



MIEMBRO DE LA RED  
ILUMNO

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

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA  
PERCEPCIÓN FRENTE AL CLIMA LABORAL DE UN GRUPO DE TRABAJADORES  
DE LA UNIDAD DE POSGRADOS (INSTITUTO FÓRUM)

PRESENTA:

ELIZABETH GONZÁLEZ SILVA- 1721981257

GINA PAOLA GÓMEZ ORJUELA- 1721981098

KELLY JOHANA GÓMEZ 1711982985

JENIFER JARAMILLO PINTO - 1721981150

SUPERVISOR:

KAROL LILIAN GUTIÉRREZ RUBIANO. MGS.

BOGOTÁ, MARZO-JULIO DE 2020.

## Tabla de contenido

Resumen.....	3
Capítulo 1. Introducción .....	4
Descripción del contexto general del tema .....	4
Planteamiento del problema.....	4
Pregunta de investigación. ....	5
Objetivo general.....	5
Objetivos específicos. ....	5
Justificación .....	6
Capítulo 2. Marco de referencia.....	7
Marco conceptual.....	7
Percepción.....	7
Percepción laboral.....	7
Clima laboral.....	7
Marco teórico.....	8
Modelo del clima organizacional y la percepción de las alternativas de trabajo de Thatcher, Stepina y Boyle.....	8
Marco empírico.....	8
Capítulo 3. Metodología .....	11
Tipo y diseño de investigación .....	11
Participantes.....	11
Instrumentos de recolección de datos .....	11
Estrategia de análisis de datos.....	12
Consideraciones éticas.....	12
Capítulo 4. Resultados .....	13
Discusión.....	17
Conclusiones.....	19
Limitaciones.....	20
Recomendaciones .....	20
Referencias bibliográficas.....	21
Anexos .....	24

## Resumen

Un buen clima laboral es de vital importancia porque permite la estabilidad de la empresa y sus trabajadores, además contribuye a la productividad de esta. Por eso es esencial desde la psicología evaluar la percepción que tienen los empleados frente al clima laboral, permitiendo así tomar medidas de mejora y lograr un mayor bienestar y calidad de vida para estos. El objetivo de la presente investigación fue evaluar la percepción frente al clima laboral de un grupo de trabajadores de la Unidad de Posgrados (Instituto Forum) de la Universidad de la Sabana, ubicada en el municipio de Chía, Bogotá, la metodología implementada fue el enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo- explicativo, el instrumento aplicado fue la encuesta, la muestra estuvo constituida por 10 trabajadores del área administrativa entre los 20 y 50 años de edad de la Unidad de Posgrados (Instituto Fórum), los resultados evidenciaron que existen problemas relacionados a factores como el logro de objetivos en común, tareas, incentivos, remuneración y liderazgo, se llegó a la conclusión de que la percepción frente al clima laboral depende de factores internos y externos en los empleados, los cuales van a permitir que estos logren sentirse motivados.

**Palabras claves:** Percepción, clima laboral, trabajadores, percepción laboral.

## Capítulo 1. Introducción

### Descripción del contexto general del tema

El clima laboral se ha convertido en un tema de interés a nivel mundial, considerando que es un factor importante para la productividad de las empresas y además para el bienestar mental y físico de los trabajadores, en donde influye la interacción sujeto- organización o sujeto-sujeto. En el 2019, la revista dinero público los resultados de un estudio de Plurum sobre el clima laboral, en donde se pudo evidenciar que el 80% de los empleados en Colombia no se sienten a gusto en su trabajo, por otro lado, el 25 % consideran que su trabajo es la mayor fuente de estrés, el 38 % tiene dificultades para comprender a los empleados, lo cual lleva a que las personas abandonen su empleo y trabajen hasta en 7 empresas por año, también se identificaron otros problemas como el exceso de horas laborales, lo que lleva a una menor productividad. Lo anterior evidencia que, en cualquier contexto laboral, el clima se puede ver afectado cuando uno o varios factores como: trabajo en equipo, comunicación, resolución de problemas, participación u otro, son desaprobados por los integrantes de un equipo, en donde influye la percepción y experiencia subjetiva de cada uno (Montes, 2019).

### Planteamiento del problema

En la actualidad ha surgido la necesidad de estudiar el clima laboral en las empresas, teniendo en cuenta que muchos de los trabajadores han adquirido enfermedades físicas y mentales que se derivan de su lugar de trabajo, por eso es indispensable dentro de las organizaciones, estudiarlo, para comprender el funcionamiento de cada uno de los factores que hacen parte de este. Por otro lado, un buen ambiente laboral dentro de una organización es de vital importancia ya que permite la estabilidad de la empresa y sus trabajadores contribuyendo a la productividad de esta, por lo que la cohesión y buena comunicación lleva a que existan buenas relaciones entre sus miembros (Bonilla y Bonilla, 2016).

Muchas empresas en Colombia no ofrecen buenas condiciones laborales, se abusa de los horarios de los empleados, se ejerce el maltrato verbal hacia estos, no se cancelan los sueldos correctamente, no se les dan los descansos adecuados y no se cumplen los roles específicos, lo que lleva a que una persona haga muchas labores a la vez, aumentando así el riesgo de

enfermar no solo física sino también psicológicamente y se vuelvan menos productivos, generando también pérdidas en la organización y un menor bienestar subjetivo (Bonilla y Bonilla, 2016).

Lo anterior, despertó el interés de evaluar la percepción de este en un grupo de trabajadores de la Unidad de Posgrados (Instituto Forum) de la Universidad de la Sabana, ubicada en el municipio de Chía, para comprender la dinámica y la satisfacción laboral que tiene el personal y si realmente el ambiente en el que se encuentra les está generando un bienestar y calidad de vida.

### **Pregunta de investigación.**

¿Qué percepción frente al clima laboral tiene un grupo de 10 trabajadores entre los 20 y 50 años de edad de la unidad de posgrados (Instituto Forum), de la Universidad de la Sabana, ubicada en el municipio de Chía, Bogotá?

