UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Decreto Ejecutivo 575 del 21 de julio de 2004

Acreditada mediante Resolución N°15 del 31 de octubre de 2012

FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y PLANIFICACIÓN EDUCATIVA

El clima organizacional como factor determinante de satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Buenavista

Trabajo presentado como requisito para optar al grado de:
Magíster en Administración y Planificación Educativa

Autora: FANNY EDITH CRUZ HUERTAS

Tutora: CIRA FERNÁNDEZ DE PELEKAIS

Santa Rosa del Sur, Bolívar. Colombia. 2021

REDIUMECIT

Dedicatoria

A mis padres por haberme forjado como la persona que soy.

A mis hijos Jonathan Alexis y Sebastián José la razón de mi existir.

A los docentes de la Institución Educativa Buenavista,

mis compañeros de lucha.

Fanny Cruz.

RED-UMECIT

Agradecimientos

A Dios por su infinita bondad, a mi familia quienes han sido el soporte en los momentos más difíciles, a la Institución Educativa Buenavista por su apoyo incondicional, a la docente Cira Fernández de Pelekais por su compromiso en mi proceso de formación

RED-UNEG

Resumen

El clima organizacional como factor determinante de satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Buenavista 2021
Fanny Edith Cruz Huertas.

Universidad Metropolitana de Ciencia y Tecnología. Maestría en Administración y Planificación Educativa. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.

El clima organizacional envuelve las condiciones de trabajo desde lo físico y material hasta lo emocional y mental, es decir, desde la relevancia tanto delos factores externos como los internos, los cuales son percibidos y asumidos por cada docente y miembro de la comunidad educativa; así mismo se ve reflejado en la satisfacción laboral, la cual es de gran importancia en el rendimiento de los empleados, ya que envuelve un conjunto de diversos elementos que afectan positiva o negativamente las actividades realizadas. El objetivo de esta investigación fue analizar la incidencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los docentes. Con esta finalidad se desarrolló una investigación de carácter descriptivo dentro del enfoque cuantitativo, aplicando una encuesta a 23 docentes y 2 directivos que forman el censo poblacional en la cual se indagó acerca de los factores que inciden en el clima organizacional, las características de la satisfacción laboral y factores tanto externos como internos que afectan dicha satisfacción laboral en Buenavista. La encuesta cuenta con diez preguntas para la caracterización sociodemográfica y situacional de los docentes, así como treinta y seis ítems con diferentes indicadores, con selección de escala tipo Likert. Los resultados se sintetizan y presentan en tablas de frecuencia y gráficos estadísticos para su posterior análisis e interpretación. Se desarrollaron dos preguntas por indicador y se realizó la discusión de resultados, revelando que la satisfacción laboral de los docentes es buena, pero a su vez es afectada por factores externos y más específicamente por el conflicto armado lo que genera problemas de estrés y de salud mental.
Palabras Clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, cuerpo docente, comunidad educativa y conflicto armado.

REPOSITORIO

Abstrac

The organizational climate as a determining factor of job satisfaction in the teachers of the Buenavista educational institution 2021

Fanny Edith Cruz Huertas.

Metropolitan University of Science and Technology. Master in Educational Administration and Planning. Faculty of Humanities and Education Sciences.

The organizational climate wraps the work´s conditions from the physical and material to the emotional and mental, so from relevance as external factors as internal factors, which are perceived and assumed for every teacher and the members of the educational community; in the same way, this looks reflected in the work satisfaction, which is very important in the performance of the workers, because wrap a set of various elements that affect positively or negatively the activities carried out. The objective of this research was to analyze the incidence of occupational climate on the job satisfaction of teachers. With this purpose, research was developed within a quantitative approach, surveying 23 teachers and 2 directors that are part of the population census in which its inquiries about the incidence factors in the organizational climate, the job satisfaction characteristics, and as external factors as internal factors in Buenavista. The survey has ten questions for the sociodemographic and situational characterization of teachers and thirty-six items with different indicators, with Likert scale selection. The results are summarized and presented in a frequency table and statistical graphs later analysis and interpretation. Two questions were developed per indicator and the results were discussed showing that teacher´s job satisfaction is good, but it is affected by an external factor as especially the armed conflict, leading to stress and mental health problems. The organizational climate wraps the work´s conditions from the physical and material to the emotional and mental, so from relevance as external factors as internal factors, which are perceived and assumed for every teacher and the members of the educational community; in the same way, this looks reflected in the work satisfaction, which is very important in the performance of the workers, because wrap a set of various elements that affect positively or negatively the activities carried out. The objective of this research was to analyze the incidence of occupational climate on the job satisfaction of teachers. With this purpose, research was developed within a quantitative approach, surveying 23 teachers and 2 directors that are part of the population census in which its

inquiries about the incidence factors in the organizational climate, the job satisfaction characteristics, and as external factors as internal factors in Buenavista. The survey has ten questions for the sociodemographic and situational characterization of teachers and thirty-six items with different indicators, with Likert scale selection. The results are summarized and presented in a frequency table and statistical graphs later analysis and interpretation. Two questions were developed per indicator and the results were discussed, showing that teacher´s job satisfaction is good, but it is affected by an external factor as especially the armed conflict, leading to stress and mental health problems.
Keywords: Organizational climate, job satisfaction, faculty, educational community, and armed conflict.

RED-UMECIT

Tabla de contenido

Dedicatoria 2

Resumen 4

Abstrac 5

Introducción 15

CAPITULO I. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA 18

1. Descripción del problema 18

2. Formulación de la pregunta de Investigación 20

3. Objetivos de la Investigación 21

3.1 Objetivo General 21

3.2 Objetivos Específicos 21

4. Justificación e impacto 22

CAPITULO II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN 26

Bases teóricas 26

1. Clima organizacional 26

1.1 Factores del Clima Organizacional 31

1.1.1 Factores Psicológicos 33

1.1.2 Sector Educativo 35

1.1.1.1 Conflicto armado 35

1.1.1.2 Salud mental 36

1.1.1.3 Inversión social 37

1.1.1.4 Recompensa 38

1.1.1.5 Responsabilidad 39

2. Satisfacción Laboral 39

2.1 Características de la Satisfacción Laboral 41

2.1.1 Elementos de la Satisfacción Laboral 43

2.1.1.1 Trabajo en equipo 44

2.1.1.2 Relaciones Interpersonales 45

2.1.1.3 Comunicación Institucional 46

2.1.1.4 Talento Humano 47

2.1.1.5 Motivación 48

2.2 Factores que afectan la Satisfacción Laboral 49

2.2.1 Factores Internos que afectan la Satisfacción Laboral 49
2.2.1.1 Estrés Laboral 50
2.2.1.2 Liderazgo 51
2.2.1.3 Insatisfacción Laboral 51
2.2.2 Factores externos que afectan la Satisfacción Laboral 53
2.2.2.1 Riesgos laborales 54
2.2.2.2 Tecnología 55
2.2.2.3 Vida Familiar 55
2.3 Lineamientos estratégicos que posibilitan el mejoramiento continuo del clima organizacional 56
2.3.1 Apoyo Psicológico 57
2.3.2 Fortalecimiento Institucional 58
1.1 Antecedentes investigativos 59
1.1.1 Antecedentes Internacionales. 59
1.2.2 Antecedentes Nacionales. 64
1.2 Bases legales 68
2 Sistema de variables. 70
3. Operacionalización de las variables. 72
CAPÍTULO III ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN 74
1. Enfoque y método de investigación. 74
2. Tipo de Investigación. 75
3. Diseño de investigación. 76
4. Población y Muestra 77
4.1 Muestra 79
5. Técnicas e instrumentos de recolección de información 79
5.1 Técnicas de recolección de información. 79
5.2 Instrumento de recolección de datos. 81
6. Validez y confiabilidad de los instrumentos 82
7. Técnicas de análisis de datos 83
CAPITULO IV MUESTRA Y ANÁLISIS DE RESULTADOS 84
1. Procesamiento de los datos. 84
Caracterización Sociodemográfica y Situacional 84

PRINT

2. Análisis de resultados 124

2.1 Posibles estrategias para el mejoramiento continuo del clima organizacional 126

3. Discusión de resultados 128

Conclusiones 131

Recomendaciones 132

Bibliografía 133

RED-UNEG

Lista de Gráficos

Gráfico 1 Desarrollo del clima organizacional……26
Gráfico 2 Género de los docentes de la IE Buenavista……82
Gráfico 3 Nivel educativo de los IE Buenavista……83
Gráfico 4 Cargo que desempeña en la IE Buenavista……84
Gráfico 5 Grados en los que labora……85
Gráfico 6 Alteración de las actividades por el impacto del conflicto armado……86
Gráfico 7 Sentimiento de vulneración por el conflicto armado……87
Gráfico 8 Sentimiento de agrado y felicidad en la labor docente……88
Gráfico 9 Desequilibrio de la salud emocional por hostigamientos militares……89
Gráfico 10 Percepción de infraestructura adecuada……90
Gráfico 11 Acceso a materiales e implementos……91
Gráfico 12 Sentimiento de valoración por la comunidad educativa……92
Gráfico 13 Salario de los docentes……93
Gráfico 14 Recurrencia de ausentismo en la institución……94
Gráfico 15 Responsabilidad con su trabajo……95
Gráfico 16 Disposición de trabajo en grupo……96
Gráfico 17 Resultados del trabajo en equipo……97
Gráfico 18 Relaciones interpersonales……98
Gráfico 19 Percepción del ambiente laboral……99
Gráfico 20 Reconocimiento de la jerarquía dentro de la IE……100
Gráfico 21 Comunidad institucional……101
Gráfico 22 Talento humano……102
Gráfico 23 Están preparados los docentes para sus cargos……103
Gráfico 24 Grado de motivación……104
Gráfico 25 Satisfacción personal……105
Gráfico 26 Estrés laboral……106
Gráfico 27 Estrés a causa del orden público……107
Gráfico 28 Confianza por parte de los directivos……108
Gráfico 29 Liderazgo y empatía……109

Gráfico 30 Sentimiento de poca valoración……110
Gráfico 31 Trabajo rutinario y poco reconocido……111
Gráfico 32 Riesgos laborales……..112
Gráfico 33 Ausencia de vigilante y enfermera……..113
Gráfico 34 Implementos audiovisuales……..114
Gráfico 35 Acceso a internet……115
Gráfico 36 Lejanía de la familia……...116
Gráfico 37 Vida familiar……117
Gráfico 38 Apoyo psicológico para mitigar impacto del conflicto……..118
Gráfico 39 Contexto social y desestabilidad emocional……119
Gráfico 40 Fortalecimiento institucional……120
Gráfico 41 Cooperación constante……121

RED-UNIDOT

Lista de tablas

Tabla 1 Operacionalización de variables……..70
Tabla 2 Distribución de la planta docente ……...75
Tabla 3 Alteración de las actividades por el impacto del conflicto armado…86
Tabla 4 Sentimiento de vulneración por el conflicto armado……87
Tabla 5 Sentimiento de agrado y felicidad por el conflicto……88
Tabla 6 Desequilibrio de la salud emocional por hostigamientos militares….89
Tabla 7 Percepción de infraestructura adecuada……90
Tabla 8 Acceso a materiales e implementos……...91
Tabla 9 Sentimiento de valoración por parte de la comunidad educativa ….92
Tabla 10 Salario de los docentes……..93
Tabla 11 Recurrencia de ausentismo en la institución ……..94
Tabla 12 Responsabilidad con su trabajo……95
Tabla 13 Disposición de trabajo en grupo……96
Tabla 14 Resultados del trabajo en equipo……...97
Tabla 15 Relaciones interpersonales……98
Tabla 16 Percepción del ambiente laboral……99
Tabla 17 Reconocimiento de la jerarquía dentro de la IE……100
Tabla 18 Comunicación institucional……..101
Tabla 19 Talento humano……...102
Tabla 20 Están preparados los docentes para sus cargos……,103
Tabla 21 Grado de motivación……..104
Tabla 22 Satisfacción personal……105
Tabla 23 Estrés laboral……106
Tabla 24 Estrés a causa del orden público……..107

PREPRINT

Tabla 25 Confianza por parte de los directivos……108

Tabla 26 Liderazgo y empatía……...109

Tabla 27 Sentimiento de poca valoración……110

Tabla 28 Trabajo rutinario y poco reconocido……..111

Tabla 29 Riesgos laborales……112

Tabla 30 Ausencia de vigilante y enfermera……113

Tabla 31 Implementos audiovisuales……114

Tabla 32 Acceso a internet……117

Tabla 33 Lejanía de la familia……116

Tabla 34 Vida familiar……..117

Tabla 35 Apoyo psicológico para mitigar impacto del conflicto……..118

Tabla 36 Contexto social y de estabilidad emocional……...119

Tabla 37 Fortalecimiento institucional……....120

Tabla 38 Cooperación constante……121

REDIMEC

lista de anexos

Anexo A Nuevo ataque del ELN en Buenavista Sur de Bolívar.

Anexo B Doce artefactos explosivos fueron desactivados en Buenavista Sur de Bolívar.

Anexo 3 Formato de encuesta.

RED-UNIEC

Introducción

Las Instituciones Educativas colombianas deben enfocarse en la búsqueda de estrategias enmarcadas en planes de acción conducentes a mejorar los patrones de comportamiento dentro del contexto escolar, permitiendo restablecer los estándares en la calidad educativa, manteniendo los principios fundamentales de la integridad en el clima organizacional, al igual en la satisfacción laboral, implementando proyectos educativos acorde a las normas vigentes, formación profesional de los educadores, mejoramiento en las relaciones interpersonales, comunicación e integración permanente.

En consecuencia, deben ser planteadas múltiples alternativas frente a las relaciones interpersonales en pro de un ambiente saludable como parte determinante en la sana convivencia escolar. Al analizar los patrones de comportamiento del contexto escolar, sin dudas se encontrarán e interpretarán formas de comunicación, otras situaciones externas que pueden estar afectando positiva o negativamente el desempeño de los docentes, así como el rendimiento académico.

Por otra parte, si los docentes están con buenas condiciones laborales, en un ambiente satisfactorio que les ofrezca un espacio apropiado para desarrollar sus potencialidades, los resultados, desempeño y cumplimiento de sus deberes serán mejores, ya que tendrán un nivel de satisfacción personal. Lo cual contribuye a incrementar las buenas relaciones interpersonales, factor de gran importancia en una institución educativa.

De igual manera, Aguilar et al., (2017), afirman que: Al sentir satisfacción laboral esto trae consigo un bienestar en otros campos, más que todo en el físico o emocional del docente. Así mismo, es importante mantener buenos canales de comunicación, empatía, trabajo en equipo, posibilidades de crecimiento, desarrollo profesional, ascenso, accediendo también a una remuneración que permita una buena calidad de vida para el individuo influyendo en el entorno.

En este orden de ideas, se puede establecer una relación de lo planteado con la investigación de Hinojosa (2010), titulada: “Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres franceses”, en la Universidad Playa Ancha de Valparaíso Chile; siendo su objetivo “determinar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres franceses” (p.14) donde concluyó que existe una relación directa, positiva y evidente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

De igual forma, a nivel nacional, se revisó el trabajo de Delgado et al., (2015), denominado: “Propuesta en clave relacional para la solución de conflictos laborales en tres instituciones educativas” de la Universidad de la Sabana Bogotá Colombia. Cuyo objetivo principal fue diseñar una propuesta que minimizara los conflictos en al ámbito laboral entre docentes, directivos y personal administrativo en tres instituciones educativas (Gimnasio Los Andes, Grancolombiano y CED Jackeline). Entre los resultados encontrados se vieron las buenas relaciones entre los directivos y el cuerpo docente, así como el liderazgo directivo.

Desde luego, la Institución Educativa de Buenavista no es ajena a dicha problemática; inmersa en una geografía agreste, donde converge quizá el abandono del estado, distanciamiento de la cabecera municipal, la pobreza de sus gentes, los actores armados hasta hace unos años se disputaban el dominio del territorio, grupos al margen de la ley como el ELN con alta presencia, sino que también hostiga permanentemente a la población civil, repercutiendo en la noble tarea del docente.

Por tanto, se puede afirmar que los continuos ataques al corregimiento de Buenavista afectan a la población civil, instituciones educativas y a todos los miembros de dicho sector, generando daños físicos, materiales y psicológicos, ya que el miedo, al igual la zozobra, son constantes compañeros de esta comunidad. Disminuyendo notablemente el interés y la motivación tanto de docentes, padres de familia, estudiantes, comunidad en

general, lo que afecta la convivencia, así como el ambiente laboral como el social.

Bajo este proyecto investigativo con enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, se ha pretendido establecer el impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral, apelando a canales de comunicación apropiados, motivación, convivencia escolar, gestión institucional aportante al rendimiento académico, planteando una problemática existente donde convergen muchos factores que inciden notoriamente en un clima organizacional inadecuado, enfocado en teorías referenciales como guía a través del proceso investigativo, lo cual permite dar pautas para guiar el proceso de investigación.

Cabe resaltar, el objetivo principal de la investigación, analizando la incidencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los docentes en la Institución educativa Buenavista, permitiendo diagnosticar el problema, identificar los factores que inciden en la satisfacción laboral, así como determinar las características del clima organizacional.

A continuación, se relaciona la distribución de la investigación: El primer capítulo describe un planteamiento del problema investigativo “El clima organizacional en la satisfacción laboral de la Institución Educativa Buenavista”, objetivos, justificación e impacto, alcances y limitaciones.

El capítulo segundo, se encuentra enfocado en los antecedentes históricos, fundamentación teórica de la investigación, bases teóricas, investigativas, conceptuales y legales, variables con su correspondiente operacionalización.

El capítulo tercero muestra la metodología o diseño metodológico, el enfoque y tipo de la investigación, las fases trabajadas, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, los procedimientos de la investigación, validez, confiabilidad de los instrumentos y análisis de datos.

En el cuarto capítulo se expone el análisis de resultados, procesamiento de datos, discusión de los resultados. Conclusiones, recomendaciones y finalmente las referencias bibliográficas que soportan la investigación.

CAPITULO I. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA

El presente capitulo inicialmente está enfocado en la formulación del problema existente dentro del contexto escolar de la Institución Educativa Buenavista, dando margen al proceso investigativo tendiente a plantear causas, así como desaciertos en el clima organizacional, satisfacción laboral, relaciones interpersonales en los docentes, formulando unos objetivos de carácter general y específicos que permiten identificar las razones del problema. La justificación encaminada a mostrar la bondad del proceso investigativo y la necesidad de adelantar estrategias que conduzcan a la solución inmediata.

1. Descripción del problema

En las Instituciones Educativas del Departamento de Bolívar, por ende, las del Municipio de Santa Rosa del Sur, se están presentando inconvenientes o situaciones que llevan a conflictos internos entre docentes, docentes con los directivos, docentes con sus alumnos y padres de familia, un inapropiado manejo de las relaciones interpersonales, distorsión o no fluidez en la comunicación. El trato dentro la comunidad educativa, caos en la solución de los problemas institucionales, son apenas el comienzo de una problemática influyente en todo el entorno laboral, colocando en riesgo los niveles de la calidad educativa.

Con respecto a lo planteado, la Institución Educativa Buenavista, distante 37 kilómetros de la cabecera municipal, enclavada en la serranía de San Lucas, que durante su vida educativa ha sorteado mil dificultades a fin de impartir educación, pasando desde el pago de docentes por parte de los padres de familia, en algunos de los casos contratados a través de operadores, sobrecupo en estudiantes, educación no certificada, vías de comunicación

deterioradas, dificultad o carencia en materia tecnológica de la información, son parte influyente en el deterioro del clima organizacional, lo cual incide en la satisfacción laboral.

En la primera década del año 2000, el corregimiento de Buenavista sufrió una envestida de paramilitares, quienes se disputaban el dominio del territorio con otros grupos al margen de la ley como ELN y las FARC, quedando en medio la población civil, la comunidad educativa con todos sus actores, sufriendo las arremetidas por la violencia generalizada, tomas violentas, asesinatos de líderes comunales, desplazamiento en población campesina a la cabecera municipal, abandono de sus territorios e inconformismo social.

Una vez pactado el sometimiento de los paramilitares, las FARC mediante procesos de paz con el gobierno nacional, quedó un reducto del ELN, que constantemente hostigan, además atacan a las fuerzas del Estado acantonadas a escasos 150 metros del contexto escolar, (ver Anexos A, B, Editorial El Espectador Bogotá. Fanny Cruz Huertas y Editorial El Original del Magdalena Medio) tal es el caso de los dos últimos ataques por parte de este grupo subversivo al comando de policía, llevados a cabo el año inmediatamente anterior, en los primeros días de enero, los cuales dejaron pérdida de vidas; de igual manera, destrucción de viviendas cercanas, daños colaterales en las instalaciones locativas del plantel educativo, hechos estos que causan zozobra, incertidumbre, miedo, riesgos en la integridad humana de los educadores, deseos de no permanecer ejerciendo su noble tarea, en ocasiones desplazamientos forzados, suspensión de clases, altos niveles de estrés, los cuales son causales determinantes en el deterioro del clima organizacional en la Institución Educativa.

Por otro lado, históricamente el corregimiento Buenavista, epicentro de múltiples acciones donde los actores armados han sido responsables, conlleva a la precariedad en el sistema educativo, los actos violentos en contra de la comunidad han generado una serie de afectaciones laborales en

los docentes, problemas de calidad educativa, un miedo generalizado, aumento del estrés emocional, dificultades en las relaciones interpersonales, el temor de asistir al aula de clase, la escasa capacitación, acciones de motivación, el desarraigo familiar; adicionalmente, la carencia de comunicación telefónica, menguan notablemente la calidad educativa e influyen notoriamente en el clima organizacional, al igual en la satisfacción laboral de los docentes.

Desde luego, todos explorando un nuevo contexto cultural y laboral, atrás quedaron sus familias, esposas, esposos e hijos, quienes por razones propias de comodidad habitacional, distanciamiento, acceso a recreación u otros factores influyentes en la tranquilidad familiar, han impedido la estabilidad emocional de los educadores; agregando a lo anterior, se dará por entendido, el mismo Estado a través del Ministerio, las secretarías de Educación del orden departamental y municipal han sido insuficientes en el planteamiento de estrategias conducentes o enfocadas en mantener un ambiente adecuado dentro de los contextos escolares.

Otros aspectos tan relevantes como la aparición de la pandemia del Covid 19 que viene afectando el mundo entero. En el contexto escolar la no presencia en el aula de clase, el aislamiento obligatorio, las medidas tomadas por los gobiernos locales, nacionales, las clases virtuales y demás, han disminuido en gran parte el contacto presencial, pero no los inconvenientes o desavenencias entre docentes, alumnos, padres de familia.

En función del planteamiento anteriormente descrito, se formula la pregunta de investigación, en los siguientes términos:

2. Formulación de la pregunta de Investigación

¿Cuál es incidencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Buenavista?

Teniendo en cuenta que no existe evidencia alguna que permita establecer un diagnóstico oportuno del clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de la Institución Educativa de Buenavista, es preciso indagar:

- ¿Qué factores inciden en el clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa Buenavista?
- ¿Cuáles son las características de la satisfacción laboral en la Institución Educativa Buenavista?
- ¿Cómo son los factores que afectan la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Buenavista?
- ¿Es posible formular lineamientos estratégicos que posibiliten el mejoramiento continuo del clima organizacional en beneficio de un fortalecimiento de la satisfacción laboral en la Institución Educativa Buenavista?

3. Objetivos de la Investigación

La formulación de la problemática y la estructuración de la pregunta de investigación permiten generar los siguientes objetivos:

3.1 Objetivo General

Analizar la incidencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Buenavista.

3.2 Objetivos Específicos

- Caracterizar los factores que inciden en el clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa Buenavista.
- Identificar las características de la satisfacción laboral en la Institución Educativa Buenavista

- Describir los factores que afectan la satisfacción laboral de la institución Educativa Buenavista
- Formular lineamientos estratégicos que posibiliten el mejoramiento continuo del clima organizacional en beneficio de un fortalecimiento de la satisfacción laboral en la Institución Educativa Buenavista

4. Justificación e impacto

Corresponde encaminar estrategias promoviendo condiciones de especial relevancia donde se impartan directrices direccionadas al desempeño profesional docente, en la búsqueda de una satisfacción laboral como parte del clima organizacional, es preciso plantear practicas fundamentadas, armonizadas en un aprendizaje significativo, buscando calidad educativa.

La investigación permitirá de manera práctica observar el cómo, por qué, las distintas formas de convivencia, determinar el clima organizacional, al igual la incidencia en la satisfacción laboral, sus acaecimientos en forma directa en la comunidad educativa, a sabiendas que las buenas prácticas incidirán sobre el mejoramiento del nivel educativo y desempeño de los docentes, generando un impacto válido de actitud, así como aptitud en la comunidad educativa.

Se implementarán estrategias educativas y pedagógicas encaminadas a satisfacer las necesidades del contexto escolar, que optimicen el fortalecimiento organizacional en la sede principal, alternas, sin olvidar los componentes sociales, socio - cultural, ámbito de estudio, aspectos comportamentales dentro o fuera de la Institución Educativa, tales como clima de violencia familiar, variable esta que sin dudas repercute enormemente en la problemática actual.

Dadas las condiciones de orden público reinantes actualmente en la jurisdicción del corregimiento de Buenavista, es indispensable vincular a las fuerzas vivas, al mismo Estado, quien garantizará la sana convivencia, que

los diferentes actores armados no contribuyan más en el deterioro del clima laboral causante por los continuos hostigamientos, una razón determinante en el problema materia del proceso investigativo.

Sintetizando, la finalidad primordial de la investigación esta direccionada en: describir, encontrar, identificar, analizar factores influyentes de manera directa del clima organizacional en la satisfacción laboral de la Institución Educativa Buenavista, a fin de potenciarlos, lograr mantener una comunidad educativa motivada, comprometida e identificada con la labor que se viene desarrollando, logrando con ello, procesos educativos en completa armonía.

Justificación Científica. El proceso investigativo se plantea con base a los comportamientos en los docentes, sus creencias, lazos de amistad, formas de vida, rutinas diarias, responsabilidad, respeto, factores primordiales como aporte ante la inexistencia de antecedentes científicos de los cuales se pudieran tomar como punto de partida.

Justificación Teórica. Será indispensable enfocar los esfuerzos con base a estudios ya realizados por claustros universitarios como la Universidad Minuto de Dios donde se hace énfasis fundamentalmente, en la importancia de la comunicación administrativa, la mejora continua, calidad educativa, el estrés, el malestar educativo, los cuales son indicadores que posesionan la profesión docente como una labor de riesgo para la salud mental, ante ello la institución educativa ha ido en desventaja, carente de un clima organizacional satisfactorio, impidiendo la mejora en los objetivos trazados por el Ministerio de Educación Nacional.

Justificación Temática. Línea de Investigación Administración y Gerencia. La administración se entiende como el horizonte de toda institución o empresa, está es la encargada de establecer los lineamientos y objetivos para el buen funcionamiento. En el entorno de una empresa, la administración se rodea de los dueños o socios de la firma, además del resto de talento humano. La prioridad de una administración debe ser la

búsqueda de estrategias hacia el logro de los objetivos que se han propuesto.

La administración y gerencia requieren habilidades para saber administrar y gerenciar; sin embargo, es importante determinar que es parte de la actividad administrativa, desde las áreas de formación de la Universidad, es necesario el desarrollo de producciones intelectuales que logren dar respuesta a esa realidad, ser pertinentes en la búsqueda de alternativas de solución de problemas, bajo una lógica científica académica. La gerencia tiene una función directiva de nivel intermedio. Se encarga de implementar las políticas, los objetivos de la organización, conforme han sido determinados por quienes gestionan los procesos.

La gerencia viene a ser parte del proceso administrativo. La administración pública en su doble dimensión -como ciencia política, como ciencia de Estado haría posible una ciencia de la administración con rasgos públicos, políticos, ciudadanos, predominando el interés público, la legalidad, el marco constitucional.

Justificación Práctica. Conociendo los diferentes comportamientos enmarcados dentro del proceso organizacional, lo que piensa el docente de su Institución Educativa, permitirá hacer planteamientos, al igual estrategias, a fin de realizar cambios en las actitudes comportamentales y conductas de los docentes.

Justificación Metodológica. Un proceso basado en la investigación cuantitativa descriptiva, enfocado en evaluar los docentes en la institución educativa, así como sus percepciones personales, permitirán establecer o recoger la información a través de técnicas de recolección de datos, sustentando la magnitud del problema. En este sentido, el proceso investigativo será una herramienta fundamental como punto de partida con base a las estrategias diseñadas en pro del clima organizacional, al igual la satisfacción laboral, permitiendo desarrollar tareas encaminadas a fortalecer los lazos de amistad, unión, trabajo en equipo y buenas relaciones

interpersonales, creando ambientes saludables de trabajo. Una vez se conozcan los comportamientos emocionales, actitudes laborales, conductas en los docentes de la Institución Educativa Buenavista, que afectan el clima organizacional, así como la satisfacción laboral, se puede dar una descripción de estos ver cuáles pueden ser objetivos de mejoramiento y cuales con agentes externos están fuera de las manos de los docentes y directivos y generan gran tensión o efectos negativos, como el orden público.

RED-UMECIT

CAPITULO II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN

A lo largo de este capítulo se evidencia la revisión biográfica partiendo por la conceptualización teórica de los términos propios de la temática desarrollada: El clima organizacional y la satisfacción laboral, así como varias subdivisiones desprendidas de estos, también se referencia la parte legal relacionada con la institución educativa técnica empresarial de Buenavista, de igual forma, fueron revisadas investigaciones a nivel internacional y nacional donde se desarrollaban las variables seleccionadas para la realización del presente trabajo como objeto de estudio, dichas investigaciones proporcionaron información, al igual aportes valiosos.

Se parte por reconocer que el ambiente laboral dentro de una organización debe generar el buen desempeño y rendimiento en los trabajadores, tanto física como mentalmente. Un entorno agradable forma ciertas conductas positivas en el desempeño del talento humano haciendo productiva una institución, ahora si atenta contra integridad física y emocional de sus trabajadores, produce cambios negativos personales, grupales e institucionales.

En este sentido, las siguientes bases teóricas, describen cada uno de los referentes conceptuales que fundamentan la investigación desarrollada.

Bases teóricas

1. Clima organizacional

Las organizaciones a nivel mundial están presentando transformaciones constantes y cambios acelerados, esto trae como consecuencia, que la alta dirección reconfigure la relación establecida con su entorno y con las personas las cuales hacen parte de la misma Chiang et al., (2017). Desde esta perspectiva, el clima organizacional, se vuelve imprescindible para

analizar la percepción que los trabajadores sobre su entorno laboral (Charry, 2018).

Teniendo en cuenta lo anterior, el clima organizacional permite entender las percepciones de los miembros de una organización respecto al trabajo, al ambiente físico y a las relaciones interpersonales que tienen en torno a él (Montoya et al., 2017), no dejando a un lado, las características propias de la organización; abarcando elementos tales como políticas, prácticas, procedimientos establecidos, e incluso el estilo de liderazgo, al igual que su dirección (Muñoz et al., 2018).

