional, gestión del cambio, estrategias.

Capítulo 1.

Introducción.

Descripción del contexto general del tema.

La entidad gubernamental encargada de la movilidad y transporte en Facatativá, la STTF, se ha seleccionado como el foco de este estudio destinado a entender la dinámica del cambio organizacional y su repercusión en el comportamiento de su personal. Compuesta por 56 servidores públicos, que incluyen contratistas, funcionarios de planta y personal de libre

nombramiento y remoción, la entidad se enfrenta a diversos desafíos vinculados al trabajo de recursos humanos y los procedimientos contractuales.

La singularidad con respecto a los acuerdos de prestación de servicios, con plazos que oscilan entre 3 y 6 meses, y la interrupción de labores por más de 15 días al término de cada contrato, ocasiona un impacto significativo en el comportamiento de los colaboradores. Esta situación, identificada por Cetina y Espinosa (2022), está vinculada a los procedimientos burocráticos del departamento legal de la Alcaldía Municipal de Facatativá para la recepción, elaboración y corrección de los contratos definitivos.

Este contexto plantea una realidad en la que el personal de la Secretaría experimenta interrupciones frecuentes en sus labores, generando efectos psicológicos, sociales y funcionales en su entorno. La inestabilidad laboral, las irregularidades en los procedimientos y las repercusiones del cambio organizacional, especialmente los cambios en la administración municipal provocan insatisfacción y tensiones entre los empleados.

Es crucial destacar que el nombramiento y la duración del mandato de cada alcalde desempeñan un papel fundamental en esta situación. Los cambios políticos y administrativos inherentes a la gestión pública contribuyen a la inestabilidad en la STTF, impactando directamente la continuidad y eficiencia en sus operaciones.

La interrelación de estas variables, el cambio organizacional y el comportamiento de los colaboradores, configura un entorno complejo que requiere un análisis detenido. La comprensión de este contexto facilitará la identificación de destrezas efectivas en la gestión del cambio que contribuyan a optimizar la actividad organizacional y el bienestar en los colaboradores de la STTF.

Planteamiento del problema

La fluidez constante del cambio organizacional, caracterizado como un proceso de transición y ajuste según lo propuesto por Mallot (2001), refleja la naturaleza dinámica de las transformaciones en el ámbito organizacional. (Chiavenato, 2002). Daft (1999) lo caracteriza como la incorporación de nuevos procedimientos e ideas, mientras que Chiavenato (2004) señala que la transformación puede desarrollarse de manera progresiva. Este procedimiento está estrechamente relacionado con el aprendizaje organizacional, donde los integrantes internalizan el cambio, contribuyendo así a la instauración de nuevos paradigmas (Marín, 2004).

No obstante, Barrozu y Delgado (2000) resaltan que los cambios involucran una alteración en la ejecución del trabajo, como un ejercicio crucial de los recursos humanos y una necesidad imperiosa de aceptación por parte de los individuos. Desde diversas perspectivas, tales como la cultural, estratégica, política, estructural y humana, se examina el cambio organizacional, y la aceptación o rechazo del mismo está estrechamente vinculado con el comportamiento humano (Bonalegre y Calderon, 2007).

En el contexto colombiano, las organizaciones se enfrentan al reto de ajustarse a los nuevos contextos del mercado, donde la habilidad para cambiar se convierte en un elemento clave para la modernización y gestión efectiva (Belda, 2006). El capital humano emerge como uno de los recursos más valiosos, y su desarrollo es esencial para el éxito de la causa de la transformación (Belda, 2006).

La habilidad de una entidad para adoptar cambios no solo es relevante para su resiliencia, sino también para su éxito en un mercado competitivo. Los directivos empresariales, conscientes de la necesidad de cambios estratégicos, se enfrentan a la tarea de implementar estas transformaciones de manera efectiva (Sánchez, 2005). Sin embargo, las reacciones a menudo

incluyen resistencia, abandono, oposición y otros comportamientos que afectan directamente la adaptación exitosa (Furnham, 2001).

En este contexto, surge el problema debido al comportamiento persistente del personal y a los tiempos prolongados en la contratación de cargos críticos para el funcionamiento de la entidad. Estas demoras, causadas por cambios organizacionales, interrumpen constantemente los procesos y requieren que el personal existente realice tareas adicionales para mantener la continuidad de los servicios. La STTF, con un compromiso de servicio, afronta la dificultad de prevenir interrupciones y cierres ocasionados por la escasez de personal, lo que conduce a que los empleados actuales se aparten de sus responsabilidades establecidas.

El problema se centra en las dos variables principales: cambio organizacional y comportamiento del personal, con un enfoque en la habilidad de la organización para llevar a cabo la misión de servicio de forma positiva. La falta de una contratación oportuna y eficiente afecta directamente la dinámica organizacional y el bienestar del personal, generando la necesidad de explorar soluciones efectivas para minimizar las interrupciones y optimizar la adaptación al cambio en la STTF.

Pregunta de investigación.

¿Cómo impacta la gestión del cambio organizacional como estrategia para mejorar el comportamiento en los trabajadores de La Secretaría de Tránsito y Transporte de Facatativá?

Objetivo general.

Identificar estrategias por medio de la gestión del cambio organizacional para el mejoramiento en el comportamiento de los trabajadores de La Secretaría de Tránsito y Transporte de Facatativá.

Objetivos específicos.

1. Explicar las estrategias de gestión del cambio organizacional en La Secretaría de Tránsito y Transporte de Facatativá.
2. Analizar el comportamiento en los trabajadores de la Secretaría de Tránsito de Facatativá mediante la revisión de datos.
3. Evaluar las estrategias de gestión del cambio para la mejora del comportamiento de los trabajadores mediante una herramienta.

Justificación.

Este estudio se realiza con el propósito de potenciar la efectividad organizacional, fomentar un ambiente laboral saludable, impulsar la adaptabilidad y optimizar los recursos disponibles en la STTF. La aplicación de estrategias eficientes de gestión del cambio busca abordar desafíos específicos de la entidad, fortaleciendo su capacidad de adaptación, mejorando la calidad de los servicios proporcionados y maximizando la eficiencia operativa. Estos objetivos responden a la necesidad de hacer frente a las constantes transformaciones en el ambiente, optimizar la satisfacción de los colaboradores y asegurar la utilización eficiente de los recursos estatales.

Además, se respalda la fundamentación de este estudio de investigación en la premisa de la administración del cambio, además de potenciar la eficacia, favorece la instauración de un ambiente laboral saludable. La disminución de la oposición y la tensión vinculada con las modificaciones organizacionales pueden generar un efecto positivo en el bienestar de los colaboradores, según respaldan investigaciones previas de Démeh y Rosengren (2015).

En un sector dinámico como el de tránsito y transporte, donde las regulaciones cambian constantemente, la gestión del cambio eficaz se vuelve fundamental para la adaptación proactiva y la anticipación de desafíos, según investigaciones de Tejada et al. (2019).

La optimización de recursos, una preocupación esencial para las entidades gubernamentales puede lograrse mejorando la eficiencia y satisfacción de los empleados mediante estrategias de gestión del cambio. Revelaciones de la Oficina de Responsabilidad Gubernamental de los Estados Unidos (GAO, 2020) respaldan la noción de que prácticas eficientes de administración del cambio pueden llevar a una asignación más efectiva de recursos.

En resumen, este estudio aborda la apremiante necesidad de adaptación y mejora en la STTF, haciendo hincapié en variables fundamentales como la eficacia organizacional, el bienestar de los colaboradores y la optimización de recursos, amparadas por hipótesis establecidas en el campo de la gestión del cambio y la gestión estatal.

Capítulo 2.

Marco de Referencia

Se presenta a continuación un marco conceptual que abarca definiciones de conceptos pertinentes, así como un marco teórico y referencial para el estudio titulado "Gestión del Cambio Organizacional como Estrategia para Mejorar el Comportamiento de los Trabajadores de la Secretaría de Tránsito y Transporte de Facatativá."