### **Objetivo general.**

Evaluar la percepción frente al clima laboral de un grupo de 10 trabajadores de la Unidad de Posgrados (Instituto Forum) de la Universidad de la Sabana, ubicada en el municipio de Chía, Bogotá

### **Objetivos específicos.**

- Identificar por medio de una búsqueda en fuentes bibliográficas los factores que inciden en un buen clima laboral que generan bienestar y calidad de vida en los trabajadores.
- Diseñar una encuesta para su posterior aplicación que permita el análisis del clima laboral en la Unidad de Postgrado (Instituto Forum).
- Proponer posibles acciones benéficas desde la psicología que impacten la situación problema estudiada.

## **Justificación**

La presente investigación nace de la necesidad de estudiar la percepción frente al clima laboral de un grupo de trabajadores de la Unidad de Posgrados (Instituto Forum) de la Universidad de la Sabana, ubicada en el municipio de Chía, Bogotá, para así comprender los factores asociados al clima laboral y cómo estos pueden beneficiar o por el contrario afectar el bienestar o calidad de vida de los empleados, para finalmente sugerir acciones benéficas desde la psicología que impacten el problema estudiado. En una investigación realizada por Enríquez y Calderón, (2017) se evaluaron aspectos negativos y positivos en el clima laboral de algunos docentes, los resultados mostraron que: “existía un 100% de respeto y 80% de colaboración, en los factores negativos la comunicación presentó un puntaje del 40%, reconocimiento un 30 % y 58 % percibieron que no existía una planeación de tareas” (p.136).

Por otro lado, la investigación planteada es importante porque contribuirá a describir los factores que inciden en un buen clima laboral y que generan bienestar y calidad de vida en los trabajadores, así mismo los resultados del estudio sirven para comprender la importancia de un buen ambiente de trabajo en las empresas y cómo este contribuye a la salud mental y física de los trabajadores y al buen funcionamiento y productividad de estas, para así trabajar desde el área de recursos humanos de la Universidad de la Sabana, en donde pueda hacerse una intervención por parte de profesionales en psicología, que fortalezca los factores negativos identificados y estos logren convertirse en positivos dentro del grupo de trabajo. Por otro lado, este estudio aporta información y recomendaciones importantes desde la psicología que pueden ser objeto de interés para futuras investigaciones.

## Capítulo 2. Marco de referencia

### Marco conceptual

#### **Percepción.**

Es aquel proceso cognitivo que consiste en reconocer, interpretar y dar significado, para hacer juicios a las sensaciones que están el ambiente físico y social, por lo tanto, es considerada como un proceso cognitivo, que se basa en el reconocimiento de las experiencias diarias, en donde la persona evoca conocimientos los cuales ya han sido adquiridos, para compararlos con las nuevas vivencias (Vargas, 1994).

#### **Percepción laboral.**

Es considerada como las percepciones compartidas por varios individuos acerca de su lugar de trabajo, en donde influyen las relaciones sociales, tarea, retribución, relaciones de autoridad, comunicación y el ambiente laboral en general, esta percepción influye en la motivación y el comportamiento de los empleados (Arias, 2005).

#### **Clima laboral.**

Es aquel ambiente laboral en el que se desenvuelve el ser humano y que lleva a que este logre una satisfacción personal, la cual va a depender de diversos factores como por ejemplo la manera en que se relacionan sus miembros y la cultura que hay dentro de la organización. Cuando existe un clima positivo hay más posibilidades de lograr una mayor productividad y una mejor percepción de los empleados, lo cual está influenciado por el apoyo que estos reciben de sus jefes y compañeros, del trato, la claridad con que cuentan frente a lo que realizan, disposición de recursos y herramientas para llevar a cabo su labor, estabilidad, entre otros aspectos que son fundamentales para garantizar un buen clima organizacional (Toro y Sanín, 2013).

Por otro lado, se ha comprobado que el clima laboral garantiza o no la permanencia de los empleados en la empresa, lo cual va a depender de la satisfacción y motivación de las personas que hacen parte de la organización (Toro, 2001). Así mismo, no solo se ven afectados los empleados con el clima organizacional, sino también la satisfacción de los clientes con aquellos productos que son ofrecidos, porque si el personal no ha sido cuidadoso con la atención y la calidad probablemente este no se sienta satisfecho (Toro y Sanín, 2013).

## **Marco teórico**

### **Modelo del clima organizacional y la percepción de las alternativas de trabajo de Thatcher, Stepina y Boyle.**

Este modelo se centra en explicar la percepción del empleado respecto al clima organizacional donde labora, y así mismo las oportunidades presentes que ofrece el mercado. Thatcher, Stepina y Boyle, (2002) consideran que: “la satisfacción laboral está influenciada por la percepción que el trabajador tenga acerca de las características del trabajo y la remuneración ofrecida” (p.90). Así mismo, si la percepción de los trabajadores acerca de la empresa es estable, esto permitirá cumplir satisfactoriamente con las normas de esta y con las tareas asignadas, lo cual llevará a una mayor productividad.

Por otro lado, estos autores mencionados, consideran que el compromiso de los empleados depende de la satisfacción laboral, la buena remuneración económica ya que es uno de los principales intereses, la percepción del salario el cual es apreciado por el trabajador desde lo económico y la responsabilidad y esfuerzo que demandan su cargo. Así mismo, cuando no existe un compromiso por parte de la organización con estos, corre el riesgo de que abandonen su cargo (Thatcher, Stepina y Boyle, 2002).

## **Marco empírico**

El tema central de la presente investigación es la percepción frente al clima laboral, de la cual se encontraron investigaciones relacionadas y que se han realizado en los últimos 10 años, las cuales se presentan a continuación:

Beltrán y Téllez, (2018), realizaron una investigación llamada “Estudio de percepción del clima organizacional de las empresas tecnificadas de ganadería de leche de la provincia del Tundama, Boyacá (Colombia)”, artículo de investigación, Universidad Nacional, Colombia, la cual tuvo como objetivo hacer una caracterización del clima laboral de la empresa tecnificadas de ganadería de leche de la provincia del Tundama en el departamento de Boyacá, Colombia, para generar estrategias que mejoraran el clima en la organización, el método utilizado fue el exploratorio, enfoque mixto con alcance descriptivo, se hizo uso de una prueba psicométrica diseñada por los investigadores, los resultados mostraron que la

cantidad de esfuerzo demandado en el trabajo es adecuado, se cuenta con un buen liderazgo y participación, se motiva a los trabajadores a realizar bien su trabajo, las relaciones sociales se perciben positivamente y lo mismo la supervisión del jefe, se llegó a la conclusión de que evaluar la percepción del clima laboral permite identificar las variables que afectan el ambiente de trabajo, así mismo, permite conocer los factores que tienen gran incidencia en las empresas. Finalmente, la calidad de vida laboral es importante porque permite un buen rendimiento individual y colectivo del equipo de trabajo.

