



INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARCELIANA SALDARRIAGA

"Formando ciudadanos dignos en el ser, el saber y el hacer"

PROYECTO INSTITUCIONAL

Clima Organizacional

2023

	INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARCELIANA SALDARRIAGA <i>Formando ciudadanos dignos en el ser, el saber y el hacer</i>	
CÓDIGO DP-FO-08	PROYECTO INSTITUCIONAL	VERSIÓN 2

Página 2 de 14

TABLA DE CONTENIDO

<u>TABLA DE CONTENIDO</u>	2
<u>1. RESPONSABLES</u>	3
<u>2. FUNDAMENTOS LEGALES</u>	3
<u>3. IDENTIFICACIÓN DE PROBLEMÁTICA</u>	4
<u>4. JUSTIFICACIÓN</u>	4
<u>5. ENFOQUE TEÓRICO DEL PROYECTO</u>	5
<u>6. TRANSVERSALIZACIÓN CON OTROS PROYECTOS INSTITUCIONALES Y CON LAS ÁREAS AFINES</u>	7
<u>7. DIAGNÓSTICO</u>	7
<u>8. OBJETIVOS, META, INDICADOR DE IMPACTO Y SEGUIMIENTO</u>	8
<u>9. PLAN OPERATIVO</u>	10
<u>10. EVALUACIÓN</u>	12
<u>11. RECURSOS</u>	13
<u>12. ANEXOS</u>	14
<u>13. GLOSARIO</u>	14
<u>14. BIBLIOGRAFÍA</u>	15

	INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARCELIANA SALDARRIAGA <i>Formando ciudadanos dignos en el ser, el saber y el hacer</i>	
CÓDIGO DP-FO-08	PROYECTO INSTITUCIONAL	VERSIÓN 2

1. RESPONSABLES

<u>DOCENTE</u>	<u>JORNADA</u>	<u>CARGO</u>
SANTIAGO AGUILAR ZULUAGA	PM	Docente
PETER ALEXANDER ANDRADE MOSQUERA	AM	Docente
CLAUDIA JIMENA RAMIREZ OCHOA	AM	Docente

2. FUNDAMENTOS LEGALES

Específicamente el proyecto de Clima Organizacional no está decretado según la ley 115 en su artículo 14 que define los proyectos pedagógicos de las Instituciones Educativas, sin embargo, fundamentamos su gestión enfocándolo desde el punto de vista del sentir del docente en su ámbito laboral y su entorno físico.

En Colombia algunas normas han planteado este tema, a saber:

- Ley 9 de 1979. Ley marco de salud ocupacional en Colombia, ley para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones
- Resolución 1016 de 1989. Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.
- Decreto 1227 (2005) establece que las instituciones públicas podrán ofrecer a sus trabajadores y familias programas para la protección de servicios sociales como deportivos, vacacionales, recreativos, culturales y artísticos. Estos contarán con la colaboración de los funcionarios, para que planeen y ejecuten las actividades.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16313>

Todo lo anterior nos llama a buscar actividades que impacten el medio ambiente laboral, favoreciendo las relaciones interpersonales, teniendo presente que las condiciones positivas del ambiente laboral influyen notoriamente en la salud física y mental de los trabajadores.

	INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARCELIANA SALDARRIAGA <i>Formando ciudadanos dignos en el ser, el saber y el hacer</i>	
CÓDIGO DP-FO-08	PROYECTO INSTITUCIONAL	VERSIÓN 2

3. IDENTIFICACIÓN DE PROBLEMÁTICA

Como resultado de la autoevaluación y la discusión entre los miembros del equipo, se identifica que falta compromiso e integración por parte de los docentes, empleados y personal administrativo de la Institución, cuando se trata de recolectar dineros, y también por falta de tiempo, debido a las diversas ocupaciones laborales.

En este momento de aislamiento preventivo obligatorio se hace necesario que las personas busquen o tengan actividades de esparcimiento que permitan alejarse por un momento del trajín del trabajo, de los problemas en el hogar, ya que estos dos factores están convergiendo en el mismo sitio, nos enfrentamos a una época en el que nuestro hogar concentra toda la fuerza y problemática laboral junto con toda la fuerza y problemática hogareña; viéndolo de una manera psicológica es un caldo de cultivo para el estrés, ansiedad, y la generación de un sinnúmero de problemas que pueden ser evitados o canalizados a través de sano esparcimiento.