De acuerdo con Bustos, E. M. et al. (2018), la innovación organizacional se percibe como crucial para la estabilidad y el logro de éxitos en un entorno corporativo caracterizado por cambios constantes. Las organizaciones que no logran ajustarse a las nuevas condiciones del mercado o mantenerse al día con los avances tecnológicos afrontan el apuro de quedarse pausadas y perder competencia. En este marco, el proceso de cambio organizacional se presenta

como esencial, permitiendo a las compañías evolucionar, mejorar y preservar su relevancia en un mundo empresarial en constante evolución. Este proceso puede ser planificado o reactivo, pero en ambas formas, constituye un componente clave en la gestión eficiente de una organización.

Por otro lado, un entorno laboral positivo se configura a través de elementos esenciales como la comunicación efectiva, relaciones saludables, liderazgo confiable, reconocimiento y recompensas, distribución equitativa de responsabilidades y oportunidades de desarrollo, según la perspectiva de Pilligua & Arteaga (2019).

En la actualidad, las organizaciones desempeñan un papel fundamental en la generación de conocimiento e innovación, siendo las personas el motor principal de este proceso. La gestión del talento humano se examina a partir de diversas perspectivas, incluida la visión multivalor en la administración estratégica de recursos humanos. Un estudio realizado en empresas alemanas revela diversos perfiles de gerentes de talento, subrayando la importancia que estas empresas otorgan a la gestión del talento. Las organizaciones creativas alinean estrategias de crecimiento con los perfiles de talento de los profesionales. Adicionalmente, la puesta en marcha de sistemas de administración del talento humano basados en competencias se relaciona con mejoras en la productividad y la competitividad de la organización (Agudelo, 2019).

Para este estudio, se ha seleccionado la Teoría del Cambio de Lewin debido a varias razones sólidas. Kurt Lewin, destacado psicólogo y científico social, es reconocido por sus contribuciones en psicología social y dinámica de grupos. Su modelo de cambio organizacional se fundamenta en principios psicológicos sólidos, proporcionando una base teórica confiable. Este modelo divide la causa de cambio en tres fases claramente definidas: descongelamiento, cambio y re-congelamiento. Esta disposición definida simplifica la comprensión y aplicación del proceso de cambio, volviéndolo atractivo para la administración del cambio en las

organizaciones. Además, Lewin insiste en la importancia de generar un entorno propicio para él. Este énfasis en la preparación es esencial para el éxito del cambio organizacional, ya que Lewin reconoce que implementar el cambio no es suficiente; es crucial consolidarlo. Esto implica asegurarse de que las nuevas prácticas se conviertan en la norma y perduren a largo plazo. Cabe destacar que este modelo ha sido ampliamente utilizado en diversas áreas, desde la psicología hasta la formación y la administración organizacional. (Quiroz et al., 2020).

El marco referencial, o estado del arte, desempeña un papel fundamental en toda investigación al proporcionar un contexto actualizado sobre el tema en estudio. En el caso de la investigación titulada "Estrategia para Mejorar el Comportamiento de los Trabajadores de la Secretaría de Tránsito de Facatativá," la administración del cambio y su influencia en el comportamiento de los empleados en una compañía oficial. Mediante el análisis de la literatura, se estudian conocimientos clave como la transformación organizacional, la administración del talento humano y la percepción de los empleados. Este marco establece una base sólida para el desarrollo de estrategias específicas en la STTF y resalta la importancia de mantener la relevancia y actualidad de las fuentes consultadas.

Conforme a Pérez et al. (2017), la transformación organizacional se contempla como un asunto intrínseco y esencial para lograr mejoras en una organización. Puede manifestarse de manera planificada o natural. Los líderes deben reconocer que las organizaciones están en constante evolución y sujetas a cambios, por lo que es esencial abordar el cambio de manera estructurada y preparada. En un entorno empresarial competitivo y dinámico, las organizaciones enfrentan una mayor presión para ser efectivas y deben estar dispuestas a adaptarse a situaciones inesperadas a un entorno en continuo cambio. En síntesis, la transformación es inevitable, y su

administración debe ser planificada y adaptable para hacer frente a un entorno empresarial desafiante.

Otra investigación realizada por Diaz & Zalazar (2021) resalta la relevancia de la excelencia en productos o servicios en el ámbito empresarial y de la administración. Hace hincapié en que la excelencia es un componente fundamental para generar competitividad, rentabilidad y distinción en las organizaciones. El propósito de la investigación es describir y analizar varios aspectos vinculados con los sistemas de administración de la excelencia. En este estudio, se llevó a cabo una revisión bibliográfica para explorar conceptos y criterios de varios autores relacionados con la administración de la excelencia. Posteriormente, se detallan elementos asociados a la administración de la excelencia, como la evolución de los sistemas de administración de la excelencia, principios vinculados con la excelencia total y la importancia de implantar sistemas centrados en la excelencia.

Como indican Fontalvo et al. (2018) en su artículo, reflexionan sobre el rendimiento en los procesos organizacionales. Se basan en una investigación que utiliza fuentes secundarias y la experiencia de los propios autores. El artículo explora varios aspectos relacionados con la productividad, incluyendo su definición y componentes, factores internos y externos que la afectan, el papel del recurso humano, el impacto de los sistemas de gestión de calidad y la metodología para medir la productividad.

Otro factor crucial en las organizaciones es el efecto de los sistemas de administración de calidad ya que las actuales enfrentan transformaciones significativas en su entorno, tales como avances tecnológicos, cambios sociales y desafíos económicos. Para mantenerse competitivas en un mercado globalizado, es esencial que las organizaciones elaboren planes de acción y cuenten

con un personal capacitado y dispuesto a adaptarse a estas transformaciones para lograr los objetivos establecidos (Pacheco et al., 2020).

El ambiente laboral, como elemento de gran relevancia en las organizaciones, se refiere a las percepciones y creencias de los empleados acerca de su entorno de trabajo, tanto en términos físicos como sociales. Está relacionado con la manera en que los empleados perciben el entorno en el que desempeñan sus funciones y cómo interactúan con sus colegas. Un entorno laboral positivo puede fomentar la aceptación de la diversidad en la empresa, lo que implica que las organizaciones que implementan estrategias de diversidad destacan en el mercado y atraen a los mejores talentos (Santiago et al., 2021). Se destaca también que el entorno de diversidad impacta directamente en el desempeño de los grupos minoritarios, así como en el compromiso con la organización y la intención de rotación de los empleados, independientemente de su origen étnico. Los autores sugieren que las prácticas inclusivas de diversidad pueden generar resultados positivos para las organizaciones, como un aumento en la rentabilidad, la creatividad, la flexibilidad y el crecimiento tanto individual como organizacional.

En conclusión, estos aspectos proporcionan una base teórica y práctica para el diseño de estrategias específicas que mejoren el comportamiento de los trabajadores en la STTF, contribuyendo en última instancia a una administración gubernamental más eficaz y eficiente.

Capítulo 3.

Metodología

Tipo de estudio

Se emplea un método científico con una mirada de investigación cuantitativo, usando un diseño de investigación no experimental transversal. La investigación se cataloga como aplicada y descriptiva-correlacional según el nivel y tipo de investigación (Hernández S. R., 2014).

En el contexto de diseños no experimentales, se destaca la falta de control estructurado sobre las variables. Estos estudios buscan analizar la actuación de las magnitudes en su entorno original. En nuestra investigación, al adoptar un enfoque no experimental, se realizarán mediciones en momentos en que los trabajadores experimenten estrés, evaluando su estado psicológico, social y funcional en su entorno, aumentando la relevancia del impacto.

Los estudios transversales, caracterizados por medir y observar variables en un momento específico, son descriptivos y ofrecen una visión detallada de los fenómenos en estudio. La investigación descriptiva se enfoca en exponer las características o variables de interés, proporcionando información precisa sobre la realidad.

La investigación adopta un alcance correlacional al buscar establecer conexiones entre variables mediante mediciones, explorando posibles relaciones. En cuanto a los participantes, se ha realizado un muestreo probabilístico que selecciona aleatoriamente a 11 trabajadores de La STTF, Cundinamarca, incluyendo empleados de planta y contratistas. La muestra abarca tanto a mujeres como a hombres, con edades entre los 25 y los 50 años, y diversos niveles educativos, desde bachillerato hasta posgrado, reflejando una variada experiencia académica y profesional.