Por otro lado, Ordoñez, Espinosa y Bermúdez, (2018) en su investigación “Evaluación de la percepción del clima laboral en estudiantes universitarios”, artículo de investigación, Universidad de Guayaquil, Ecuador, tuvo como objetivo conocer diversos factores del clima organizacional de los estudiantes de la jornada nocturna de ingeniería comercial de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil, para lo cual se usó el método cuantitativo con alcance descriptivo-exploratorio, se aplicó el instrumento encuesta, la muestra fueron 335 estudiantes, los resultados evidenciaron que existía una división acerca de la percepción del ambiente de sus empresas y la influencia de sus jefes en el clima organizacional, se llegó a la conclusión de que muchos de los estudiantes sentían que sus clima laboral no era satisfactorio, por lo cual percibían la empresa de igual manera, y que además es fundamental que la administración haga sentir a sus colaboradores apreciados y motivados ofreciendo mejores condiciones para estos.

Así mismo, Rivera, Rincón y Flórez, (2018), en su estudio “Percepción del clima organizacional: Un análisis desde los macroprocesos de una ESE”, artículo de investigación. Tuvo como objetivo estudiar el estado motivacional de los trabajadores, el método utilizado fue el cuantitativo, el diseño fue no experimental de tipo descriptivo, la población estaba conformada por 24 funcionarios de la E.SE, el instrumentos utilizado fue el diseñado y validado por Chiang, Salazar, Huerta y Núñez que mide el clima organización, los resultados mostraron que la dimensión de presión y reconocimiento se percibe de forma regular por parte de los empleados, se llegó a la conclusión de que la dimensión de apoyo era la que presentaba mayor desarrollo, lo cual evidencia que los trabajadores perciben el respaldo y tolerancia en su lugar de trabajo, pero así mismo, hay dimensiones que presentaron dificultad

como la presión y reconocimiento, lo cual indica que los empleados perciben regularmente el desempeño, funcionamiento y realización de la tarea.

Restrepo y López, (2013), realizaron una investigación llamada “Percepciones del entorno laboral de los profesores universitarios en un contexto de reorganización flexible del trabajo”, artículo de investigación, Universidad del Valle, Colombia, la cual tuvo como objetivo hacer un análisis de la subjetivación laboral relacionada a la calidad de vida que los docentes universitarios construyen en torno a las políticas que se implementan en la universidad, se hizo uso del enfoque mixto, se aplicaron instrumentos como la encuesta, la población estaba constituida por 41 profesores universitarios, los resultados mostraron que existían sesgos positivos en cuanto a las condiciones de trabajo, la satisfacción, el clima en la organización, también se evidenciaron sesgos relacionados a la calidad del servicio, productividad y la ética y eficiencia, en cuanto al sesgo negativo se evidenció el espíritu de negocio privado y rentabilidad económica. Se llegó a la conclusión que las condiciones de trabajo inciden en el bienestar, salud, motivación, satisfacción y rendimiento de los empleados.

Finalmente, Giraldo, Romero Vizcaino y Ceballos, (2012), realizaron una investigación llamada “Estudio del clima organizacional en una empresa prestadora de servicio de vigilancia y seguridad privada”, artículo de investigación, Universidad del Magdalena, Colombia. Cuyo objetivo fue determinar el clima organizacional presente en una empresa de vigilancia y seguridad privada en la ciudad de Santa Marta, el alcance fue descriptivo-transversal, la muestra estaba constituida por 92 empleados de los cuales 81 eran de nivel operativo y 11 administrativos, los resultados mostraron que la percepción del clima organizacional era buena, lo cual estaría relacionado al compromiso que asume cada uno de los miembros, de igual forma se llegó a la conclusión de que el clima organizacional lleva a un ambiente adecuado, sano, proactivo, con buenas relaciones entre sus miembros y una mayor productividad para la empresa.

### **Capítulo 3. Metodología**

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

Para la presente investigación el tipo de enfoque a utilizar será el cuantitativo, es definido como aquel que permite medir variables en un determinado contexto a través de instrumentos para tal fin (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Por otro lado, el alcance de la investigación es descriptivo- explicativo, teniendo en cuenta que se busca describir un fenómeno, detallar como es y se manifiesta, su propiedades y características, así mismo, se busca dar respuesta a las causas del problema, explicando porque ocurre y las condiciones en que se manifiesta (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

#### **Participantes**

La población es definida como aquel conjunto de personas u objetos con características similares y de las cuales se quieren obtener datos (Selltiz, 1980). Para el presente trabajo la población está conformada por un grupo de trabajadores de la Unidad de Posgrados (Instituto Fórum) de la Universidad de la Sabana, ubicada en el municipio de Chía, Bogotá.

Por otro lado, la muestra es definida como un subgrupo de la población (Hernández, Fernández y Baptista, 2010), la cual está constituida por 10 trabajadores entre los 20 y 50 años de edad del área administrativa de la Unidad de Posgrados (Instituto Fórum) de la Universidad de la Sabana, ubicada en el municipio de Chía, Bogotá, los cuales llevan trabajando allí más de dos años.

#### **Instrumentos de recolección de datos**

Para la investigación se utilizará la encuesta como instrumento cuantitativo que permite recolectar información o datos pertinentes, es definido por Brace, (2013) como: “Aquel conjunto de preguntas en donde se pretenden medir las variables las cuales deben estar en congruencia con la hipótesis y con el planteamiento del problema” (p.217).

La encuesta se diseñará en la herramienta Google Forms, teniendo en cuenta la situación actual por la que atraviesa el mundo por la pandemia COVID-19, la cual impide aplicar el instrumento de forma presencial, por lo tanto, se optará por aplicarlo de forma virtual con el fin de lograr la recolección de información para poder llevar a cabo la investigación.

Para la aplicación de la encuesta, se envió vía email un consentimiento informado al jefe del área administrativa de la Unidad de Posgrados (Instituto Fórum), quien se encargó de que los participantes del estudio firmaran el documento de autorización, el cual fue escaneado y enviado debidamente diligenciado a los estudiantes para que así pudieran aplicar el instrumento.