4. JUSTIFICACIÓN

Es innegable la influencia que ejerce el entorno en nuestro desempeño laboral, personal y social. El convivir en un ambiente limpio, sano, agradable, en el cual las personas compartan de manera efectiva y afectiva, permite el alcance satisfactorio de logros generando acciones de mejoramiento continuo y actitudes que refuerzan el sentido de pertenencia a un grupo.

El proyecto de Clima Organizacional busca abrir espacios que promuevan la integración y el bienestar de los docentes, empleados, personal administrativo, y demás integrantes de la comunidad educativa realizando diferentes actividades de integración, celebración, conmemoración, cuidado y mantenimiento de los espacios institucionales a fin de lograr una mayor cohesión de los mismos y al fortalecimiento del sentido de pertenencia en cada uno de ellos.

	INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARCELIANA SALDARRIAGA <i>Formando ciudadanos dignos en el ser, el saber y el hacer</i>	
CÓDIGO DP-FO-08	PROYECTO INSTITUCIONAL	VERSIÓN 2

5. ENFOQUE TEÓRICO DEL PROYECTO

El **clima laboral** no es otra cosa que el **medio** en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. La calidad de este clima influye directamente en la satisfacción de los trabajadores y por lo tanto en la **productividad**. De esta manera, mientras que un buen clima se orienta hacia los objetivos generales, un mal clima destruye el ambiente de trabajo ocasionando situaciones de conflicto, malestar y generando un **bajo rendimiento**.

La calidad del **clima laboral** se encuentra íntimamente relacionada con el **manejo social** de los directivos, con los comportamientos de los trabajadores, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, y con las características de la propia actividad de cada uno. Propiciar un buen **clima laboral** es **responsabilidad de la alta dirección**, que con su cultura y con sus sistemas de gestión, prepararon el terreno adecuado para que se desarrolle.

Las políticas de personal y de recursos humanos la mejora de ese ambiente con el uso de técnicas precisas como **escalas de evaluación** para medir el **clima laboral**. Este concepto, implica tratar un grupo de componentes y determinantes que, en su conjunto, ofrecen una visión global de la organización. Como noción multidimensional comprende el medio interno de la organización. Los componentes y determinantes que se consideran con frecuencia son:

- *Ambiente físico:* comprende el espacio físico, las instalaciones, los equipos instalados, el color de las paredes, la temperatura, el nivel de contaminación, entre otros.
- *Características estructurales:* como el tamaño de la organización, su estructura formal, el estilo de dirección, etcétera.
- *Ambiente social:* que abarca aspectos como el compañerismo, los conflictos entre personas o entre departamentos, la comunicación y otros.
- *Características personales:* como las aptitudes y las actitudes, las motivaciones, las expectativas, etcétera.
- *Comportamiento organizacional:* compuesto por aspectos como la productividad, el ausentismo, la rotación, la satisfacción laboral, el nivel de tensión, entre otros.

	INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARCELIANA SALDARRIAGA <i>Formando ciudadanos dignos en el ser, el saber y el hacer</i>	
CÓDIGO DP-FO-08	PROYECTO INSTITUCIONAL	VERSIÓN 2

La totalidad de estos componentes y determinantes configuran el clima de una organización, que es el producto de la percepción de estos por sus miembros. El clima organizacional, por tanto, es el resultado de la interacción entre las características de las personas y de las organizaciones.

Los factores y estructuras del sistema organizacional producen un clima determinado en dependencia de la percepción de estos por parte de sus miembros. El clima resultante induce a los individuos a tomar determinados comportamientos. Estos inciden en la actividad de la organización y, por tanto, en su sentido de pertenencia, la calidad de los servicios que prestan, así como en su efectividad, eficiencia, eficacia, impacto social y en el desempeño general de la organización. El término clima se deriva de la meteorología que, al referirse a las organizaciones, traslada analógicamente una serie de rasgos atmosféricos que mantienen unas regularidades determinadas y que denominamos clima de un lugar o región, al clima organizacional, traduciéndose como un conjunto particular de prácticas y procedimientos organizacionales (Schneider, 1975).