En el análisis sociodemográfico, se ha optado por no considerar el estrato socioeconómico, la orientación sexual, la religión y el estado civil, ya que no se perciben como variables relevantes para los objetivos de la investigación. Esta decisión busca centrar la atención en aspectos directamente relacionados con la temática de estudio y evitar sesgos o discriminaciones innecesarias.

Participantes.

Los participantes han sido seleccionados mediante un muestreo probabilístico, eligiendo la muestra de forma aleatoria y obteniendo un total de 11 participantes. Estos participantes son

empleados de la STTF, Cundinamarca, y comprenden tanto a trabajadores de planta como a contratistas. La muestra abarca diversidad en cuanto al género, incluyendo tanto a hombres como a mujeres, y en términos de edad, se extiende desde los 25 hasta los 50 años. En cuanto a la formación educativa, los participantes presentan diversos niveles, desde bachillerato hasta posgrado, lo que refleja una amplia variedad de experiencias académicas y profesionales dentro del grupo encuestado.

Es importante destacar que, al realizar el análisis sociodemográfico, se ha decidido no considerar el estrato socioeconómico, la orientación sexual, la religión y el estado civil, ya que no se perciben como variables relevantes para los objetivos de la investigación. Este enfoque se adopta para centrar la atención en aspectos más directamente relacionados con la temática bajo estudio y evitar posibles sesgos o discriminaciones innecesarias.

Instrumentos de recolección de datos.

La herramienta a utilizar para la recopilación de información es Evaluación de Clima organizacional (Batería para la evaluación de clima organizacional (BCO); por medio de la herramienta Prax (Software de gestión humana, seguridad y salud en el trabajo) PRAX. (s. f.), la cual se enviará a cada participante por medio de un enlace el cual al momento de ingresar les pedirá su número de identificación, sin este paso no podrán iniciar la evaluación antes mencionada.

Estrategia del análisis de datos.

Se empleará la herramienta Prax para generar gráficas con las derivaciones obtenidas y así facilitar la comprensión de las tácticas identificadas para la Gestión del Cambio Organizacional y el comportamiento de los trabajadores en la STTF.

Consideraciones éticas: En este proyecto, se ha considerado la Declaración de Consentimiento Informado, siguiendo, El Ministerio de Salud, de la resolución 8430, de la Republica de Colombia. Se asegura la confidencialidad de los participantes mediante el llenado del consentimiento informado, garantizando la discreción de la información. Además, se fundamenta en el acatamiento de la Ley 1090 de 2006, que regula el ejercicio de la profesión de Psicología y establece el Código Deontológico y Bioético, entre otras disposiciones.

Procedimiento: La investigación se realizó con los trabajadores de planta y contratistas de la STTF, Cundinamarca, con el propósito de identificar estrategias mediante la administración del cambio organizacional para optimizar el comportamiento de los colaboradores de la entidad. El procedimiento se describe a continuación:

Se seleccionó la herramienta de recolección de datos, la Evaluación de Clima Organizacional (BCO), mediante la plataforma Prax, que mide las variables de investigación con criterios de validez y confiabilidad.

Se llevó a cabo el diligenciamiento de encuestas o cuestionarios para comprobar la confiabilidad de las escalas a utilizar. Se obtuvo una muestra de 11 participantes mediante un muestreo probabilístico aleatorio, abarcando diversidad en género, edades (25-50 años), y niveles educativos (bachiller, técnico, tecnólogo, pregrado, posgrado).

Se entregó el consentimiento informado físico para que los participantes lo leyeran y firmaran si estaban de acuerdo en continuar con la evaluación.

Se utilizó la herramienta Prax para la aplicación de la evaluación, enviando un enlace vía WhatsApp a cada participante. El enlace solicitó el número de identificación para iniciar la evaluación. Al finalizar la evaluación, el administrador de Prax pudo acceder a los resultados para su revisión.

Estos pasos aseguran el cumplimiento ético y metodológico de la investigación, garantizando la confidencialidad y participación informada de los trabajadores.

Capítulo 4.

Resultados

Los resultados obtenidos de la evaluación ofrecen una perspectiva detallada sobre el comportamiento general del fenómeno evaluado, proporcionando información esencial para llevar a cabo análisis comparativos y realizar un seguimiento a lo largo del tiempo. Aquí se presenta un resumen de los hallazgos para cada variable evaluada:

Se evidencia que las condiciones físicas obtuvieron una calificación de 62,88, con un porcentaje del 18,88% (nivel medio). Esto indica la necesidad de mejorar las condiciones ergonómicas y medioambientales en el entorno laboral. En lo que respecta a la organización del trabajo, la puntuación fue de 67,44, con un porcentaje del 27,27% (nivel medio). Se subraya la importancia de definir procedimientos y responsabilidades para optimizar la estructura organizativa. La participación de los empleados registró una puntuación de 43,19, con un porcentaje del 63,64% (nivel bajo). Se sugiere mejorar las habilidades comunicativas y fomentar un ambiente de confianza para facilitar la contribución de ideas por parte de los trabajadores.

En relación con la autonomía en el trabajo, se obtuvo una calificación de 44,68, con un porcentaje de 45,45% (nivel bajo). Se recomienda proporcionar mayor libertad a los empleados

para que elijan la forma más adecuada de realizar sus actividades. En el ambiente de la innovación, la calificación fue de 52,85, con un porcentaje del 36,36% (nivel bajo). Se destaca la importancia de otorgar tiempo y reconocimiento a los trabajadores para estimular la generación de ideas innovadoras.

La variable de beneficios y recompensas recibió una calificación de 26,15, con un porcentaje del 81,82% (nivel bajo). Se aconseja revisar los salarios y las formas de reconocimiento para motivar a los empleados. La equidad entre trabajo y vida particular obtuvo una calificación de 61,39, con un porcentaje del 27,27% (nivel medio). Se destaca la necesidad de afrontar las dificultades que los trabajadores experimentan con los horarios en relación con su vida personal. En cuanto a las relaciones sociales, se observó una calificación de 52,92, con un porcentaje del 45,45% (nivel bajo). Se señala que las relaciones interpersonales entre los colaboradores necesitan mejoras. El liderazgo obtuvo una calificación de 63,94, con un porcentaje del 27,27% (nivel medio). Se destaca la necesidad de fortalecer la forma en que los superiores manejan responsabilidades de manera inteligente y alentadora.

Con respecto a la identificación, se observó una calificación de 76,31, con un porcentaje del 9,09% (nivel alto), indicando que los colaboradores se encuentren satisfechos y orgullosos de sus funciones. En relación con la motivación, la calificación fue de 61,35, con un porcentaje del 18,18% (nivel medio), señalando la necesidad de estimular la estimulación de los trabajadores en sus funciones. Finalmente, en cuanto a la satisfacción laboral, se registró una calificación de 56,06, con un porcentaje del 27,27% (nivel medio), reflejando la necesidad de trabajar y fortalecer varios aspectos para mejorar la satisfacción laboral global.

Discusión

La exploración del marco de referencia suministra un fundamento teórico robusto para comprender la administración del cambio, la excelencia en el ámbito empresarial, la eficacia, la adaptación al cambio, el ambiente laboral y otros elementos pertinentes en el perfeccionamiento de la conducta de los colaboradores. Ahora, al comparar estos descubrimientos con los resultados de la evaluación de la STTF, se pueden identificar similitudes, discrepancias y oportunidades de mejora específicas. Aquí hay algunas comparaciones clave.

Condiciones Físicas:

La calificación de nivel medio sugiere la necesidad de mejorar las condiciones ergonómicas y medioambientales. Sería valioso examinar si las estrategias propuestas en la literatura han sido implementadas en otras organizaciones gubernamentales para mejorar las condiciones físicas y cómo han impactado.

Organización del Trabajo:

La calificación de nivel medio indica la importancia de definir procedimientos y responsabilidades. Comparar estos resultados con investigaciones previas podría revelar enfoques exitosos de optimización estructural en entidades gubernamentales.

Participación de los Empleados:

La baja puntuación destaca la necesidad de mejorar las habilidades comunicativas y fomentar la confianza. Examinar estudios similares podría proporcionar estrategias efectivas para incrementar la implicación de los colaboradores en entornos gubernamentales.