Actualmente, el estudio del clima organizacional facilita el diseño de acciones compartidas y constructivas, motivando el trabajo en equipo y generando eficacia dentro la organización (Sotelo & Figueroa, 2017), teniendo en cuenta lo siguiente:

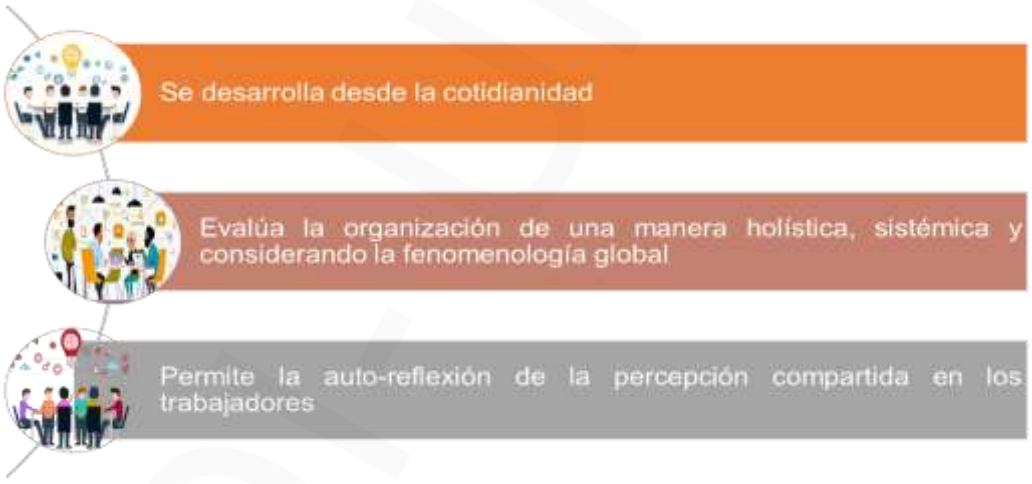


Figura 1. **Desarrollo del Clima Organizacional**. Se muestra algunos a tener en cuenta para mejorar el desarrollo organización el de une empresa o entidad, partiendo desde el individuo hasta la colectividad (Adaptado de Sotelo & Figueroa, 2017)

Entre sus características se puede resaltar que Según Simbron y Sanabria (2019), el clima organizacional incide directamente en las personas que

trabajan en la organización, se sabe que en un ambiente positivo de trabajo es posible concebir una atmosfera de entusiasmo y motivación el cual inspire al laborante y por tanto se genere un mejoramiento en el rendimiento de la organización. El clima organizacional se puede caracterizar de diversas formas como lo son:

- ✓ El espacio donde se desempeña la labor y su estado físico, es decir que esté presente condiciones de infraestructura y dotación que contribuyan a la realización de las actividades propias de la organización.
- ✓ La estructura dentro de la organización, esto hace referencia a la organización con respecto a las obligaciones, cargos y horas correspondientes del trabajador
- ✓ La comunicación tiene gran relevancia dentro de la organización tanto para intercambiar información como para llevar una buena convivencia dentro de esta, esto genera un sentimiento de satisfacción y evita efectos negativos en la satisfacción de los empleados y su labor
- ✓ Las personas encargadas de liderar o dirigir una empresa, institución o la entidad deben tener actitudes de liderazgo, dando ejemplo de valores, responsabilidad, cumplimento y sentido de pertenencia, de esta manera pueden motivar a los demás trabajares o colaboradores en el buen desarrollo de sus actividades.
- ✓ La organización debe contar con una buena cultura laboral, ofreciendo espacios laborales óptimos, estimular la competitividad, respetar los días de descanso, alentar el trabajo en equipo, entre otros.

Así mismo, se pueden encontrar ciertas dimensiones dentro del clima organizacional, según Rivera (2018), resaltando dentro de su investigación las siguientes dimensiones:

- ✓ Autonomía: Es el grado de libertad que el trabajador siente, este elemento es necesario para la realización de las actividades asignadas en su labor especifica. Esto incentiva de gran manera la responsabilidad.
- ✓ Cohesión: La relación que los trabajadores tienen con sus compañeros y la organización que se formen en dichos grupos, esto permite generar un clima laboral acogedor el cual incentiva la realización de las tareas asignadas.
- ✓ Confianza: La confianza que tenga el empleado con sus superiores facilitará la comunicación y la relación entre ellos, de igual forma si los grupos de trabajo cuentan con una confianza bien establecida se logrará una mayor productividad y lazos laborales entre ellos
- ✓ Presión: La presión que el trabajador sienta con respecto a la realización de los objetivos asignados y su buen desempeño dentro de la empresa, afecta la el clima organizacional.
- ✓ Apoyo: El sentimiento de apoyo dentro de la entidad es muy importante, el aprendizaje de los errores y las críticas constructivas por parte de directivos acrecienta el buen clima organizacional, mejora la productividad lo que lleva a la construcción de relaciones interpersonales dentro de la empresa.
- ✓ Reconocimiento: La remuneración y las recompensas aportan una mejora positiva en el desarrollo del clima institucional.
- ✓ Equidad: Toda empresa o institución debe procurar la inclusión por medio de reglamentos y pautas claras, donde se permita el trato digno e igualitario para todos los miembros.
- ✓ Innovación: El trabajador debe tener la capacidad, así como el ánimo por parte de los directivos de asumir riesgos, innovar y ser creativos en sus áreas de trabajo, de esta forma se puede obtener excelentes resultados a largo plazo.

PREPRINT

De igual manera se puede resaltar la importancia del buen clima organizacional, según Jojoa (2017), dicho clima no solo es responsabilidad de una persona, ni tampoco se obtiene tan fácilmente, sino por el contrario es una tarea ardua que se debe llevar a cabo por todas las partes de la entidad, empresa o institución, para que de esta manera todos los colaboradores o empleados se sientan satisfechos con su lugar de trabajo y su estadía en esta organización.

En relación a lo planteado, afirma que un clima organizacional es bueno en la medida que permite la socialización de ideas, promueve el trabajo colaborativo y cooperativo propiciando resultados positivos en un ambiente ameno.

La satisfacción laboral es un factor de alta relevancia en una organización tanto de logros comunes como el equipo de trabajo, el desempeño individual como parte importante del grupo, las condiciones del lugar, también la remuneración y reconocimiento del trabajo, un clima organizacional debe evitar entre otras cosas el absentismo, la impuntualidad, la irresponsabilidad, entre varios hábitos que se pueden evidenciar los cuales aparte de causar incomodidad en los grupos de trabajo, causan bajo rendimiento en la entidad.

Así mismo la importancia del clima organizacional es asociar los objetivos planteados por la organización, los resultados esperados y metas propuestas con el comportamiento de los individuos dentro de esta entidad, la comunicación entre individuos, sus actitudes, estado de ánimo, creencia, valores, entre otros factores que afecten la convivencia en los grupos de trabajo, lo que puede repercutir en la empresa en general, esto con el fin de crear una cultura organizacional la cual satisfaga a todas las partes de la organización.

El clima organizacional puede ser participativo o autoritario, este último se divide en dos, el clima autoritario explorador, el cual identifica porque los altos mandos de la organización no tienen confianza con sus empleados, en este clima se nota un ambiente de temor y poca interacción entre las partes,

además de esto las decisiones son tomadas únicamente por los jefes. Por otra parte, el clima autoritario paternalista se caracteriza porque existe confianza lo que posibilita la premiación de las buenas acciones con recompensas o castigos.

El clima participativo de igual manera se divide en dos, el consultivo, en el cual existe una gran confianza entre los trabajadores y los altos mandos, esta buena relación permite libertad por parte de los empleados para tomar decisiones particulares que respecten a su labor, de esta forma se complacen todos los individuos, por otra parte el clima participativo en grupo, en el cual existe plena confianza en los trabajadores, aparte de esto en la toma de decisiones de este clima interviene todos los niveles de la empresa, esto es relativamente sencillo ya que la comunicación fluye en todas direcciones (Gonzales, Rodríguez, y Gonzales, 2018, p. 6).

1.1 Factores del Clima Organizacional

Según Jiménez, (2011), los elementos del clima organizacional son principalmente nueve y tienden a mejorar el ambiente y fortalecer el trabajo en equipo, así como también obtener buenos resultados por parte de los empleados, a esto se le llama modelo Litwin y Stringer, el cual está desarrollado y citado por Goetendia (2020), en este modelo se toma ciertos factores los cuales afectan a la organización en todos sus ámbitos y se busca optimizar la funcionalidad de una empresa, organización o entidad.

- ✓ Estructura: Se refiere a la manera en la que las actividades de la organización son repartidas, la relación que tienen los diferentes grupos y la interacción que se debe tener para que las tareas se realicen de forma correcta en un lapso de tiempo reducido.
- ✓ Responsabilidad: Este aspecto va arraigado en cada empleado, la autonomía en su trabajo debe ser propia del sujeto y este debe responder por las actividades que se le asignen.

- ✓ Recompensa: Es relevante apoyar e incentivar a los empleados por su esfuerzo, ya que eso puede jugar a favor de la organización y generar mejores resultados de los empleados.
- ✓ Desafíos: Los desafíos ayudan a tener un mejor clima competitivo, ya que se promueve la aceptación de riegos para llegar a objetivos beneficiosos para la empresa.
- ✓ Relaciones: El aspecto interpersonal de las personas es muy importante, un buen trato y ambiente ameno dentro de la empresa fortalece las relaciones, ayuda a en la realización de los trabajos de una forma más cómoda.
- ✓ Cooperación: El apoyo entre empleados y la ayuda que la organización le pueda brindar a dichos trabajadores son muy relevantes, ya que incentivan el trabajo en equipo y la confianza entre las partes de la empresa.
- ✓ Estándares: La empresa debe establecer estándares los cuales sean posibles de cumplir sin necesidad de exagerar los esfuerzos de las los trabajadores, se debe sentir un ambiente de equidad y justicia.
- ✓ Conflicto: Los conflictos pueden ocurrir por disgustos o mala comunicación entre los trabajadores, del mismo modo se puede presentar inconvenientes entre superiores y empleados, lo relevante aquí es como la empresa trabaje para la solución de estos altercados.
- ✓ Identidad: El trabajador debe conocer el sentido de pertenencia, adueñarse de la empresa, cuidarla, velar por su mejoramiento y seguridad, en otras palabras, actuar en pro de la organización aportando su esfuerzo para lograr los objetivos que se propongan. 252-253.

En este orden de ideas, los factores que inciden en el clima organizacional son definidos como:

"Los factores son los elementos característicos que pueden ser evaluados en una organización, estos en su conjunto son percibidos como el clima laboral y que influyen en el comportamiento de los miembros de una organización." (Alemán et al., 2018, p. 26).

Se presentan algunos aspectos que inciden en el clima organizacional de forma desfavorable, lo que causa desagrado y molestia en las personas o compañeros de una empresa, institución u organización, esto a su vez ocasiona en bajo rendimiento y poca productividad laboral, por esto se hace necesario en toda empresa tener presente la importancia de un buen clima organizacional, es decir, dar mejor atención a la salud mental del recurso humano ya que este incide directamente en calidad o productividad.

En el clima organizacional se presentan factores externos**,** los cuales afectan al sujeto en un entorno distinto al laboral, pero estos acontecimientos repercuten en dicho entorno, por tanto, es relevante indagar en estos factores para de esta forma tener un mejor conocimiento y poder realizar un accionar adecuado si es necesario para que estos aspectos "externos" a la entidad no afecten el cumplimiento de los objetivos propuestos Chambi (2020).

Según Castro, (2017), también se presentan factores internos que afectan el rendimiento de los empleados, estos factores pueden ayudar a la organización a comprender y realizar acciones en pro de la satisfacción de sus empleados, de este modo se sientan motivados.

1.1.1 Factores Psicológicos

El factor psicológico se ha considerado como algo relevante ante la sociedad actual, son muchos los estudios que se hacen, sin embargo, pocas personas reconocen tener la salud psicológica en mal estado en relación social o en el entorno laboral. (Chiang, et al., 2017).

Como es bien sabido los aspectos psicológicos inciden de forma no favorable en el rendimiento del personal de una entidad, cuando esto se presenta los

empleados o colaboradores deben ser remitidos o atendidos por personal especializado, de allí la utilidad de los programas de promoción y prevención, los cuales buscan el bienestar tanto físico como mental del personal, con esto se aumenta la productividad disminuyendo las enfermedades, así como el ausentismo.

Según Chiang, et al., (2017), la salud psicológica es definida como:

> La actividad laboral hoy demanda de los trabajadores aspectos de toma de decisiones, procesamiento de información, aprendizajes constantes, la efectividad para la solución de problemas, creatividad, manejo de las relaciones con los compañeros de trabajo e incluso manejo de situaciones de inestabilidad laboral, exigiendo mayor desgaste mental. Estos requerimientos de la era moderna generan nuevas exigencias para los trabajadores, elevadas presiones psicológicas y sociales. Ante esta situación, aparecen los riesgos laborales que afectan el bienestar de los trabajadores. (p.67)

Es así como se presentan problemas de tipo psicosocial perjudiciales para la salud, a su vez estabilidad tanto física como mental, estos son reflejos en aspectos como la falta de sensación de felicidad, la tristeza, los altos grados de estrés o angustia, el bajo rendimiento y los pocos resultados en las actividades realizadas. Se debe procurar establecer los factores que generan estos sentimientos, percepciones procurando la toma de acciones oportunas dando respuestas a las diversas problemáticas presentadas en dichas situaciones.

Un mal estado psicosocial en el individuo genera malas relaciones interpersonales en el área laboral y por tanto un mal rendimiento a la hora de realizar las actividades asignadas por los directivos.

REPOSITORIO

1.1.2 Sector Educativo

En el sector educativo, el clima organizacional se estudia desde dos perspectivas, individual (autonomía, satisfacción, motivación, sentido de pertinencia, compromiso, responsabilidad y disposición al cambio) grupal (cooperación, relaciones interpersonales, equipo de trabajo, la confianza entre los educadores y sus supervisores) (Escobedo, 2020); con el propósito de fomentar la sana convivencia en los diferentes niveles, como el gerencial, administrativo, directores o rectores, personal docente, padres de familia, estudiantes, comunidad en general, entre otros. (Velásquez, 2018).

1.1.1.1 Conflicto armado

Se presenta cuando se da el enfrentamiento entre dos o más grupos los que usan desmedidamente la fuerza y las armas, normalmente hay población civil en medio de este conflicto, para esto se pueden dar argumentos de tipo político, ideológico económico o sencillamente de control de territorio. (Arboleda, 2019 p.1)," El conflicto armado de 52 años entre las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia (FARC) y el gobierno culminó oficialmente en 2016 con un acuerdo de paz"

En este orden de ideas, el conflicto armado en Colombia disminuyó con los acuerdos de paz pactados en el 2016, en la actualidad existen diferentes grupos al margen de la ley entre ellos: disidentes de las guerrillas de las FARC, ejército de liberación Nacional (ELN) grupos sucesores del paramilitarismo. En Colombia ocurren secuestros, asesinatos, extorsiones, se desplazan personas a diario huyendo para proteger sus vidas dejando sus hogares y pertenencias, aunque se ha tratado de tener conversaciones de paz con el ELN, ciertas acciones provocan que el gobierno interrumpa los diálogos. (Ríos, 2017).

La mayoría de departamentos en Colombia han sido víctima de este conflicto armado, algunos con más grado de violencia generando pánico entre los

civiles. Frecuentemente, en las comunidades de extrema pobreza son escenarios de situaciones como: presencia de enfrentamientos, reclutamiento infantil, temor a minas terrestres, desapariciones, explosivos entre otras.

Con respecto a lo planteado, Arboleda (2019), describe hechos violentos que realizan los diferentes grupos al margen de la ley, como también las fuerzas militares colombianas, los grupos actuales y leyes en los últimos años.

Por otro lado, Bolívar es un departamento con alta presencia de grupos al margen la ley, se cree que hay disputa entre estos por el poder generado en los cultivos ilícitos. Los enfrentamientos en poblaciones pequeñas donde hay subestaciones de la policía nacional son frecuentes como se menciona en el periódico Original (2019). Este artículo informa sobre un ataque a la subestación de policía nacional en el corregimiento Buenavista. Así mismo Cruz (2020), en el relato resume hasta ahora, lo ocasionado por la violencia en el corregimiento Buenavista del municipio de Santa Rosa del Sur en los últimos cuatro años. También Montaño (2019), el autor describe los continuos hostigamientos a la policía nacional en Buenavista.

1.1.1.2 Salud mental

La salud mental hace referencia a estado social, psicológico y emocional. Interviene en la forma en que enfrentamos las dificultades diarias, forma de pensar, las acciones, toma de decisiones, así como las relaciones socio afectivas en las diferentes etapas del ser humano, “la salud mental y el bienestar son fundamentales para nuestra capacidad colectiva e individual de pensar, manifestar sentimientos, interactuar con los demás, ganar el sustento y disfrutar de la vida.” (Gómez, &Calderón, 2017 p. 2), es decir, los riesgos van a estar siempre presentes en la vida de las personas, trabajo, vida familiar, el trabajo es una de las actividades que ocupan mayor parte del tiempo, generador de ingresos económicos, pero, en algunas situaciones se

convierten en lugares desagradables, generadores de conflictos, exponer la integridad física como la psicológica.

De igual importancia el empleo o incluso el desempleo se le atribuyen las diferentes enfermedades mentales las cuales afectan la salud en las personas debido al estrés, depresión y exceso laboral. Una persona que goza de salud mental, tiene una estabilidad en los diferentes aspectos de su vida, es decir, de una buena calidad de vida depende la salud emocional del ser humano. Esto no exime al individuo de tener emociones negativas como: El miedo, la tristeza, el dolor, la ansiedad, si no por el contrario alienta al trabajador a reconocer estas como parte de la vida cotidiana manejándolas de forma positiva.

1.1.1.3 Inversión social

La inversión social en Colombia muestra a diferencia de los otros países de América, que aún falta asignar mejores recursos a la educción, es allí donde se puede cambiar el mundo y transformar personas productivas a una sociedad cada vez más exigente, el Gobierno y el Congreso de Colombia han procurado por varios medios minimizar los costos afirmando que tanto problemas fiscales y asignación de recursos para diversa destinación y para inversión. (Espitia, 2019).

De este modo la sociedad colombiana debe asignar mejores recursos en todos los departamentos, en especial a las zonas alejadas con población vulnerable, víctima del conflicto armado, personas en extrema pobreza. La inversión social es un factor de gran importancia para el impulso de las comunidades, en caso contrario es una causa del retraso y las grandes brechas sociales internas de un país, en cuanto a las instituciones educativas.

La educación es uno de los elementos más beneficiosos para una comunidad, claro está cuando se invierte en la infraestructura, el inmobiliario, el acceso a tecnología, las vías de accesos a las escuelas, los

servicios básicos, la calidad del profesorado, todo esto es de mucha importancia ya que “las oportunidades vitales dependen de las habilidades de aprendizaje de cada uno y de la acumulación de capital humano” (Amaia y Eguzky, 2012, p. 110), es posible hablar de una mejora en el sistema económico partiendo de una mejora a nivel educativo. Se puede hablar del aumento de la economía basada en el conocimiento, para lo cual se requieren entornos favorables que posibiliten el desarrollo de las habilidades. (Amaia et al., 2012)

1.1.1.4 Recompensa

Según Goetendia (2020), la recompensa es comprendida como el reconocimiento que se adquiere por la prestación de un trabajo a una organización o persona, es un factor determínate en el crecimiento organizacional, no consiste únicamente en el salario justo sino por el contrario, tiene mucho que ver los incentivos adicionales (no solo monetarios).

De igual manera, resalta que estos estímulos son de gran ayuda para el trabajador ya que mejoran la satisfacción, y de igual manera la calidad de vida, por otro lado la empresa se ve afectada positivamente al reconocer el trabajo de los empleados, estos al sentirse motivados estos realizaran su labor de una manera más eficiente, competente, con sentido de pertenencia por la entidad en la cual trabajan, de esta forma las metas propuestas por los directivos se podrán alcanzar de una manera más rápida logrando los resultados requeridos por la empresa.

El reconocimiento social es un tipo de aliciente que es muy importante y de gran valor, afianza la confianza, genera felicidad resaltando la buena labor realizada por el trabajador.

PREPRINT

1.1.1.5 Responsabilidad

El clima organizacional es muy importante en las entidades para la mejora de resultados logrando las metas propuestas, según Jojoa (2017), el clima organizacional no es tarea de una sola persona, sino por el contrario es una obligación de todos los individuos que forman parte de la entidad en cuestión, la responsabilidad es una virtud muy importante en la vida laboral, a la hora de pertenecer una organización, se espera un rendimiento óptimo de todos los individuos, realizando las actividades asignadas de una forma satisfactoria y cumpliendo todos los estándares requeridos.

2. Satisfacción Laboral

Es como se siente o se percibe un colaborador, empleado o persona dentro de una empresa, entidad o institución, es poder tener un grado de satisfacción y comodidad lo que ayuda en la consecución del rendimiento y de los objetivos del lugar en el que se labora. (Frías, 2014).

En relación con la satisfacción laboral para Arévalo y Gil, (2017), citando a Hellrigel (2002), la trascendencia en los profesores en la formación de personas, expresan que la satisfacción laboral de un docente afecta en su manera de enseñar. Cuando un profesor no está satisfecho en el ambiente laboral, hay consecuencias negativas en su desempeño, por tanto, en su rol docente. "La satisfacción laboral es el estado emocional placentero que resulta de la valoración del trabajo como un medio para lograr o facilitar el logro de los valores laborales" (p.25).

Por consiguiente, la percepción de bienestar en las actividades dentro de la empresa genera satisfacción, siendo notorio en la productividad, son motivo de bienestar laboral los siguientes factores: Estabilidad laboral, remuneración, reconocimiento, trabajo en equipo, ambiente sano, toma de decisiones, motivación, calidad de trabajo, comunicación, compromiso,

excelentes resultados en los objetivos propuestos, buena administración y las relacionas interpersonales.

Según Frías (2014), la satisfacción laboral entre muchas características y factores relevantes, cuenta con cinco dimensiones muy importantes en cuanto a el bienestar de los empleados como sus retaliaciones en los resultados finales de la empresa, estas cinco dimensiones van encaminadas el buen ambiente dentro de la empresa, las organizaciones se deben encaminar en la inversión, la atención correspondiente a cada una de estas dimensiones, pues implica mejoras a futuro para la entidad.

La primera de estas dimensiones es la relación laboral entre los empleados y directivos, la confianza, la posibilidad de sentirse cómodos dirigiéndose, tratando con ellos, esto aparte de generar un sentimiento de alegría y motivación en el empleado, fortalece la comunicación en la organización la cual es supremamente importante para la realización de las actividades cotidianas en la empresa, por otra parte, las condiciones físicas en el trabajo proporcionan gran concordancia con el trabajador.

Es así que todo lugar debe contar con las especificaciones de infraestructura requeridas para la realización del trabajo sin dejar a un lado la comodidad y la salud, los individuos se sentirán mucho más cómodos dentro de la empresa, la organización debe hacer lo posible por disminuir el sentimiento de desigualdad proporcionando condiciones similares a todos los trabajadores, claro está estas condiciones deben tener concordancia con la actividad asignada.

En este sentido, la inclusión de los trabajadores en las decisiones empresariales juega un papel importante en la apropiación de esta entidad, generando en los empleados un sentimiento de gozo, el cual estimula la realización del trabajo de una manera más enfocada, ya que quieren ver realizados las metas, ayudadas a desarrollar.

Asimismo, la empresa genera un sentimiento de apropio del trabajador con el trabajo, evitando la sobre explotación laboral, dejando a un lado el estrés

laboral, se llegaría a una mejora muy importante al no convertir el trabajo no puede ser una fuente de problemas si no por el contrario una solución para ellos, dicho trabajo aparte de ser apropiado por el trabajador. De esta forma, los trabajadores se sentirán más cómodos realizando sus actividades con "amor" logrando alcanzar las metas propuestas.

Según Cernas *et al.,* (2017), todos deberían conocer la importancia de la satisfacción laboral, ya que el recurso humano es el más preciado dentro de una empresa, porque de ellos depende el funcionamiento dentro de una unidad, lo esperado por parte de los directivos es que todos los miembros sean productivos, trabajando en equipo, comprometiéndose y dando su máximo esfuerzo posible. Para así lograr construir una empresa más productiva, eficiente y rentables la entidad debe proveer cierto grado de satisfacción a la hora de asignar trabajos, tanto en las funciones desempeñadas como en el lugar donde se van a realizar, esto con el fin de motivarlos día tras día.

De igual manera, la satisfacción está estrechamente relacionada con la productividad de la empresa, así como de su apropiación por parte de los empleados, un empleado satisfecho puede desempeñar su labor de una forma más productiva, esto es obvio, si se encuentra motivación en la labor asignada el empleado se dirigirá a realizarlo con una buena actitud, esperando que su trabajo sea excelente en todos los ámbitos, no solo trabajar por recibir una recompensa monetaria. Por otra parte, la existencia de retención de empleados es muy relevante, apuntando a la obtención del talento humano, para poder retener a empleados talentosos concatenando un crecimiento organizacional.

2.1 Características de la Satisfacción Laboral

Según Moreno *et al.,* (2018), el sentimiento de satisfacción es de gran importancia en la productividad, así como en la buena realización de las actividades laborales ya que un individuo que está feliz dará mejores

resultados apoyando en la consecución de los objetivos de la empresa o entidad en al cual labora.

Un estado de satisfacción en una empresa tiene varias características como lo son:

- ✓ Expectativa con la mejora de las condiciones laborales en un periodo de tiempo variable, eso incentiva al trabajador ya que incentiva la capacidad de crecimiento.
- ✓ Los trabajadores deben ser capacitados continuamente, para que de esta forma adquieran conocimientos los cuales puedan poner en práctica dentro de la empresa, del mismo modo al apropiarse de lo enseñado se disminuye el estrés laboral ya que se tienen más herramientas para la ejecución de actividades.
- ✓ Infraestructura como las condiciones laborales juegan un papel fundamental en la creación de una satisfacción laboral dentro de una entidad, ya que al contar con un buen ambiente laboral con buenas condiciones de trabajo logrará motivar a los empleados y esto desembocará en mayor productividad.
- ✓ El ambiente laboral no es solo el estado del lugar donde se labora, a esto se le puede agregar la interacción entre empleados, el respeto, la confianza, el desarrollo comparativo y colegas cooperativos.
- ✓ La empresa debe proporcionar toda la seguridad y calma posible al empleado, entregando los implementos necesarios para disminuir el riesgo de sufrir accidentes laborales, claro está, esto debe estar adecuado a la naturaleza del trabajo.
- ✓ La organización debe proporcionar una continua evaluación médica a los trabajadores para detectar, evitar y tratar las enfermedades profesionales que pudiesen generarse dentro de la empresa.

Una buena satisfacción laboral debe generar en los empleados un sentimiento de apropiación con la empresa, evitar ser solo un medio para poder generar ingresos. A una entidad debe preocuparle el bienestar de sus

laburantes, preocuparles su felicidad, la inversión y el trabajo que se le dé a este factor se va a ver reflejado en los resultados de la empresa.

2.1.1 Elementos de la Satisfacción Laboral

García et al., (2015), sostienen que para muchos trabajadores las actividades laborales son una fuente constante de malestar e insatisfacción, provocando estrés y ansiedad laboral, que puede llegar a provocar una gran disminución en su rendimiento a la hora de cumplir con las actividades asignadas, por ende afectar al rendimiento empresarial, la satisfacción laboral en el trabajo cumple un propósito esencial para lograr el rendimiento adecuado de sus trabajadores, crear en ellos un sentimiento de apropiación con la empresa estando dispuestos a la implementación de mejoras e innovación.

Los empleados de las diferentes organizaciones se quejan por diversos elementos los cuales afectan de cierta forma su estado emocional a la hora de trabajar, estos son:

- ✓ El jefe, la persona encargada del personal de la organización cumple un papel fundamental en el estado de ánimo de los trabajadores, esta figura debe generar confianza en sus subordinados, abrirse a la opinión de ellos, tomar en cuenta su opinión e implementarla si fuera el caso y velar por su felicidad.
- ✓ La organización debe velar por la creación de quipos de trabajos eficientes, sin dejar a un lado el buen ambiente laboral. Un buen equipo de trabajo aparte de incentivar a sus individuos logra los objetivos que se le asignen sin dejar a un lado la satisfacción con la actividad realizada.
- ✓ Los empleados deben tener cierta libertad tanto de opinar, proponer ideas y aportar en decisiones relevantes para la empresa. Así mismo una flexibilidad en el horario puede aportar un mayor sentimiento de satisfacción.

- ✓ Las reglas como en cualquier lugar es una parte fundamental de los lineamientos dentro de una organización, por tanto, la entidad debe cerciorarse de que sean conocidas por todos sus empleados, pero dichas reglas no deben ser tan agobiantes o estresante para los individuos.
- ✓ La realización de las actividades por parte de los trabajadores e s muy importante para desarrollar los objetivos de la empresa, pero esta asignación de trabajo no debe recaer en una explotación laboral, ya que si el empleado se siente sobrecargado disminuirá su productividad.
- ✓ Las emociones juegan un papel fundamental en la satisfacción de los trabajadores, de igual manera que es importante una revisión médica, también es relevante un apoyo psicológico al cual se pueda acudir en dado caso de ser necesario.

Las labores no deben ser una fuente de discordia, todos estos elementos trabajan en contra del estrés laboral, ya que esta afecta directamente la felicidad de los empleados influyendo en su satisfacción, por ello la empresa teniendo en cuenta varios factores que vayan en contra de esto puede mejorar así la productividad de los trabajadores, por tanto, de la organización. De igual manera, el trabajo en equipo y la motivación juegan un papel muy relevante en los elementos de la satisfacción laboral, un ambiente interpersonal como también una constante motivación en los empleados promueve un mayor interés del individuo el cual puede aportar mayores ganancias a la empresa.

2.1.1.1 Trabajo en equipo

Se entiende por trabajo en equipo según (Lucero, 2017, p.26), “La composición de cada equipo está compuesto por individuos muy diferentes o muy parecidos, la cual puede ser una ventaja o convertirse en desventaja, la

cual dependerá de la guía del líder, quien deberá maximizar el desempeño del grupo". La autora también considera que el trabajo en equipo es un beneficio para una organización con los resultados en calidad o productividad.

El trabajo en equipo es una acción realizada por personas, las cuales tienen un solo propósito dentro de una organización. Para que sea considerado como trabajo en equipo, las actividades deben ser planeadas, organizadas y ejecutadas, permitiendo crear un ambiente satisfactorio, armónico, acercamiento entre los participantes. En la mayoría de los casos se obtiene excelentes resultados, (Ayovi, 2019). En este ejercicio se propone seguir las siguientes recomendaciones:

- Atender la opinión de los demás.
- Explorar las habilidades de cada integrante del equipo.
- Si persiste alguna duda, pedir respetuosamente aclararla.
- Priorizar actividades.
- Encontrar siempre la parte positiva en las ideas y tareas a resolver.
- Dar inmediata solución a los conflictos si se llegan a presentar.
- defender las ideas propias, solamente en caso que el apoyo sea mayor.
- Apoyar las ideas del equipo.

2.1.1.2 Relaciones Interpersonales

Las relaciones interpersonales dentro de una institución son un concepto considerado como factor determinante que afecta los docentes de forma positiva o negativa. Agudelo (2019), define las relaciones interpersonales como:

> Fácilmente se evidencian necesidades de los trabajadores de la educación, en una intervención dentro de los colegios y porque son muchos los factores que generan el aumento de las incapacidades por estrés y como esto crea caos en las instituciones educativas; sin que las instancias superiores

> realicen acciones preventivas, y estrategias de mitigación, por lo que evidencio mi estrategia como una acción preventiva. (p.24)

La labor docente se ve afectada por el poco interés que se les ha dado a las relaciones interpersonales, el maestro debe realizar un trabajo completo como: La formación integral a los estudiantes, planeación de las actividades pedagógicas, acompañamiento a las familias o cuidadores de los estudiantes y actividades extracurriculares. Esto genera algunas veces aislamiento entre compañeros, trabajo cooperativo; el cansancio generado repercute en sus diferentes entornos. Así mismo, se requiere que el desarrollo tanto personal como profesional brinde calidad a su entorno laboral.

Los docentes son profesionales con un alto índice de sufrir enfermedades mentales, el sistema educativo en Colombia carece de estrategias preventivas en este tipo de enfermedades, la solución inmediata son las incapacidades periódicamente por parte del régimen de salud, lo cual se convierte en una problemática social debido a que un docente con su salud mental en mal estado es un riesgo para toda la comunidad educativa. Velandia, (2108).

2.1.1.3 Comunicación Institucional

Según Rúales et al., (2016 a, p.14), “La comunicación institucional es aquella que se realiza de modo organizado por una institución y va dirigida a las personas y grupos del entorno social donde se realiza su actividad”. Los autores también señalan la importancia del dialogo, el cual permite crear ambientes agradables dentro de la institución donde la información adecuada se convierte la búsqueda activa de proyectos institucionales.

Los objetivos de la comunicación institucional son mejorar las relaciones formativas dentro de una institución, estas benefician las metas trazadas cuando los miembros están expuestos a cambios, diálogo permanente, opinar y respetar las opiniones de los demás.

De acuerdo con (Rúales et al., 2016, p.15), en algunos momentos de crisis en la comunicación “los aspectos comunes a cualquier crisis informativa son: Negación inicial del problema; infravaloración del problema, cuando la realidad lo impone; desconcierto e inacción por parte de las autoridades, cuando no desafortunadas declaraciones y actuaciones”, se resalta la desconfianza, quejas por parte de los afectados, poca credibilidad en la fuente comunicativa.