Koys & Decottis (1991), señalan que estudiar los climas en las organizaciones ha sido difícil debido a que se trata de un fenómeno complejo y con múltiples niveles; por ejemplo, actualmente la bibliografía existente debate sobre dos tipos de clima: el psicológico y el organizacional. El primero se estudia a nivel individual, mientras que el segundo se estudia a nivel organizacional. Ambos aspectos del clima son considerados fenómenos multidimensionales que describen la naturaleza de las percepciones que los empleados tienen de sus propias experiencias dentro de una organización.

El tratamiento del clima como percepción genérica de situaciones ha tenido la ventaja de permitir evaluaciones sumarias del contexto en investigaciones que de otra manera estarían focalizadas en gran parte en el nivel individual. Sin embargo, el clima como concepto, tiene límites específicos que lo distinguen de otras características y de otras percepciones. Dos cualidades definidas y constantes del clima persisten en sus diversas conceptualizaciones: es una percepción y es descriptiva. Las percepciones son sensaciones o realizaciones experimentadas por un individuo. Las descripciones son informes de una persona de estas sensaciones.

Con base a la acumulación de experiencia en una organización, las personas generan percepciones generales sobre ella (Schneider, 1975). Estas percepciones sirven como mapa cognitivo del individuo, sobre cómo funciona la organización y, por tanto, ayudan a determinar cuál es el comportamiento adecuado ante una situación dada. De esta manera, el clima es útil para adaptar el comportamiento del individuo a las exigencias de la vida en la organización (Schneider & Reichers, 1983).

	INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARCELIANA SALDARRIAGA <i>Formando ciudadanos dignos en el ser, el saber y el hacer</i>	
CÓDIGO DP-FO-08	PROYECTO INSTITUCIONAL	VERSIÓN 2

Así, el clima organizacional puede ser definido como "las descripciones individuales del marco social o contextual del cual forma parte la persona, son percepciones compartidas de políticas, prácticas y procedimientos organizacionales, tanto formales como informales" Rousseau (1988) y Schneider & Reichers (1990).

Locke (1976), ha definido la satisfacción laboral como "...un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto". No se trata de una actitud específica, sino de una actitud general resultante de varias actitudes específicas que un trabajador tiene hacia su trabajo y los factores relacionados con él.

La satisfacción en el trabajo es importante en cualquier tipo de trabajo; no sólo en términos del bienestar deseable de las personas dondequiera que trabajen, sino también en términos de productividad y calidad. Así, en el caso de nuestra Institución Educativa, la variable de satisfacción laboral reviste singular importancia.

6. TRANSVERSALIZACIÓN CON OTROS PROYECTOS INSTITUCIONALES Y CON LAS ÁREAS AFINES

Este proyecto tiene afinidad con proyectos y áreas que se ejecutan en la Institución, como los de Medio Ambiente, Aprovechamiento del tiempo libre, Manejo de residuos sólidos, Escuela saludable, los cuales, entre otras cosas, invitan a la salud mental y física del docente.

No sólo tiene afinidad con estos proyectos sino también con toda la comunidad educativa, dada sus condiciones de trabajo en equipo, liderazgo, comunicación y sentido de pertenencia.

7. DIAGNÓSTICO

FORTALEZAS	DEBILIDADES
-------------------	--------------------

	INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARCELIANA SALDARRIAGA <i>Formando ciudadanos dignos en el ser, el saber y el hacer</i>	
CÓDIGO DP-FO-08	PROYECTO INSTITUCIONAL	VERSIÓN 2

Participación de un número importante de docentes en los eventos de integración. En la última salida de integración (asistieron la gran mayoría de los docentes y administrativos)	Falta integrar pocos docentes a las actividades. El reto es motivarlos con diferentes propuestas.
Interés de un número importante de compañeros de apoyar las actividades propuestas en el proyecto.	Desmotivación de algunos miembros de la institución en la realización de los eventos de integración.
Relaciones interpersonales cordiales entre los miembros de la comunidad educativa.	La no vinculación de personal diferente a los docentes y administrativos en las actividades planeadas.
Organización en las responsabilidades y funciones de cada miembro de la comunidad educativa	Faltan espacios de crecimiento personal conjunto, de trabajo en equipo.
Reconocimiento a la buena labor ejecutada por los diferentes miembros de la comunidad educativa, apoyándose en la teoría de la psicología organizacional, la cual ha comprobado que cuando una persona cree que es buena en alguna actividad, disfrutará al realizarla y lo hará cada vez mejor, lo que impactará su productividad .	La cantidad de información no permite una directa comunicación que se presenta por el exceso de trabajo genera que muchas actividades realizadas por el personal docente pasen desapercibidas para algunos.