Autonomía en el Trabajo e Innovación:

La recomendación de proporcionar mayor libertad y reconocimiento para estimular la innovación puede compararse con prácticas exitosas en otras organizaciones, especialmente en el ámbito gubernamental.

Beneficios y Recompensas:

La alta necesidad de revisar salarios y reconocimientos destaca la importancia de comparar con investigaciones que hayan abordado con éxito la motivación a través de sistemas de beneficios y recompensas en instituciones gubernamentales.

Equidad entre Trabajo y Vida Particular:

La necesidad de abordar las dificultades con los horarios en relación con la vida personal puede compararse con estrategias implementadas en otras organizaciones gubernamentales para mejorar el equilibrio trabajo-vida.

Relaciones Sociales y Liderazgo:

La baja calificación en relaciones sociales y la necesidad de fortalecer el liderazgo pueden contrastarse con estudios que han demostrado la eficacia de estrategias específicas en entornos gubernamentales.

Identificación, Motivación y Satisfacción Laboral:

La alta identificación y la necesidad de estimular la motivación y mejorar la satisfacción laboral pueden compararse con investigaciones que han valorado la eficacia de intervenciones similares en otras organizaciones gubernamentales.

Al realizar estas comparaciones, se puede obtener una comprensión más profunda de cómo las estrategias propuestas en la literatura se alinean con la situación específica de la STTF.

Conclusiones

Gracias a los resultados obtenidos y al análisis de las variables que logramos tener luego de la aplicación de la evaluación de Clima Organizacional, evidenciamos que es de gran importancia identificar estrategias mediante la Gestión del Cambio para el mejoramiento del comportamiento de los colaboradores de la STTF.

Estas estrategias tienen que ser claras y alinearse con los objetivos de la entidad, deben ser determinantes en su impacto para fomentar agentes de cambio, consolidando una estructura fuerte, veraz y en donde se vean reflejados los resultados en el comportamiento de los funcionarios de la entidad.

Una vez se tengan definidas las estrategias, se deben explicar, analizar y evaluar para la implementación de ellas, ya que se evidencia por medio de los resultados de las variables trabajadas en la evaluación que todos los puntos se deben fortalecer exceptuando uno que hace referencia a la identificación y es en donde los funcionarios dicen sentirse orgullosos por la realización de su trabajo a pesar de mostrarse descontentos con las demás variables.

Gracias a la aplicación de la evaluación se pueden identificar las razones por las cuales es indispensable poner en funcionamiento dichas estrategias y así poder mitigar y las condiciones materiales de la entidad, la disposición del trabajo, participación, autonomía del mismo, innovación, beneficios y recompensas, el balance trabajo-vida, las relaciones sociales, el liderazgo, la motivación y la satisfacción laboral.

Lo que finalmente logramos obtener en la investigación, es que la STTF, necesita con suma urgencia la intervención de personas idóneas para la implementación de Estrategias que logren evidenciar un mejor comportamiento en los trabajadores por medio de la Gestión de Cambio Organizacional, las cuales podrán verse reflejadas luego de ponerse en práctica dichas estrategias.

Limitaciones

Una de las limitaciones que encontramos a lo largo de la investigación era encontrar un instrumento idóneo que nos permitiera evidenciar el comportamiento de los trabajadores de la entidad para poder analizar y evaluar dicho comportamiento.

Además de ello también se vio que el tiempo en que debían desarrollar la evaluación debía ser en jornada laboral de acuerdo con las instrucciones del instrumento ya que las personas que debían responder la evaluación siempre se encontraban ocupadas en las diferentes funciones a desarrollar.

Aunque lo mencionaron al final del desarrollo de la evaluación, nos indicaron que estaba un poco larga y se habían tardado un poco más del tiempo que ellos esperaban.

Recomendaciones

La STTF debe aplicar elementos clave de la Gestión del Cambio Organizacional, así como valores como empoderamiento, integración, comunicación, liderazgo, motivación e innovación. Estos son fundamentales para adaptarse al cambio, lograr objetivos efectivos y crear un ambiente propicio que motive al equipo. Es esencial fomentar la participación activa de los empleados, animándolos a proponer ideas que añadan valor a la entidad.

La disposición y compromiso de los trabajadores con el proceso de cambio se optimizan coordinando actividades con los líderes, aprovechando el empoderamiento y aceptación de los empleados para liderar iniciativas positivas. La actitud empática de los directores fortalece la confianza y la colaboración, especialmente en situaciones desafiantes.

La toma de decisiones descentralizada y la formación continua son prácticas cruciales para involucrar a los empleados en la STTF, promoviendo el desarrollo, cambiando actitudes y fortaleciendo el sentido de compromiso.

Referencias bibliográficas.

- Agudelo-Orrego, Beatriz Eugenia. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*, 15(1), 116-137. <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.5383>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Barroso, G. & Delgado, M. (2000). Gestión del cambio organizacional a través de proyectos. *Revista de ingeniería industrial* 36(4):8-13.
- Belda, J. (2006). Concepto de cambio organizacional. Documento recuperado el 17 de agosto de 2006, de: <http://www.gestionhumana.com/gh4/ArticulosPorsubtema.asp?Idsubtema=235&CodseccionBancoConocimiento>
- Bustos, E. M., Sagredo, C. C., & Bull, M. T. (2018). Propuesta metodológica para implementar la primera fase del modelo de gestión del cambio organizacional de Lewin. [Methodological proposal to implement the first stage of Lewin's organizational change management Proposta metodológica para implementar a primeira fase do modelo de gestão da mudança organizacional de Lewin] *Estudios Gerenciales*, 34(146), 88-98. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2813>
- Cetina, D. G., & Espinosa, C. A. O. (2022). *La solución de continuidad en materia laboral en los sectores público y privado*. Universidad

Externado. <https://publicaciones.uexternado.edu.co/gpd-la-solucion-de-continuidad-en-materia-laboral-en-los-sectores-publico-y-privado-9789587908787.html>

Chiavenato I. (2004). Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. México: Thomson Editores.

Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano. México: Mc Graw Hill.

Congreso de la República de Colombia (2006). Ley 1090 del 6 de septiembre de 2006 por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones. Boota D.C.: Congreso de la República de Colombia.

Daft, R. (1999). Organizaciones. El comportamiento del individuo y los grupos humanos. México: Limusa.

Démeh, W., & Rosengren, K. (2015). The visualisation of clinical leadership in the content of nursing education - A qualitative study of nursing students' experiences. *Nurse Education Today*, 35(7), 888. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2015.02.020>

Diaz Muñoz, G.A., & Salazar Duque, D.A. (2021). La calidad como herramienta estratégica para la gestión empresarial. *Podium*, 39, 19–36. doi:10.31095/podium.2021.39.2

Fontalvo Herrera, Tomás, De La Hoz Granadillo, Efraín, & Morelos Gómez, José. (2018). LA PRODUCTIVIDAD Y SUS FACTORES: INCIDENCIA EN EL MEJORAMIENTO ORGANIZACIONAL. *Dimensión Empresarial*, 16(1), 47-60. <https://doi.org/10.15665/dem.v16i1.1375>

Furnham, A. (2001). Psicología organizacional. México: oxford University.

Hernández S. R., Fernández C.C. & Baptista L, P. (2014). Metodología de la investigación. México. D.F., México: The McGraw-Hill Educación

Informe de la Oficina de Responsabilidad Gubernamental de los Estados Unidos (GAO) (2020).

Prácticas de Gestión del Cambio para Líderes Federales. [No disponible en línea, consulta en la base de datos del GAO]. www.oecd.org/governance/ethics/informe-de-avances-sobre-la-implementacion-del-mandato-de-la-Auditoria-Superior-de-la-Federacion-de-Mexico.pdf

Kuhn, M. H. (1951). LEWIN, KURT. Field Theory of Social Science: Selected Theoretical Papers. (Edited by Dorwin Cartwright.) Pp. xx, 346. New York: Harper & Brothers, 1951. \$5.00. The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science, 276(1), 146-147. <https://doi.org/10.1177/000271625127600135>

Malott, M. (2001). Paradoja de cambio organizacional. México: Trillas.