### **Estrategia de análisis de datos**

Los resultados serán recopilados y analizados directamente por el programa Google Forms, y serán presentados a través de tortas. Así mismo, se espera información verídica en porcentajes que dé cuenta de la respuesta dada por cada uno de los participantes para poder identificar la percepción que tienen estos frente al clima laboral en su empresa.

### **Consideraciones éticas**

La ley 1090 de 2006, en la cual se establece el código deontológico y bioético del psicólogo por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de psicología, tiene en cuenta los siguientes puntos que resultan importantes para llevar a cabo esta investigación: Se establece que la profesión de psicología es una ciencia que estudia la conducta humana en donde se involucra la parte cognitiva, emocional y social. En el capítulo VII se estipulan las normas que debe cumplir el psicólogo en las investigaciones, la propiedad intelectual y la publicación. Así mismo, se dicta en el artículo 49 la responsabilidad de todo lo relacionado a una investigación y la correcta utilización que debe darle el psicólogo. En el artículo 50 se decreta que el psicólogo debe basarse en principios éticos, respeto y dignidad al realizar una investigación. (Ley 1090, 2006).

De igual forma, la Resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud, estipula que la investigación debe basarse en aspectos ético como respeto a la dignidad humana y la protección de los derechos. Por otro lado, en su Artículo 8, resalta la importancia de proteger la privacidad de los participantes en la investigación, donde no se podrá divulgar información sin que este lo autorice, para lo cual se debe exigir un consentimiento informado (Resolución 8430, 1993).

## Capítulo 4. Resultados

A continuación, se presentan los resultados de la encuesta aplicada a través de Google Forms a 10 trabajadores de la Unidad de Posgrados (Instituto Forum) de la Universidad de la Sabana.

1. ¿Trabajan todos los miembros del equipo entorno a objetivos en común?  
10 respuestas

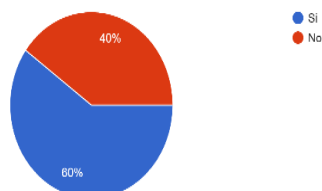


Figura 1. Pregunta 1. ¿Trabajan todos los miembros del equipo entorno a objetivos en común? Fuente: González, Gómez, Gómez y Jaramillo, (2020)

En la pregunta 1, el 60% de los trabajadores respondieron que los miembros del equipo trabajan en torno a un objetivo en común, mientras que el otro 40% manifestó que no, lo cual evidencia una falta de motivación en la mitad de los encuestados que podría estar afectando la productividad y el logro de metas de la empresa.

2. ¿Es buena la relación entre los miembros del equipo?  
10 respuestas

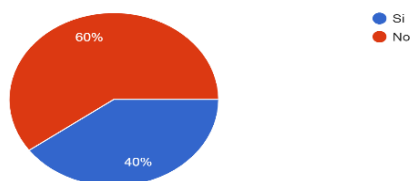


Figura 2. Pregunta 2. ¿Es buena la relación entre los miembros del equipo? Fuente: González, Gómez, Gómez y Jaramillo, (2020)

Por otro lado, en la pregunta 2, el 60 % de los encuestados respondió que no es buena la relación entre los miembros del equipo, mientras el 40% considera que si, lo cual demuestra una percepción negativa a cerca de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo, que posiblemente podrían estar generando conflictos entre los trabajadores.

3. ¿El líder de la empresa anima a iniciar cambios y acciones de mejora en la manera de trabajar de los empleados?  
10 respuestas

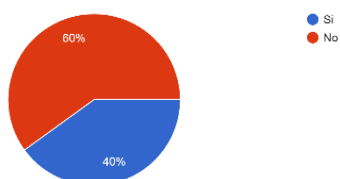


Figura 3. Pregunta 3. ¿El líder de la empresa anima a iniciar cambios y acciones de mejora en la manera de trabajar de los empleados? Fuente: González, Gómez, Gómez y Jaramillo, (2020)

En la pregunta 3, el 60% de los encuestados contestaron que el líder de la empresa no anima a iniciar cambios y acciones de mejora en la manera de trabajar, mientras que el 40% consideran que sí, lo cual evidencia que los empleados no tienen buena percepción acerca de las acciones que lleva a cabo el líder.

4. ¿Considera que el jefe influye positivamente en el personal?  
10 respuestas

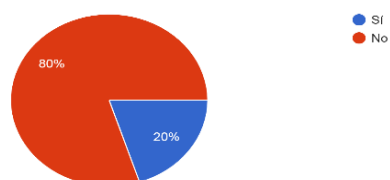


Figura 4. Pregunta 4. ¿Considera que el jefe influye positivamente en el personal? Fuente: González, Gómez, Gómez y Jaramillo, (2020)

En la pregunta 4 el 80% de los trabajadores respondieron que el jefe no influye positivamente en el personal, y el 20% respondió que sí, esto evidencia que el líder del grupo de trabajo no lleva acciones que motiven al personal y lo incentiven por su trabajo, lo que hace que estos tengan una percepción negativa hacia su liderazgo.

5. ¿Usted alguna vez a experimentado la pérdida de control en sus tareas?  
10 respuestas

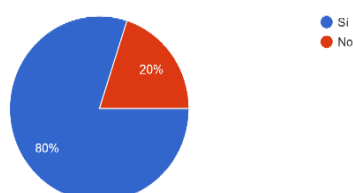


Figura 5. Pregunta 5. ¿Usted alguna vez a experimentado la perdida de control en sus tareas? Fuente:

González, Gómez, Gómez y Jaramillo, (2020)

En la pregunta 5, el 80 % de los encuestados creen haber experimentado una pérdida de control en sus tareas, mientras que el 20 % consideran que no, lo cual demuestra que puede existir una falta de orientación por parte del líder o se les han asignado demasiadas tareas a los empleados, lo que lleva a que estos pierdan el control.