8. OBJETIVOS, META, INDICADOR DE IMPACTO Y SEGUIMIENTO

OBJETIVO GENERAL:

	INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARCELIANA SALDARRIAGA <i>Formando ciudadanos dignos en el ser, el saber y el hacer</i>	
CÓDIGO DP-FO-08	PROYECTO INSTITUCIONAL	VERSIÓN 2

Promover actividades que permitan la motivación, sentido de pertenencia e integración de los miembros de la comunidad educativa (personal docente, directivo, administrativo y de servicios generales) elevando los niveles de bienestar en el clima organizacional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Fomentar en los docentes, directivos, secretarías ideas y acciones que contemplen la importancia del crecimiento personal, la motivación, el bienestar laboral y el sentido de pertenencia.
- Integrar a los miembros de la comunidad educativa en la celebración de fechas y eventos sociales y culturales, con el fin de fortalecer lazos de fraternidad entre todos los miembros.
- Apoyar actividades propias en el marco de la filosofía de las 5 eses.

Meta	Indicadores	Instrumentos de información o evaluación	Fórmula	Seguimiento de medición primer semestre	Seguimiento de medición de cierre	Ponderación de las fórmulas de medición de cierre
Al finalizar el año 2023 el 94% de los docentes, personal administrativo y los empleados estará participando en las celebraciones	Porcentajes de Participación en actividades programadas con el fin de fortalecer lazos afectivos y laborales.	Formularios de asistencia de los docentes y personal administrativo. Planilla formal de los demás empleados (hasta el momento	Porcentaje de aprobación o satisfacción por parte de la comunidad educativa, la cual evalúa el impacto positivo de las actividades de Clima			

	INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARCELIANA SALDARRIAGA <i>Formando ciudadanos dignos en el ser, el saber y el hacer</i>	
CÓDIGO DP-FO-08	PROYECTO INSTITUCIONAL	VERSIÓN 2

programadas.		no cuentan con planilla). Encuesta de satisfacción dirigida a los docentes, empleados y personal administrativo sobre las actividades programadas por Clima Organizacional.	Organizacional. N° de asistentes o participantes en las actividades organizadas por Clima Organizacional. N° de actividades planeadas			
RESULTADO FINAL DEL INDICADOR DE IMPACTO						

9. PLAN OPERATIVO

FECHA	ACTIVIDAD	DIRIGIDA A:	HORARIO	RESPONSABLE	SEGUIMIENTO A LA EJECUCIÓN
El año lectivo	Administración del sitio web, cuentas y tarjetas	Docentes, directivos y personal administrativo	Constante	Claudia Jimena Ramírez Ochoa	
Marzo 31	Reconocimiento del ser	Docentes, directivos y personal administrativo	11:30 am – 1:30 pm	Comité clima organizacional Lidera Peter Alexander Andrade Mosquera.	

	INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARCELIANA SALDARRIAGA <i>Formando ciudadanos dignos en el ser, el saber y el hacer</i>	
CÓDIGO DP-FO-08	PROYECTO INSTITUCIONAL	VERSIÓN 2

Página 11 de 14

Abril 26	Detalle por el Día de la secretaria	El personal de secretaria y la bibliotecaria	11:00 am	Comité clima organizacional Lidera Claudia Jimena Ramírez Ochoa	
Mayo 15	Día del maestro	Docentes y directivos docentes	11:30 am – 01:30 pm	Directivos docentes Apoya comité clima organizacional	
Junio 16	Bienvenida	Docentes y directivos docentes	Todo el día	Directivos docentes Apoya comité clima organizacional	
Septiembre 22	Celebración del día del amor y la amistad	Docentes, directivos y personal administrativo	11:30 am – 1:30 pm	Comité clima organizacional Lidera Peter Alexander Andrade Mosquera.	
4 – 8 de diciembre	Despedida fin año	Docentes, directivos y personal administrativo	7 am - 5:00 pm	Rector Apoya comité clima organizacional	

10. EVALUACIÓN

La evaluación se hará al finalizar cada semestre sobre la medición de los indicadores y metas. Se anexan evidencias fotográficas de las actividades (integraciones de la comunidad educativa y los presentes o atenciones por fechas especiales), así como copias de facturas, listas de compras, planillas de asistentes, cronogramas, encuestas de satisfacción, evaluación de impacto y viabilidad, cada que se ejecute un programa del plan operativo.