Marín, H. (2004). La gerencia del cambio en contextos de globalización. Revista de Ciencias Sociales 10(1):9-27.

Ministerio de Salud. (1993). Resolución número 8430 de 1993 por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. Bogotá D.C. Ministerio de Salud.

Montealegre, J. & Calderon, G. (2007). Relationships Between Attitude Towards Change and Organisational culture: a Study of Medium - and large- Scale clothing Industry companies in Ibagué, colombia. Innovar 17(29):49-70.

Pacheco-Ruíz, Carlos, Rojas-Martínez, Claudia, Niebles-Núñez, William, & Hernández-Palma, Hugo G... (2020). Desarrollo integral de procesos de adaptación al cambio en pequeñas y medianas empresas. Información tecnológica, 31(5), 89-100. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000500089>

- Pérez-Vallejo, L. M., Vilariño-Corella, C. M., & Ronda-Pupo, G. A. (2017). El cambio organizacional como herramienta para coadyuvar con la implementación de la estrategia. *Ingeniería Industrial*, XXXVIII (3),323-332. [fecha de Consulta 24 de octubre de 2023]. ISSN: 0258-5960. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360453131009>
- Pilligua Lucas, C. F., & Arteaga Ureta., F. M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XV (28), [fecha de Consulta 24 de octubre de 2023]. ISSN: 1900-5016. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4096595000>
- PRAX. (s. f.). Plataforma de Gestión Humana | PRAX. <https://www.prax.com.co/>
- Quiroz González, E., Castaño González, E. J., Andrade Jaramillo, V., Gómez Vélez, M. A., Aguilar Bustamante, M. C., Jaramillo, J. Á., Vesga R., J. J., García-Rubiano, M., & Forero-Aponte, C. (Eds.). (2020). *Cultura organizacional y cambio: reflexiones y discusiones desde la psicología organizacional*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia. ISBN: 978-958-5133-48-8 (impreso), 978-958-5133-49-5 (digital)<https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/af3193a0-d323-40c9-bdad-e18512c67149/content>
- Sánchez, J. (2005). No cualquier cambio organizacional (Versión electrónica). *Noticias financieras*. Recuperado el 20 de mayo de 2007, de la base de datos ProQuest: <http://proquest.umi.com/pqdweb?did=791907601&sid=9&Fmt=3&clientId=65925&RQT=309&VName=PQD>.
- Santiago Ortega, Rosaliz., Medina Rivera, Zulma., & Castro Gonzáles, Segundo. (2021), "Estudio sobre la percepción de los empleados y su influencia sobre el clima de aceptación de la diversidad y la orientación sexual de los empleados." *Forum*

Empresarial, Vol. 26, núm.1, pp.35-56 [Consultado: 25 de octubre de 2023]. ISSN: 1541-8561. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=63169773002>

Tejada Estrada, Gina Coral., Cruz Montero, Juana María., Uribe Hernandez, Yrene Cecilia., & Rios Herrera, Josué Joél. (2019), "Innovación tecnológica: Reflexiones teóricas." Revista Venezolana de Gerencia, Vol. 24, núm.85, pp. [Consultado: 25 de octubre de 2023]. ISSN: 1315-9984. Disponible en : <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058864011>

Anexo #1

Consentimiento informado.

 INSTITUCIÓN DE LA RED ILUMNO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	THE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	1 DE 2

 INSTITUCIÓN DE LA RED ILUMNO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	THE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Título del estudio: GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL: ESTRATEGIA PARA MEJORAR EL COMPORTAMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE LA SECRETARÍA DE TRÁNSITO DE FACATATIVÁ

Investigadores: CLAUDIA PATRICIA BEDOYA FLÓREZ
KAREN LILIANA RIAÑO TORRES
LINA MARCELA ESCOBAR HERRERA
YAQUELINE MANDÓN CASTRO

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa de La Secretaría de Tránsito y Transporte de Facatativá. El objetivo general de el Plan de Mejora es Identificar estrategias por medio de la gestión del cambio organizacional para el mejoramiento en el comportamiento de los trabajadores de La Secretaría de Tránsito y Transporte de Facatativá.

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 Gran Colombiano, denominada “Identificar estrategias por medio de la gestión del cambio organizacional para el mejoramiento en el comportamiento de los trabajadores de La Secretaría de Tránsito y Transporte de Facatativá.”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este 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

FIRMA: _____

NOMBRE: _____

C.C.: _____

Anexo #2 Instrumentos de recolección de datos.

PRAX

Evaluación

Clima organizacional

Batería para la evaluación de clima organizacional (BCO)

Empresa
Trabajador

SECRETARIA DE TRANSITO Y TRANSPORTE DE FACATATIVA
MARTHA LUCIA MORALES

Instrucción

Conteste las siguientes preguntas de acuerdo a lo que usted por lo general piensa o siente frente a su trabajo.

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1. Los trabajadores se sienten satisfechos con sus actividades	<input type="radio"/>				
2. Los trabajadores se sienten realizados en su trabajo	<input type="radio"/>				
3. Dentro de la organización los trabajadores disfrutan realizar sus actividades	<input type="radio"/>				
4. Los trabajadores gozan de libertad para elegir cómo hacer sus actividades	<input type="radio"/>				
5. Cada trabajador es libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades	<input type="radio"/>				
6. A cada trabajador se le brinda la oportunidad de proponer la forma en que desea realizar sus actividades	<input type="radio"/>				
7. Los trabajadores se llevan bien entre ellos	<input type="radio"/>				

7. Los trabajadores se llevan bien entre ellos	<input type="radio"/>				
8. En la organización hay compañerismo entre los trabajadores	<input type="radio"/>				
9. Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema	<input type="radio"/>				
10. Cuando se incorpora un nuevo empleado, los trabajadores de inmediato lo integran al grupo	<input type="radio"/>				
11. Los trabajadores dentro de la organización se sienten parte de un mismo equipo	<input type="radio"/>				
12. En mi trabajo se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales	<input type="radio"/>				
13. En la organización la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable	<input type="radio"/>				
14. El director trata a su personal de la manera más humana posible	<input type="radio"/>				
15. El trato de los superiores hacia sus trabajadores es con respeto	<input type="radio"/>				

16. Los directivos dan apoyo a su personal en la realización de sus actividades	<input type="radio"/>				
17. El jefe trata con indiferencia a su personal	<input type="radio"/>				
18. Dentro de la organización el jefe trata a los empleados de manera deshumanizada	<input type="radio"/>				
19. La organización emplea incentivos para que los trabajadores realicen mejor sus actividades	<input type="radio"/>				
20. Todos los trabajadores dentro de la organización tienen posibilidades de ser beneficiados por su trabajo	<input type="radio"/>				
21. La organización otorga estímulos a los trabajadores para mejorar su desempeño	<input type="radio"/>				
22. Existen distintas formas de recompensar a los trabajadores	<input type="radio"/>				
23. Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo	<input type="radio"/>				
24. Los trabajadores muestran agrado en realizar sus tareas	<input type="radio"/>				

25. Los trabajadores brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo	<input type="radio"/>				
26. El jefe mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo	<input type="radio"/>				
27. En la organización todos los empleados reciben apoyo del jefe en la realización de las tareas	<input type="radio"/>				
28. Al jefe se le dificulta guiar a su personal para que estos cumplan con los objetivos de la organización	<input type="radio"/>				
29. Las condiciones higiénicas de su ambiente le son favorables	<input type="radio"/>				
30. Existe orden, cuidado y el ambiente le resulta estéticamente agradable	<input type="radio"/>				
31. Los equipos, muebles y espacio permiten realizar el trabajo cómodamente	<input type="radio"/>				