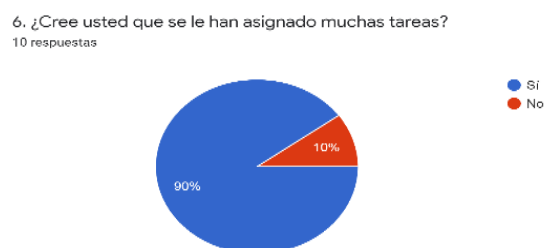


Figura 6. Pregunta 6. ¿Cree usted que se le han asignado muchas tareas? Fuente: González, Gómez, Gómez y

Jaramillo, (2020)

En la pregunta 6, el 90% de los empleados creen que se les han asignado demasiadas tareas y el otro 10% consideran que no, lo cual estaría ocasionando la pérdida de control para llevarlas a cabo, estrés y otros problemas que se derivan del exceso de trabajo.

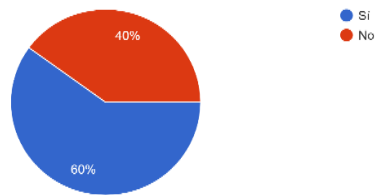


Figura 7. Pregunta 7. ¿Cree usted que existe claridad sobre la misión en la organización en que labora?

Fuente: González, Gómez, Gómez y Jaramillo, (2020)

En la pregunta 7, el 90% de los empleados respondieron que existe claridad acerca de la misión de la organización en que labora, mientras que un 10 % respondió que no, lo cual demuestra que los encuestados conocen la misión de la empresa, aun así, tienen dificultades en desempeñar su rol adecuadamente.

8. ¿Actualmente usted tiene claridad sobre el rol que desempeña en la empresa?  
10 respuestas



16

Figura 8. Pregunta 8. ¿Actualmente usted tiene claridad sobre el rol que desempeña en la empresa? Fuente: González, Gómez, Gómez y Jaramillo, (2020)

En la pregunta 8 el 60% de los encuestados respondieron que actualmente tienen claridad sobre el rol que desempeñan en la empresa, mientras que el otro 40% contestaron que no, esto demuestra que la inducción que se da a los empleados para ejercer sus cargos no es la adecuada, además, se les podría estar asignando tareas que no tienen relación alguna con su cargo, o el líder no está supervisando adecuadamente la labor que cada uno desempeña.

9. ¿Existe algún tipo de incentivo cuando se logra una meta?  
10 respuestas

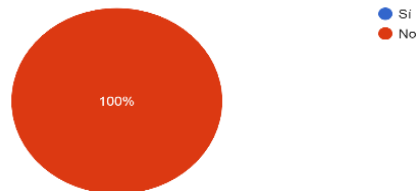


Figura 9. Pregunta 9. ¿Existe algún tipo de incentivo cuando se logra una meta? Fuente: González, Gómez, Gómez y Jaramillo, (2020)

En la pregunta 9, el 100% de los encuestados respondió que no existe ningún tipo de incentivo cuando se logran metas en la empresa, lo que podría generar desmotivación en el personal, ya que los incentivos se convierten en recompensas que llevan a repetir acciones positivas y a aumentar la productividad de la empresa.

10. ¿Siente usted que recibe una remuneración de acuerdo al trabajo que realiza?  
10 respuestas

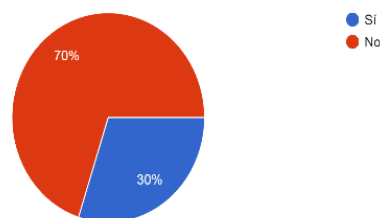


Figura 10. Pregunta 10. ¿Siente usted que recibe una remuneración de acuerdo al trabajo que realiza? Fuente: González, Gómez, Gómez y Jaramillo, (2020)

En la pregunta 10, el 70% de los encuestados respondieron que no sienten que reciban una remuneración de acuerdo con el trabajo que llevan a cabo, mientras que el 30 % consideran que sí, lo anterior, puede estar generando en los empleados insatisfacción, desmotivación y una percepción negativa acerca de su remuneración.

### **Discusión**

De acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta, se puede establecer que la percepción frente al clima laboral en factores como el logro de objetivos en común, tareas, incentivos, remuneración, cumplimiento de rol y liderazgo es negativa, lo cual podría estar asociado a la falta de supervisión y motivación. Además, estos resultados concuerdan con la información encontrada en la literatura científica, en donde se establece que el clima organizacional permite que el ser humano logre una satisfacción personal y por ende una buena percepción ya que si existe un clima positivo hay posibilidades de que la productividad y rendimiento de los empleados sea mejor, lo cual no se observa en los empleados de la Unidad de Posgrados (Instituto Forum) de la Universidad de la Sabana, quienes perciben que en su trabajo no están siendo bien liderados, retribuidos e incentivados, lo cual dificulta que todos trabajen por un objetivo en común, que tengan pérdida de control de la tareas y que se sientan desmotivados.

De igual manera, se encontraron coincidencias entre los resultados del presente estudio y la investigación de Ordoñez, Espinosa y Bermúdez quienes establecen que cuando se ejerce un buen liderazgo y se orienta y motiva a los trabajadores esto va a permitir que la supervisión del jefe se perciba positivamente, pero los empleados de Unidad de Posgrados (Instituto Forum) tienen una percepción negativa a cerca del jefe, ya que este no los motiva a lograr sus metas y además no influye positivamente en ellos.

Por otro lado, el estudio realizado por Giraldo, Romero Vizcaino y Ceballos concuerdan con los resultados de esta investigación ya que la percepción del clima laboral depende de una ambiente positivo, sano, proactivo y con buenas relaciones interpersonales, aspectos que fueron valorados negativamente por los encuestados, y que están llevando a que el clima laboral no sea percibido de forma positiva ya que existen problemas relacionados a la

convivencia entre los miembros, lo cual lleva a que el ambiente laboral no sea el adecuado para los empleados.

Así mismo, los resultados del estudio de Restrepo y López coinciden con los resultados obtenidos ya que un buen clima organizacional incide en el bienestar, salud, motivación, satisfacción y rendimiento de los empleados, factores que no se evidenciaron ya que la mayoría de los empleados encuestados tienen una percepción negativa acerca de la motivación y satisfacción, algo que podría estar afectando su rendimiento y la productividad de la empresa.