2.1.1.4 Talento Humano

Es bien sabido la importancia del talento humano como factor relevante en el buen funcionamiento de un empresa, entidad u organización. Castro y Delgado (2020) afirman “que con el pasar de los años la importancia del personal en todas las organizaciones ha cobrado mucha relevancia porque es fundamental en el cumplimiento de los objetivos institucionales” (p. 4) plantea que el personal es la clave en la búsqueda de los objetivos propuestos.

Según (Peña et al. 2020), el talento humano:

> Es un recurso escaso y valioso; por ello, desarrollarlo debe ser una prioridad en la agenda estratégica de cada una de las organizaciones interesadas en trascender y ser exitosa.
> Algunas organizaciones lo ven como una barrera, mientras que otras lo conciben como una ventaja; este aspecto se podrá convertir en una ventaja competitiva cuando la organización trabaje en políticas y programas enfocados al óptimo desarrollo de habilidades y capacidades de sus colaboradores. Estas acciones influyen positivamente para solucionar los problemas de escasez y la guerra de talento. (p. 4)

De acuerdo a lo expuesto por los autores, el talento humano es el factor determinante en el desarrollo productivo dentro de una organización. Este factor ha permitido la evolución del talento humano como ente integral en la realización de estrategias empresariales.

2.1.1.5 Motivación

El concepto de motivación hace referencia a una necesidad interior del ser humano siendo reflejada en el comportamiento según sea sus prioridades. Peña y Villón (2018). De igual manera, estos autores sostienen que la motivación laboral se establece como un componente importante para el empleado dentro de una organización, en cierta forma cuando se siente motivado en sus actividades laborales, realiza su trabajo con mayor dedicación, tendrá sentido de pertenecía y obtendrá mejor desempeño. Para ellos, “la motivación laboral se puede entender como el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo”. (p. 185).

Hay diversos factores que influyen en la motivación laboral y que por naturaleza van a llevar al individuo a satisfacer la necesidad de autorrealización.

> Entre algunos factores se destacan: 1° Presencia de una relación laboral donde figure la satisfacción, motivación y desempeño; 2° Predominio de las expectativas y las compensaciones en cuanto a la satisfacción laboral; 3° Clima laboral positivo en donde el trabajador encuentre el confort; y 4° Resultados de la satisfacción laboral. Una vez establecidos estos factores, y la motivación se encuentra presente, se logra estimular al trabajador en su comportamiento, con la finalidad de lograr la meta deseada. Cuando el trabajador haya experimentado esa sensación de haber culminado su meta con éxito, sentirá haber logrado su objetivo y buscará otra necesidad que satisfacer. El trabajador siempre anhela obtener lo que se plantea y las compensaciones vienen a ser el resultado de lo que se obtiene. Peña y Villón (2018, p. 187)

REPOSITORIO

En relación a lo mencionado, se puede decir que la motivación laboral debe ser prioridad en los empleados de una organización, por ello los directivos están en la obligación de proveer condiciones adecuadas en las que empleados este motivado en sus quehaceres laborales y la organización pueda lograr alcanzar las metas propuestas. Peña y Villón (2018).

2.2 Factores que afectan la Satisfacción Laboral

Según Sánchez y Sánchez (2014), hay diversos factores los cuales llegan a afectar la satisfacción laboral de los empleados, estos pueden ser inherentes o no a la labor realizada o a los espacios donde se ejercerán Estos factores explican mediante una fundamentación teórica la felicidad y el estado de ánimo, a su vez estos se dividen en internos (concerniente al ámbito laboral) y externos, los cuales hacen referencia a todo lo que afecte al trabajador fuera de la empresa, produciendo repercusiones en el rendimiento laboral.

2.2.1 Factores Internos que afectan la Satisfacción Laboral

Los factores internos hacen referencia a esas emociones personales del individuo que generan bienestar o insatisfacción en el medio donde interactúa. Para García et al., (2016), “Los factores motivacionales para una persona pueden ser tanto internos como externos, de acuerdo a los internos se puede decir que un empleado necesita tener motivaciones frente al logro, poder, afiliación, autorrealización” (p. 5)

Los empleados deben ser reconocidos por el buen rendimiento en la realización de su labor. Estos factores deben ser mejorados para que así los trabajadores realicen su labor con entusiasmo, responsabilidad, sentido de pertenencia por la empresa. El trabajo en equipo es una parte fundamental en el desarrollo de un buen sentimiento de satisfacción dentro de la entidad, un buen grupo de trabajo genera un sentimiento de apoyo, aceptación y

empatía, el cual incide en un mayor estado de felicidad y afinidad. García *et al.,* (2016),

2.2.1.1 Estrés Laboral

El estrés generado dentro de una organización tiene que ver con las personas responsables de la dirección como causantes, no lo evidencia en los empleados o simplemente no propone alternativas de solución para minimizarlo, para Garavito (2018).” El estrés en el entorno laboral es un problema creciente con un costo personal, social y económico notable” (p. 9). Desde el punto de vista anterior, se cree que el estrés laboral tiene consecuencias físicas y psicosociales en las personas, se define al estrés como riesgo psicosocial donde el trabajador tiene un alto índice de afectación de la salud.

Respecto al estrés laboral, Barreto y Piamonte (2020), citado por Orozco (2018), describen los síntomas del estrés en los docentes en diferentes ámbitos.

- ✓ Ámbito Familiar: Hay dificultades en las relaciones de pareja, económicas y familiares. (p.12)
- ✓ Ámbito Laboral: Mal carácter, ausentismo laboral, dificultades en las relaciones interpersonales, dificultad en seguir los lineamientos de la organización, desagrado en exponer las dificultades personales. (p.12)
- ✓ Ámbito social: Hay dificultad para el servicio comunitario y actividades comunitarias, cambio en el estado de ánimo y puede ser propenso a algún tipo de accidente. (p.12)
- ✓ Ámbito personal: Negatividad, automedicación, puede padecer enfermedades respiratorias, alteración en los hábitos alimenticios y conductas inapropiadas. (p.12)

REPOSITORIO

2.2.1.2 Liderazgo

Según Cruz y Escobar (2020), se entiende el liderazgo como un conjunto de habilidades con las que un individuo cuenta, las cuales le permite ejercer tareas, así como ordenar a personas de maneras más adecuadas para poder llegar al fin común anteriormente establecido, este "líder" debe generar confianza, de esta forma motivar a sus empleados o seguidores.

Así mismo, bajo la dirección del individuo encargado se logrará la organización esperada para llegar a las metas propuestas. Todos al nacer cuentan con ciertas capacidades, en las cuales se desempeñó de manera satisfactoria, con un buen entrenamiento, un líder debe aprender a guiar poniendo en práctica sus dotes; también debe tener una visión del futuro tomando decisiones con cabeza fría, las cuales vayan encaminadas al desarrollo de las actividades de cada empleado, manejar la presión frente a los problemas realizando un accionar adecuado frente a ellos.

Las empresas deben tener en cuenta los lideres encargados del personal, los cuales asignan trabajos, aparte de ser excelentes profesionales deben contar con empatía laboral potenciando a las demás personas a desarrollar su mayor rendimiento en pro de un solo objetivo común.

El liderazgo es muy importante en una organización ya que, por medio de este, se pueden evitar discusiones y conflictos, conocer todas las partes que componen la entidad dejando satisfecho a todas las partes involucradas.

2.2.1.3 Insatisfacción Laboral

Según Pérez et al., (2017), el trabajo es una parte fundamental en la vida humana, aporta sentido a las vidas de ciertas personas, del mismo modo aumenta su autoestima al sentirse importantes para la realización de sus actividades, más aún cuando dicha labor es bien remunerada. La vida del

trabajador consta de muchas facetas, tanto por dentro como por fuera, dichos factores afectan de forma considerable el accionar del individuo.

Así mismo, Pérez e*t al*., (2017) afirman que una organización siempre debe velar por los deseos, expectativas e intenciones de prosperar dentro de la empresa, preocupándose por el estado infraestructural, proporcionar ayudas psicológicas y los materiales necesarios, crear cierta unidad en la entidad para generar un ambiente ameno donde los trabajadores se sientan satisfechos al interior de la organización, si esto no ocurriese podrían traer en graves consecuencias como lo son:

- ✓ Aparte de crear situaciones de conflicto se puede encontrar el ausentismo, así como la impuntualidad que es un tipo de ausentismo, pero con un periodo de tiempo más reducido. Esto con el fin de replegarse física y mentalmente de la organización.
- ✓ La insatisfacción laboral puede llegar a ocasionar infelicidad y pérdida de alegría, generando así un comportamiento agresivo y poco amigable lo cual dificultaría las relaciones interpersonales que se lleven a cabo dentro de la entidad tal como la realización de trabajos en equipo.
- ✓ El trabajador realiza su labor solo por cumplir una tarea sin dar todo de sí mismo, cumpliendo así la ley del mínimo esfuerzo.
- ✓ Su productividad no se verá reflejada en las ganas de hacer un buen trabajo, crecer dentro de la empresa o lograr el objetivo asignado, sino por el contrario única y exclusivamente por el reconocimiento verbal o monetario.
- ✓ La rotación del personal como la entrada y salida voluntaria o involuntaria de trabajadores a la misma, esto derivaría en altos costos de reclutamiento, mala organización y pésima comunicación entre las partes de la empresa.

- ✓ El síndrome de Burnout, es una consecuencia fatal dentro de una entidad, se presenta en trabajadores a los cuales se le exige ajustarse a las condiciones de las empresas, esto provoca una incongruencia entre las demandas del ambiente laboral y lo necesario para la realización de los objetivos propuestos (Pérez et al.,2017)

Todo esto generaría grandes pérdidas monetarias y de personal a la entidad, aparte de ello la llamada "rotación" provocaría una gran dificultad a la hora de establecer un buen trabajo en equipo y una buena comunicación institucional.

2.2.2 Factores externos que afectan la Satisfacción Laboral

Los factores externos dentro de una organización se refieren a todo lo que se puede apreciar a simple vista, es decir algo que no se ve a simple vista. Los factores externos en García et al., (2016 b) citando a Toro (1992).

> Para hablar de los externos se definirá cuáles son los más relevantes y que espera un empleado de ellos, supervisión en tanto que el empleado sea evaluado y reconocido por sus méritos de manera justa, grupo de trabajo en cuanto que el empleado cuente con un grupo de personas que posibilite una relación productiva , contenido del trabajo en cuanto que las actividades desempeñadas por el empleado lo lleven a la creatividad y no a la monotonía, salario en cuanto a la retribución económica asociada al desempeño del puesto de trabajo y promoción en cuanto a recibir ascensos que permitan alcanzar una mayor responsabilidad en la empresa que pertenece. (p. 4)

Todo lo que no se desarrolla fuera de la organización se puede entender como factor externo, sin embargo estos afectan el desarrollo, la felicidad del

individuo en su entorno laboral, el estado psicológico y sus emociones, las cuales son muy importantes a la hora de sentir satisfacción dentro del trabajo, por otra lado la familia es parte fundamental en la estabilidad emocional del individuo, el hecho de tener una relación cercana con cierta constancia posibilita un mejor resultado en sus responsabilidades. A su vez la percepción de seguridad es relevante tanto por fuera como por dentro de la empresa, dicho aspecto repercute en la satisfacción laboral del trabajador. García et al., (2016 b) citando a Toro (1992).

2.2.2.1 Riesgos laborales

Bonilla (2018) Hace referencia a toda situación, evento, contexto o escenario que ponga en peligro de forma directa o indirecta a un empleado, profesional, colaborador o prestador de un servicio. Se considera en peligro cuando se puede dañar o ver afectada la integridad física y/o psicológica.

> Se entiende como riesgo laboral a los peligros existentes en una profesión y tarea profesional concreta, así como en el entorno o lugar de trabajo, susceptibles de originar accidentes o cualquier tipo de siniestros que puedan provocar algún daño o problema de salud tanto físico como psicológico. La mejor forma de evitar los riesgos laborales es a través de su prevención mediante la implementación de un Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo. (Organización Internacional de Normalización [ISO], 2010 p.1)

Así mismo, se establece la aplicación de salud ocupacional en vista de minimizar dichos riesgos profesionales o laborales, se busca que por medio de entidades y procedimientos proteger y atender a los trabajadores de efectos de posibles enfermedades o accidentes dados en el lugar de trabajo. Se centra en la promoción-prevención de enfermedades, accidentes, como también el mantenimiento del bienestar físico, mental e integral de los trabajadores (Ley 1562 de 201).

PREPRINT

2.2.2.2 Tecnología

Así mismo la incorporación de las TIC al sistema educativo no es necesariamente adquirir equipos tecnológicos en las organizaciones, es crear una cultura institucional tecnológica donde las innovaciones sean orientadas a las necesidades de la población, por ello el proceso formativo será primordial en los docentes como agentes formadores en el aula, Cortes, (2016), afirma que los cambios son individuales en los docentes, además requieren de tiempo, lo que representa innovación hoy no lo será mañana.

De igual manera, Morales y Rodríguez (2018). Del mismo modo al analizar los aspectos teóricos- conceptuales respecto a la tecnología, plantean el siguiente concepto de lo que significa las TIC:

> La ciencia y, en general, todo saber tiende a ser aplicable, pertenece a una tradición y a una comunidad, y responde a exigencias sociales; además, cada vez se necesitan más técnicos, pero parece que poco se atiende a la necesidad de analizar los problemas que surgen como consecuencia de la aplicación de la técnica, y particularmente, los que tienen que ver con las TIC. (p.20).

La incorporación de las TIC a la sociedad facilitó el proceso comunicativo, son muchas ventajas que existen frente a la demanda en los medios de comunicación imponiéndose como una necesidad. Cuando la sociedad usa la información para crear conocimiento habrá aprendido a ser agente de cambio.

2.2.2.3 Vida Familiar

La familia es la estructura más básica de la sociedad pero también la más importante ya que es la célula donde se forja la cadena de valores, de aprendizajes y de convivencia, lo que se aprende en dicho entorno lo que va a repercutir en los demás ámbitos del individuo, incluyendo el laboral, la familia, este núcleo proporciona al ser humano la normatividad básica para convivir, las relaciones de afecto o de fortalecimiento del autoestima; lo que

contribuye al desarrollo del individuo proyectando a nivel social de una manera integral.

Todo ser humano hace parte de una familia, Según Bezanilla y Miranda (2014): Se entiende la familia como “grupo social primario por el grado de parentesco, en el que ahí roles y jerarquías a partir del desempeño de funciones que hacen posible la formación de la persona mediante interacciones significativas que se dan al interior del grupo” (p. 58); se asimilan tres tipos de parentesco: Por consanguinidad, por afinidad y civil, es así que se puede hablar de tipos de familia como son: nuclear o familia compuesta, familia extendida, monoparental, homoparental, poligámica.

Cualquiera que sea el tipo se vuelve el primer espacio de socialización, aprendizaje y convivencia, dando así un fortalecimiento emocional o en muchas ocasiones generando aspectos negativos. Pero de manera general, la familia debe pertenecer a un núcleo le da al ser humano estabilidad emocional, de igual manera cuando se debe ser separado de la familia por razones de fuerza generan deseabilidad, ansiedad y problemas de índole psicológico. (Marín et al., 2019).

2.3 Lineamientos estratégicos que posibilitan el mejoramiento continuo del clima organizacional

La dirección educativa puede alcanzar posición institucional anhelada aportando progreso social y económico a un país, por medio de proyectos permitiendo el mejoramiento educativo por medio de documentos evidenciando en las políticas, metas, objetivos y principios. Este documento debe estar dentro del proyecto educativo institucional o PEI, el PMI o plan de mejoramiento institucional se establece con el propósito brindar mejoras en los diferentes aspectos: directiva, comunitaria, académica administrativa financiera. El PMI es un documento para socializar con el talento humano periódicamente en todas las instituciones educativas, los docentes proponen

alternativas de mejoramiento que será evaluada dentro de los términos establecido. (Gómez y Villega 2016).

De igual manera, el mejoramiento del clima organizacional de una institución educativa se da en la medida que se tenga presente la importancia por establecer procesos que involucren a toda la comunidad educativa y esta evalué dichos procesos de mejora proponiendo alternativas de cambio y progreso a corto, mediano y largo plazo. (Pérez y Olarte 2019). Los lineamientos estratégicos deben estar sujetos a una planeación con estrategias pedagógicas, psicológicas y administrativas teniendo como punto de partida las necesidades de la comunidad educativa para fortalecer los ambientes armónicos dentro de los espacios educativos e institucionales. (Torres 2012).

2.3.1 Apoyo Psicológico

Ejercer las actividades laborales puede ser fuente continua de problemas o enfermedades psicológicas, las cuales llegan a afectar el rendimiento laboral. En algunas organizaciones emplean la psicología como apoyo estrategia en el mejoramiento continuo del clima organizacional.

Según Escudero (2017), la importancia de la psicología en una organización radica en:

> Los riesgos de origen psicosocial en el trabajo pueden tener no sólo un efecto negativo sobre el bienestar y la salud física y mental de los trabajadores, sino también puede tener grave consecuencias en su rendimiento laboral, su comunicación con colegas trabajadores, su vida personal y generar unos costes imprevisibles a las empresas.
> Si partimos de la base que el mayor activo que tenemos en las empresas es el empleado y su salud mental, el clima en que trabaja, sus preocupaciones personales y profesionales repercuten de forma positivamente o negativa en la productividad y en el rendimiento general de las empresas e influyen en la vida personal del trabajador. Podemos concluir que ofrecer apoyo psicológico al empleado, hoy en día, forma

> parte de una estrategia sostenible para las empresas que entienden la importancia de su capital humano. (p. 2)

Con respecto a lo planteado, las condiciones perjudiciales pueden originar problemas en la salud mental y física afectando la productividad. Según el autor es importante que toda empresa invierta en la salud mental del trabajador como factor de éxito en el rendimiento de la empresa. Velázquez (2013).

2.3.2 Fortalecimiento Institucional

El éxito institucional requiere de la visión que tenga el capital humano como agente activo en la formación integral de los estudiantes para la sociedad de hoy. Los docentes son autónomos en la construcción y actualización del PEI, tomando como punto de partida el modelo establecidos por el entorno sociocultural de la región (Hoyos et al., 2016).

Conocer el origen y las necesidades de la población estudiantil permite crear un modelo diseñado en el fortalecimiento de las problemáticas en el contexto social, familiar e institucional, con estas bases el PEI debe ser una herramienta útil en la planeación, ejecutando dentro de un currículo abierto las demandas en una sociedad con múltiples necesidades cuyo propósito es mejorar la calidad educativa. Para las instituciones lo más importante es atender la demanda comunidad educativa proporcionando estrategias que permitan crear cambios significativos.

Las instituciones como encargadas de los procesos deberán orientar la planeación educativa en la búsqueda de los objetivos y metas propuestas, del mismo modo involucrar toda la comunidad educativa para garantizar el cumplimiento de su misión. (Hoyos et al., 2016).

PREPRINT

1.1 Antecedentes investigativos

Los antecedentes que se muestran a continuación, son estudios realizados por diferentes autores quienes en sus investigaciones estudian y relacionan las dos variables objeto de la investigación: Clima organizacional y satisfacción laboral, para lo cual se tuvieron en cuenta algunos trabajos a nivel internacional y a nivel nacional con un lapso de tiempo de los últimos seis años.

1.1.1 Antecedentes Internacionales.

Se parte de una investigación de México sobre "El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior", elaborada por Sotelo, Figueroa (2017), con el propósito de establecer la relación del clima organizacional con la calidad de servicio en los colegios de bachilleres del Estado de Durango Plantel/ Lomas y Santa Clara. Como lo describen sus autores, se realizaron unas entrevistas a miembros de la planta docente de la institución.

En la búsqueda de los resultados obtenidos se aplicó un programa estadístico IBM SPSS, para plantear un modelo de gestión lineal simple, finalmente se concluye que hay una semejanza entre clima organizacional y calidad de servicio, donde el modelo propuesto es admitido, viable a en los estudios de ciencias sociales. Citado por Figueroa (2017) questuinpro [blog]

Este aporte investigativo repercute en la importancia de mejorar el clima organización y de esa manera la satisfacción laboral en los docentes y directivos de la institución educativa Buenavista, avanzando en iniciativas que puedan aportar al mejoramiento constante, así como la implementación de estrategias en otras instituciones se puede llevar a cabo este objetivo.

Como segunda investigación de Ecuador, se desarrolló por un grupo de autores relacionados con la variable clima organizacional, se plantea la

temática desplegada por Chiang, et al., (2017), “Clima organizacional y salud psicológica: Una dualidad organizacional”, la cual determina como objetivo estudiar las implicaciones psicológicas de los trabajadores dentro de las organizaciones impidiendo la generación de un clima organizacional motivador. Dentro de su hipótesis se pretende demostrar que todo cambio el cual altera una estructura organizacional, afecta a su vez la salud psicológica de las personas.

En la metodología empleada se estudian las características del personal, observando todo lo relacionado con clima organizacional y salud psicológica; para lograrlo se propuso una investigación descriptiva, usando como referencias teorías relacionadas con la realidad evidenciada. El estudio se desarrolló con 350 trabajadores del sector público y privado con edades comprendidas entre los 28 y 60 años.

García (2006) muestra que las encuestas realizadas arrojan como resultado que el clima organizacional influye en la salud psicológica del personal, se evidencian los factores sobresalientes considerados como: Presión, autonomía, confianza e innovación dentro de la organización. También se observa estrés y fatiga, demostrando una relación entre las modificaciones del clima laboral y la salud psicológica del talento humano, es decir, un clima organizacional apropiado favorece la salud psicológica.

La investigación aporta juicios significativos en el estudio de factores influyentes en el clima organizacional, así mismo en la salud psicológica de los trabajadores dentro de una institución.

Seguidamente, como tercera investigación a nivel internacional se examina el proyecto de investigación: “El clima organizacional para el desempeño exitoso de la labor docente. Reto de la función orientadora”, desarrollado por Arenas, (2017), con el objetivo de analizar los factores del clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa bolivariana “La Mitisús” municipio Cardenal Quintero del estado Mérida.

La metodología que se utilizó en esta investigación fue la observación y la aplicación de una encuesta para determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción de los docentes. Los resultados fueron cuantificados, dejando ver cómo es necesaria una intervención para la mejora del clima organizacional para contribuir en el desempeño de los docentes, así como la motivación a la hora de laborar incrementa dicho desempeño, es de gran importancia para los docentes, así como para el alumnado.

Así mismo, como cuarto antecedente se encuentra el trabajo de grado denominado “Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral en los trabajadores, departamentos financieros en entidades públicas”, elaborada por Jiménez y Mosquera (2017), fue realizado con el objetivo de analizar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de colaboradores de un departamento financiero en unas entidades públicas, a fin de mejorar su rendimiento, mediante la propuesta de un plan de mejora.

La investigación partió de la premisa de que el “trabajo” es una parte fundamental del ser humano, para realizarse como persona, solventar sus necesidades siendo de utilidad a la sociedad ya que es pertinente una buena relación con los compañeros, así como su entorno, de esta manera podrá realizar sus actividades de manera más cómoda dando mejores resultados

En el desarrollo metodológico los autores realizaron una revisión bibliográfica, tomaron información primaria de la población objeto de estudia por medio del trabajo de campo por medio de la aplicación de una encuesta la cual posteriormente fue analizada exhibiendo después sus resultados.

El estudio concluye relacionando el desempeño laboral con la satisfacción de los asalariados, por ende, este departamento se encuentra en riesgo, ya que su clima organizacional no es ameno, esto trae consigo inconformismo y desmotivación con respecto a las actividades asignadas en este entorno, provocando así un pésimo rendimiento.

Una quinta investigación de Perú corresponde al trabajo que lleva por nombre “Percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores de la empresa municipal de saneamiento básico de Puno S. A.” Desarrollado por Apaza (2018), con el objetivo de determinar qué relación existe entre la percepción de la realización personal y la satisfacción laboral de los servidores de la empresa municipal de saneamiento de Puno S.A.

La autora parte de la idea de que el clima organizacional tiene gran relevancia en el desempeño laboral de los integrantes de dicha empresa, ya que las características y el ambiente de trabajo son percibidas por los trabajadores directa o indirectamente, esto influye en su comportamiento y su rendimiento a la hora de trabajar, es decir un buen clima organizacional trae consigo consecuencias positivas. Apaza (2018).

En cuanto a la metodología esta investigación desarrolló su trabajo con un enfoque cuantitativo donde se recolecta la información de primera mano por medio de unos cuestionarios realizando un análisis estadístico y una descripción de los datos obtenidos, así se puede tarificar la hipótesis inicial que indica que la realización personal está directamente relacionada con la satisfacción laboral.

También del país peruano y como sexta investigación internacional nombrada ”Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la institución Túpac Amaru-Chilca”, realizada por Acuña y Ceras (2019), con el objetivo de determinar la relación existente entre clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la institución Educativa Politécnico Túpac Amaru-Chilca, los autores proponen una investigación descriptiva correlacional, donde se definen las variables estudiadas sin realizar trabajo de campo. Acuña y Ceras (2019),

En las encuestas se utilizó escala de respuesta de Likert, que permite tener datos acertados con relación a cada variable son considerados como técnicas de recolección de datos obteniendo posteriormente resultados concretos, revelando así que el escenario estudiado hay una relación alta y

positiva entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral ratificando que se sienten bien con su entorno laboral. Pedraza (2018).

En el séptimo lugar de referentes se encuentra la investigación de Ecuador desarrollada por Vélez (2020), “Evaluación de niveles de satisfacción laboral en colaboradores de la generación “y” o “Millennials” en organizaciones ecuatorianas”, con el objetivo de evaluar los factores que inciden en la satisfacción laboral. Dicho estudio fue realizado a personas empleadas en diferentes organizaciones, con un estudio de carácter mixto ya que presenta elementos cualitativos y cuantitativos; para el trabajo los investigadores realizaron un centenar de encuestas para conocer la percepción acerca de la satisfacción laboral de los colaboradores, así como las relaciones interpersonales y en general el ambiente que se presenta en estos contextos institucionales.

Además, el estudio permitió conocer que los principios y la misión de cada persona tiene relación con la cultura organizacional. El aporte de la investigación sugiere algunas recomendaciones destacadas como sostener un diálogo permanente entre jefes y empleados, atender sus inquietudes, trabajar en entender sus intereses, gestionar formación permanente que permita tener una visión positiva en la búsqueda de logros.

Como noveno y último antecedente internacional de Ecuador para cerrar este grupo, se plantea la investigación realizada por Moreira (2020),”Análisis de la satisfacción laboral existente en los trabajadores de una Fundación de Asistencia Médica dirigida por una comunidad religiosa en Guayaquil”, con el objetivo de analizar el nivel de satisfacción laboral existente entre los trabajadores de una asistencia médica dirigida por una comunidad religiosa en Guayaquil, con la finalidad de generar insumos para diseñar estrategias que promuevan el bienestar en los trabajadores. Moreira (2020)

Los resultados fueron obtenidos a través de una encuesta sobre satisfacción laboral adecuada a la propuesta de Meliá y Peiró (1986), arrojando resultados negativos en aquellas personas que presentan limitaciones

físicas, los demás se sienten satisfechos. Las recomendaciones hechas permiten sugerir a las directivas de la institución estudiada, continuar con la investigación, donde se le de mayor importancia al cuidado de la salud en los docentes, también incluir en el cronograma anual programas de satisfacción laboral, con el cual todos los participantes reconozcan la importancia de ésta, como desarrollo personal, mental, físico y social en la búsqueda de logros a favor de la institución educativa.

1.2.2 Antecedentes Nacionales.

Como primer antecedente se encuentra el “Estudio del clima organizacional y motivación docente en la institución educativa consejo de Medellín”, realizada por Pérez (2015), con la idea de construir un modelo o estrategia encaminada a mejorar el clima organizacional de la institución educativa consejo de la ciudad de Medellín, el diseño utilizado por Pérez fue de carácter cualitativo, en el cual muchos de los indicadores se referían a las relaciones y la convivencia, la estabilidad emocional y laboral, el sentimiento de comodidad y felicidad en la realización de las actividades propias de la institución.

Este trabajo se desarrolló con enfoque cualitativo, se llevó a cabo mediante la entrevista, donde se pudo ver que el clima organizacional tiene una gran importancia dentro de una empresa y más si tiene un enfoque educativo ya que dicho entorno afecta el desarrollo de las actividades curriculares, así como la motivación de los docentes y estudiantes

Como segundo referente nacional se revisó “Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca, lineamientos básicos para su intervención”, desarrollada por Contreras y Jiménez (2016), el cual planteó como objetivo dar razón de la gestión o liderazgo de los directivos de la institución educativa de un colegio de Cundinamarca indagando sobre algunos de los indicadores de la satisfacción laboral, para estos las autoras

desarrollan un investigación descriptiva en la cual se resaltan las variables del liderazgo, los niveles de percepción de los docentes sobre las condiciones laborales así como las relaciones entre los diversos miembros de la institución.

El resultado de este estudio radica en el tipo de liderazgo autónomo e innovador, basado en la atención del talento humano y no a la productividad, dejando atrás el pasado fundamentado en un liderazgo autoritario poco agradable, donde se da una mayor importancia a la gestión.

Los elementos teóricos planteados contribuyen a dar reconocimiento a la multiplicidad de liderazgo, así mismo se le debe dar prioridad al clima organizacional en los establecimientos educativos para generar ambientes propicios en el mejoramiento de esos factores que inciden en la cultura organizacional. Contreras y Jiménez (2016),

Como tercer referente el trabajo denominado “Percepciones del clima organizacional en tres instituciones educativas oficiales del distrito de Cartagena de Indias”, desarrollado por Torres y Mendoza (2016), en el cual se plantea como objetivo caracterizar las percepciones del clima organizacional de tres instituciones educativas oficiales del distrito de Cartagena, teniendo en cuenta diferentes factores sociodemográficos. Este trabajo se realizó de una manera cuantitativa, usando encuestas para la obtención de información de primera mano acerca de la situación dentro de dichas instituciones, dichas encuestas arrojaron que hay cierta insatisfacción con las condiciones de las instituciones, dicha inconformidad afecta de manera directa el estado de ánimo de la población escolar, por tanto, su rendimiento. Torres y Mendoza (2016).

Las sedes rurales de la IE de Buenavista tienen muchas carencias en su parte física, en referencia con esta investigación se puede ver como las condiciones físicas, de infraestructura y de inmobiliario tienen un impacto

directo con el desarrollo de las actividades dentro de las instituciones educativas.

Como cuarto referente investigativo se tiene el: “Plan de acción para mejorar el clima organizacional en la constructora IR S.A.S en la ciudad de Cúcuta norte de Santander” realizado por García (2018), con el objetivo de elaborar un plan de acción para mejorar el clima organizacional en la Constructora JR S.A.S.

La metodología manejada en el proyecto tiene enfoque inductivo, usando los conocimientos previos del talento humano como soporte en la búsqueda de resultados. El estudio de las variables que influyen en el clima organizacional permitió abordar un estudio descriptivo para conocer los factores que inducen en la alteración del clima organizacional.

Esta investigación resalta el bienestar de las personas que conviven en un buen clima organizacional, para lograrlo propone recolectar información de los trabajadores de la constructora JR S.A.S, por medio de encuestas relacionadas con familia, vivienda, equilibrio físico y mental con el fin de conocer los resultados y hacer una serie de recomendaciones que permita tener motivación en sus actividades diarias. En esta investigación se puede resaltar y relacionar con el estudio planteado para la IE de Buenavista la gran importancia que tiene la parte familiar con la estabilidad emocional y el sentimiento de bienestar y como esto se refleja directamente en la satisfacción laboral.

Como quinto antecedente propuesto se presenta una investigación llamada “Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa minería Texas Colombia”, realizada por Wilches (2018). Se plantea una propuesta enfocada directamente en los proyectos de la compañía, destacando el clima organizacional como uno de los aspectos más importante en las empresas, ya que se considera como factor incidente en la satisfacción laboral de los empleados. Wilches (2018).

Para llevar a cabo el estudio, se trabajó con base en unas encuestas y entrevistas las cuales se diseñaron para poder establecer aspectos del clima organizacional, la satisfacción laboral para posteriormente realizaron un análisis descriptivo con dichos resultados. Esta investigación muestra ejemplos muy claros de los indicadores que se pueden aplicar para determinar la satisfacción laboral de los docentes de la IE de Buenavista.

Como sexto trabajo se tiene, “Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los empleados de colegios públicos del municipio del socorro” realizado por Tapias, (2019), el cual busca determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de empleados de colegios públicos del municipio de Socorro. Este trabajo investigativo cuenta con un enfoque cuantitativo, más específicamente se realizaron encuestas para poder obtener información específica. Tapias, (2019).