11. RECURSOS

	INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARCELIANA SILDARRIAGA <i>Formando ciudadanos dignos en el ser, el saber y el hacer</i>	
CÓDIGO DP-FO-08	PROYECTO INSTITUCIONAL	VERSIÓN 2

Físicos y tecnológicos

- Equipos electrónicos (sonido, computadores, entre otros).
- Equipo de oficina
- Instalaciones de la institución
- Destinos seleccionados por los directivos

Humanos

- Docentes y orientadora escolar
- Personal administrativo (directivos y secretarías)
- Personal invitado (Bailarines, cantantes, entre otros)

Institucionales

- Aporte de rectoría
- Aportes docentes, directivos, administrativos
- Aportes comunidad educativa

Logísticos

- Compras de obsequios
- Tarjetas de presentación, acompañamiento, felicitación y de invitación
- Cronogramas

12. ANEXOS

En este numeral se anexan documentos complementarios, las evidencias que se mencionan en el numeral 10 (Evaluación).

13. GLOSARIO

	INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARCELIANA SALDARRIAGA <i>Formando ciudadanos dignos en el ser, el saber y el hacer</i>	
CÓDIGO DP-FO-08	PROYECTO INSTITUCIONAL	VERSIÓN 2

Clima organizacional: es el nombre dado al ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. Se refiere tanto a la parte física como emocional.

Empresa: es una organización, institución o industria, dedicada a actividades o persecución de fines económicos o comerciales, para satisfacer las necesidades de bienes y/o servicios de los demandantes, a la par de asegurar la continuidad de la estructura productivo-comercial, así como sus inversiones.

Recursos humanos: es el trabajo que aporta el conjunto de los empleados o colaboradores de una organización. Pero lo más frecuente es llamar así a la **función** o **gestión** que se ocupa de seleccionar, contratar, formar, emplear y retener a los colaboradores de la organización. Estas tareas las puede desempeñar una persona o departamento en concreto —los profesionales en Recursos Humanos— junto a los directivos de la organización.

Desarrollo organizacional: es el análisis completo de la empresa, de sus departamentos, sus productos y servicios, sus procesos de fabricación y de formulación de los servicios, su infraestructura y sus recursos, tanto personales y financieros para hacer frente a las necesidades de los negocios de la empresa, tanto en el presente como en el futuro.

Productividad: es la relación entre la cantidad de productos obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción. También puede ser definida como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema.

14. BIBLIOGRAFÍA

Koys, D.J. y Decottis, T.A. (1991). Inductive Measures of Psychological Climate. *Human Relations*, 44, 3, 265-385.

	INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARCELIANA SALDARRIAGA <i>Formando ciudadanos dignos en el ser, el saber y el hacer</i>	
CÓDIGO DP-FO-08	PROYECTO INSTITUCIONAL	VERSIÓN 2

Ley 9 de 1979:

http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/ley_9_1979.Codigo%20Sanitario%20Nacional.pdf

Ley 115 de 1994: https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85906_archivo_pdf.pdf

Locke, E.A (1976). The nature and causes of job satisfaction. En M.D. dunnette (Ed) Hand Book of Industrial and Organizational Psychology, Chicago: rand Mc. Nally.

Resolución 1016 de 1989:

https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_mintrabajo_rt101689.htm

Rousseau, D.M. (1988). The Construction of Climate in Organizational Research. En C.I. Cooper y I. Robertson, *International Review of Industrial and Organizationat Psychology*. Wiley, 139-158.

Schneider, B. (1975). Organizational climates: An essay. *Personnel Psychology*, 28, 447-479.

Schneider, B. y Reichers, A.E. (1983). On the aetiology of climates. *Personnel Psychology*, 36, 19-39.

http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-23762008000200004&script=sci_arttext&lng=en

http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1024-94352009001000004&script=sci_arttext

<http://www.wordreference.com/>

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16313>