Respectos al modelo del clima organizacional y la percepción de las alternativas de trabajo de Thatcher, Stepina y Boyle demuestran que la buena remuneración económica es importante porque genera motivación, factor que fue evaluado negativamente por la mayoría de encuestados, quienes además consideran que los aspectos relacionados al reconocimiento, posibilidad de desarrollo o crecimiento, supervisión, relaciones interpersonales, salarios, entre otros estaría afectando la percepción frente al clima organizacional ya que sienten que su trabajo no satisface sus necesidades y tampoco contribuye a mejorar su desempeño, lo cual no les genera motivación, ya que el compromiso depende en gran medida de la satisfacción laboral, y cuando no existe un compromiso por parte de la organización, se corre el riesgo de que sus empleados abandonen el cargo.

Finalmente, no se encontraron contradicciones respecto a los resultados del marco teórico y los hallazgos empíricos ya que en estos se establece que la percepción del clima organizacional depende tanto de factores internos como externos, los cuales se evaluaron en la encuesta, en donde se logró determinar que hay aspectos que están afectando la percepción de los empleados ya que no perciben una satisfacción de las necesidades y motivación al logro de objetivos para aumentar la productividad dentro de la empresa.

## Conclusiones

En conclusión, la evaluación de la percepción frente al clima laboral de un grupo de trabajadores de la Unidad de Posgrados (Instituto Forum) de la Universidad de la Sabana, permitió reconocer que se están presentando diferentes dificultades ya que se evidencia una falta de motivación que podría afectar la productividad y el logro de objetivos de la empresa, así mismo, se observó en los resultados de la encuesta una percepción negativa acerca de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo que podría estar generando conflictos, además, los empleados no poseen una buena percepción acerca de las acciones llevadas a cabo por el líder de la empresa lo cual podría estar generando desmotivación e incumplimiento de logros, tampoco se evidenciaron incentivos cuando el empleado lleva a cabo de forma adecuada su trabajo, aspecto que es importante porque se convierten en recompensas que llevan a repetir acciones positivas y a aumentar la productividad de la empresa.

Por otro lado, los resultados de la encuesta demostraron que no existe orientación por parte del líder y que además se le asignan muchas tareas a los empleados lo cual hace que estos pierdan el control y se desmotiven, de igual forma a pesar de que los empleados conocen los objetivos que quiere lograr la empresa algunos no trabajan para lograrlos ya sea por falta de incentivos o por que no sienten apoyo del líder, ya que la supervisión y acciones por parte de este permiten mejorar las acciones negativas de los empleados en pro de una mejora y crecimiento personal y profesional.

Así mismo, se concluye que las fuentes bibliográficas consultadas coinciden con los resultados encontrados en el presente estudio, por lo tanto la percepción del clima laboral va a depender de factores internos y externos en el empleado, los cuales van a permitir que este logre una satisfacción laboral si cuenta con una buena remuneración, reconocimiento, apoyo, liderazgo, orientación, entre otros aspectos que generan motivación para lograr objetivos y llevar a cabo un buen desempeño laboral que permita aumentar la productividad de la empresa.

### **Limitaciones**

Respecto a las limitaciones que surgieron en la investigación, el instrumento de encuesta no pudo ser aplicado de forma presencial, teniendo en cuenta que la sociedad se encuentra en aislamiento obligatorio preventivo por la situación de la pandemia COVID-19, lo cual llevó a aplicarlo de manera virtual a través del programa Google Forms, la encuesta se realizó desde la libre participación de los empleados de la unidad de posgrados (Instituto Forum) de la Universidad de la Sabana, quienes firmaron un consentimiento informado que se les hizo llegar a través de su jefe, esto con el fin de aplicar el instrumento y obtener información verídica que diera cuenta de la respuesta dada por cada uno de los participantes, y así identificar la percepción de estos frente al clima laboral de su empresa.

### **Recomendaciones**

Teniendo en cuenta los resultados de estudio, se recomiendan acciones desde la psicología que ayuden a solucionar los problemas identificados, como es la percepción negativa que tienen algunos empleados acerca del clima organizacional de su empresa, situación que merece atención para que no se vea afectado en bienestar individual de los empleados y así mismo la productividad de la empresa, por lo tanto, es importante llevar a cabo planes de mejora que incluyan un diagnóstico, planeamiento, ejecución y cierre.

De acuerdo a lo anterior, en el plan de mejora es fundamental llevar a cabo acciones para poder lograr objetivos que ayuden a mejorar el clima organizacional, dentro del diagnóstico se deben aplicar otros instrumentos que permitan evaluar nuevamente el clima organizacional en el cual se incluyan todos los empleados y líderes, así mismo, en la planificación se debe de acuerdo a los resultados del instrumento, planear actividades que se enfoquen en los problemas que se identificaron, así mismo, en la ejecución se pueden hacer reuniones para hablar sobre los problemas en donde todos puedan participar abiertamente, también se pueden aplicar herramientas como la matriz FODA para que cada uno identifique sus fortalezas y debilidades, las cuales van a compartir con el grupo de manera verbal y finalmente se hace un cierre para que los integrantes del equipo y líderes se comprometan a cambiar las debilidades autoevaluadas y a aplicar más fortalezas para lograr un mejor clima organizacional.

## Referencias

- Arias, M. (2005). Factores del clima organizacional influyentes en la satisfacción laboral de enfermería concerniente a los cuidados intensivos neonatales del Hospital Nacional de Niños, 2004. *Enfermería en Costa Rica*, 28(1):23-7. Recuperado de: <https://www.binasss.sa.cr/revistas/enfermeria/v28n1/art3.pdf>
- Bernal, D.C., y Téllez, G. (2018). Estudio de percepción del clima organizacional de las empresas tecnificadas de ganadería de leche de la provincia del Tundama, Boyacá (Colombia). *Rev Med Vet Zoot.* 65(1), 48-74. Recuperado de: <file:///C:/Users/HP/Downloads/72023-382116-4-PB.pdf>
- Bonilla, D., y Bonilla, E. (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. *Revista Ciencia UNEMI* 9 (18), 26 – 34. Recuperado de: <http://201.159.222.58/ojs/index.php/cienciaunemi/article/view/301/263>
- Brace, I. (2013). *Questionnaire design: How to plan, structure and write survey material for effective market research.* Londres: UK: Kogan Page
- Enríquez, M., y Calderón, J. (2017). El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de una escuela de educación básica en Ecuador. *Pódium*, 131,143. Recuperado de: <http://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/77/76>
- Fernández, E., y Junquera, B. (2010). ¿Es realmente una herejía hablar de equidad, justicia y confianza en las organizaciones? *Pecvia*, 10, 59-74. Recuperado de: <http://revpubli.unileon.es/ojs/index.php/Pecvnia/article/view/639>
- Giraldo, W.A., Romero, I., y Ceballos, G.A. (2012). Estudio del clima organizacional en una empresa prestadora de servicio de vigilancia y seguridad privada. *Clío América*, 6 (11), 9 – 12. Recuperado de: <file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-EstudioDelClimaOrganizacionalEnUnaEmpresaPrestador-5114827.pdf>
- Herzberg, F. (1966): *The motivation to work.* Nueva York: John Wiley & Sons,
- Hernández, R., Fernández, C y Baptista M. (2010). *Metodología de la investigación.* México: McGRAW-HILL.