El autor de esta investigación llega a la siguiente conclusión, la relación existente entre clima organizacional y satisfacción laboral es directamente proporcional en colegios públicos del Socorro Santander la cual se ve reflejada tanto en la eficiencia de los docentes como en el rendimiento académico de los alumnos, a su vez en las buenas relaciones entre los miembros de las distintas comunidades educativas.

La revisión de los antecedentes ofrece aportes los cuales pueden ser tomados desde la utilidad y pertinencia de las fuentes bibliográficas, la metodología, así como los alcances de esta en los diferentes estudios, lo más importante los resultados realizados al final de este proyecto investigativo con el fin de minimizar el grado de insatisfacción laboral de la institución objeto de estudio. Las recomendaciones aportadas proyectan el diseño de estrategias institucionales, entidades u organizaciones enfocadas en el bienestar del personal originando una cultura fundamentada en desarrollo del trabajador, ya que de esto depende el buen funcionamiento de cada individuo o colectivo.

1.2 Bases legales

Con referencia a las disposiciones de ley se pueden señalar las resoluciones que le dan el carácter de Centro Educativo: Ordenanza # 20 de la Asamblea Departamental de Bolívar, aprobación según Resolución 274 del 27 de mayo. Del 2003 de la Secretaría Departamental del Bolívar y más recientemente con la Ordenanza # 20 de la Asamblea Departamental de Bolívar, aprobación según resolución 3979 del 08 de agosto de 2017 de la Secretaria de Educación departamental de Bolívar se da la aprobación como Institución con énfasis empresarial.

Datos generales de la institución:

Nombre: Institución Educativa Técnica Empresarial Buenavista

NIT: 829.003.431-2

DANE: 213688000096

Dirección: Corregimiento de Buenavista (santa Rosa del Sur, Bolívar).

Email: secrentrobuenavista@gmail.com

Niveles que ofrece: Prescolar, Básica primaria, Básica Secundaria y Media Vocacional según ley general de educación 115 de 1994.

Carácter: Oficial y Mixto.

Rector: Campo Elías Herrera Silva.

Como requisito legal toda institución educativa debe elaborar y aplicar el PEI proyecto educativo institucional que está reglamentado por la ley General de Educación, ley 115 de 1194. De igual manera, el manual de convivencia el cual está reglamentado por la ley 1620 de 2013 que crea: “El sistema nacional de convivencia escolar y formación para el ejercicio de los derechos humanos, la educación para la sexualidad y la prevención y mitigación de la violencia escolar”. Del cumplimento de lo mencionado anteriormente y como documentos se tendrán en aspectos propios de la I.E Buenavista como son:

- **Visión**: En la institución educativa Técnica Empresarial Buenavista a través de sus estrategias proyectadas para el año 2025 ser líder idóneo en la formación de la comunidad educativa, implementando la

disciplina agro-empresarial para llegar al reconocimiento a nivel departamental. (PEI, 2020, p.11)

- **Misión**: Formar seres humanos competentes e integrales que contribuyan al mejoramiento del progreso de la zona rural en actividades agro empresariales con proyección social sostenible, siendo así una entidad educativa líder en formación integral en niños y jóvenes fundamentada con principios como valores éticos y morales, enmarcadas en el respeto, solidaridad, ayuda mutua y participación democrática en la construcción de escenarios de paz y reconciliación a través del conocimiento científico. (PEI, 2020, p.11)
- **Filosofía**: La Institución Educativa tiene como fin "Educar Para La Vida", en valores de autoestima, sentido de pertenencia tolerancia, responsabilidad, respeto hacia Dios, la patria, la naturaleza y sus semejantes. Que ayude a tomar conciencia de la LIBERTAD y favorezca la AUTONOMÍA del educando, haciendo de él una persona que se identifique por su sensibilidad social en el respeto a los Derechos Humanos. Que brinde un ambiente de tolerancia, afecto, cercanía, amabilidad y confianza. que ofrezca un ambiente de diálogo, estudio, reflexión e investigación. (PEI, 2020, p.12)
- **Política de calidad**: LA INSTITUCION EDUCATIVA BUENAVISTA se compromete con una cultura de calidad, fundamentada en la Misión y Visión, a la luz de los postulados humanísticos sociales que les permita formar integralmente, hombres y mujeres con estándares de excelencia académica y humana. La Misión, La Visón y Objetivos planteados en el PEI, son el producto de la Comunidad Educativa, que, mediado con el carisma humanístico, nos brinda la posibilidad de rehacer la historia, y mirar los principios y fundamentos que la sustentan. (PEI, 2020, p.12)
- **Política:** Diseñar e implementar un sistema de Auto evaluación como proceso de aseguramiento de la calidad.

- **Estrategias**
    1. Diseñar y adoptar los instrumentos de Autoevaluación por programas académicos, de acuerdo con los criterios y características establecidas por decreto 1290 de febrero de 2011.
    2. Definir un plan de mejoramiento con base en los resultados de la Autoevaluación.
    3. Implementación del sistema de auto evaluación del centro educativo Buenavista. (PEI, 2020, p.13)

2 Sistema de variables.

Variable independiente: Clima organizacional

Hernández (2019), define el clima organizacional como

> El espacio en donde cada uno de los trabajadores se desempeña, es donde pasa la mayoría de tiempo, donde se relacionan con los demás compañeros, donde comparten historias y anécdotas de días anteriores por tal motivo el clima laboral debe ser un ambiente agradable, seguro, tranquilo (p.23).

Definición operacional: Clima organizacional hace referencia a la percepción que se tiene del entorno físico, social, mental y emocional de la organización por parte de sus trabajadores, de acuerdo con el clima organizacional en una empresa se pueden apreciar los logros propuestos, calidad en el servicio, productividad y satisfacción personal. Los resultados de esta investigación estarán definidos operacionalmente a través de las dimensiones e indicadores que están formulados, los cuales serán medidos por instrumentos concretos.

PREPRINT

Variable dependiente: Satisfacción laboral

Definición conceptual:

Lomas (2017), citando a (Sánchez, 2011, p.88), conceptualiza la satisfacción laboral como la actitud como consecuencia de las acciones que ejecutan las organizaciones para crear un ambiente armónico donde el trabajador este conforme, también para que se sienta importante y valioso dentro de la empresa.

Definición operacional: La satisfacción laboral determina el valor dado por el personal empleado en una empresa, entidad u organización y la actitud que este desarrolla en las actividades diarias dentro de un ambiente laboral. Los resultados de esta investigación están definidos operacionalmente a través de las dimensiones e indicadores que están formulados, los cuales serán medidos por un instrumento diseñado a tal fin.

REPOSITORIO

3. Operacionalización de las variables.

Tabla No 1. Operacionalización de las variables

Objetivos específicos	Variables	Dimensión	Sub Dimensión	Indicadores	Ítems	Autores
Caracterizar los factores que inciden en el clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa Buenavista.	Clima Organizacional	Factores que inciden en el clima organizacional	Psicológico. Sector educativo	Conflicto armado. Salud mental. Inversión social. Recompensa. Responsabilidad.	**1 a 10**	Goetendia, (2020). Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública. Rivera, (2018). Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE.
Identificar las características de la satisfacción laboral de la Institución Educativa Buenavista.	Satisfacción laboral.	Características de la satisfacción laboral.	Elementos de la percepción laboral	Trabajo en equipo. Relaciones interpersonales. Comunicación institucional. Talento humano. Motivación**.**	**11 a 20**	Arévalo y Gil, (2017) Descripción del nivel de satisfacción laboral de los docentes de la universidad de Cundinamarca. Moreno (2018). Satisfacción Laboral en las Pyme colombianas del sector Textil-Confección.
Describir los factores que afectan la satisfacción laboral de la institución Educativa Buenavista.		Factores que afectan la satisfacción laboral.	Internos.	Estrés laboral. Liderazgo. Insatisfacción laboral.	**21 a 26**	García, Londoño y Ortiz (2016). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. Morales y Rodríguez, (2018). Las TIC, la innovación en el aula y sus impactos

REDINFOCIT

			Externos	Riesgos laborales. Tecnología. Vida familiar	**27 a 32**	en la educación superior. Bezanilla, y Miranda (2014) La familia como grupo social: una re-conceptualización. Revista alternativas en psicología. Tercera edición.

Fuente: Elaboración propia (2021

RED-UNEG

CAPÍTULO III ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN

Según Cortés (2014), la metodología se conforma por grupos de procesos tanto racionales como coherentes, basados en implementar técnicas de recolección, organización, verificación de datos producto de la realidad, de ellos se construye el conocimiento científico. En esta parte se da a conocer el tipo de investigación implementado, así como su diseño. Se introducen conceptos sobre herramientas de recolección de información, su posterior análisis dentro de un marco de validez y confiabilidad. De la misma manera, se muestra la población objeto de estudio, es decir los profesionales que laboran en la IE de Buenavista.

1. Enfoque y método de investigación.

Los aspectos metodológicos orientan el proceso de investigación del estudio desarrollado, por cuanto esos procedimientos enfocan cualquier proyecto educativo a realizar. Es así como la investigación educativa según la finalidad, tiene fundamento en un estudio aplicado, teniendo como propósito primordial la resolución de problemas inmediatos en el orden de transformar las condiciones del acto didáctico y mejorar la calidad educativa.

Según su alcance temporal, es una investigación transversal, estudia un aspecto de desarrollo de los sujetos en un momento dado y de acuerdo con su profundidad es exploratoria, debido a que posee carácter provisional, por cuanto se realiza para obtener un primer conocimiento de la situación. (Moreno 2015).

Así mismo, se enmarca dentro del enfoque cuantitativo para el caso específico de la investigación en la IE de Buenavista en que se desarrolla un estudio de carácter descriptivo partiendo de la observación.

2. Tipo de Investigación.

La investigación a implementar en la presente investigación se implementa con enfoque de tipo cuantitativo; como herramienta de recolección de información se utiliza la encuesta, dicho elemento hace posible la obtención de respuestas precisas a las cuestiones que se plantearon en torno del clima organizacional, en la satisfacción laboral del equipo de trabajo de la Institución Educativa Buena Vista.

Según (Vega et al., 2014, p. 46). Se puede afirmar que la investigación es de carácter descriptivo porque establece una relación clara entre los elementos del problema, es posible definirlo en términos realizables estableciendo relaciones entre sus componentes. Se realiza una recolección minuciosa de información, organizando los datos, utilizando herramientas estadísticas las cuales asignan significado o lenguaje numérico. Este enfoque busca ser objetivo, por lo cual utiliza recolección de información de una manera controlada, buscando así generar conocimiento; el investigador tiene una mirada externa del objeto de estudio con un proceso de deducción.

Según Arias (2012), la investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere.

Se parte de la observación aprovechando la cercanía de la investigadora a la comunidad educativa objeto de estudio; la recolección de información secundaria así como la descripción de varios aspectos del tema trabajado (el clima organizacional, sus factores, características, dimensiones e importancia, sus elementos y las consecuencias del mal clima organizacional; también lo relacionado la satisfacción laboral sus

características, importancia, factores, elementos, así como la relación directa entre estos, basados en las diversas posturas o referentes bibliográficos). (Galicia. *et al* 2017, p.89)

3. Diseño de investigación.

Para Sabino (2019), el objetivo primordial de una investigación es proporcionar un modelo de verificación que permita contrarrestar los hechos con teorías, y su forma es la de una estrategia o plan general que determina las operaciones necesarias para hacerlo.
Se concibe como diseño de investigación al conjunto de métodos y técnicas que selecciona el investigador para relacionarlos de forma coherente con la finalidad de que el problema de investigación se pueda desarrollar de la mejor manera.

Para el desarrollo de esta investigación se emplea estudio descriptivo porque permite moldear la incidencia de las modalidades, niveles y características de las personas o grupos de variables en una población que se someta a un análisis.
Primera fase: Se parte por la recolección, jerarquización y análisis de información bibliográfica obtenida de web, con esta se le da cuerpo al problema, se construye el marco teórico.

Segunda fase: En la segunda fase, ya establecido el diseño metodológico a seguir, se desarrolló un cuestionario basado en la operacionalización de variables, diversos ítems consolidaron el acopio de la información primaria; estos datos posteriormente van a ser tabulados, analizados conforme a las técnicas estadísticas propias del enfoque cuantitativo, realizando tablas de frecuencia, gráficos, diagramas que permiten visualizar más fácilmente los datos obtenidos que ayudarán en la contextualización, caracterización de las variables para establecer cómo se da una relación estrecha entre el clima

organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa de Buenavista.

Tercera fase: En la tercera fase, con base en lo anterior se realizó una muestra de resultados desarrollando cada uno de los objetivos específicos propuestos dando respuesta a los cuestionamientos de la investigación se hace una síntesis para presentar conclusiones, recomendaciones en pro del mejoramiento constante por medio estrategias alternativas que promuevan el mejoramiento del clima organizacional y la satisfacción laboral de los directivos y docentes de la institución educativa de Buenavista.

4. Población y Muestra

La población es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis para integrar dicho fenómeno, debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación. Ordoñez (2021, p. 80).

Bavaresco (2012, p. 35), dice que el censo poblacional es un estudio de todo y cada uno de los elementos de la población para obtener una misma información. Por lo tanto, para la investigación en curso, la población es equivalente a la muestra ya que el número de individuos de la ciudadanía objeto de estudio es de 25 personas; Los directivos y docentes de la institución educativa técnica empresarial de Buenavista tanto de la sede principal ubicada en el casco urbano del corregimiento y de las sedes rurales, lo cual está representado en la siguiente tabla No 2 con la respectiva cantidad de estudiantes:

PREPRINT

Tabla No 2

Distribución de la planta docente de la I. E. de Buenavista.

Institución Educativa Buenavista Docentes y Estudiantes				
	Cantidad	**Nombre**	**Cantidad de Docentes**	**Cantidad de Estudiantes**
Sede principal	1	IE. Técnica empresarial Buenavista	15 (13 + 2 Directivos).	
		Preescolar y Primaria	6	118
		Bachillerato	7	88
Sedes Rurales	10	Altamira.	1	12
		L a Leona.	1	18
		Mesitas.	1	20
		Palmar Bajo.	1	20
		Palmar Alto.	1	15
		Los Cedros.	1	16
		Rio Amarillo Alto.	1	20
		San Juan.	1	17
		Mina Kawi.	1	13
		La Marizosa.	1	12
TOTAL	11		25	

Nota: Esta tabla indica la cantidad de directivos y docentes, así como su distribución en el corregimiento y en las veredas. Elaboración propia con datos oficiales de la institución correspondientes al año 2021.

4.1 Muestra

Atendiendo a lo planteado por Tamayo (2013), de que, a partir del tamaño de la población, se determina la muestra cuando no es posible medir cada una de las entidades de la población, la misma, se considera representativa de la población.

La muestra a la cual se le implementan las técnicas de manejos de datos respecto al censo poblacional porque este último corresponde a 25 individuos.

5. Técnicas e instrumentos de recolección de información

5.1 Técnicas de recolección de información.

- La observación.

El proyecto tiene como pilar de análisis el clima organizacional; con la observación es posible identificar factores que posiblemente no pueden ser medidos por el cuestionario, conocer la institución y visualizar las actividades del mismo permiten al investigador comprender más a fondo la realidad del problema objeto de estudio.

> La observación que consiste en mirar con detenimiento el objeto de estudio, ir más allá de lo básico reconociendo características, vivencias, comportamientos, facilitando o propiciando el contacto con la meta a estudiar, el cual es más fácil de aplicar cuando se es parte del entorno a investigar, porque se permite una incursión más de cerca en la actividad, es decir, se da una observación participativa. Esta permite, diversas maneras de registro, la realización de una lectura encaminada a los objetivos investigativos permitiendo una planificación de los procedimientos a seguir. La observación es una “técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno o hecho, tomar

información y registrarla para su posterior análisis; es un elemento fundamental de todo proceso de investigación; en ella se apoya el investigador para obtener el mayor número de datos". (Díaz, 2011 p. 18).

- La Revisión bibliográfica.

Esta es una herramienta de gran importancia a la hora de investigar ya que ayuda a estructurar la información, puntualizar tanto ideas como conceptos, seleccionar, ordenar, jerarquizar un universo de posibilidades la información pertinente pero relevante a la investigación. Con ella se construye el marco teórico, los antecedentes, diseño metodológico, como investigador teniendo en cuenta la rigurosidad científica propia del ciclo de formación se debe ser selectivo y cumplir ciertos parámetros para realizar dicha revisión como el lugar de origen, el año, la fundamentación teórica, el grado académico. (Luna, 2015).

- Tabla síntesis datos y gráficos del municipio.

Para mostrar datos y aspectos relevantes, se da al uso de tablas de síntesis, gráficos, los cuales son una forma de ilustrar lo que se indica de una manera clara ya que permiten mostrar la información de un modo no textual, resumido, pero también específico.

- Formato de encuesta.

La encuesta es un instrumento para recolectar información primaria, es posible utilizar tanto en trabajos de carácter cualitativo o cuantitativo, se aplica a una muestra representativa de una población o universo. Para lo cual se elabora un cuestionario, con preguntas cerradas cuyos datos obtenidos serán procesados con métodos estadísticos como son tabla de frecuencia, gráficos estadísticos en los cuales se evidencian las opiniones de dicha muestra. (CEPAL, 2012)

Gracias a esta herramienta es posible conocer las características del municipio con sus vocaciones económicas. Para realizar la encuesta se puede hacer de manera directa, personal, donde se entrega el formato, los encuestados marcan las opciones de respuesta que más le llaman la atención y así permitiendo realizar una caracterización con base a las respuestas. (CEPAL, 2012)

5.2 Instrumento de recolección de datos.

Los instrumentos de recolección de información conforman o constituyen la vía mediante la cual es posible aplicar una determinada técnica de recolección de información. Mahmic-Kaknjo (2017, p. 43)

Como se usó encuesta como instrumento para la recolección de información; se realizó un formato que cuenta con dos partes. La primera es un recuadro con los ítems de la A) a la J) que contiene unas preguntas de caracterización sociodemográfica y situacional del cuerpo docente y directivo de la institución de Buenavista.

La segunda parte del cuestionario contiene 36 preguntas o reactivos (dos por indicador), preguntas cerradas con opción de respuesta, en el cual a cada ítem se le marca la respuesta de preferencia según el caso, por medio de esto observan datos, pensamientos, sentimientos o percepciones de cada encuestado ante la pregunta. Las opciones de respuesta para este caso son: 1. Totalmente en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Indiferente o neutral, 4. De acuerdo, 5. Totalmente de acuerdo. Esta escala desarrollada por el psicólogo Rensis Likert permite dar rangos de valor a las respuestas en un orden de menor a mayor o viceversa, dando atributos o características, esta es una medición ordinal.

Estos datos se registran en tabla de frecuencia y se evidencian por gráficos estadísticos.

6. Validez y confiabilidad de los instrumentos

La validez del instrumento corresponde según Martín (2004, p. 23) citado por Robles et al., (2015), “al grado en que un instrumento de medida mide aquello que realmente pretende medir o sirve para el propósito para el que ha sido construido”.

En la investigación se implementa la validez de criterio, esta hace

> referencia al grado en que el test correlaciona con variables ajenas al test (criterios) con lo que se espera por hipótesis, postulado o indicador que debe correlacionar de determinado modo. Un criterio es una variable distinta del test que se toma como referencia, que se sabe que es un indicador de aquello que el test pretende medir o que se sabe que debe presentar una relación determinada con lo que el test pretende medir. (CVA, 2017, p. 5).

La validez junto a la fiabilidad determina la calidad que posee un instrumento. (AMJ, 2013). La confiabilidad se refiere a resultados estables, seguros, congruentes, iguales a sí mismos en diferentes tiempos y previsibles. La confiabilidad se considera externa cuando otros investigadores llegan a los mismos resultados en condiciones iguales, e interna cuando varios observadores concuerdan en los hallazgos al estudiar la misma realidad. Gezer (2017). Lo cual se puede contrastar con los antecedentes en los cuales se evidencio, que al igual que en la presente investigación existe una relación directa entre la satisfacción laboral y el clima organizacional.

Con respecto a la confidencialidad de los datos en la población encuestada, los directivos y docentes de la institución educativa Buenavista, recibieron capacitación dirigida por la investigadora; conocieron sobre la actividad en desarrollo, el manejo del anonimato (dentro de los parámetros de la encuesta no se solicita identificación), los componentes del instrumento.

7. Técnicas de análisis de datos

El análisis de datos consiste en la realización de las operaciones a las que el investigador someterá los datos con la finalidad de alcanzar los objetivos del estudio. Todas estas operaciones no pueden definirse de antemano de manera rígida. La recolección de datos y ciertos análisis preliminares pueden revelar problemas y dificultades que desactualizan la planificación inicial del análisis de los datos. QuestionPro. (2021, p. 2)

En el análisis de datos se definieron distintos indicadores como la media y la desviación estándar utilizando la herramienta informática Excel como instrumento matemático. Posteriormente se hallaron las medidas de frecuencia de la variable *clima organizacional* y sus dimensiones para una estricta descripción por niveles.

Por los resultados complementarios que se obtuvieron están en las tablas de contingencia y gráficos de la variable *clima organizacional* asociada al género, por niveles, complementados con otro tipo de resultados.

Haciendo uso de Excel para posteriormente aplicar las normas APA de presentación de las tablas, mostrando la media, la moda, el rango, la frecuencia, pero no menos importante el porcentaje; así mismo se da la elaboración de gráficos estadísticos usando Excel o FormsApp, su posterior análisis o interpretación por gráfico en el cual se evidencia los datos de la población estudiada. (García, 2018).

PREPRINT

CAPITULO IV MUESTRA Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

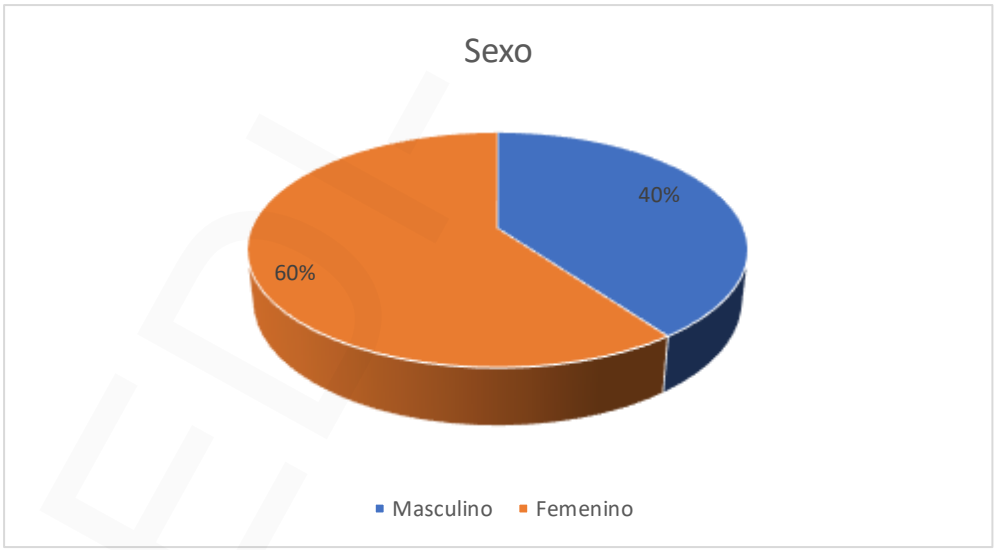
Con base en los resultados obtenidos por medio de una encuesta que se aplicó a la población objeto de estudio conformada por docentes, así como a los directivos de la Institución educativa de Buenavista, se indagaron, por una parte, aspectos propios en caracterización sociodemográfica y situacional los cuales se muestran en gráficos. Por otra, los indicadores para conocer las variables relacionadas con la satisfacción laboral o clima organizacional; para esta se trabajaron tablas de frecuencia con su respectivo porcentaje, gráfico todas estas con su respectivo análisis.

1. **Procesamiento de los datos.**

Caracterización Sociodemográfica y Situacional

Sexo.

Se observa como de los 25 encuestados el 100% de la población; 10 pertenecen al género masculino, y los 15 restantes al femenino. Es posible afirmar que el 40% de la población son hombres, por tanto, el restante 60% son mujeres.



Gráfica No 2 Genero de los docentes de la IE. Buenavista
Fuente: Elaboración propia (2021)

De igual forma la edad promedio de los docentes y directivos de la institución educativa Buenavista es de 39,56 años.

Nivel Educativo.

Se puede identificar que en el nivel educativo predomina una población que cuenta con título de pregrado, el 56% son licenciados, de igual manera en los docentes se encuentra un 16% de normalistas. La IE Buenavista tiene a su disposición maestros, los cuales poseen títulos especialistas o maestrías, son respectivamente 24% y 4, sin embargo, no es posible hallar ningún educador con título de doctorado. Se puede entonces afirmar que el cuerpo educativo está altamente capacitado para la labor a desempeñar en la IE de Buenavista.

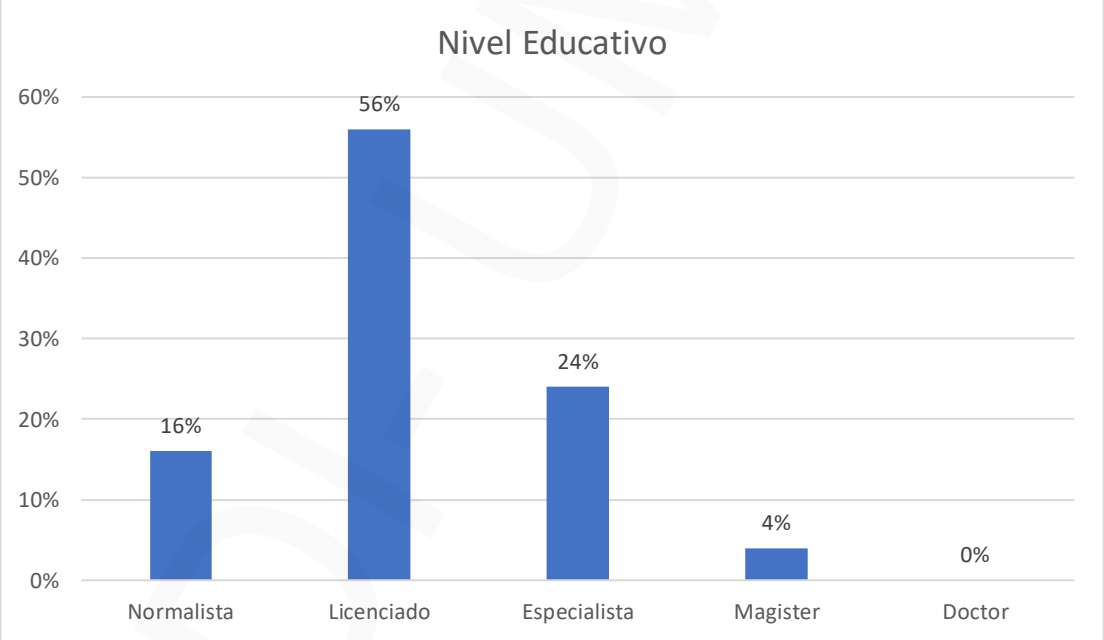


Gráfico No 3 Nivel educativo docentes IE Buenavista

Fuente: Elaboración propia (2021)

Así mismo, se llegó a identificar los años de experiencia educativa dentro de los docentes de la Institución Educativa Buenavista, de esta manera se encuentra que los años de experiencia en promedio de los maestros son

13,56 años. Lo cual indica profesionales totalmente capacitados y experimentados para la realización de sus labores.

Cargo que desempeña.

Dentro de la IE Buenavista es posible encontrar una planta fija, la cual está dividida en 2 directivos (rector y coordinador) y 23 docentes, de estos maestros 52% pertenecen a la sede principal y en la parte rural 40%. Las sedes rurales están divididas en 10; una en cada vereda del corregimiento de Buenavista, cabe anotar que estas están del casco urbano (corregimiento) de 1 a 3 horas. Las sedes llevan el mismo nombre de la vereda: San Juan, Los Cedros, Altamira, Mina Kawi, La leona, Mesitas, Rio Amarillo Alto, Palmar Alto, Palmar Bajo y La Marizosa

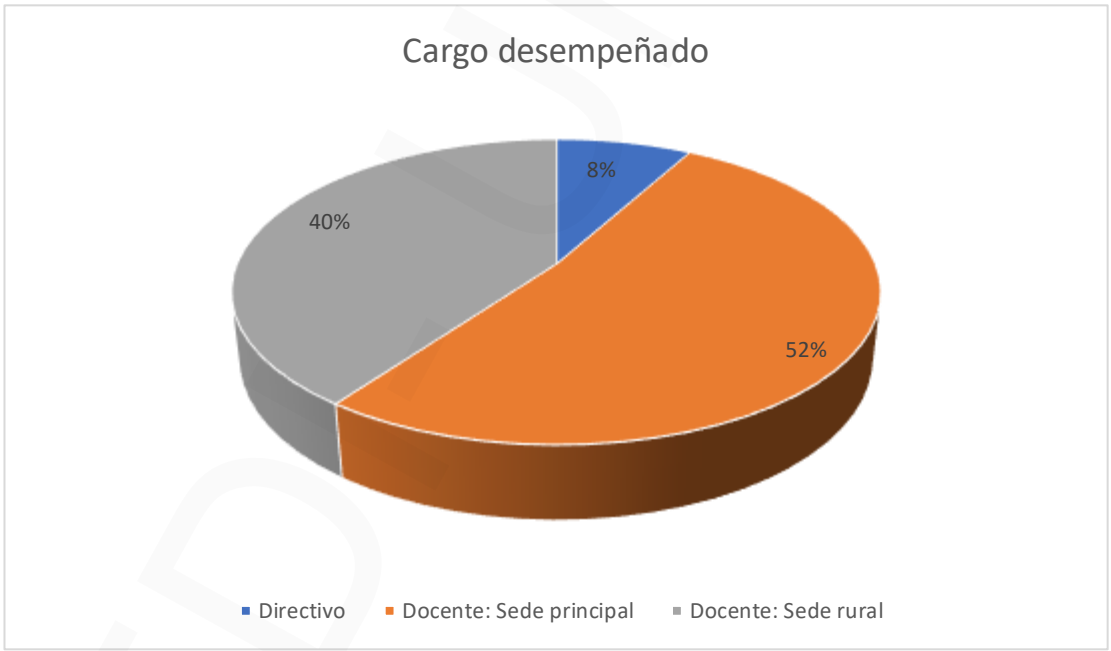


Gráfico No 4 Cargo que desempeña en la IE Buenavista

Fuente: Elaboración propia (2021)

PREPRINT

Grado(s) en que labora.

Los docentes del área rural están a cargo de la enseñanza de varios grados (de preescolar a quinto) desempeñando todas las áreas reglamentadas para el ciclo inicial, así como la básica primaria. Mientras que los maestros en la sede principal están a cargo de un docente por grado desde preescolar hasta quinto adquiriendo total responsabilidad en dichas áreas de su curso. En cuanto a básica (6 a 9), la media vocacional (10 y 11) los docentes rotan en los salones encargándose de 1 a 3 áreas o asignaturas en la sede principal, así se cubre con el requerimiento académico.

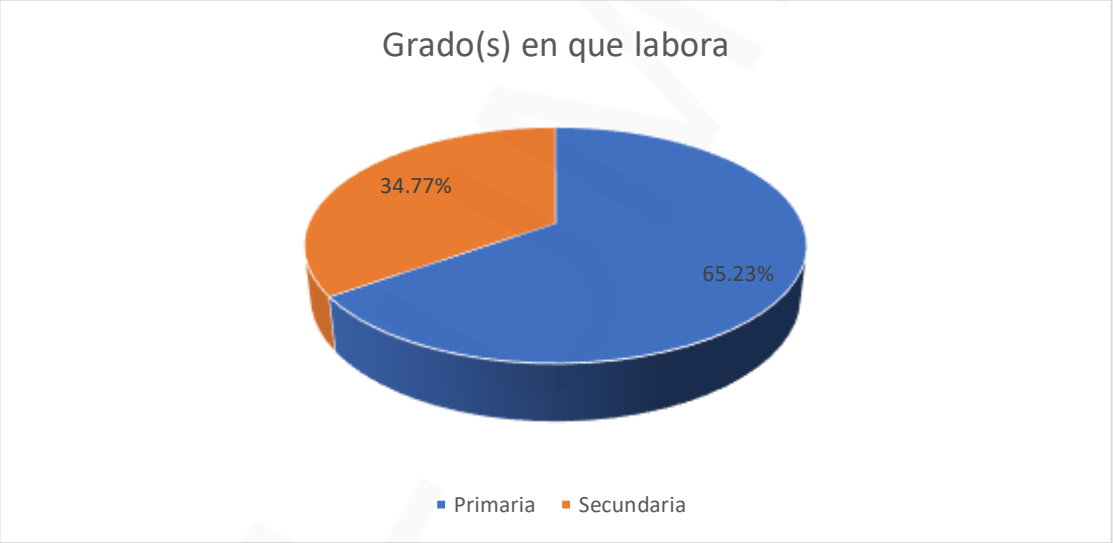


Gráfico No 5 Grados en los que labora

Fuente: Elaboración propia (2021)

En promedio los directivos y docentes tanto rurales como de la sede principal, de igual manera que los directivos tienen 5,78 años trabajando en la IE Buenavista, lo que genera una apropiación, comprensión, así como empatía hacia sus respectivos lugares laborales, hacia sus estudiantes o padres de familia.