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo		<input type="radio"/>				
32. Mi horario de trabajo se adecua a mis necesidades	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	43. Los jefes se guardan información importante	<input type="radio"/>				
33. Mi trabajo es interesante	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	44. Todo se decide desde arriba	<input type="radio"/>				
34. Disfruto en mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	45. En mi trabajo se valoran las aportaciones innovadoras	<input type="radio"/>				
35. Mis jefes valoran bien las ideas que apporto para mejorar el trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	46. La relación entre el perfil del puesto y las tareas que realizo es buena	<input type="radio"/>				
36. Me siento orgulloso de mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	47. Se estimula la aportación de ideas nuevas	<input type="radio"/>				
37. Me siento realizado en mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	48. Tengo bien definido mi trabajo	<input type="radio"/>				
38. A causa del trabajo apenas si tengo tiempo para mí	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	49. Se me anima para probar métodos nuevos para la realización del trabajo	<input type="radio"/>				
39. Por mi horario laboral dispongo de escaso tiempo para el ocio y la diversión	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	50. Me siento orgulloso de trabajar en mi servicio	<input type="radio"/>				
40. Me gusta mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	51. A los trabajadores se les oculta los objetivos y los resultados obtenidos	<input type="radio"/>				
41. Los objetivos de mi trabajo están claramente definidos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	52. Me siento satisfecho con mi trabajo	<input type="radio"/>				
42. El horario me obliga a dejar desatendidos aspectos de mi vida personal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>						

ATRÁS

CONTINUAR

Variables Evaluación utilizada

Estas son las variables evaluadas y monitoreadas. Para cada una se indica su nombre, sigla con la cual se representa, definición, escala en la que se evalúa, criterios para concluir si la variable se debe intervenir o no y recomendaciones. Se sugiere intervenir todas las variables clasificadas en amarillo (2) o rojo (3).

Variable	Sigla	Definición	Escala	Verde (1)	Amarillo (2)	Rojo (3)
Autonomía en el trabajo	AU	Grado en que los trabajadores perciben sentirse independientes en su trabajo y tienen la libertad de elegir y decidir la forma más conveniente de realizar sus actividades en el trabajo.	0.00-20.99=Muy bajo,21.00-45.99=Bajo,46.00-70.99=Medio,71.00-87.99=Alto, 88.00-100.00=Muy alto	Se asigna este valor cuando la puntuación de la variable se encuentra entre 46 y 100 y el porcentaje entre 0% y 10%. Este color indica un comportamiento o adecuado de la variable.	Se asigna este color cuando la puntuación está entre 21 y 45.99 o el porcentaje entre 10.1% y 29.99%. Este color indica que se comienzan a presentar dificultades en la variable, se necesita iniciar su intervención con prioridad media.	Se asigna este color cuando la puntuación está entre 0 y 20.99 o el porcentaje entre 30% y 100%. Este color indica que se requiere intervención prioritaria de la variable.

Variable	Sigla	Definición	Escala	Verde (1)	Amarillo (2)	Rojo (3)
Balance trabajo - vida	BA	Grado en que las exigencias y el horario laboral permiten cumplir con los requerimientos de la vida personal.	0.00-21.99=Muy bajo,22.00-46.99=Bajo,47.00-65.99=Medio,66.00-84.99=Alto, 85.00-100.00=Muy alto	Se asigna este valor cuando la puntuación de la variable se encuentra entre 47 y 100 y el porcentaje entre 0% y 10%. Este color indica un comportamiento o adecuado de la variable.	Se asigna este color cuando la puntuación está entre 22 y 46.99 o el porcentaje entre 10.1% y 29.99%. Este color indica que se comienzan a presentar dificultades en la variable, se necesita iniciar su intervención con prioridad media.	Se asigna este color cuando la puntuación está entre 0 y 21.99 o el porcentaje entre 30% y 100%. Este color indica que se requiere intervención prioritaria de la variable.

Variable	Sigla	Definición	Escala	Verde (1)	Amarillo (2)	Rojo (3)
Beneficios y recompensas	BE	Grado en que los trabajadores perciben que la organización busca retribuir el trabajo por medio de estímulos y recompensas tales como incentivos, bonos y demás premios que hacen sentir satisfecho al trabajador, así como el reconocimiento recibido por la	0.00-15.99=Muy bajo,16.00-40.99=Bajo,41.00-65.99=Medio,66.00-84.99=Alto,85.00-100.00=Muy alto	Se asigna este valor cuando la puntuación de la variable se encuentra entre 41 y 100 y el porcentaje entre 0% y 10%. Este color indica un comportamiento o adecuado de la variable.	Se asigna este color cuando la puntuación está entre 16 y 40.99 o el porcentaje entre 10.1% y 29.99%. Este color indica que se comienzan a presentar dificultades en la variable, se necesita iniciar su intervención con prioridad media.	Se asigna este color cuando la puntuación está entre 0 y 15.99 o el porcentaje entre 30% y 100%. Este color indica que se requiere intervención prioritaria de la variable.
Variable	Sigla	Definición	Escala	Verde (1)	Amarillo (2)	Rojo (3)
Condiciones físicas	CF	Condiciones físicas del trabajo como ambiente físico, temperatura, ruido, iluminación, diseño (distribución, mobiliario), etc.	0.00-20.99=Muy bajo,21.00-45.99=Bajo,46.00-70.99=Medio,71.00-87.99=Alto,88.00-100.00=Muy alto	Se asigna este valor cuando la puntuación de la variable se encuentra entre 46 y 100 y el porcentaje entre 0% y 10%. Este color indica un comportamiento o adecuado de la variable.	Se asigna este color cuando la puntuación está entre 21 y 45.99 o el porcentaje entre 10.1% y 29.99%. Este color indica que se comienzan a presentar dificultades en la variable, se necesita iniciar su intervención con prioridad media.	Se asigna este color cuando la puntuación está entre 0 y 20.99 o el porcentaje entre 30% y 100%. Este color indica que se requiere intervención prioritaria de la variable.
Identificación	ID	Se refiere a los sentimientos de satisfacción, realización y orgullo generados por la realización del trabajo.	0.00-30.99=Muy bajo,31.00-55.99=Bajo,56.00-70.99=Medio,71.00-87.99=Alto,88.00-100.00=Muy alto	Se asigna este valor cuando la puntuación de la variable se encuentra entre 56 y 100 y el porcentaje entre 0% y 10%. Este color indica un comportamiento o adecuado de la variable.	Se asigna este color cuando la puntuación está entre 31 y 55.99 o el porcentaje entre 10.1% y 29.99%. Este color indica que se comienzan a presentar dificultades en la variable, se necesita iniciar su intervención con prioridad media.	Se asigna este color cuando la puntuación está entre 0 y 30.99 o el porcentaje entre 30% y 100%. Este color indica que se requiere intervención prioritaria de la variable.
Variable	Sigla	Definición	Escala	Verde (1)	Amarillo (2)	Rojo (3)
Innovación	IN	Grado de innovación, dinamismo y adaptación a las necesidades de mercado de la organización y, además, se valora si se estimula a los trabajadores para que generen innovación.	0.00-22.99=Muy bajo,23.00-47.99=Bajo,48.00-72.99=Medio,73.00-91.99=Alto,92.00-100.00=Muy alto	Se asigna este valor cuando la puntuación de la variable se encuentra entre 48 y 100 y el porcentaje entre 0% y 10%. Este color indica un comportamiento o adecuado de la variable.	Se asigna este color cuando la puntuación está entre 23 y 47.99 o el porcentaje entre 10.1% y 29.99%. Este color indica que se comienzan a presentar dificultades en la variable, se necesita iniciar su intervención con prioridad media.	Se asigna este color cuando la puntuación está entre 0 y 22.99 o el porcentaje entre 30% y 100%. Este color indica que se requiere intervención prioritaria de la variable.

Variable	Sigla	Definición	Escala	Verde (1)	Amarillo (2)	Rojo (3)
Liderazgo	LI	Grado en que los trabajadores perciben un manejo inteligente, responsable y alentador por parte de sus superiores, en cómo la capacidad de toma de decisiones y el don de mando influye en el desarrollo de las actividades de los trabajadores.	0.00-39.99=Muy bajo,40.00-57.99=Bajo,58.00-73.99=Medio,74.00-89.99=Alto,90.00-100.00=Muy alto	Se asigna este valor cuando la puntuación de la variable se encuentra entre 58 y 100 y el porcentaje entre 0% y 10%. Este color indica un comportamiento o adecuado de la variable.	Se asigna este color cuando la puntuación está entre 40 y 57.99 o el porcentaje entre 10.1% y 29.99%. Este color indica que se comienzan a presentar dificultades en la variable, se necesita iniciar su intervención con prioridad media.	Se asigna este color cuando la puntuación está entre 0 y 39.99 o el porcentaje entre 30% y 100%. Este color indica que se requiere intervención prioritaria de la variable.