- Ley 1090 (2006). por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones. Congreso de Colombia.
- Londoño, M. E. (2013). Retribución. En F. Toro y A. Sanín (Eds.), *Gestión del clima organizacional* (pp. 53-62). Medellín, Colombia: Cincel
- López, P y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona, España: Creative Commons.
- Montes, S. (2019, enero). Ocho de cada 10 personas en Colombia están insatisfechas en su trabajo. *Revista Dinero*. Recuperado de: <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/ocho-de-cada-10-personas-estan-insatisfechas-en-su-empleo-2830069>
- Noboa, A. (s.f). Especificidades del clima organizacional en las instituciones de salud. *Universidad del Norte*, 1-33. Recuperado de: <http://www.unorte.edu.uy/sites/default/files/Clima%20organizacional%20en%20las%20instituciones%20de%20salud.pdf>
- Noboa, A. (s.f). Especificidades del clima organizacional en las instituciones de salud. *Universidad del Norte*, 1-33. Recuperado de: <http://www.unorte.edu.uy/sites/default/files/Clima%20organizacional%20en%20las%20instituciones%20de%20salud.pdf>
- Ordoñez, M., Espinoza, E., y Bermúdez, C. (2018). Evaluación de la percepción del clima laboral en estudiantes universitarios. *Universidad y Sociedad*, 10 (5), 212-218. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n5/2218-3620-rus-10-05-212.pdf>
- Pérez, G., y Sáenz, F. (2009). Autonomía laboral, transferencia de conocimiento y motivación de los trabajadores como fuente de ventajas competitivas. *Cuadernos de Economía*, 29(52),183-111. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/ceco/v29n52/v29n52a08.pdf>
- Resolución 8430 (1993). Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. Ministerio de salud. Colombia
- Restrepo, F. E., y López, A.M. (2013). Percepciones del entorno laboral de los profesores universitarios en un contexto de reorganización flexible del trabajo. *Cuaderno de administración*, 29 (49). 55-63. Recuperado de:

[http://cuadernosdeadministracion.univalle.edu.co/index.php/cuadernos\\_de\\_administracion/article/view/64/10420](http://cuadernosdeadministracion.univalle.edu.co/index.php/cuadernos_de_administracion/article/view/64/10420)

Rivera, D. A., Rincón, J.E., y Flórez, S.R. (2018). Percepción del clima organizacional: un análisis desde los macroprocesos de una ESE. *Revista Espacio*, 39 (19), 1-5.

Recuperado de: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n19/a18v39n19p05.pdf>

Selltiz, C. (1980). *Métodos de investigación en las relaciones sociales*. Madrid: Rialp

Thatcher, J., Stepina, L., y Boyle, R. (2002). Turnover of information technology workers: Examining empirically the influence of attitudes, job characteristic, and external markets. *Journal of Management Information Systems*, 19, 231-261

Toro, F. (2001). *El Clima Organizacional. Perfil de Empresas Colombianas*. Medellín: Cincel.

Toro, F y Sanín. A. (2013). Introducción. En F. Toro y A. Sanín (Eds.), *Gestión del clima organizacional*. Medellín, Colombia: Cincel

Valencia, M. E. (2013). Relaciones sociales. En F. Toro y A. Sanín (Eds.), *Gestión del clima organizacional*. Medellín, Colombia: Cincel

Valencia, M.E. (2013). Apoyo del jefe. En F. Toro y A. Sanín (Eds.), *Gestión del clima organizacional*. Medellín, Colombia: Cincel

Vargas, L. M. (1994). Sobre el concepto de percepción. *Alteridades*, 4 (8), 47-53.

Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/747/74711353004.pdf>

## Anexos

### Anexo A. Encuesta

#### **Encuesta “Percepción frente al clima laboral”**

Un entorno laboral saludable es fundamental porque permite la buena salud en los empleados y también aporta a la productividad, la motivación, trabajo en equipo y la satisfacción.

La información recolectada en esta encuesta es totalmente confidencial y hace parte de una actividad de índole académica, ustedes tienen la libre decisión de participar. A continuación, se presentan 10 preguntas en donde debe seleccionar Si o No. Es importante que responda cada una de ellas.

1. ¿Trabajan todos los miembros del equipo entorno a objetivos en común?  
Si  
No
2. ¿Es buena la relación entre los miembros del equipo?  
Si  
No
3. ¿El líder de la empresa anima a iniciar cambios y acciones de mejora en la manera de trabajar de los empleados?  
Si  
No
4. ¿Considera que el jefe influye positivamente en el personal?  
Si  
No
5. ¿Usted alguna vez a experimentado la pérdida de control en sus tareas?  
Si  
No
6. ¿Cree usted que se le han asignado muchas tareas?  
Si  
No

7. ¿Cree usted que existe claridad sobre la misión en la organización en que labora?  
Si  
No
8. ¿Actualmente usted tiene claridad sobre el rol que desempeña en la empresa?  
Si  
No
9. ¿Existe algún tipo de incentivo cuando se logra una meta?  
Si  
No
10. ¿Siente usted que recibe una remuneración de acuerdo con el trabajo que realiza?  
Si  
No

Anexo B. Consentimiento informado

Anexo B. Consentimiento informado

Consentimiento informado

En pleno uso de nuestras facultades legales, mentales, cognitivas de manera consciente y sin ninguna clase de presión, facultamos y autorizamos a los estudiante de psicología Elizabeth González Silva, Gina Paola Gómez Orjuela, Kelly Johana Gómez y Jenifer Jaramillo Pinto, de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, para que nos realice una encuesta de manera virtual, de acuerdo a la investigación que están llevando a cabo sobre "Percepción frente al clima laboral de un grupo de trabajadores de la unidad de posgrados (Instituto Fórum)".