Clima organizacional y satisfacción laboral:

Después de realizada la recolección de información primaria por medio de la aplicación de la encuesta, se tabula y grafica para su posterior análisis, esto se hace por pregunta, indicando la dimensión, subdivisión, indicador, las opciones de respuesta con la frecuencia y porcentaje, así mismo se grafica la información. La población de este trabajo estuvo conformada por 2 directivos, 13 docentes dentro de institución principal, 10 hacen parte de la zona rural. Los resultados al encuestar fueron los siguientes:

Tabla No 3 Alteración de las actividades por el impacto del conflicto armado.

Dimensión: Factores que inciden en el clima organizacional. **Subdimensión**: Psicológico.			
Indicador: Conflicto armado	Opciones	Frecuencia	Porcentaje
El conflicto armado afecta y altera las actividades de la comunidad educativa.	Totalmente en desacuerdo	0	0
	En desacuerdo	0	0
	Indiferente o neutral	1	4
	De acuerdo	4	16
	Totalmente de acuerdo	20	80
	Total	25	100

Fuente: Elaboración propia (2021)

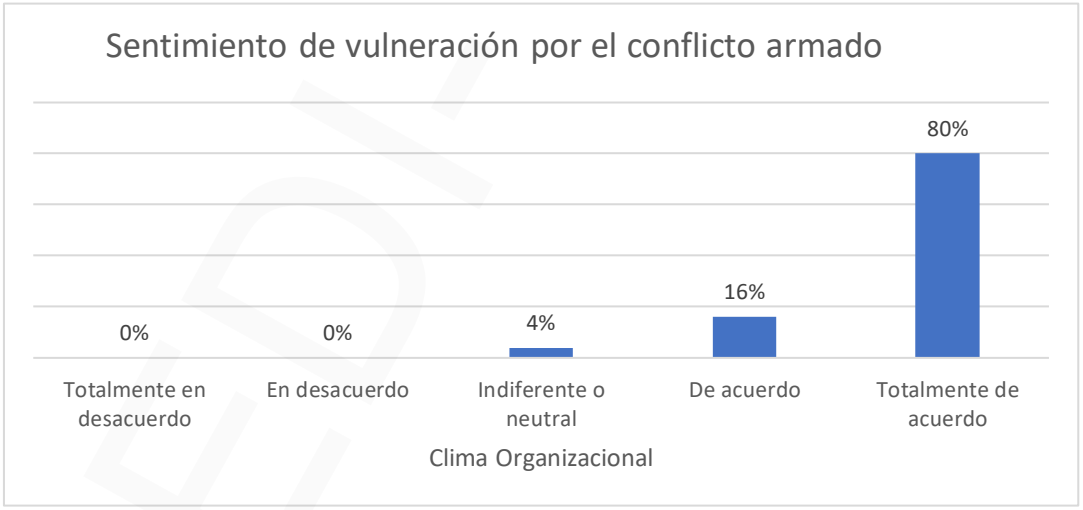


Gráfico No 6 Alteración de las actividades por el impacto del conflicto armado

Fuente: Elaboración propia (2021)

Descripción: El conflicto armado afecta directamente las actividades laborales y personales de los docentes, esto se ve reflejado en que el 96% de los encuestados que están de acuerdo y completamente de acuerdo con este ítem. Ya que el corregimiento de Buenavista es azotado constantemente por hostigamientos militares lo que altera en general las actividades.

Tabla No 4. Sentimiento de vulneración por el conflicto armado.

Dimensión: Factores que inciden en el clima organizacional. **Subdimensión**: Psicológico			
Indicador: Conflicto armado	Opciones	Frecuencia	Porcentaje
En varias ocasiones se ha sentido vulnerable por el conflicto armado.	Totalmente en desacuerdo	0	0
	En desacuerdo	0	0
	Indiferente o neutral	1	4
	De acuerdo	4	16
	Totalmente de acuerdo	20	80
	Total	25	100

Fuente: Elaboración propia (2021)

Gráfico No 7 Sentimiento de vulneración por el conflicto armado

Fuente: elaboración propia (2021)

Descripción: En este indicador se puede observar como la el 16% de los docentes y directivos de la institución educativa Buenavista se sienten indefensos y vulnerables frente al conflicto armado. Del mismo modo el 80% está totalmente de acuerdo en que se han sentido vulnerables ante los hostigamientos por causa del conflicto armado, el 80% está totalmente de acuerdo. Es muy claro como la violencia genera un entorno de inseguridad en la IE Buenavista.

REPOSITORIO

Tabla No 5. Sentimiento de agrado y felicidad en la labor docente.

Dimensión: Factores que inciden en el clima organizacional. **Subdimensión**: Psicológico			
Indicador: Salud mental	Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Se evidencia un sentimiento de agrado y felicidad en la realización de las actividades propias de la labor docente.	Totalmente en desacuerdo	0	0
	En desacuerdo	2	8
	Indiferente o neutral	0	0
	De acuerdo	12	48
	Totalmente de acuerdo	11	44
	Total	25	100

Fuente: elaboración propia (2021)

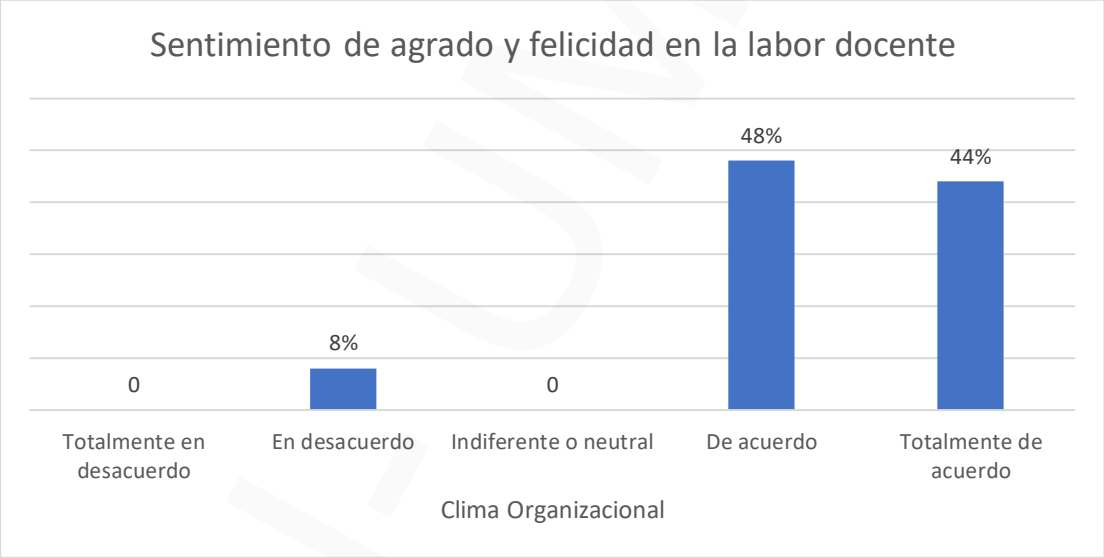


Gráfico No 8 Sentimiento de agrado y felicidad en la labor docente

Fuente: Elaboración propia (2021)

Descripción: El 92% del personal docente y directivo de la IE de Buenavista manifiesta un sentimiento de agrado o felicidad en la realización de las actividades propias de la labor docente, mostrando su sentido de pertenencia al sector educativo disfrutando su labor. Solo un 8 % está en desacuerdo.

Tabla No 6 Desequilibrio de la salud emocional por hostigamientos militares.

Dimensión: Factores que inciden en el clima organizacional. **Subdimensión**: Psicológico			
Indicador: Salud mental	Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Siente que las alteraciones del orden público (hostigamientos militares y riñas de la comunidad) desequilibran su salud emocional.	Totalmente en desacuerdo	0	0
	En desacuerdo	0	0
	Indiferente o neutral	3	12
	De acuerdo	8	32
	Totalmente de acuerdo	14	56
	Total	25	100

Fuente: Elaboración propia (2021)

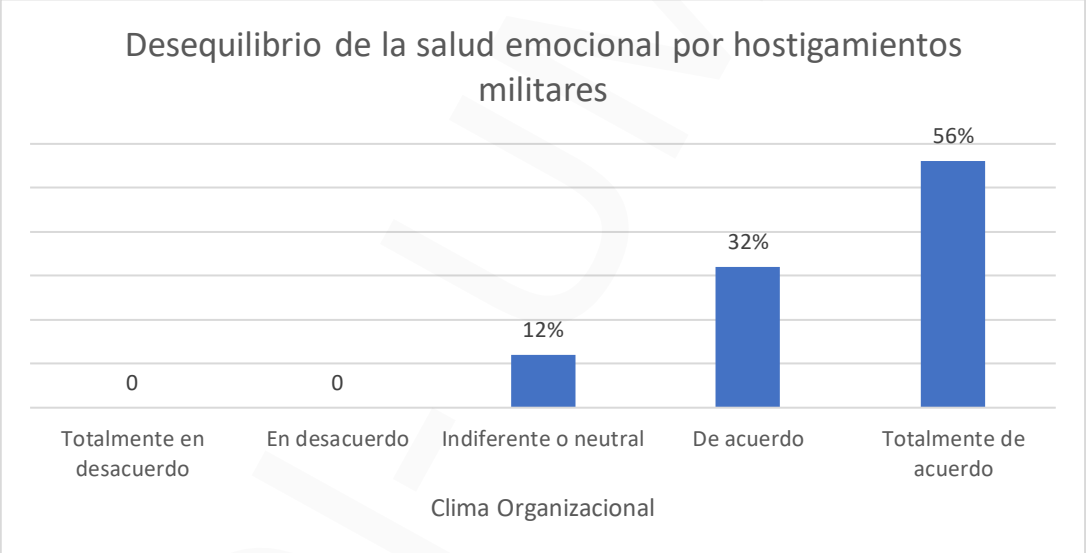


Gráfico No 9. Desequilibrio de la salud emocional por hostigamientos militares

Fuente: Elaboración propia (2021)

Descripción: El 56% de los docentes está totalmente de acuerdo en cuanto a que las alteraciones del orden público desequilibran la salud emocional. De igual manera, el 32% está de acuerdo con la premisa. A su vez, para un 88% ven como los hostigamientos, riñas, ataques o enfrentamientos entre los

grupos al margen de la ley, la fuerza pública afecta su salud emocional viviendo presa del miedo. Lo anterior es una cifra alarmante.

Tabla No 7 Percepción de infraestructura adecuada.

Dimensión: Factores que inciden en el clima organizacional. **Subdimensión**: Sector Educativo.			
Indicador: Inversión social	Opciones	Frecuencia	Porcentaje
La infraestructura es la adecuada para realizar las actividades propias de su trabajo de manera óptima.	Totalmente en desacuerdo	5	20
	En desacuerdo	10	40
	Indiferente o neutral	1	4
	De acuerdo	9	36
	Totalmente de acuerdo	0	0
	Total	25	100

Fuente: Elaboración propia (2021)

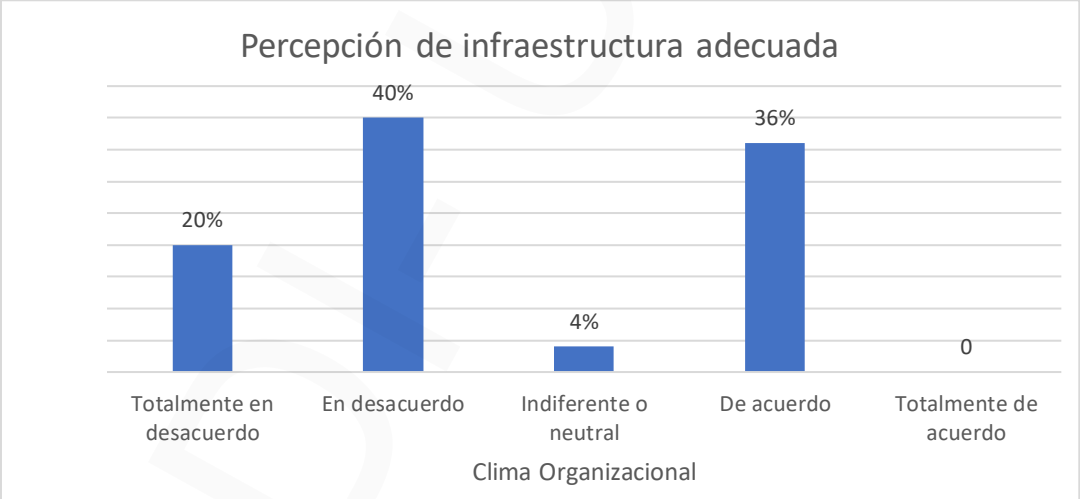


Gráfico No 10 Percepción de infraestructura adecuada.

Fuente: Elaboración propia (2021)

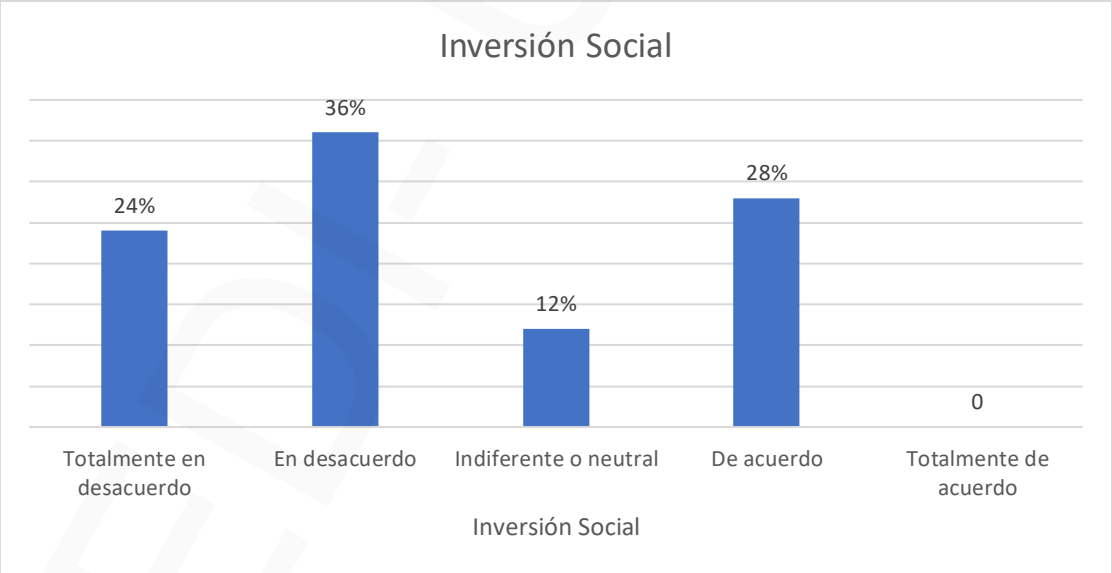
Descripción: Para el 60%, la infraestructura de la institución no es la adecuada para realizar las actividades propias de su trabajo de manera óptima, por el contrario, el 36% asegura que la infraestructura si es

adecuada; esto se puede relacionar directamente con la sede en la donde laboran los docentes, porque las sedes rurales tienden a estar menos adaptadas, incluso varias de ellas no poseen ni servicio eléctrico y para llegar hasta ellas se debe movilizar por trochas o caminos de herradura.

Tabla No 8 Acceso a materiales e implementos.

Dimensión: Factores que inciden en el clima organizacional. **Subdimensión**: Sector Educativo			
Indicador: Inversión social	Opciones	Frecuencia	Porcentaje
El establecimiento educativo cuenta con los materiales, equipos e implementos necesarios para la realización de su trabajo.	Totalmente en desacuerdo	6	24
	En desacuerdo	9	36
	Indiferente o neutral	3	12
	De acuerdo	7	28
	Totalmente de acuerdo	0	0
	Total	25	100

Fuente: Elaboración propia (2021)



Gráfica No 11 Acceso a materiales e implementos.

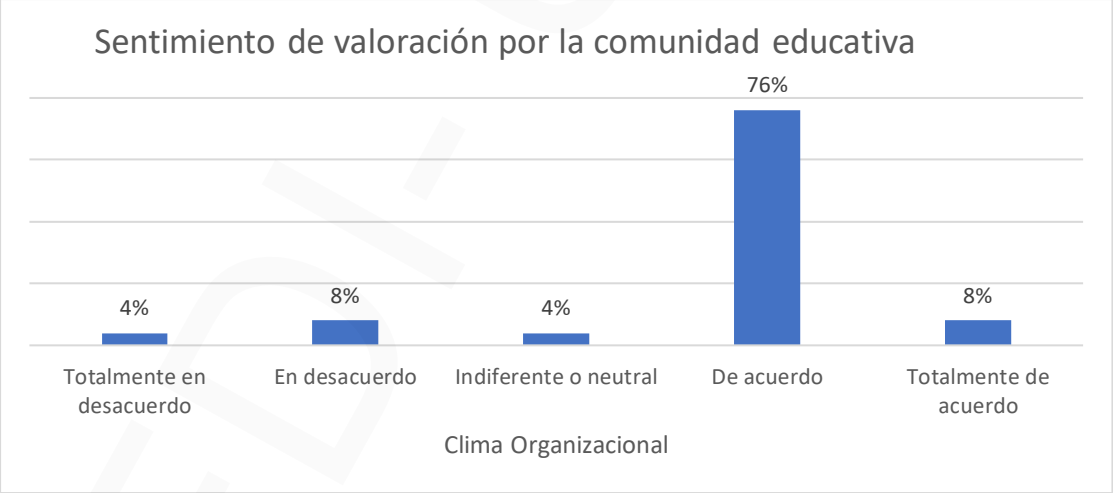
Fuente: Elaboración propia (2021)

Descripción: El 60% de la población está en desacuerdo con que la institución cuenta con los materiales o equipos necesarios para la realización de su labor. Esto evidencia un sentimiento de inconformidad con las instalaciones, así como elementos disponibles para la realización de su trabajo.

Tabla No 9 Sentimiento de valoración por la comunidad educativa.

Dimensión: Factores que inciden en el clima organizacional. **Subdimensión**: Sector Educativo			
Indicador: Recompensa	Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Su trabajo es valorado por la comunidad educativa (rector, docentes, padres y estudiantes).	Totalmente en desacuerdo	1	4
	En desacuerdo	2	8
	Indiferente o neutral	1	4
	De acuerdo	19	76
	Totalmente de acuerdo	2	8
	Total	25	100

Fuente: Elaboración propia (2021)



Gráfica No 12 Sentimiento de valoración por la comunidad educativa

Fuente. Elaboración propia (2021)

Descripción: El 84% de los docentes perciben que su trabajo es valorado por la comunidad educativa. Solo un 12% no lo ve así. Esto puede influir

directamente en la productividad ya que cuando el cuerpo docente se siente valorado esto mejora su ambiente laboral.

Tabla 10 Salario de los docentes.

Dimensión: Factores que inciden en el clima organizacional. **Subdimensión**: Sector Educativo			
Indicador: Recompensa	Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Considera que la planta docente recibe el salario acorde con su labor.	Totalmente en desacuerdo	6	24
	En desacuerdo	6	24
	Indiferente o neutral	3	12
	De acuerdo	9	36
	Totalmente de acuerdo	1	4
	Total	25	100

Fuente: Elaboración propia (2021)

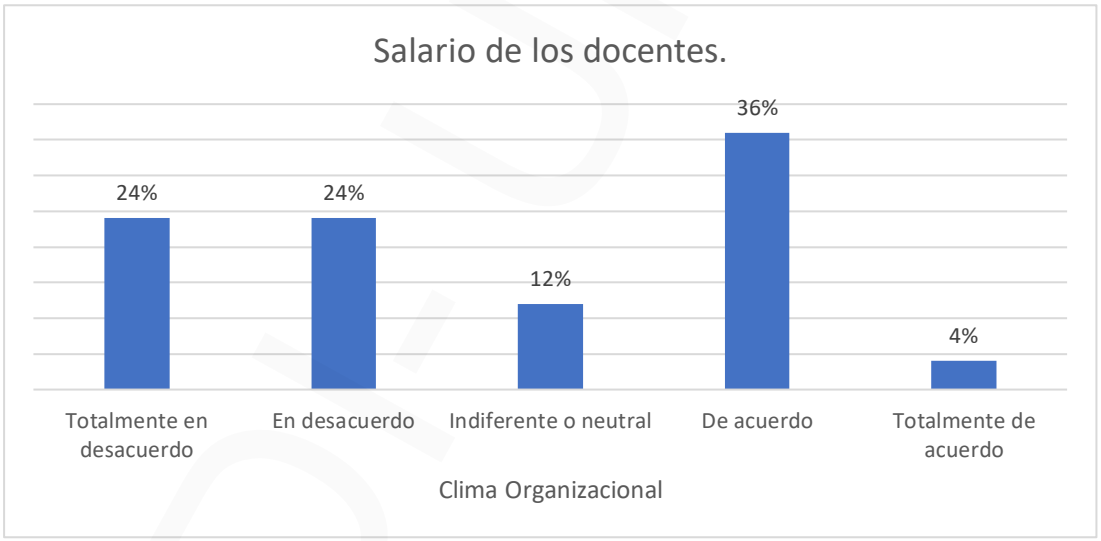


Gráfico No 13 Salario de los docentes.

Fuente: Elaboración propia (2021)

Descripción. El 48% de los encuestados considera que la planta docente recibe un salario no es acorde con su labor, por otro lado, el 36% está conforme con la paga recibida, lo que puede llegar a alterar la productividad y el estado de ánimo de los docentes.

Tabla No 11 Recurrencia de ausentismo en la institución.

Dimensión: Factores que inciden en el clima organizacional. **Subdimensión**: Sector Educativo			
Indicador: Responsabilidad	Opciones	Frecuencia	Porcentaje
El ausentismo es muy recurrente en la planta docente de la IE Buenavista.	Totalmente en desacuerdo	6	24
	En desacuerdo	11	44
	Indiferente o neutral	3	12
	De acuerdo	2	8
	Totalmente de acuerdo	3	12
	Total	25	100

Fuente: Elaboración propia (2021)

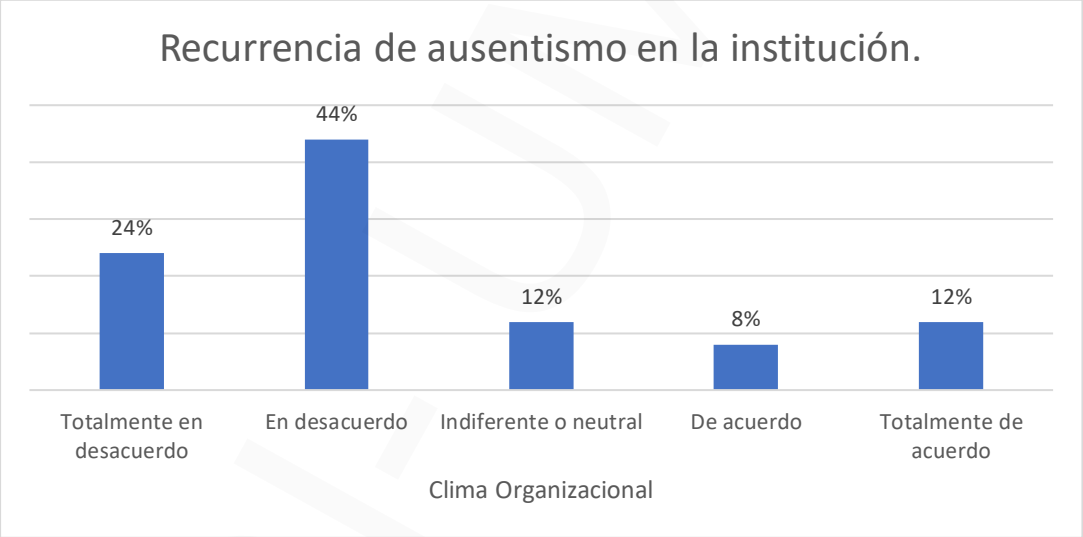


Gráfico No 14 Recurrencia de ausentismo en la institución.

Fuente: Elaboración propia (2021)

Descripción: El 68% de la población considera que el ausentismo no es recurrente en la planta docente de la IE Buenavista, evidenciando el sentido de pertenencia y la responsabilidad con sus labores, los docentes viven muy cerca de las instituciones e incluso en ellas mismas, en algunos casos del sector rural.

Tabla No 12 Responsabilidad con su trabajo.

Dimensión: Factores que inciden en el clima organizacional. **Subdimensión**: Sector Educativo			
Indicador: Responsabilidad	Opciones	Frecuencia	Porcentaje
El personal de la IE Buenavista es responsable a la hora de realizar su trabajo.	Totalmente en desacuerdo	0	0
	En desacuerdo	3	12
	Indiferente o neutral	1	4
	De acuerdo	18	72
	Totalmente de acuerdo	3	12
	Total	25	100

Fuente: Elaboración propia (2021)

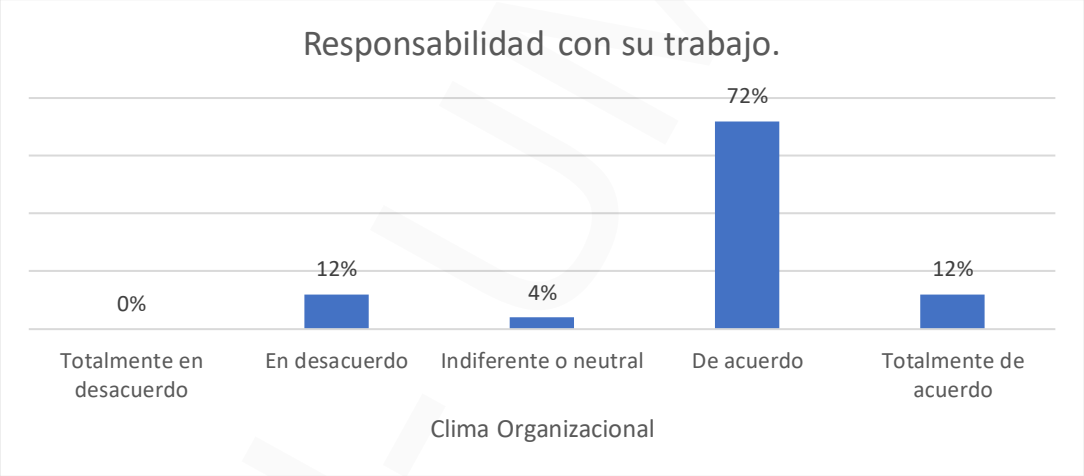


Gráfico No 15 Responsabilidad con su trabajo.

Fuente: Elaboración propia (2021)

Descripción: A su vez un 84% de los docentes están de acuerdo en que existe una gran responsabilidad por parte de los docentes y directivos de la IE Buenavista la hora de realizar su trabajo. Esto evidencia un gran compromiso de parte de los docentes con la IE Buenavista.

REPOSITORIO

Tabla No 13 Disposición de trabajo en grupo.

Dimensión: Características de la satisfacción laboral. **Subdimensión**: Elementos de la percepción laboral			
Indicador: Trabajo en equipo	Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Hay disposición de los docentes para realizar trabajos en grupo.	Totalmente en desacuerdo	0	0
	En desacuerdo	4	16
	Indiferente o neutral	2	8
	De acuerdo	17	68
	Totalmente de acuerdo	2	8
	Total	25	100

Fuente: Elaboración propia (2021)

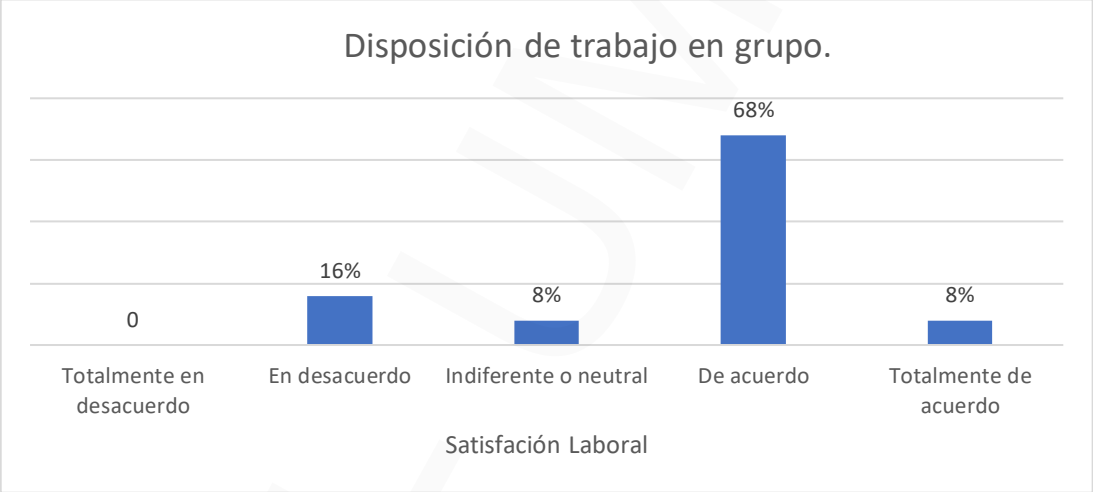


Gráfico No 16 Disposición de trabajo en grupo.

Fuente: Elaboración propia (2021)

Descripción: Un 76% consideran que se evidencia disposición por parte de la planta docente para realizar trabajos en grupo. Esto en cuanto a la realización de planeación, preparación de material didáctico, guías así como la preparación de clase o realización de actividades, embelleciendo el plantel, lo que mejora la productividad laboral.

Tabla No 14 Resultados del trabajo en equipo

Dimensión: Características de la satisfacción laboral. **Subdimensión**: Elementos de la percepción laboral			
Indicador: Trabajo en equipo	Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Los resultados de las actividades realizadas en grupos por los docentes de la IE Buenavista cumplen con lo esperado.	Totalmente en desacuerdo	1	4
	En desacuerdo	3	12
	Indiferente o neutral	2	8
	De acuerdo	17	68
	Totalmente de acuerdo	2	8
	Total	25	100

Fuente: Elaboración propia (2021)

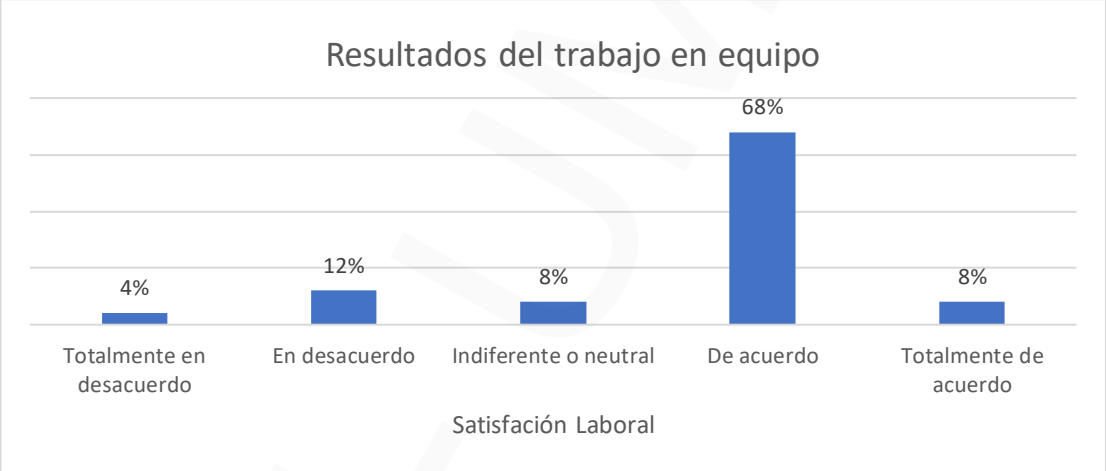


Gráfico No 17 Resultados del trabajo en equipo

Fuente: Elaboración propia (2021)

Descripción: El 76% considera que los resultados de las actividades realizadas en grupos por los docentes de la IE Buenavista cumplen con lo esperado; ya que el trabajo en equipo o colaborativo ayuda a poder llevar a cabo objetivos o actividades de manera más eficiente en menor tiempo, a su vez esto acrecentar el agrado por parte de cada docente y facilita la realización de los objetivos planteados por la institución.