Variable	Sigla	Definición	Escala	Verde (1)	Amarillo (2)	Rojo (3)
Motivación	MO	Medida en que el trabajador siente deseo por estar en la organización y su puesto de trabajo. Los trabajadores motivados se sienten responsables de realizar su trabajo, comprometidos y se preocupan por la calidad de sus actividades	0.00-20.99=Muy bajo,21.00-45.99=Bajo,46.00-70.99=Medio,71.00-87.99=Alto,88.00-100.00=Muy alto	Se asigna este valor cuando la puntuación de la variable se encuentra entre 46 y 100 y el porcentaje entre 0% y 10%. Este color indica un comportamiento o adecuado de la variable.	Se asigna este color cuando la puntuación está entre 21 y 45.99 o el porcentaje entre 10.1% y 29.99%. Este color indica que se comienzan a presentar dificultades en la variable, se necesita iniciar su intervención con prioridad media.	Se asigna este color cuando la puntuación está entre 0 y 20.99 o el porcentaje entre 30% y 100%. Este color indica que se requiere intervención prioritaria de la variable.

Variable	Sigla	Definición	Escala	Verde (1)	Amarillo (2)	Rojo (3)
Organización del trabajo	OR	Medida en que la organización enfatiza las reglas y procedimientos ; se ocupa de que los aspectos organizativos del puesto de trabajo resulten claros y transparentes (e.g. La relación entre la descripción, perfil del cargo y las tareas que realiza el trabajador).	0.00-21.99=Muy bajo,22.00-45.99=Bajo,46.00-70.99=Medio,71.00-87.99=Alto,88.00-100.00=Muy alto	Se asigna este valor cuando la puntuación de la variable se encuentra entre 46 y 100 y el porcentaje entre 0% y 10%. Este color indica un comportamiento o adecuado de la variable.	Se asigna este color cuando la puntuación está entre 22 y 45.99 o el porcentaje entre 10.1% y 29.99%. Este color indica que se comienzan a presentar dificultades en la variable, se necesita iniciar su intervención con prioridad media.	Se asigna este color cuando la puntuación está entre 0 y 21.99 o el porcentaje entre 30% y 100%. Este color indica que se requiere intervención prioritaria de la variable.

Variable	Sigla	Definición	Escala	Verde (1)	Amarillo (2)	Rojo (3)
Participación	PA	Grado en el que el trabajador puede aportar ideas y procedimientos para incrementar el rendimiento	0.00-20.99=Muy bajo,21.00-45.99=Bajo,46.00-70.99=Medio,71.00-87.99=Alto,88.00-100.00=Muy alto	Se asigna este valor cuando la puntuación de la variable se encuentra entre 46 y 100 y el porcentaje entre 0% y 10%. Este color indica un comportamiento o adecuado de la variable.	Se asigna este color cuando la puntuación está entre 21 y 45.99 o el porcentaje entre 10.1% y 29.99%. Este color indica que se comienzan a presentar dificultades en la variable, se necesita iniciar su intervención con prioridad media.	Se asigna este color cuando la puntuación está entre 0 y 20.99 o el porcentaje entre 30% y 100%. Este color indica que se requiere intervención prioritaria de la variable.
Relaciones sociales	RS	Mide la percepción por parte de los trabajadores de la existencia de un ambiente de trabajo agradable y de buenas relaciones, en sentido horizontal (compañeros) o en vertical (jefes o superiores).	0.00-37.99=Muy bajo,38.00-55.99=Bajo,56.00-70.99=Medio,71.00-87.99=Alto,88.00-100.00=Muy alto	Se asigna este valor cuando la puntuación de la variable se encuentra entre 56 y 100 y el porcentaje entre 0% y 10%. Este color indica un comportamiento o adecuado de la variable.	Se asigna este color cuando la puntuación está entre 38 y 55.99 o el porcentaje entre 10.1% y 29.99%. Este color indica que se comienzan a presentar dificultades en la variable, se necesita iniciar su intervención con prioridad media.	Se asigna este color cuando la puntuación está entre 0 y 37.99 o el porcentaje entre 30% y 100%. Este color indica que se requiere intervención prioritaria de la variable.

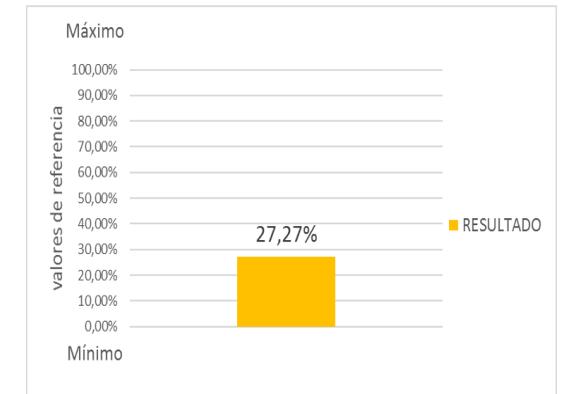
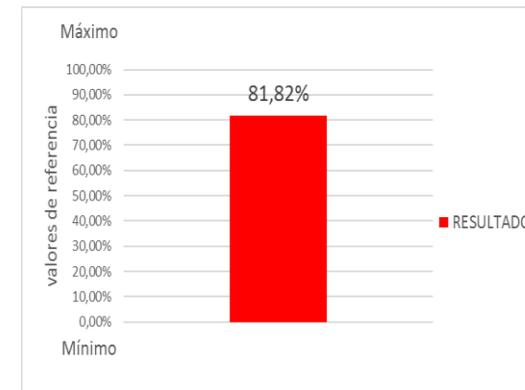
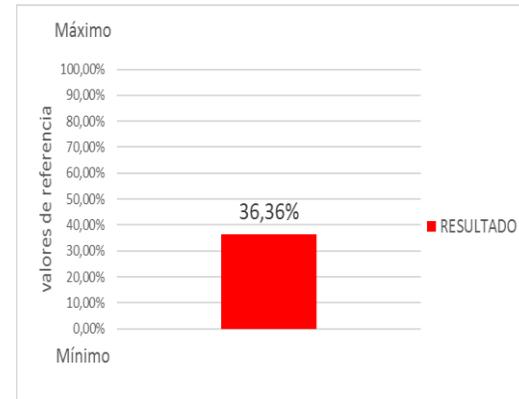
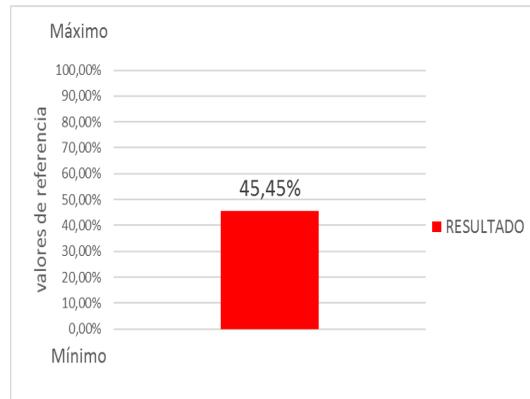
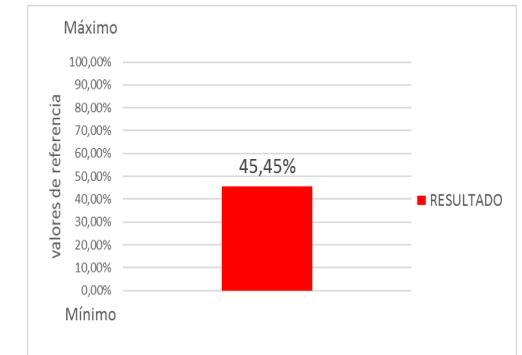
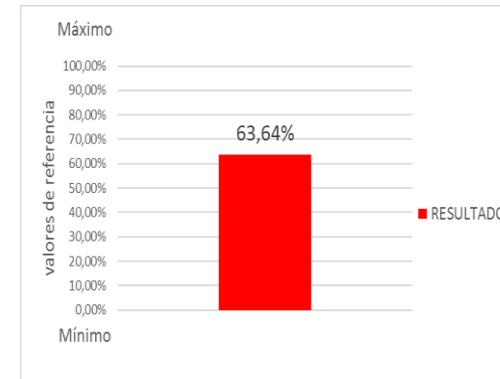
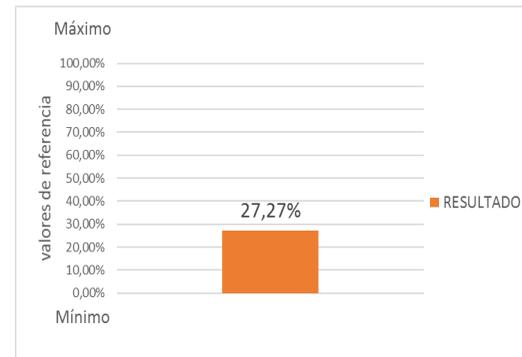
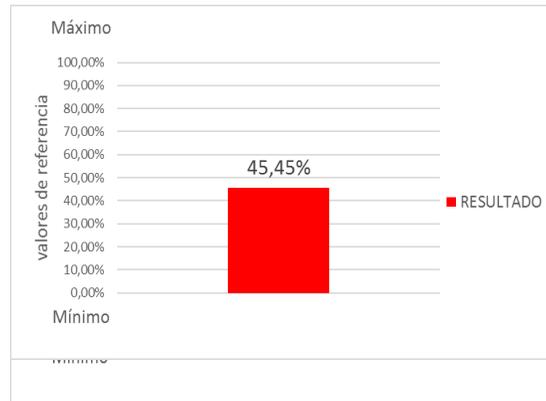
Variable	Sigla	Definición	Escala	Verde (1)	Amarillo (2)	Rojo (3)
Satisfacción laboral	SA	Grado en que los trabajadores se sienten satisfechos con su trabajo, condiciones laborales y la empresa en general.	0.00-20.99=Muy bajo,21.00-45.99=Bajo,46.00-70.99=Medio,71.00-87.99=Alto,88.00-100.99=Muy alto	Se asigna este valor cuando la puntuación de la variable se encuentra entre 46 y 100.99 y el porcentaje entre 0% y 10%. Este color indica un comportamiento o adecuado de la variable.	Se asigna este color cuando la puntuación está entre 21 y 45.99 o el porcentaje entre 10.1% y 29.99%. Este color indica que se comienzan a presentar dificultades en la variable, se necesita iniciar su intervención con prioridad media.	Se asigna este color cuando la puntuación está entre 0 y 20.99 o el porcentaje entre 30% y 100%. Este color indica que se requiere intervención prioritaria de la variable.