Este consentimiento se nos hizo llegar a través del señor Javier Mojica Sánchez quien se encargó de recoger las firmas para la autorización de la encuesta. Así mismo, se nos informa y aceptamos, que los datos recolectados son confidenciales y responde a una actividad de índole académica. Por lo tanto, aceptamos las condiciones que se nos presentan en este consentimiento informado el día 03 del mes de junio del año 2020.

Para constancia se firma la conformidad.

Firma de los participantes

Ruben Donio Londono

Nombre:  
Cédula: 71219370

Rosmery Gomez

Nombre:  
Cédula: 32324880

Scharhan Aguado Castano

Nombre:  
Cédula: 1020317580

SERGIO VANEGAS

Nombre:  
Cédula: 1128413219

Cristina Cardena

Nombre:  
Cédula: 42600924

marica maria romirez

Nombre:  
Cédula: 1028415610

Javier Londono

Nombre:  
Cédula: 15507705

Albeiro Castano

Nombre:  
Cédula: 986324

Simone Restrepo

Nombre:  
Cédula: 1635427041

Manuel Londono Zapata

Nombre:  
Cédula: 42620123

## Anexo C. Diligenciamiento de encuesta por participantes

a la productividad, la motivación, trabajo en equipo y la satisfacción.  
La información recolectada en esta encuesta es totalmente confidencial y hace parte de una actividad de índole académica. Ustedes tienen la libre decisión de participar.  
A continuación se presentan 12 preguntas en donde debe seleccionar Si o No. Es importante que responda cada una de ellas.  
**\*Obligatorio**

1. ¿Trabajan todos los miembros del equipo entorno a objetivos en común? \*

Sí  
 No

2. ¿Es buena la relación entre los miembros del equipo? \*

Sí  
 No

Figura 11. Respuestas participante 1. Fuente: González, Gómez, Gómez y Jaramillo, (2020)

3. ¿El líder de la empresa anima a iniciar cambios y acciones de mejora en la manera de trabajar de los empleados? \*

Sí  
 No

4. ¿Considera que el jefe influye positivamente en el personal? \*

Sí  
 No

5. ¿Usted alguna vez a experimentado la pérdida de control en sus tareas? \*

Sí  
 No

Figura 12. Respuestas participante 2. Fuente: González, Gómez, Gómez y Jaramillo, (2020)

5. ¿Usted alguna vez a experimentado la pérdida de control en sus tareas? \*

Sí  
 No

6. ¿Cree usted que se le han asignado muchas tareas? \*

Sí  
 No

7. ¿Cree usted que existe claridad sobre la misión en la organización en que laboral? \*

Sí  
 No

Figura 13. Respuestas participante 3. Fuente: González, Gómez, Gómez y Jaramillo, (2020)

8. ¿Actualmente usted tiene claridad sobre el rol que desempeña en la empresa? \*

Sí  
 No

9. ¿Existe algún tipo de incentivo cuando se logra una meta? \*

Sí  
 No

10. ¿Siente usted que recibe una remuneración de acuerdo al trabajo que realiza? \*

Sí  
 No

Figura 14. Respuestas participante 4. Fuente: González, Gómez, Gómez y Jaramillo, (2020)

No se pueden editar las respuestas

### Encuesta "Percepción frente al clima laboral"

Un entorno laboral saludable es fundamental porque permite la buena salud en los empleados y también aporta a la productividad, la motivación, trabajo en equipo y la satisfacción.  
La información recolectada en esta encuesta es totalmente confidencial y hace parte de una actividad de índole académica. Ustedes tienen la libre decisión de participar.  
A continuación se presentan 12 preguntas en donde debe seleccionar Si o No. Es importante que responda cada una de ellas.

\*Obligatorio

1. ¿Trabajan todos los miembros del equipo entorno a objetivos en común? \*

Sí  
 No

2. ¿Es buena la relación entre los miembros del equipo? \*

Sí

Figura 15. Respuestas participante 5. Fuente: González, Gómez, Gómez y Jaramillo, (2020)

3. ¿El líder de la empresa anima a iniciar cambios y acciones de mejora en la manera de trabajar de los empleados? \*

Sí  
 No

4. ¿Considera que el jefe influye positivamente en el personal? \*

Sí  
 No

5. ¿Usted alguna vez a experimentado la pérdida de control en sus tareas? \*

Figura 16. Respuestas participante 6. Fuente: González, Gómez, Gómez y Jaramillo, (2020)

Sí  
 No

5. ¿Usted alguna vez a experimentado la pérdida de control en sus tareas? \*

Sí  
 No

6. ¿Cree usted que se le han asignado muchas tareas? \*

Sí  
 No

7. ¿Cree usted que existe claridad sobre la misión en la organización en que laboral? \*

Figura 13. Respuestas participante 7. Fuente: González, Gómez, Gómez y Jaramillo, (2020)

Sí  
 No

7. ¿Cree usted que existe claridad sobre la misión en la organización en que laboral? \*

Sí  
 No

8. ¿Actualmente usted tiene claridad sobre el rol que desempeña en la empresa? \*

Sí  
 No

Figura 14. Respuestas participante 8. Fuente: González, Gómez, Gómez y Jaramillo, (2020)

Sí  
 No

9. ¿Existe algún tipo de incentivo cuando se logra una meta? \*

Sí  
 No

10. ¿Siente usted que recibe una remuneración de acuerdo al trabajo que realiza? \*

Sí  
 No

Figura 16. Respuestas participante 9. Fuente:  
González, Gómez, Gómez y Jaramillo, (2020)

a la productividad, la motivación, trabajo en equipo y la satisfacción.  
La información recolectada en esta encuesta es totalmente confidencial y hace parte de una actividad de índole académica. Ustedes tienen la libre decisión de participar.  
A continuación se presentan 12 preguntas en donde debe seleccionar Sí o No. Es importante que responda cada una de ellas.

\*Obligatorio

1. ¿Trabajan todos los miembros del equipo entorno a objetivos en común? \*

Sí  
 No

2. ¿Es buena la relación entre los miembros del equipo? \*

Sí  
 No

Figura 15. Respuestas participante 10. Fuente:  
González, Gómez, Gómez y Jaramillo, (2020)