Tabla No 15 Relaciones interpersonales.

Dimensión: Características de la satisfacción laboral. **Subdimensión**: Elementos de la percepción laboral.			
Indicador: Relaciones interpersonales	Opciones	Frecuencia	Porcentaje
La relación con mis compañeros docentes y directivos en la IE Buenavista es muy agradable.	Totalmente en desacuerdo	0	0
	En desacuerdo	1	4
	Indiferente o neutral	5	20
	De acuerdo	16	64
	Totalmente de acuerdo	3	12
	Total	25	100

Fuente: Elaboración propia (2021)

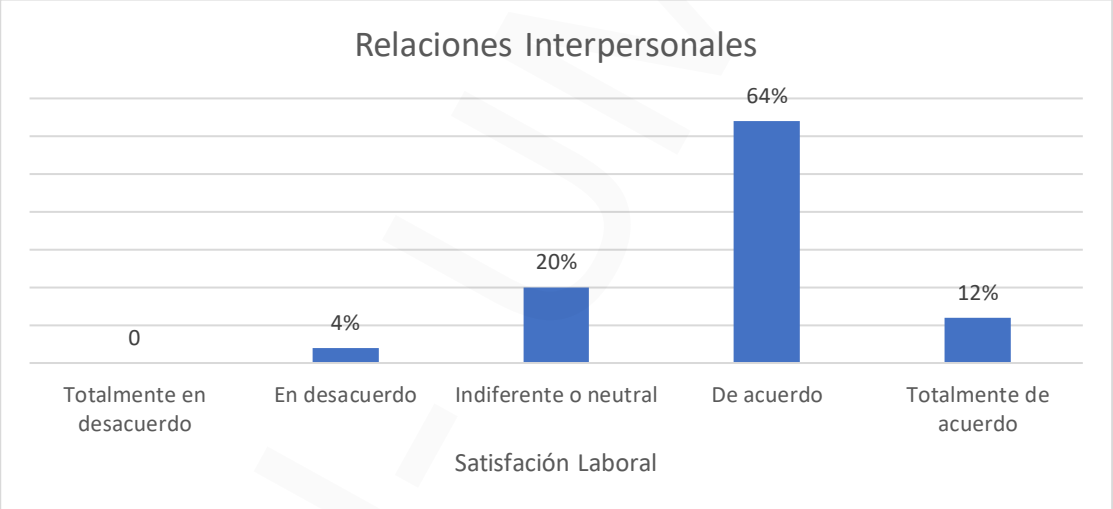


Gráfico No 18 Relaciones interpersonales.

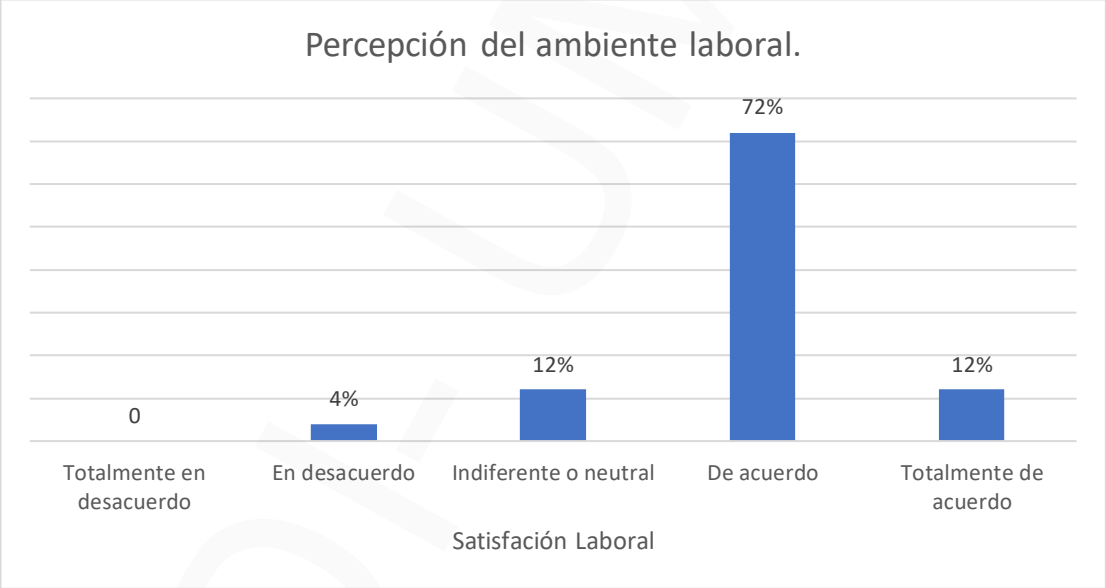
Fuente: Elaboración propia (2021)

Descripción: El 76% de los encuetados está de acuerdo en que la IE Buenavista se da una buena la relación entre compañeros docentes lo que permite una mejor relación interna y por tanto un desempeño laboral excelente.

Tabla 16 Percepción del ambiente laboral.

Dimensión: Características de la satisfacción laboral. **Subdimensión**: Elementos de la percepción laboral.			
Indicador: Relaciones interpersonales	Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Se respira un buen trato y un ambiente ameno dentro de la IE Buenavista.	Totalmente en desacuerdo	0	0
	En desacuerdo	1	4
	Indiferente o neutral	3	12
	De acuerdo	18	72
	Totalmente de acuerdo	3	12
	Total	25	100

Fuente: Elaboración Propia (2021)



Gráfica No 19 Percepción del ambiente laboral.

Fuente: Elaboración Propia (2021)

Descripción: Como se puede observar, el 84% afirma que se respira un buen trato y un ambiente ameno dentro de la IE Buenavista. Por consiguiente, se aumenta la satisfacción laboral y una cooperación entre compañeros.

Tabla No 17 Reconocimiento de la jerarquía dentro de la IE.

Dimensión: Características de la satisfacción laboral. **Subdimensión**: Elementos de la percepción laboral.			
Indicador: Comunicación institucional	Opciones	Frecuencia	Porcentaje
La distribución jerárquica de IE Buenavista, es conocida por cada uno de sus miembros.	Totalmente en desacuerdo	0	0
	En desacuerdo	2	8
	Indiferente o neutral	3	12
	De acuerdo	15	60
	Totalmente de acuerdo	5	20
	Total	25	100

Fuente: Elaboración propia (2021)

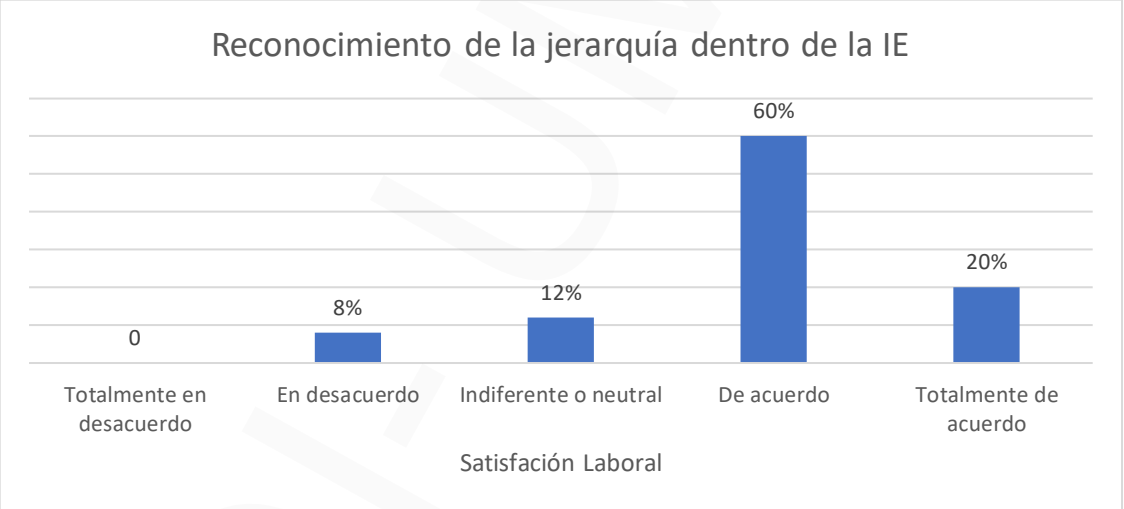


Gráfico 20 Reconocimiento de la jerarquía dentro de la IE

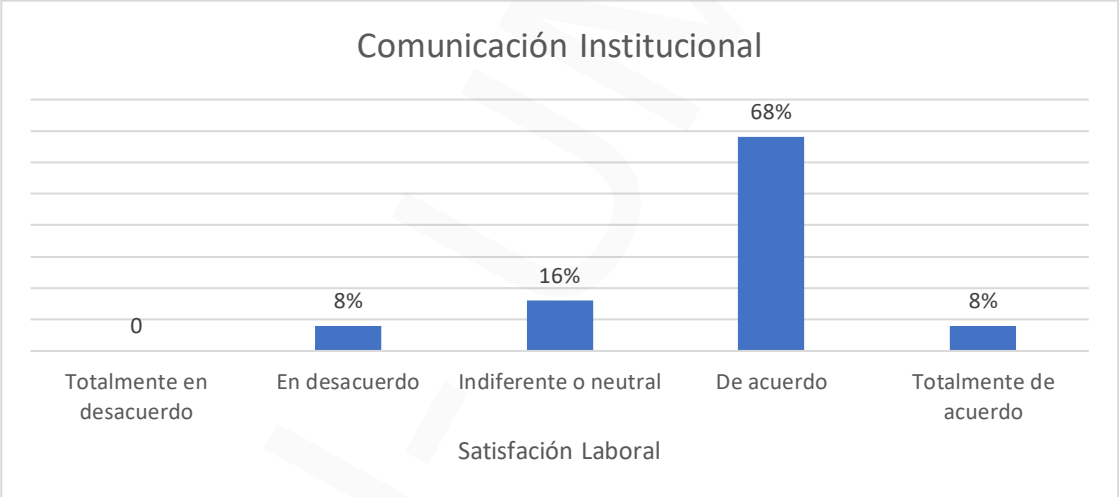
Fuente: Elaboración propia (2021)

Descripción: El 80% de la población conoce la distribución jerárquica de IE Buenavista, es decir el rol de cada uno de los miembros y por ende sus responsabilidades. Un 12% se mantiene indiferente y un 8% manifiesta que no es conocida la distribución jerárquica.

Tabla No 18 Comunicación institucional.

Dimensión: Características de la satisfacción laboral. **Subdimensión**: Elementos de la percepción laboral.			
Indicador: Comunicación institucional	Opciones	Frecuencia	Porcentaje
La realización de las actividades asignadas a sus compañeros de trabajo es desempeñada de manera satisfactoria	Totalmente en desacuerdo	0	0
	En desacuerdo	2	8
	Indiferente o neutral	4	16
	De acuerdo	17	68
	Totalmente de acuerdo	2	8
	Total	25	100

Fuente: Elaboración propia 2021



Gráfica No 21 Comunicación institucional.

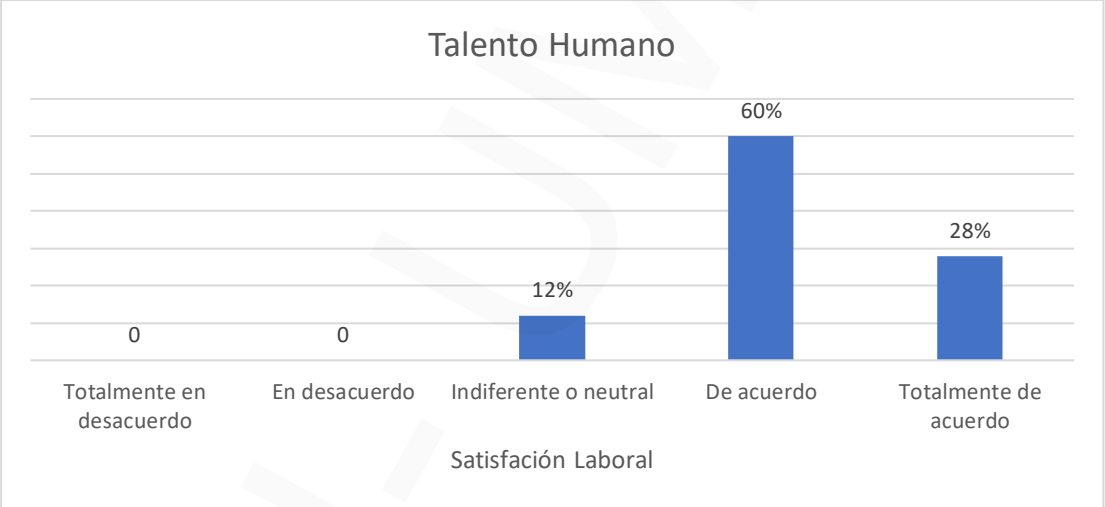
Fuente: Elaboración Propia (2021)

Descripción: El 76% de los encuestados considera que la realización de las actividades asignadas a sus compañeros de trabajo es desempeñada de manera satisfactoria. Lo cual demuestra la responsabilidad y una comunicación institucional muy bien asertiva.

Tabla No 19 Talento humano.

Dimensión: Características de la satisfacción laboral. **Subdimensión**: Elementos de la percepción laboral.			
Indicador: Talento humano	Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Está usted contribuyendo con la consecución de los objetivos y estándares de la IE Buenavista	Totalmente en desacuerdo	0	0
	En desacuerdo	0	0
	Indiferente o neutral	3	12
	De acuerdo	15	60
	Totalmente de acuerdo	7	28
	Total	25	100

Fuente: Elaboración propia (2021)



Gráfica No 22 Talento Humano

Fuente: Elaboración propia (2021)

Descripción: La planta de la institución se siente comprometida con la consecución de los objetivos o estandartes de la IE Buenavista. Un 88% de los encuestados lo rarifica así, de los cuales el 60% están de acuerdo con esto y un 28% totalmente de acuerdo, el 12% se mantiene indiferente.

PREPRINT

Tabla No 20 Están preparados los docentes para sus cargos

Dimensión: Características de la satisfacción laboral. **Subdimensión**: Elementos de la percepción laboral.			
Indicador: Talento humano	Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Los docentes de la IE Buenavista están preparados para los cargos asignados.	Totalmente en desacuerdo	0	0
	En desacuerdo	0	0
	Indiferente o neutral	2	8
	De acuerdo	9	36
	Totalmente de acuerdo	14	56
	Total	25	100

Fuente: Elaboración propia (2021)

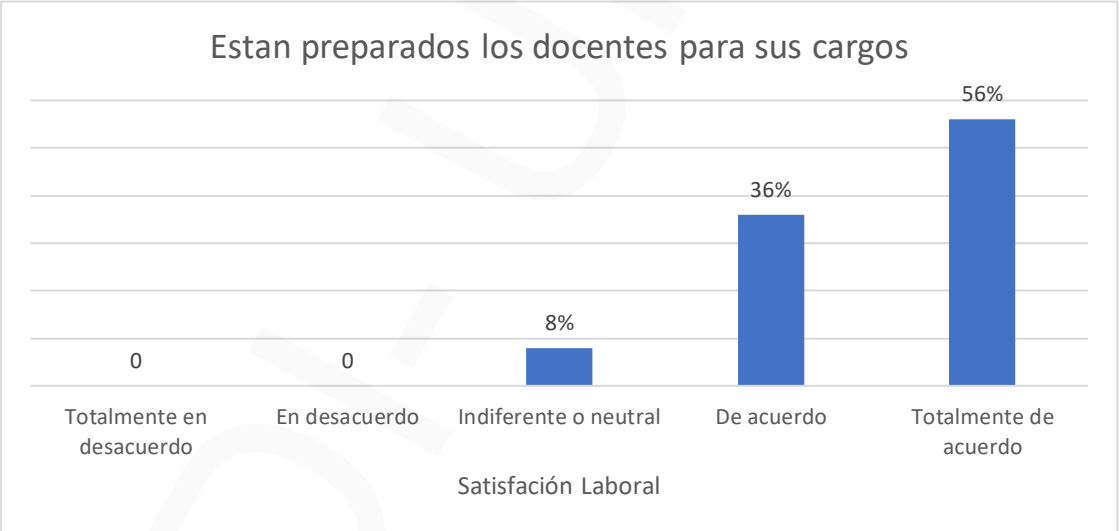


Gráfico No 23 Están preparados los docentes para sus cargos

Fuente: Elaboración propia (2021)

Descripción: Una gran mayoría, el 92% considera que los docentes están preparados para los cargos y responsabilidades que tienen dentro de la estructura de la IE Buenavista, entre los cuales hay normalistas, licenciados,

especialistas y magister; todos estos en relación al sector educativo. Es decir, la institución cuenta con un gran potencial humano para desarrollarse.

Tabla No 21 Grado de motivación

Dimensión: Características de la satisfacción laboral. **Subdimensión**: Elementos de la percepción laboral.			
Indicador: Motivación	Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Me siento motivado con la labor que desempeño dentro de la IE Buenavista.	Totalmente en desacuerdo	0	0
	En desacuerdo	1	4
	Indiferente o neutral	1	4
	De acuerdo	14	56
	Totalmente de acuerdo	9	36
	Total	25	100

Fuente: Elaboración propia 2021

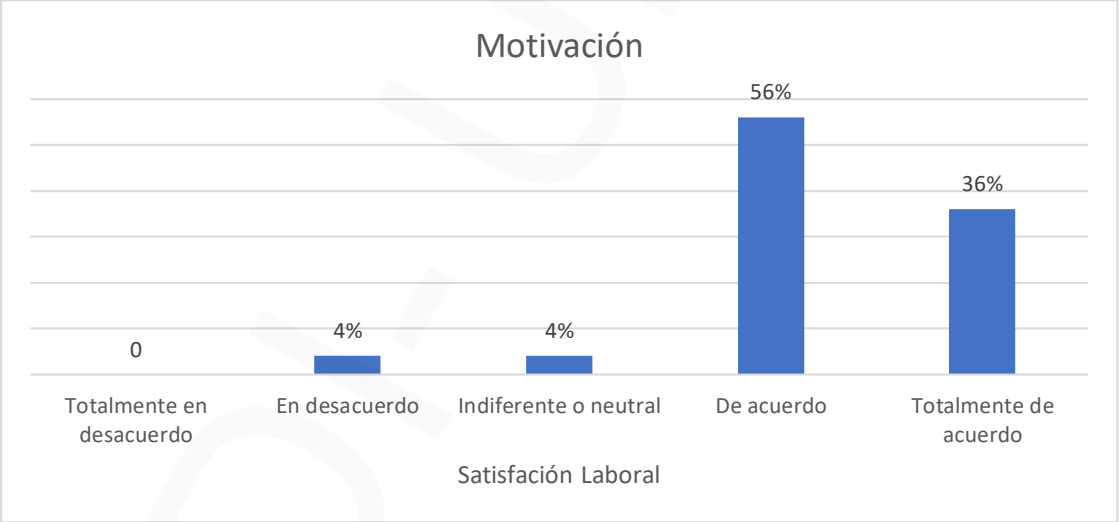


Gráfico No 24 Grado de motivación

Fuente: Elaboración propia (2021)

Descripción. La motivación es un aspecto muy importante a la hora de realizar cualquier actividad el 92% de los encuetados están de acuerdo con esta premisa. Lo que evidencia que los docentes y directivos se sienten a gusto en sus labores.

Tabla No 22 Satisfacción personal.

Dimensión: Características de la satisfacción laboral. **Subdimensión**: Elementos de la percepción laboral.			
Indicador: Motivación	Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Me esmero en mi trabajo lo que genera satisfacción personal.	Totalmente en desacuerdo	0	0
	En desacuerdo	0	0
	Indiferente o neutral	1	4
	De acuerdo	7	28
	Totalmente de acuerdo	16	64
	Total	25	100

Fuente: Elaboración personal (2021)

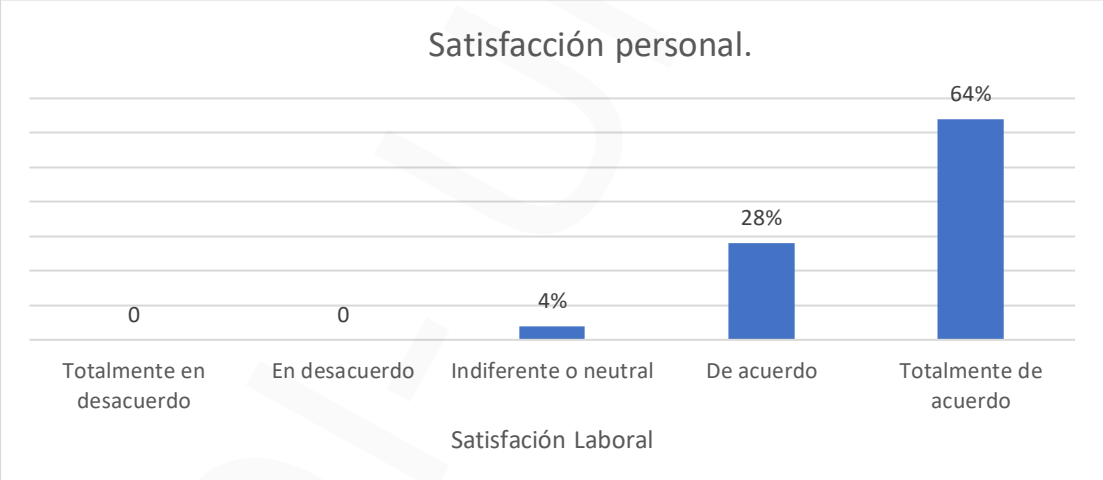


Gráfico No 25 Satisfacción personal.

Fuente: Elaboración propia (2021)

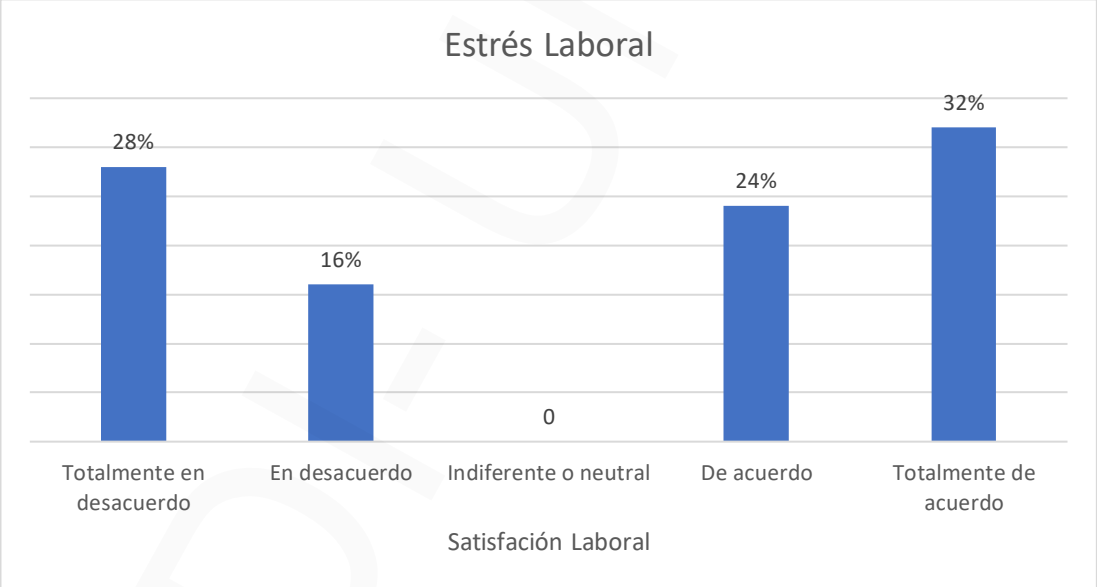
Descripción: Se puede observar cómo el 92% se sienten motivados con la labor que desempeñan dentro de la IE Buenavista y se esfuerza en el trabajo, lo cual genera satisfacción personal. Por tanto, en esta institución hay gran motivación y diligencia por parte de los docentes en cuanto a la

realización de su labor, esto puede llegar a producir mejores resultados para la entidad.

Tabla No 23 Estrés laboral.

Dimensión: factores que afectan la satisfacción laboral. **Subdimensión:** factores internos.			
Indicador: Estrés laboral	Opciones	Frecuencia	Porcentaje
La realización de su labor le genera estrés de manera constante	Totalmente en desacuerdo	2	8
	En desacuerdo	7	28
	Indiferente o neutral	6	24
	De acuerdo	7	28
	Totalmente de acuerdo	3	12
	Total	25	100

Fuente: Elaboración propia (2021)



Gráfica No 26 Estrés laboral

Fuente: Elaboración propia (2021)

Descripción: Un 68% afirma que su labor le genera estrés de manera constante, a su vez un 36% considera que los niveles de estrés si se

presentan, pero no por las actividades propias de la labor docente, lo que podría generar insatisfacción laboral y mala productividad

Tabla No 24 Estrés a causa del orden público.

Dimensión: factores que afectan la satisfacción laboral. **Subdimensión:** Factores internos.			
Indicador: Estrés laboral	Opciones	Frecuencia	Porcentaje
El lugar donde labora afecta su estado de ánimo y le produce estrés, por las alteraciones del orden público.	Totalmente en desacuerdo	2	8
	En desacuerdo	4	16
	Indiferente o neutral	0	0
	De acuerdo	6	24
	Totalmente de acuerdo	13	52
	Total	25	100

Fuente: Elaboración propia (2021)

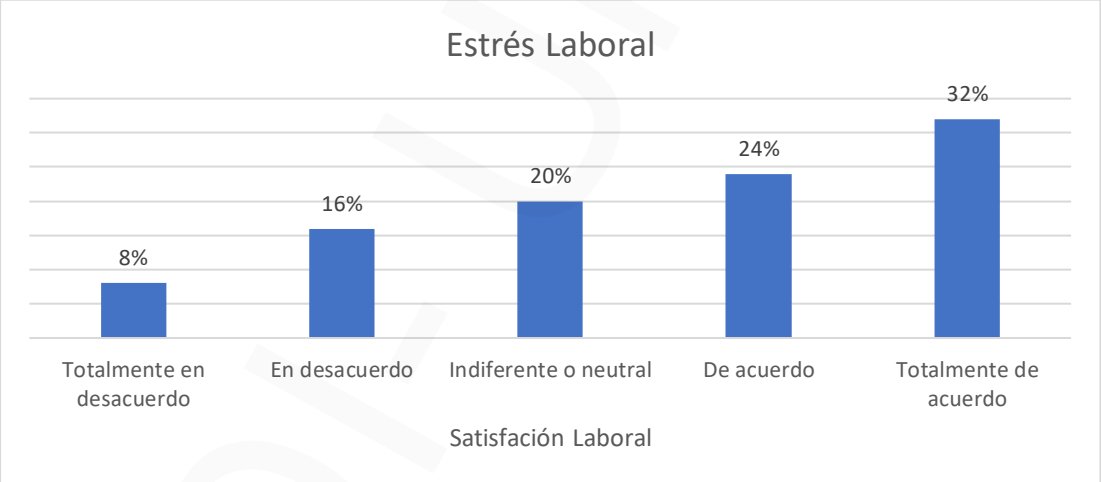


Gráfico No 27 Estrés a causa del orden público.

Fuente: Elaboración propia (2021)

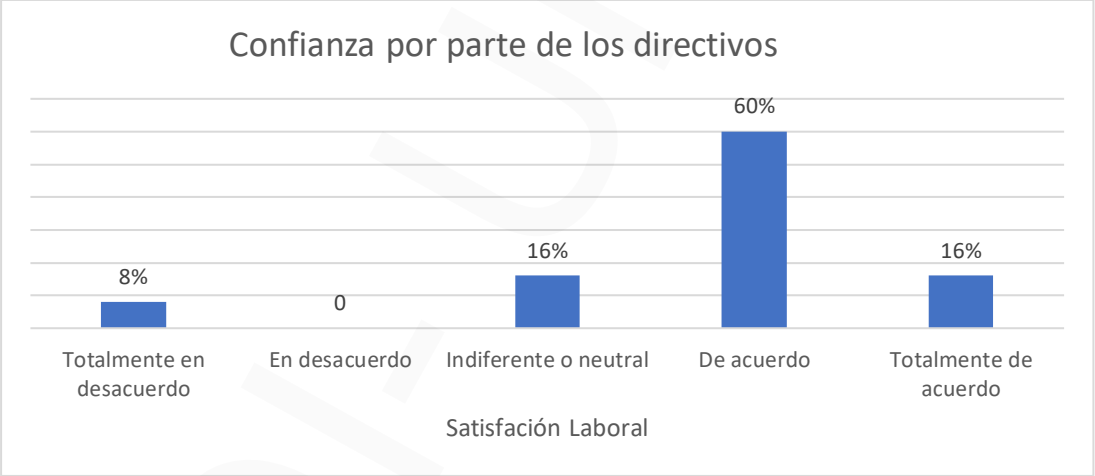
Descripción: El 76% de los encuestados considera que el lugar donde labora afecta su estado de ánimo o le produce altos grados de estrés porque se ven expuestos a alteraciones del orden. Los hostigamientos militares y ataque son sufridos recurrentemente en el corregimiento mas no se ve tanto

en las zonas rurales. Lo anterior se muestra niveles un poco altos de estrés laboral, los cuales pueden llegar a afectar la labor docente.

Tabla No 25 Confianza por parte de los directivos

Dimensión: factores que afectan la satisfacción laboral. **Subdimensión:** factores internos.			
Indicador: Liderazgo	Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Los directivos de la IE Buenavista generan confianza y habilitan un espacio de comunicación con los docentes.	Totalmente en desacuerdo	2	8
	En desacuerdo	0	0
	Indiferente o neutral	4	16
	De acuerdo	15	60
	Totalmente de acuerdo	4	16
	Total	25	100

Fuente: Elaboración propia (2021)



Gráfica No 28 Confianza por parte de los directivos

Fuente: Elaboración propia su estado de ánimo y le produce altos grados de estrés

Descripción: Un 76% de los encuestados afirman que los directivos de la IE Buenavista generan confianza habilitando espacios de comunicación con los docentes, propiciando las relaciones internas de la institución, así como el cumplimento de metas.

Tabla No 26 Liderazgo y empatía.