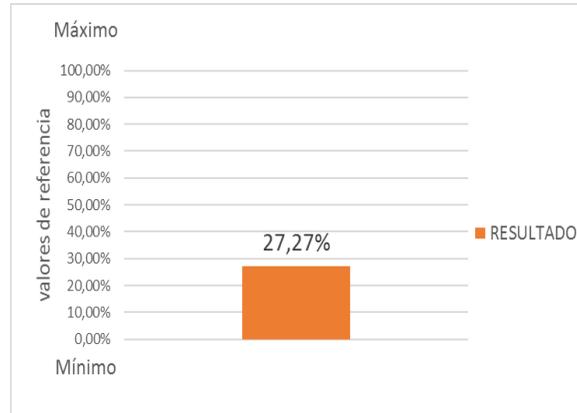
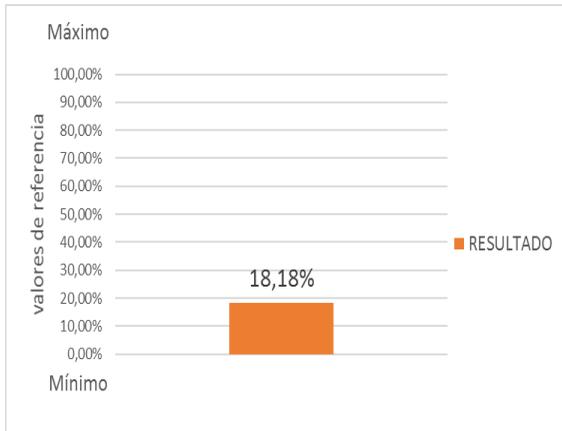
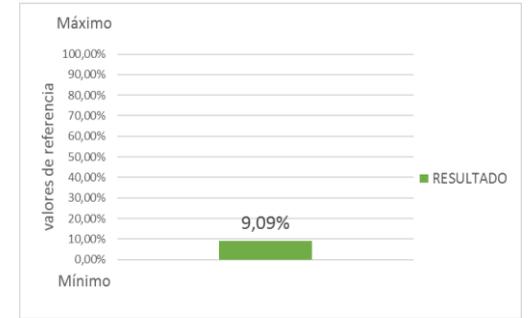
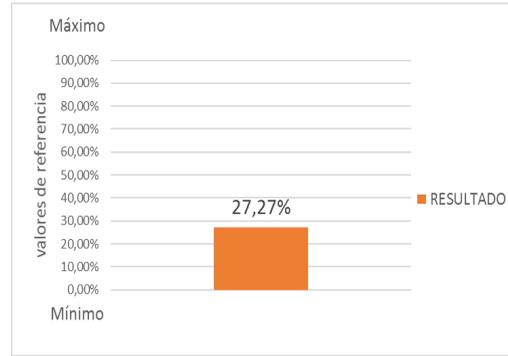
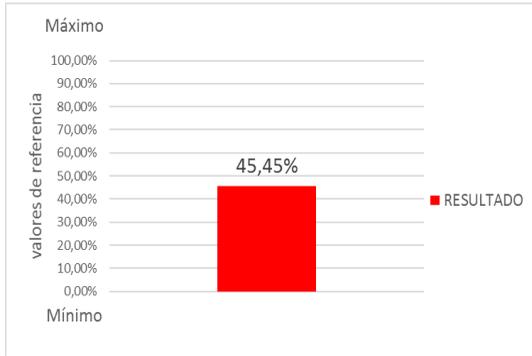
Anexo # 5
Resultados Diagnostico de clima organizacional

PRAX		Diagnóstico de clima organizacional										1 nov 2023 - 1 dic 2023			
Edad	Genero	Educación	Estrato	Estado civil	Ant. Empresa	Ant. Cargo	Ant. Centro d...	Grupo ocupac...	Ocupación	Cargo	Centro de tra...	Etiqu. 1	Etiqu. 2	Etiqu. 3	Etiqu. 4
			Muestra	% Δ	Min	Max	Punt.	% Δ	Nivel	% CV	% Δ	%	% Δ		
Condiciones físicas	CF	2	11	-	8,3	100	62,88	-	Medio	40,8	-	18,18	-		
Organización del trabajo	OR	2	11	-	41,7	100	67,44	-	Medio	31,94	-	27,27	-		
Participación	PA	3	11	-	8,3	66,7	43,19	-	Bajo	40,34	-	63,64	-		
Autonomía en el trabajo	AU	3	11	-	0	75	44,68	-	Bajo	50,24	-	45,45	-		
Innovación	IN	3	11	-	31,3	75	52,85	-	Medio	29,13	-	36,36	-		
Beneficios y recompensas	BE	3	11	-	0	62,5	26,15	-	Bajo	78,44	-	81,82	-		
Balance trabajo - vida	BA	2	11	-	25	100	61,39	-	Medio	34,93	-	27,27	-		
Relaciones sociales	RS	3	11	-	14,3	75	52,92	-	Bajo	35,05	-	45,45	-		
Liderazgo	LI	2	11	-	31,3	81,3	63,94	-	Medio	24,84	-	27,27	-		
Identificación	ID	1	11	-	53,6	100	76,31	-	Alto	19,55	-	9,09	-		
Motivación	MO	2	11	-	33,3	83,3	61,35	-	Medio	28,66	-	18,18	-		
Satisfacción laboral	SA	2	11	-	33,3	75	56,06	-	Medio	24,96	-	27,27	-		

Anexos # 6 Resultado de las Respuestas

2





Anexo # 7

1

Producto Multimedia: <https://youtu.be/HTuoLJbekYs>