Dimensión: Factores que afectan la satisfacción laboral. **Subdimensión:** Factores internos.			
Indicador: Liderazgo	Opciones	Frecuencia	Porcentaje
El liderazgo y la empatía son características propias de los directivos de la IE Buenavista.	Totalmente en desacuerdo	0	0
	En desacuerdo	0	0
	Indiferente o neutral	3	12
	De acuerdo	16	64
	Totalmente de acuerdo	6	24
	Total	25	100

Fuente: Elaboración propia (2021)

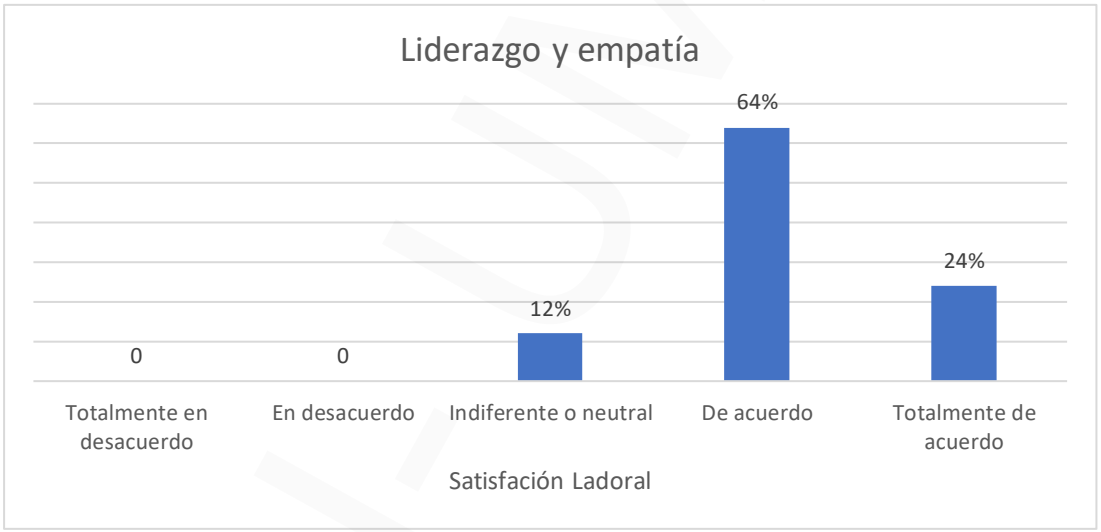


Gráfico No 29 Liderazgo y empatía

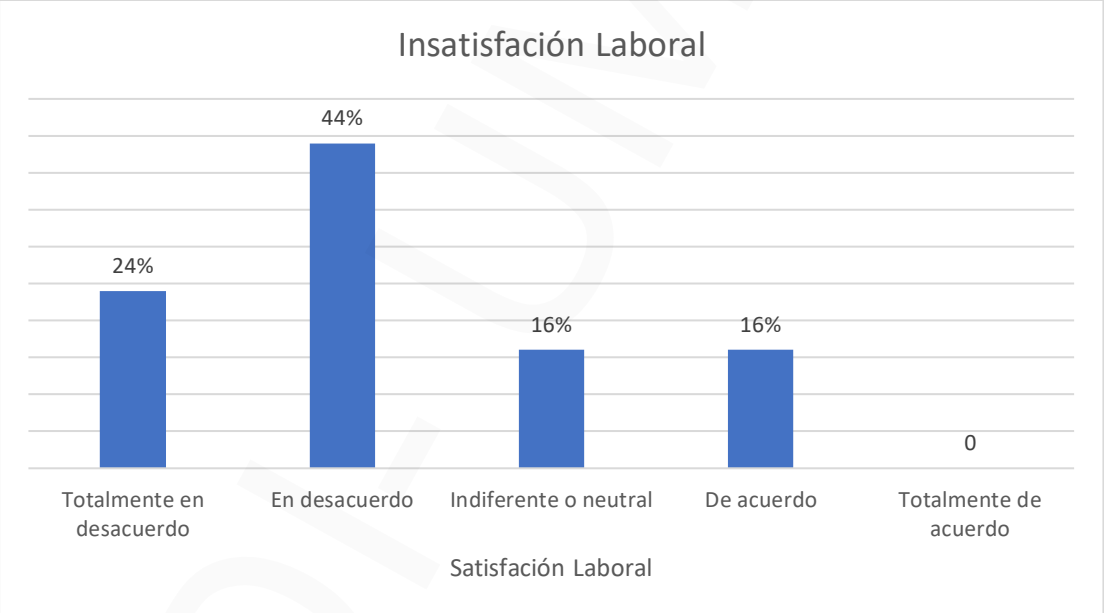
Fuente: Elaboración propia

Descripción: El 88% afirma que el liderazgo y la empatía son características propias de los directivos de la IE Buenavista. Lo anterior demuestra como los directivos de la IE Buenavista realizan una labor ejemplar, generando espacios de fortalecimiento de una sana comunicación dando paso a la convivencia con los docentes en cuanto a la realización de sus respectivos trabajos. Un 12% se mantiene indiferente ante este indicador.

Tabla No 27 Sentimiento de poca valoración.

Dimensión: factores que afectan la satisfacción laboral. **Subdimensión:** factores internos.			
Indicador: Insatisfacción laboral	Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Me siento poco valorado como miembro activo de la IE Buenavista.	Totalmente en desacuerdo	6	24
	En desacuerdo	11	44
	Indiferente o neutral	4	16
	De acuerdo	4	16
	Totalmente de acuerdo	0	0
	Total	25	100

Fuente: Elaboración propia (2021)



Gráfica No 30 Sentimiento de poca valoración**.**

Fuente: Elaboración propia (2021)

Descripción: Ante el indicador sobre el sentimiento de valoración como miembro activo de la IE Buenavista. El 68% manifestó estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. Solo un 16% se siente poco valorado. Es decir que los docentes la mayoría si se sienten valorados dentro de la comunidad educativa.

Tabla No 28 Trabajo rutinario y poco reconocido.

Dimensión: Factores que afectan la satisfacción laboral. **Subdimensión:** Factores internos.			
Indicador: Insatisfacción laboral	Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Siento que el trabajo que realizo es rutinario y poco reconocido.	Totalmente en desacuerdo	4	16
	En desacuerdo	12	48
	Indiferente o neutral	4	16
	De acuerdo	5	20
	Totalmente de acuerdo	0	0
	Total	25	100

Fuente: Elaboración propia (2021)

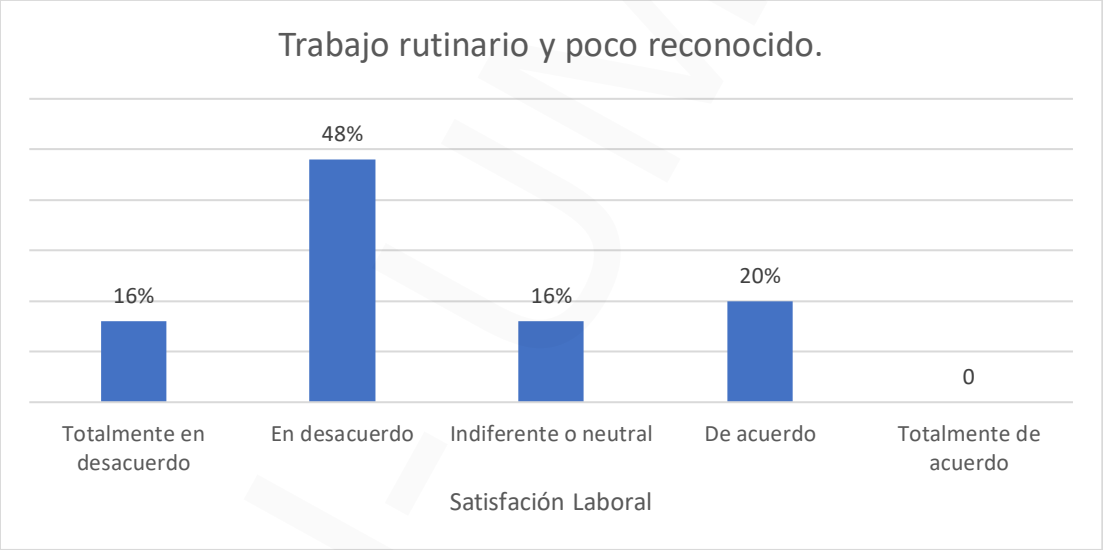


Gráfico No 31 Trabajo rutinario y poco reconocido.

Fuente: Elaboración propia (2021)

Descripción: El 64% de la población no siente que el trabajo realizado es rutinario y poco reconocido. Estas cifras son reconfortantes porque existe poca insatisfacción laboral, lo cual puede llegar a facilitar la labor docente.

REPOSITORIO

Tabla No 29 Riesgos laborales.

Dimensión: factores que afectan la satisfacción laboral. **Subdimensión:** factores externos.			
Indicador: Riesgos laborales	Opciones	Frecuencia	Porcentaje
La IE Buenavista brinda la seguridad necesaria dentro de la institución para la realización de las actividades.	Totalmente en desacuerdo	2	4
	En desacuerdo	7	28
	Indiferente o neutral	3	12
	De acuerdo	13	52
	Totalmente de acuerdo	0	0
	Total	25	100

Fuente: Elaboración propia (2021)

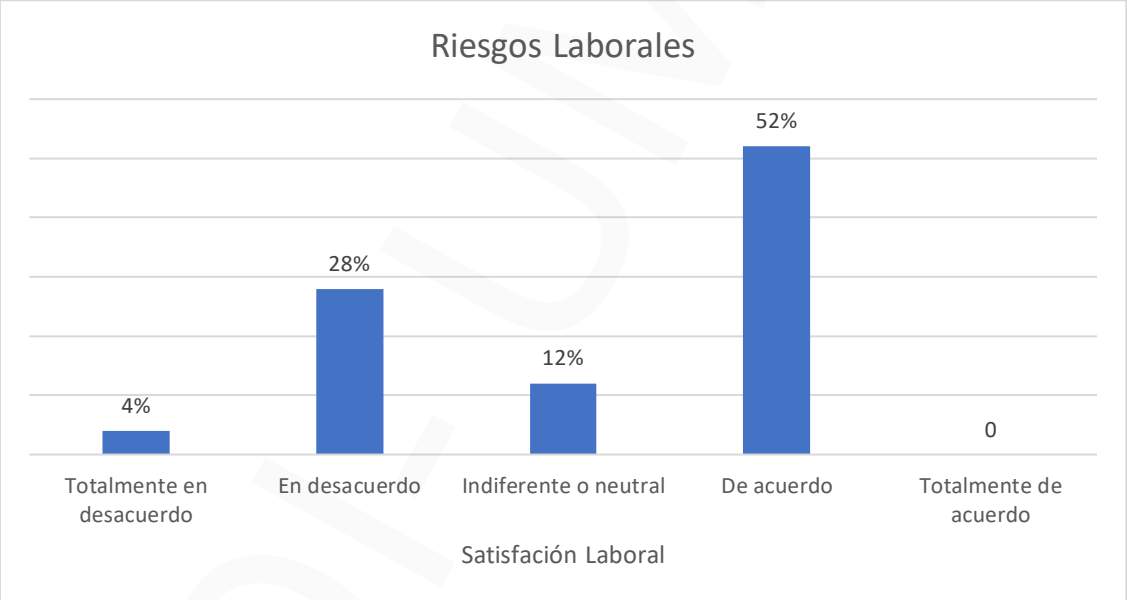


Gráfico No 32 Riesgos laborales.

Fuente: Elaboración propia (2021)

Descripción: El 52% está de acuerdo en que la IE Buenavista brinda la seguridad necesaria dentro de la institución para la realización de las actividades, tanto para los docentes como para los estudiantes, un 28% está en desacuerdo y un 4% está totalmente en desacuerdo con esto.

Tabla No 30 Ausencia de vigilante y enfermera

Dimensión: factores que afectan la satisfacción laboral. **Subdimensión:** factores externos.			
Indicador: Riesgos laborales	Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Cuenta la institución con personal de seguridad, como vigilante o enfermera.	Totalmente en desacuerdo	21	84
	En desacuerdo	2	8
	Indiferente o neutral	0	0
	De acuerdo	2	8
	Totalmente de acuerdo	0	0
	Total	25	100

Fuente: Elaboración propia (2021)

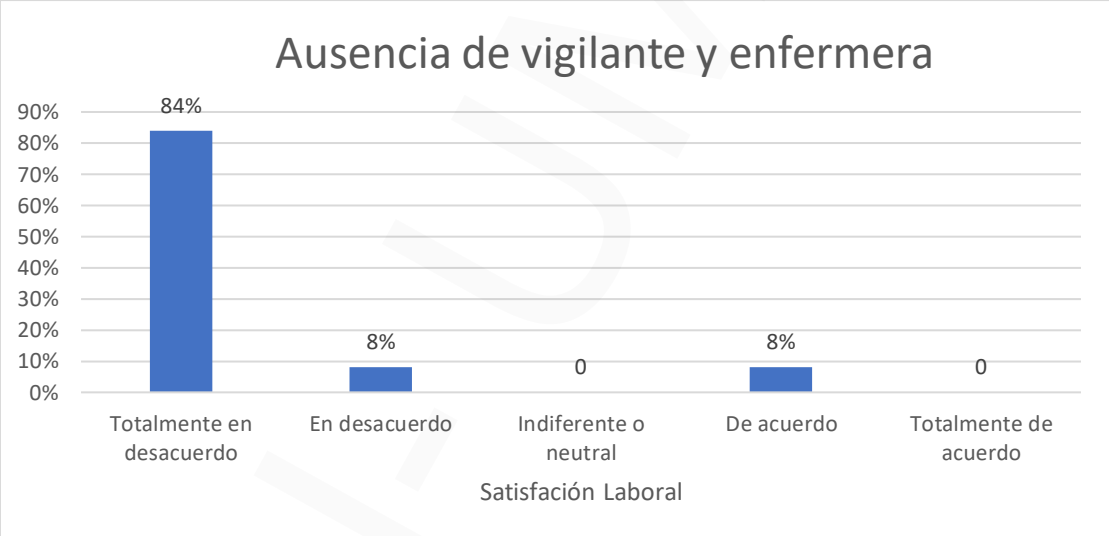


Gráfico No 33 Ausencia de vigilante y enfermera

Fuente: Elaboración propia (2021)

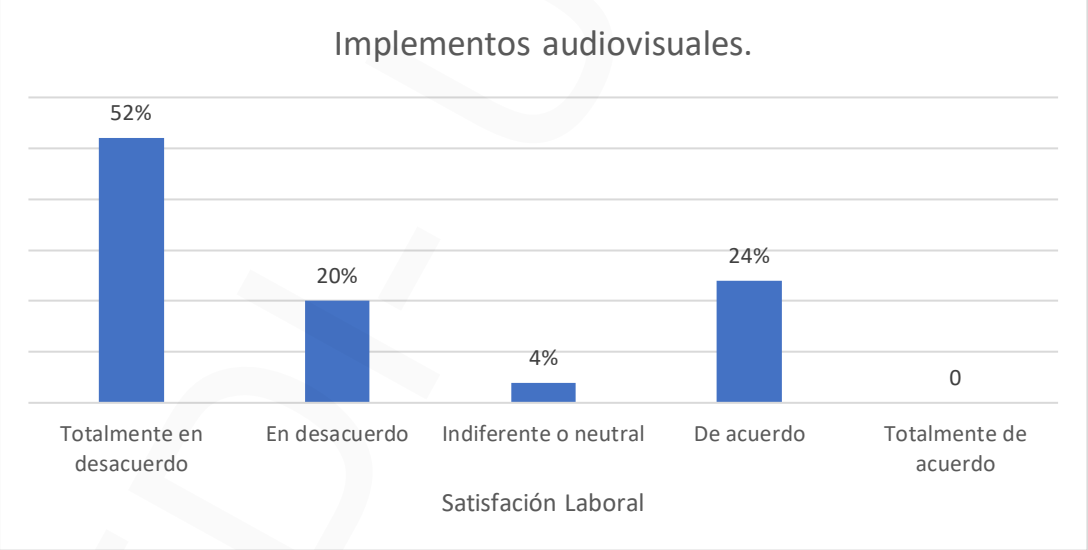
Descripción: El 92% considera que la institución no cuenta con personal de seguridad, como vigilante o enfermera. Los cuáles deberían ser indispensables en toda institución para contribuir con la seguridad y con cualquier eventualidad.

Se evidencia la falta de personal administrativo y de seguridad, ya que tampoco hay orientador y falta un coordinador.

Tabla No 31 Implementos audiovisuales.

Dimensión: Factores que afectan la satisfacción laboral. **Subdimensión:** Factores externos.			
Indicador: Tecnología	Opciones	Frecuencia	Porcentaje
La IE Buenavista posee una buena implementación de las TIC, así como de implementos audiovisuales que posibiliten una mejor labor docente.	Totalmente en desacuerdo	13	52
	En desacuerdo	5	20
	Indiferente o neutral	1	4
	De acuerdo	6	24
	Totalmente de acuerdo	0	0
	Total	25	100

Fuente: Elaboración propia (2021)



Gráfica 34 Implementos audiovisuales.

Fuente: Elaboración propia (2021)

Descripción: El 72% de los docentes consideran que la IE Buenavista no posee una buena implementación tanto de las TIC como de los implementos

audiovisuales posibilitando una mejor labor docente, en algunas sedes ni siquiera se cuenta con fluido eléctrico.

Tabla No 32 Acceso a internet.

Dimensión: Factores que afectan la satisfacción laboral. **Subdimensión:** Factores externos.			
Indicador: Tecnología	Opciones	Frecuencia	Porcentaje
El fluido eléctrico, la señal telefónica y el acceso a internet son óptimos para la realización de sus actividades personales y laborales	Totalmente en desacuerdo	15	60
	En desacuerdo	8	32
	Indiferente o neutral	1	4
	De acuerdo	1	4
	Totalmente de acuerdo	0	0
	Total	25	100

Fuente: Elaboración propia 2021

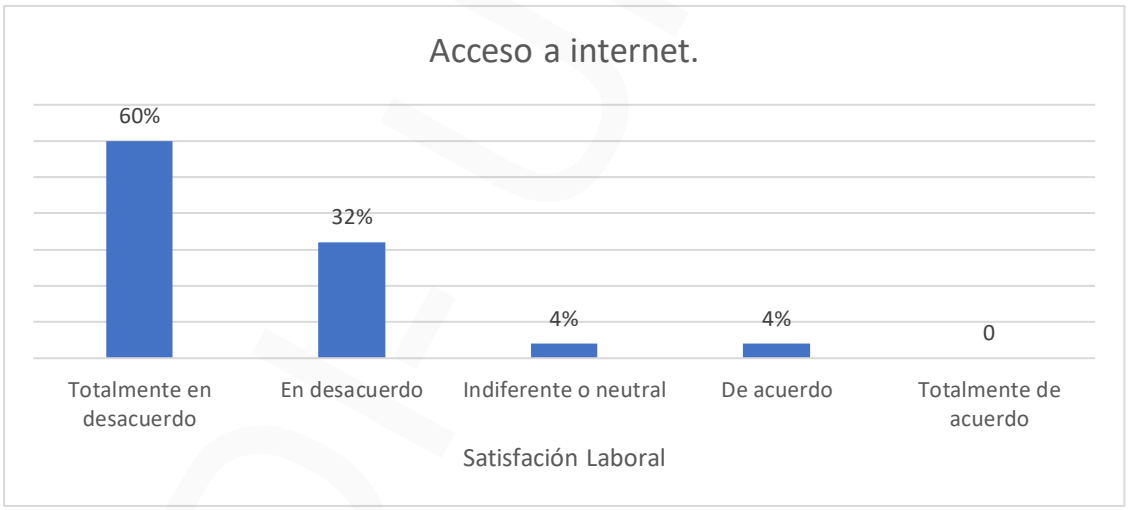


Gráfico No 35 Acceso a internet.

Fuente: Elaboración propia (2021)

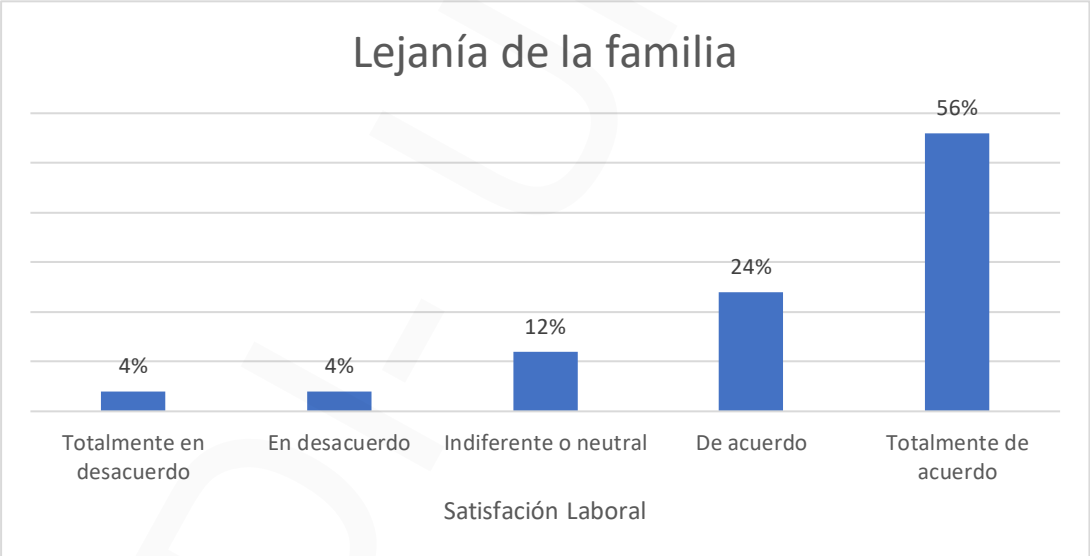
Descripción: El 92% considera que el fluido eléctrico, la señal telefónica y el acceso a internet no son óptimos para la realización de sus actividades personales y laborales. Estos datos son preocupantes porque evidencian una falta de implementos y servicios propios para una entidad estudiantil, esto se

da en gran medida por la lejanía del corregimiento de Buenavista con referencia al casco urbano de Santa Rosa del Sur.

Tabla No 33. Lejanía de la familia

Dimensión: factores que afectan la satisfacción laboral. **Subdimensión:** factores externos.			
Indicador: Vida familiar	Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Su labor en la IE Buenavista, implica alejarse de su núcleo familia.	Totalmente en desacuerdo	1	4
	En desacuerdo	1	4
	Indiferente o neutral	3	12
	De acuerdo	6	24
	Totalmente de acuerdo	14	56
	Total	25	100

Fuente: Elaboración propia (2021)



Gráfica No 36 Lejanía de la familia

Fuente: Elaboración propia (2021)

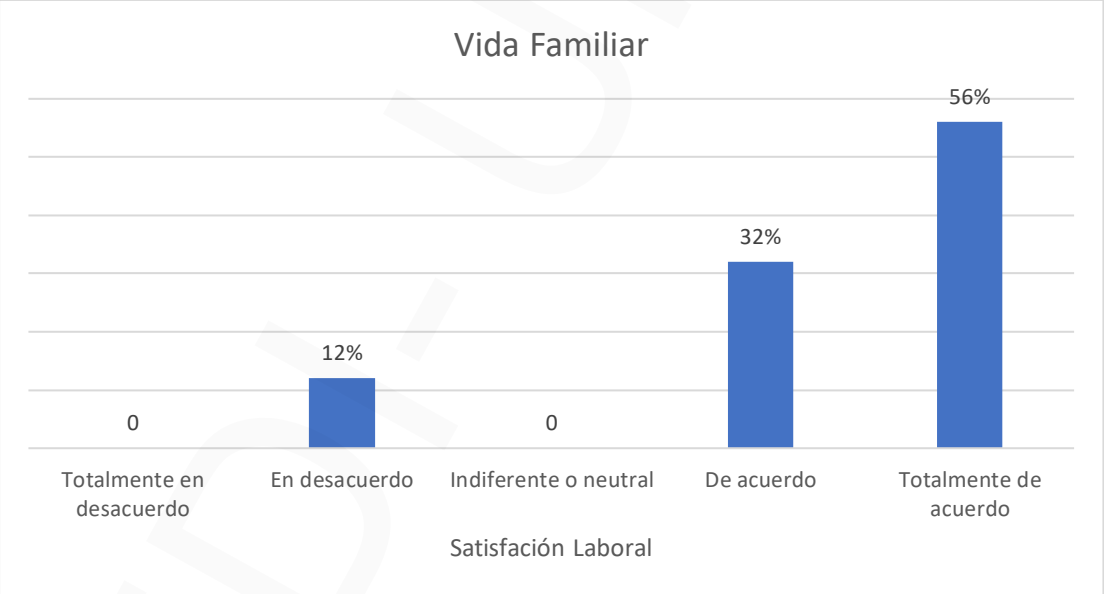
Descripción: Los docentes de la IE Buenavista por razones laborales viven lejos de sus familias, un 56% está totalmente de acuerdo más un 24% de acuerdo para un total de 80% de los docentes, lo cual es poco favorable para

la estabilidad emocional de los trabajadores, un 12% son indiferentes y solo un 8% es en desacuerdo con esto.

Tabla No 34 Vida familiar.

Dimensión: factores que afectan la satisfacción laboral. **Subdimensión:** factores externos.			
Indicador: Vida familiar	Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Influye el contacto familiar en la realización satisfactoria de su trabajo.	Totalmente en desacuerdo	0	0
	En desacuerdo	3	12
	Indiferente o neutral	0	0
	De acuerdo	8	32
	Totalmente de acuerdo	14	56
	Total	25	100

Fuente: Elaboración propia (2021)



Gráfica No 37 Vida familiar

Fuente: Elaboración propia (2021)

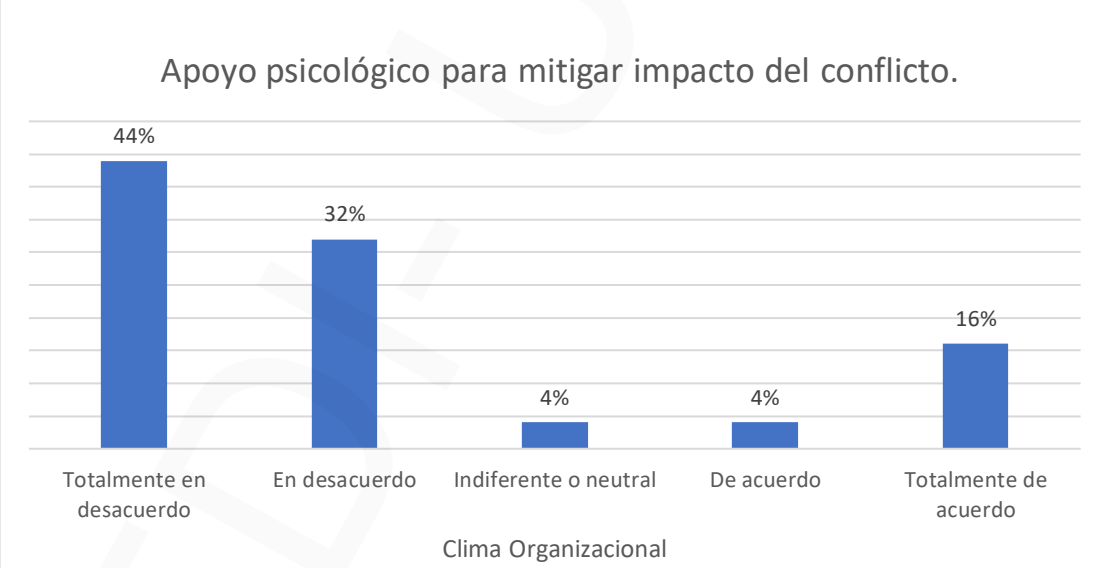
Descripción: En cuanto a este indicador, el 88% reafirma la importancia del contacto familiar en la realización satisfactoria de su trabajo. Estas cifras son muy preocupantes ya que dicha vida tiene una gran importancia en el

entorno laboral, esta lejanía dificulta la satisfacción personal, por tanto, la realización oportuna de las actividades laborales.

Tabla No 35 Apoyo psicológico para mitigar impacto del conflicto**.**

Dimensión: Lineamientos estratégicos que posibiliten el mejoramiento en el clima organizacional. **Subdimensión**: Mejoramiento del clima laboral.			
Indicador: Apoyo psicológico	Opciones	Frecuencia	Porcentaje
La IE Buenavista utiliza acompañamiento psicológico para mitigar los impactos del conflicto armado.	Totalmente en desacuerdo	11	44
	En desacuerdo	8	32
	Indiferente o neutral	1	4
	De acuerdo	1	4
	Totalmente de acuerdo	4	16
	Total	25	100

Fuente: Elaboración propia (2021)



Gráfica No 38 Apoyo psicológico para mitigar impacto del conflicto.

Fuente: Elaboración propia (2021).

Descripción: Para un 76% de la población encuestada la IE Buenavista no utiliza ni realiza acompañamiento psicológico para mitigar los impactos del conflicto armado, esto puede llegar a acrecentar el estrés laboral.

Tabla No 36 Contexto social y destabilidad emocional

Dimensión: Lineamientos estratégicos que posibiliten el mejoramiento en el clima organizacional. **Subdimensión**: Mejoramiento del clima laboral.			
Indicador: Apoyo psicológico	Opciones	Frecuencia	Porcentaje
El contexto social de Buenavista desestabiliza su salud emocional.	Totalmente en desacuerdo	1	4
	En desacuerdo	2	8
	Indiferente o neutral	3	12
	De acuerdo	9	36
	Totalmente de acuerdo	10	40
	Total	25	100

Fuente: Elaboración propia (2021)

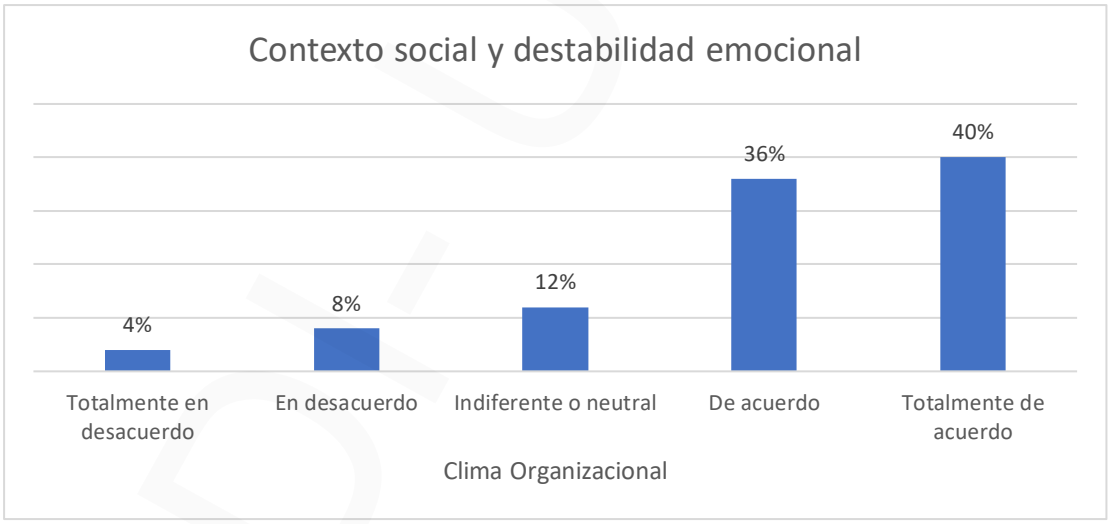


Gráfico No 39 Contexto social y desestabilidad emocional

Fuente: Elaboración propia (2021)

Descripción: El 76% de los encuestados indica que el contexto social de Buenavista desestabiliza su salud emocional. Observando como el conflicto armado afecta la salud mental de los docentes, lo cual afecta la realización

de su trabajo y el poco accionar por parte de la institución para mejorar este ámbito.

Tabla No 37 Fortalecimiento institucional.

Dimensión: Lineamientos estratégicos que posibiliten el mejoramiento en el clima organizacional. **Subdimensión**: Mejoramiento del clima laboral.			
Indicador: Fortalecimiento institucional	Opciones	Frecuencia	Porcentaje
El estado brinda apoyo para la mejora constante de la IE Buenavista.	Totalmente en desacuerdo	7	28
	En desacuerdo	8	32
	Indiferente o neutral	6	24
	De acuerdo	3	12
	Totalmente de acuerdo	1	4
	Total	25	100

Fuente: Elaboración propia (2021)

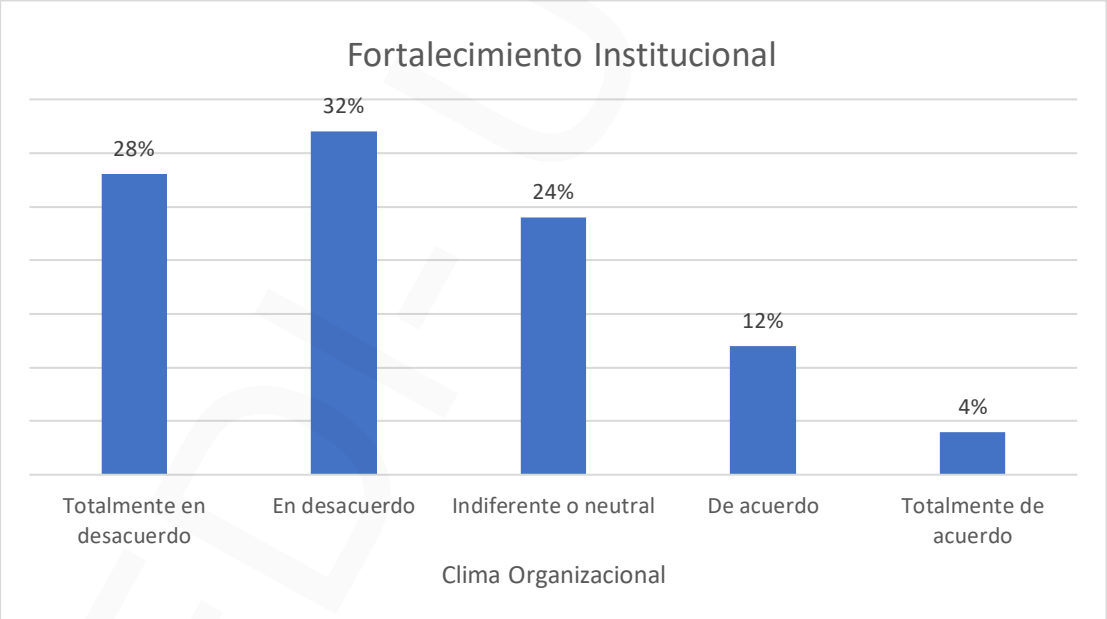


Gráfico No 40 Fortalecimiento Institucional

Fuente: Elaboración propia (2021)

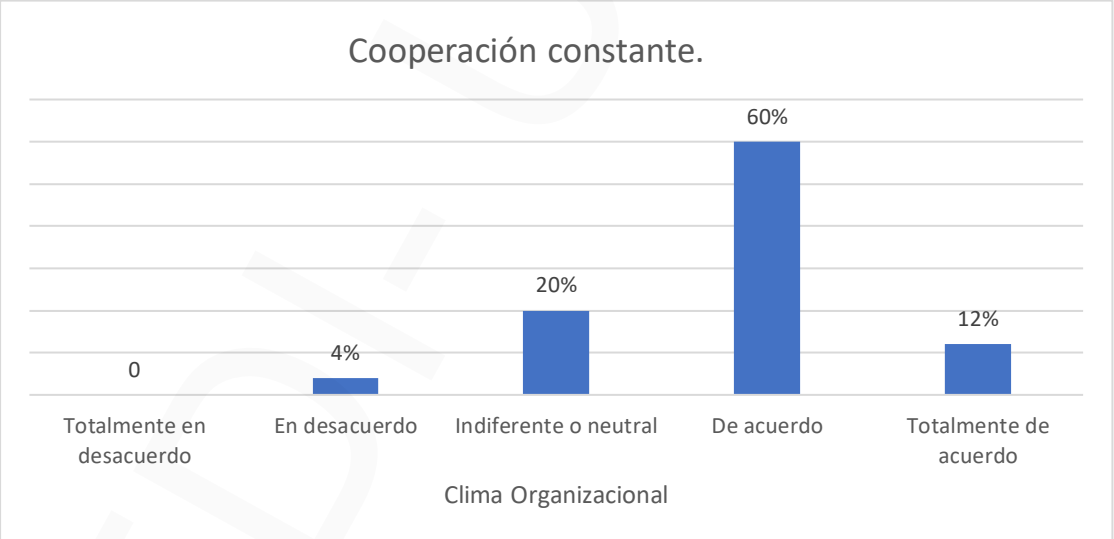
Descripción: El 60% de los encuestados está totalmente en desacuerdo (28%) y en desacuerdo (32%) que el Estado brinda apoyo para la mejora

constante de la IE Buenavista. La inversión es poca sobre todo en las sedes rurales. Solo un 16% cree que si se da un apoyo e inversión estatal contante.

Tabla No 38 Cooperación constante.

Dimensión: Lineamientos estratégicos que posibiliten el mejoramiento en el clima organizacional. **Subdimensión**: Mejoramiento del clima laboral.			
Indicador: Fortalecimiento institucional	Opciones	Frecuencia	Porcentaje
La organización interna de la IE Buenavista se caracteriza por su cooperación constante.	Totalmente en desacuerdo	0	0
	En desacuerdo	2	4
	Indiferente o neutral	5	20
	De acuerdo	15	60
	Totalmente de acuerdo	3	12
	Total	25	100

Fuente: Elaboración propia (2021)



Gráfica No 41 Cooperación constante.

Fuente: Elaboración propia (2021)

Descripción: El 72% de los encuestados está de acuerdo (60%) y totalmente de acuerdo (12%) afirma la organización interna de la IE

Buenavista se caracteriza por su cooperación constante, buscando mejorar y conseguir sus objetivos.

2. Análisis de resultados

La investigación permitió analizar la incidencia del clima organizacional dentro de la satisfacción laboral en los docentes pertenecientes a la Institución Educativa Buenavista, donde se vio como los factores (de carácter psicológico) como la presencia del conflicto armado o los problemas de salud mental, inciden negativamente en la realización de actividades, en el rendimiento académico, la alteración del orden público así como los sentimientos de angustia, zozobra e infelicidad de todos los miembros que hacen parte de dicha comunidad educativa.

Se pudo evidenciar como el conflicto armado que se presenta en la zona contantemente; sobre todo en el casco urbano (el corregimiento) afecta directamente la salud mental, la estabilidad emocional por la presencia hostigamientos militares, los enfrentamientos entre grupos al margen de la ley (ELN) con la fuerza pública (ejército-policía nacional) ocasionan daños materiales, afectaciones físicas, psicológica dentro de la población en cuestión

Así mismo, se pudo comprobar otros factores incidentes en el clima organizacional de la IE de Buenavista son la poca invasión social, la cual se ve reflejada en la falta de varios elementos en las aulas, el sentimiento de recompensa; en cuanto a la parte de la relación con los estudiantes, con los padres de familia esta se da de manera beneficiosa, lo que contribuye con un sentimiento de agrado, satisfacción y felicidad en las actividades propias de la labor docente, la cual se desarrolla con gran responsabilidad, así como sentido de pertenencia por la mayoría del cuerpo docente, en cuanto al salario o remuneración económica este podría ser mejor.

En cuanto a las características de la satisfacción laboral, se pudo analizar que el trabajo en equipo tiene aceptación mayoritaria de los miembros de la

comunidad educativa lo cual posibilita que se logren muy buenos resultados, ya que se presentan buenas relaciones interpersonales basadas en el respeto, la confianza, así como en el buen liderazgo de los directivos.

También se presenta una comunicación asertiva entre docentes y directivos los cuales están altamente calificados para la función, cargo o actividades que desempeñan. Dentro del cuerpo docente se encontraron normalistas, licenciados, especialistas o magister en educación con una experiencia en este campo de no menos de 7 años de experiencia en el sector educativo.

Donde se evidencia el amor, la vocación por este trabajo, así como la función social y de carácter formativa que cumple cada una de ellos en las sedes en as donde laboran; se pudieron establecer factores que afectan la satisfacción laboral.

A nivel interno se vio la presencia de estrés laboral el cual no es causado por las actividades ni tareas propias de la labor docente, en este caso se evidencian manifestaciones de tranquilidad de placer, si no por causa del orden público, alterando las actividades en la institución e incluso obliga a suspenderlas en pro de la seguridad de los estudiantes, docentes, así como personal administrativo.

En contraparte se encontraron factores internos que inciden positivamente en el ambiente de trabajo como lo son el liderazgo por parte de los directivos, la buena comunicación, el sentimiento de pertenencia y satisfacción en la labor realizada.

En cuanto a los factores externos se pudo ver que no se cuenta con servicio de vigilante ni enfermería en ninguna de las sedes de la IE de Buenavista, de igual manera a nivel de la institución junto con sus 10 sedes se cuenta con elementos mínimos para realizar las actividades y desarrollar las clases, se ve gran carencia de elementos audiovisuales como tecnológicos, sobre todo en las sedes del campo o rurales donde en varias de ellas no hay ni siquiera fluido eléctrico, mucho menos se cuenta con conectividad a internet y la señal telefónica es casi inexistente.

De igual manera, afecta la satisfacción laboral el hecho de que los docentes viven o están lejos de sus núcleos familiares, esto se da porque ellos prefieren estar ubicados en la zona urbana y lejos de los problemas de orden público del corregimiento de Buenavista, se ven con ellos alrededor de cada mes cuando bajan al casco urbano, haciendo disminuir el estado de ánimo significativamente porque el entorno familiar es de gran importancia para cualquier persona y en este caso se deben alejar de su familias por su actividad laboral.

Para finalizar se piensa en la forma de desarrollar lineamientos estratégicos que posibiliten el mejoramiento continuo del clima organizacional en beneficio de un fortalecimiento de la satisfacción laboral en la Institución Educativa Buenavista, en el cual se plantea y se ve la necesidad de realizar un acompañamiento, apoyo o fortalecimiento psicológico para los docentes o directivos en pro de aprender a lidiar con las diferente manifestaciones de los problemas de orden público, así como sus consecuencias en la salud emocional del cuerpo docente.

También es muy importante el apoyo Estatal en el fortalecimiento de la infraestructura, la implementación de materiales, dotación de elementos necesarios para el desarrollo de las actividades escolares.

2.1 Posibles estrategias para el mejoramiento continuo del clima organizacional

Como el último de los objetivos específicos de la investigación se planteó: Formular lineamientos estratégicos que posibiliten el mejoramiento continuo del clima organizacional en beneficio de un fortalecimiento de la satisfacción laboral en la Institución Educativa Buenavista.

Las estrategias son una serie de actividades y acciones que pretenden mejorar el clima organizacional en la institución educativa Buenavista, que

permita un desempeño profesional conforme. Las estrategias que se formulan a continuación deben estar basadas en el apoyo psicológico, motivación, gestión de recursos y el fortalecimiento institucional. García, et, al (2017), plantean, cuanto más optimista es la percepción del clima en las empresas, los empleados estarán más satisfechos laboralmente.

Se vio que se requiere con premura apoyo psicológico para los docentes ya que se evidencio la impresiona necesidad por estrés, ataques de pánico, depresión, ansiedad y otras enfermedades de tipo emocional, Escudero (2017) resalta la importancia de ofrecer apoyo psicológico al empleado, como una estrategia sostenible para atender y cuidar el capital humano. Los riesgos de origen psicosocial en el trabajo pueden tener no sólo un efecto negativo sobre el bienestar y la salud física y mental de los trabajadores, sino también puede tener grave consecuencias en su rendimiento laboral, su comunicación con colegas trabajadores, su vida personal y generar unos costes imprevisibles a las empresas.

Lo anterior se fundamenta con los resultados hallados en la investigación, los cuales permiten sugerir estas estrategias a los directivos de la institución educativa Buenavista como mejoramiento continuo del clima organizacional. Así mismo se evidencia la importancia, pertinencia y utilidad de los programas de promoción y prevención que se deben realizar en toda empresa, institución o entidad dentro de los espacios de salud ocupacional. Los cuáles deberían realizarse una vez al mes conforme lo dispuesto por la ley.

La otra estrategia que se propone es el fortalecimiento institucional, dentro de los lineamientos de toda institución educativa se deben programar y llevar a cabo reuniones de socialización para proponer los planes de mejoramiento con el propósito brindar modificaciones, alternativas y mejoras en diferentes aspectos, como son la parte directiva, comunitaria, académica administrativa financiera. Este se debe llevar a cabo con miembros de la comunidad educativa y representantes de la comunidad en general con el objetivo de

seguir creciendo y mejorando como institución. Gómez (2016). Es este un espacio al cual se le debe sacar el mayor provecho, ya que como integrantes activos de la comunidad educativa se conoce de primera mano las dificultades y necesidades de la institución y de sus miembros posibilitando así la búsqueda de estrategias de mejoramiento.

Cabe resaltar que estas se pueden llevar a cabo hasta cierto punto, ya que existen problemáticas que se salen de las manos (de docentes e institución) como la poca inversión estatal, la infraestructura e implementación, falta de personal y más aún el factor que más influye de manera negativa que es ajeno por completo a la institución es la problémica de orden público. Para esto se seguirá con la importante función de reconstrucción de tejido social desde las aulas y con la generación de espacios de convivencia y socialización en la comunidad de Buenavista.

3. Discusión de resultados

Luego del procesamiento de los datos a partir de la encuesta se pudo hacer la caracterización sociodemográfica y situacional que evidencio factores externos que inciden en el clima organizacional y en la satisfacción laboral, los cuales tienen una relación directa como lo afirma Hinojosa (2010).

El corregimiento de Buenavista, así como la Institución Educativa que lleva el mismo nombre, está ubicada en una geografía agreste inmersa en la serranía de San Lucas con gran distanciamiento de la cabecera municipal, donde confluye el abandono del Estado, lo que se evidencia en la falta de inversión en sus vías, en la infraestructura y equipamiento de las instituciones y en la falta de servicios básicos como el fluido eléctrico.

La satisfacción laboral es una percepción de índole personal y de impacto colectivo donde se muestra que todo es importante desde la parte física y de infraestructura, las políticas internas, las relaciones interpersonales y el liderazgo. Muñoz et al (2018).

Así mismo, en Buenavista cohabitan la pobreza de la población y la presencia de actores armados al margen de la ley (ELN), los cuales hostigan permanentemente a la población civil con los continuos ataques al corregimiento lo que afectan a la población en general, ya que se da pérdida de vidas, destrucción total o parcial de viviendas, daños en la infraestructura de la sede principal de la institución educativa evidenciadose así los daños físicos y psicológicos, en la población en general. García et al (2014) muestra como los factores internos y externos inciden en gran medida la satisfacción laboral, para el caso de la presente investigación el clima organizacional a nivel de la institución es muy bueno ya que se presenta una comunicación asertiva, trabajo en equipo, así como liderazgo; pero es el conflicto armado como agente externo el que ocasiona la alteración y percepción negativa del clima organizacional.

Así el miedo, al igual la angustia, la incertidumbre son constantes compañeros de esta comunidad repercutiendo en la noble tarea del docente, quienes sufren de estrés, ataques de pánico, deseos de no permanecer ejerciendo su noble tarea en este sector ya las afectaciones tipo psicológico afectan negativamente las actividades de la comunidad educativa, lo que se refleja directamente el interés y la motivación tanto de docentes y directivos, padres de familia, estudiantes, comunidad en general, lo que afecta la convivencia, así como el ambiente laboral y social y son causales determinantes en el deterioro del clima organizacional en la Institución Educativa. La satisfacción laboral trae consigo bienestar a nivel personal, profesional tanto en lo físico como en lo emocional Aguilar et al (2017). Así pues, la insatisfacción trae consecuencias negativas, Arévalo (2017) en su trabajo descripción del nivel de satisfacción laboral de los docentes de la de la universidad de Cundinamarca, muestra como los docentes cundo están motivados, a gusto y cómodos con sus actividades, horarios y compañeros ejercen de manera mas eficiente y con sentido de pertenecía sus labores y los resultados son satisfactorios.

Por aspectos mencionados anteriormente los docentes prefieren estar separados de sus familias y no exponerlas a estos riesgos por causa de la violencia y sus consecuencias, por lo que dejan a sus hijos y parejas en el casco urbano por razones propias de comodidad habitacional, distanciamiento, acceso a recreación y seguridad lo que hace que estos núcleos familiares se separen disminuyendo la estabilidad emocional de los educadores, ya que la familia proporciona espacios de socialización, aprendizaje y convivencia, dando así un fortalecimiento y estabilidad emocional, de igual manera cuando se debe ser separado de la familia por razones de fuerza generan deseabilidad, ansiedad y problemas de índole psicológico. (Marín et al., 2019).

Así mismo, Torres (2016) en su investigación: caracterización de la percepción del clima organizacional de tres instituciones educativas oficiales del distrito de Cartagena. Donde se evidencio que al haber cierta insatisfacción con las condiciones de las instituciones y con factores externos que afectan las laborales propias de la educación, dicha inconformidad afecta de manera directa el estado de ánimo de la población escolar, por tanto, su rendimiento, lo que coincide con la IE Buenavista sobre todo en las sedes rurales tienen muchas carencias en su parte física, en referencia con esta investigación se puede ver como las condiciones físicas, de infraestructura y de inmobiliario tienen un impacto directo con el desarrollo de las actividades dentro de las instituciones educativas.

REPOSITORIO

Conclusiones

- El cuerpo docente-directivo de la institución educativa de Buenavista son profesionales idóneos con una considerable trayectoria en el sector educativo, que tienen un gran sentido de pertenencia, así como amor por su labor, reconociendo lo importante de esta profesión con la función social que cumple dentro de cualquier comunidad.
- A nivel interno, el ambiente laboral es cordial, se maneja una comunicación asertiva, hay un buen liderazgo por parte de los directivos, al igual que responsabilidad en el quehacer docente, donde cada cual se apersona de su rol y de grado, así como la generación de espacios de socialización, mejoramiento constante que facilita el trabajo en equipo junto con la consecución de logros comunes.
- Existe una gran brecha entre las condiciones físicas, de infraestructura, de implementación entre la sede principal y las sedes rurales, en estas últimas los docentes comprometidos con los procesos de formación de sus estudiantes tratan de suplir al máximo algunas carencias (a veces de su propio bolsillo), estas evidencian el abandono estatal, la falta de inversión social, lo que genera inequidad y propician la deserción escolar.
- El corregimiento de Buenavista presenta graves problemas de orden público por la presencia de grupos al margen de la ley, dándose hostigamientos, enfrentamientos y/o alteraciones en las actividades de la comunidad, lo cual se convierte en el factor que más altera o influencia negativamente la satisfacción laboral, a pesar que es un aspecto ajeno a la institución generan alteraciones en las actividades diarias, suspensión de clases, sentimientos de angustia, altos grados de estrés así como afectaciones psicológicas tanto en los directivos, docentes estudiantes y comunidad en general.

PREPRINT

Recomendaciones

- Para propiciar el mejoramiento del clima organizacional es necesario contar con apoyo psicológico contante, así como la promoción y prevención por medio de programas y actividades de salud ocupacional.
- Seguir implementando actividades y talleres con la comunidad para fortalecer la reconstrucción de tejido social, en una comunidad que es azotada constantemente por la violencia.
- Que el Estado verdaderamente hiciera presencia y acompañamiento en las instituciones educativas reflejándose en una mayor y mejor inversión pata suplir necesidades de infraestructura, implementos, herramientas y servicios básicos.

RED-UNIPOL

Bibliografía

Acuña, M., Ceras, F. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa Politécnico Túpac Amaru – Chilca. Recuperado de:http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/5260/TESIS-Marlith_final.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Agudelo, Y. (2019). Relaciones Interpersonales en la Institución Gran Colombia a través del Desarrollo de la Competencia Comportamental del Docente: Trabajo en Equipo. Recuperado de:https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/7780/1/2019_Agudelo_Competencias_Comportamentales_Docente.pdf

Aguilar, V., Cruz, D., Jiménez, D. (2007). Bienestar social laboral desde la perspectiva de calidad de vida a partir de la producción escrita y la percepción de docentes especialistas. 1995 – 2005 en Bogotá, D.C. Estado del arte. Universidad de la Salle. *Revista Tendencias y retos No 12: p.p 247-249.* Recuperado de: http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/tendencias/rev-co-tendencias-12-19.pdf

Alemán, P., Bautista, G., Hernández, W. (2018). Evaluación de los factores que inciden en el clima organizacional para fortalecer la eficiencia del personal de la alcaldía municipal de san pedro Masahuat, departamento de la paz. Recuperado de: file:///D:/Documents/factores%20que%20afectan%20el%20clima%20organizacional.pdf. consultado en 10-12-2020

Amaia, B., Eguzki, O (2012). La inversión social en educación. Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales Volumen LVII, núm. 216, México. 103 – 118. Recuperado de: http://www.scielo.orGmx/pdf/rmcps/v57n216/v57n216a6.pdf

AMJ, (2013). *Australasian Medical Journal*, *6*(9), 466-475: Recuperado de:

http://amj.net.au/index.php?journal=AMJ&page=article&op=viewFile&path%5B%5D=1838&path%5B%5D=1106..

Análisis De Datos - *Técnicas de Investigación Educativa G38*. (2015, 30 junio). sites.es. https://sites.google.com/site/tecnicasdeinvestigaciond38/metodos-estadisticos/1-1-analisis-de-datos

Apaza, M. (2018). *Percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores de la empresa municipal de saneamiento básico de Puno S. A* (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Altiplano. Puno. Perú. Recuperado de: http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/8130

Arboleda, R., (2019). Miembros del frente Ernesto Che Guevara, perteneciente al Ejército de Liberación Nacional (ELN), patrullan el río en la selva, en el departamento de Chocó en Colombia Recuperado de: https://www.hrw.org/es/world-report/2020/country-chapters/336672

Arenas, O. (2017). *El clima organizacional para el desempeño exitoso de la labor docente. Reto de la función orientadora* (Tesis de maestría). Universidad de Carabobo, Guarane, Venezuela. Recuperado de: http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/5153/oarenas.pdf?sequence=1

Arévalo, L., & Gil, L. (2017). Descripción del nivel de satisfacción laboral de los docentes de la universidad de Cundinamarca – extensión Facatativá Disponible en: http://repositorio.ucundinamarca.edu.co/bitstream/handle/20.500.12558/558/Descripci%C3%B3n%20del%20nivel%20de%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20de%20los%20docentes%20de%20la%20Universidad%20de%20Cundinamarca%20-%20Extensi%C3%B3n%20Facatativ%C3%A1.pdf?sequence=2&isAllowed=y Consultado 11-12-2020

Arias, F. (2012) *El Proyecto de Investigación*. Venezuela. Sexta edición Editorial Episteme

Ayovi, J., (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. Disponible en: file:///D:/Downloads/39-Texto%20del%20art%C3%ADculo-78-2-10-20191022.pdf Consultado en 12-12-2020

Barreto, M., Piamonte, J. (2020). Estrés laboral en comunidad docente. Disponible en: https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/17678/3/2020_estres_laboral.pdf

Bavaresco, A. (2006) Proceso Metodológico en la Investigación: Cómo hacer un Diseño de Investigación. Ediluz

Bezanilla, J., Miranda, M. (2014). La familia como grupo social: una re-conceptualización. Revista alternativas en psicología. Tercera edición. Número 29. P.p 58-73: Recuperado de: http://alternativas.me/attachments/article/45/5.%20La%20familia%20como%20grupo%20social%20-%20una%20re-conceptualizaci%C3%B3n.pdf

Bonilla, V. (2018). Diagnóstico situacional de los riesgos público y osteomuscular en un consultorio de fisioterapia en la ciudad de armenia en el 2018 (Tesis de especialización) Universidad libre seccional Pereira. Colombia. Recuperado de: https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/17983/DIAGNOSTICO%20SITUACIONAL%20DE%20LOS%20RIESGOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castro K., Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo2020. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Volumen 4, Número 2 Recuperado de: https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93

Castro, C. (2017). Factores internos que influyen en el clima organizacional como potencializado de desempeño laboral. (Tesis de especialización) Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá, Colombia. Recuperado de: https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16665/castropi%c3%b1amariacarolina2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y

CEPAL. (2012). Recolección de la información. Métodos y técnicas. Obtenido de Naciones Unidas: https://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/7/35117/07_Recoleccion.pdf

Cernas, D., Mercado, P., León, F. (2017), La varianza del modelo común en la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida. Estudios Gerenciales. 321-329. Guadalajara. México. Recuperado de: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S012359231730075X

Chambi, J, (2020). Factores externos y morosidad de la facultad de ingeniería y arquitectura de la universidad Peruana Unión, año 2019 (Tesis de grado) Universidad Peruana Unión, Lima, Perú. Rescatado de https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/3429

Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. COMUNI@CCIÓN 9(1).

Chiang, M., Heredia, S., Santamaria, E. (2017). Clima organizacional y salud psicológica: una dualidad organizacional. Dimensión Empresarial. 15(1):63-76. DOI: http://dx.doi.org/10.15665/rde.v15i1.641. JEL: D23, D22, J17

Chiang, M.M., Heredia, S.A. & Santamaría, E.J. (2017). Clima organizacional y salud psicológica: una dualidad organizacional. Dimensión Empresarial, 15(1), 63-76m Recuperado de: file:///D:/Downloads/Dialnet-ClimaOrganizacionalYSaludPsicologica-5826333%20(1).pdf. Consultado en 10-12- 2020

Chiang, M.M., Heredia, S.A. & Santamaría, E.J. (2017). Clima organizacional y salud psicológica: una dualidad organizacional. Dimensión Empresarial,

15(1), 63-76. Recuperado de: Dialnet-ClimaOrganizacionalYSaludPsicologica-5826333.pdf

Contreras, D., Jiménez, L. (2016). Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. lineamientos básicos para su intervención. Recuperado de: https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/11983

Cortes, A. (2016). Practicas innovadoras de integración educativa de TIC que posibilitan el desarrollo profesional docente (Tesis doctoral). Recuperado de: https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/400225/acr1de1.pdf?sequence=1

CVA, (2017). *Journal of Orthopedics & Bone Disorders*, *1*(7), 4-7. Recuperado de: https://www.medwinpublishers.com/JOBD/JOBD16000139.pdf.

El Espectador Cruz, F. (26 abril, 2020). La violencia en Buenavista (Bolívar) desde los ojos de una profesora de primaria. Disponible en:https://www.elespectador.com/colombia2020/pais/la-violencia-en-buenavista-bolivar-desde-los-ojos-de-una-profesora-de-primaria-articulo-916635/?fbclid=IwAR1AsXHzfawkZehY7Cp6UxCCy09X5qlhEFDX6lpfabnZk8bgkMiEgTqLHUE

El Original. (julio 22, 2019). Zozobra y el miedo se apoderan de los habitantes de Buenavista, Santa Rosa del sur. Disponible en: https://eloriginal.co/zozobra-y-el-miedo-se-apoderan-de-los-habitantes-de-buenavista-santa-rosa-del-sur/

El Tiempo Montaño, J (23 julio, 209). Denuncian hostigamiento en el corregimiento de Buenavista, Bolívar. Disponible en: https://www.eltiempo.com/colombia/otras-ciudades/hostigamiento-del-eln-en-buenavista-bolivar-391998

Escobedo, F. (2020). Clima organizacional y la satisfacción de los docentes en las MYPES del sector educación tumbes. ECASinergia. 11(3): 19-28. DOI: https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2000. JEL: M54; H52; H32

Escudero, M. (2017). Los beneficios de ofrecer soporte psicológico a los trabajadores. Centro Manuel Escudero. Recuperado en:

https://www.manuelescudero.com/los-beneficios-ofrecer-soporte-psicologico-los-trabajadores/

Espitia, J. (2019). Inversión en educación, cada vez más reducida en el Presupuesto General de la Nación. Recuperado de: https://unperiodico.unal.edu.co/pages/detail/inversion-en-educacion-cada-vez-mas-reducida-en-el-presupuesto-general-de-la-nacion/ Consultado en 10-12 -2020

Fisterra.com. (2014). *Metodología investigación: Representación gráfica en el análisis de datos.* Recuperado d*e:* fisterra.com/formacion/metodologia-investigacion/representacion-grafica-analisis-datos/index.asp

Frías, P. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y* (Tesis de Maestría). Universidad de Chile, Santiago de Chile, Chile. Recuperado de: http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/117629

Galicia. S., García, M. y Hernández. L (2017) La importancia del clima organizacional, en la productividad de las empresas. (2017, 30 julio). *Universidad Autónoma Del Estado Del Hidalgo*, *0*(2). https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tepeji/n8/a9.html

Garavito, Y. (2018). Estrés laboral en Colombia Disponible en: https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/8526/1/2018_estres_laboral_colombia.pdf

García, A. Londoño, C., Ortiz, L. (2016). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. Revista electrónica Psyconex, volumen 8(12). Disponible en: https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326981/20784207

García, A. Londoño, C., Ortiz, L. (2016b). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. Revista electrónica Psyconex, volumen 8(12). Disponible en: https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326981/20784207

García, I. (2006). La formación del clima psicológico y su relación con los estilos de liderazgo. (Tesis de maestría). Universidad de Granada. España. Recuperado de: https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=72512

García, M. (2018). Plan de acción para mejorar el clima organizacional en la constructora jr SAS en la ciudad de Cúcuta norte de Santander. Recuperado de: https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/11780/PLAN%20DE%20ACCION%20PARA%20MEJORAR%20EL%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20EN%20LA%20%20CONSTRUCTORA%20JR%20S.A.S%20EN%20LA%20CIUDAD%20DE%20CUCUTA%20NORTE%20DE%20SANTANDER.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

García, M., Sotos, T., Ochoa, E., Carral, P., Mendi, A., Díaz, J. (2005). Variables relacionadas con la satisfacción labora: un estudio transversal a partir del modelo EFQM. Originales. 127-134. Candelaria. España Recuperado de: http://scielo.isciii.es/pdf/gs/v19n2/original5.pdf

García, L. (2018). Formación Archivística y Bibliotecología en la Universidad de Costa Rica (UCR): tan cerca y tan distante. *e-Ciencias de la Información*, *0*(1), 1-9. https://doi.org/10.15517/eci.v1i1.35415

Goetendia Alarcón, M. (2020). Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública. Horizonte De La Ciencia, 10(19), 236-254. Recuperado de: https://www.redalyc.org/jatsRepo/5709/570962992018/index.html

Gómez, E., Villega, M. (2016). Plan de mejoramiento para fortalecer el clima organizacional de la Corporación Educativa Omega a través de la percepción

de la comunidad educativa. (Tesis de pregrado). Recuperado de: http://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/984/tesis%20noviembre%2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gómez, M., Calderón, P. (2017). Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organización saludable. Revista Katharsis, N 23, enero-julio 2017, pp.177-201, Disponible en http://revistas.iue.edu.co/index.php/katharsis

Gonzales, J., Rodríguez, M. y Gonzales, O. (2018). El clima organizacional de la gran empresa boyacense, estudio en el valle de Sugamuxi, Colombia. *Espacios.* Recuperado de: http://www.revistaespacios.com/a18v39n37/a18v39n37p03.pdf

Hernández, N. (2019). El liderazgo y su relación con el clima laboral en la organización. (Monografía para optar por el título de Especialista en Gerencia del Talento Humano)**.** Recuperado de: http://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7271/1/462825-2019-I-GTH.pdf

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de investigación. Obtenido de Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill interamericana editores, S.A de C.V. Ciudad de México: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64018215/Metodolog%C3%ADa-de-la-Investigaci%C3%B3n-Rutas-cuantitativa-cualitativa-y-mixta-7ma-Ed-Hernandez-Sampieri.pdf?1595706647=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMETODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_LAS

Hinojosa, C. (2010). clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres franceses. (Tesis doctoral). Recuperado de: http://genesismex.org/ACTIDOCE/CURSOS/CHILE-OT%2710/TRABAFIN/CLAUDIO%20HINOJOSA.pdf

Hoyos, Y. Oviedo, S. Rincón, M., Serrano, V. (2016). Fortalecimiento de la identidad institucional acorde con las necesidades del estudiante en sus diferentes contextos, como base para la resignificación del currículo. (tesis de maestría). Recuperado de: http://manglar.uninorte.edu.co/bitstream/handle/10584/8037/128314.pdf?sequence=1

Jiménez, D., Mosquera, K. (2017). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores, de los departamentos financieros en entidades públicas* (Tesis de pregrado). Universidad del Pacifico. Quito. Ecuador. Recuperado de: https://www.academia.edu/35124742/CLIMA_ORGANIZACIONAL_Y_SU_INCIDENCIA_EN_EL_DESEMPE%C3%91O_LABORAL_DE_LOS_TRABAJADORES_DE_LOS_DEPARTAMENTOS_FINANCIEROS_EN_ENTIDADES_P%C3%9ABLICASm

Jiménez, W (2011). *Nueve factores que repercuten en el clima organizacional y los climas organizacionales*. Recuperado de: https://www.gestiopolis.com/9-factores-clima-organizacional-objetivos-empresariales/

Jojoa, A. (2017). *Importancia del clima organizacional en la satisfacción laboral* (Tesis de grado). Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia. Recuperado de: https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16749/JojoaVargas%20Ana%20Milena2017.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Lomas, R. (2017). Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires. (Tesis de pregrado). Recuperado de: file:///D:/Documents/satisfacion%20laboral.pdf.

Lucero, S. (2017). Trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores del proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática. Disponible en:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17004/Lucero_ASE.pdf?sequence=1

Luna, E., Navas, D., Aponte, G., & Betancourt, L. (2014). Metodología para la revisión bibliográfica y la gestión de información en temas científicos, a través de su estructuración y sistematización. Obtenido de Dyna, Vol. 81, Número 184, pp 158-163. Universidad Nacional de Colombia. Medellín Colombia: Obtenido de: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=49630405022

Mahmic-Kaknjo, M. (2017). *The Central European Journal of Paediatrics*, http://cejpaediatrics.com/index.php/pt/article/view/282/pdf. *13*(1), 42–45. https://doi.org/10.5457/p2005-114.168

Marín, M., quintero. P, y Rivera, S. (2019) Influencia de las relaciones familiares en la primera infancia. Revista *Poiesis* (36) 164-183. Recuperado de: https://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/poiesis/article/view/3196/2457

Montoya, P., Bello-Escamilla, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M., Padilla, A. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. Ciencia & Trabajo. 19(58): 7-13

Morales, J., Rodríguez, S. (2018). Las TIC, la innovación en el aula y sus impactos en la educación superior. Recuperado de: https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/1188/TICS%20innovaci%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Moreira, J. (2020). Análisis de la satisfacción laboral existente en los trabajadores de una Fundación de Asistencia Médica dirigida por una comunidad religiosa en Guayaquil. Recuperado de: http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/14594/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-127.pdf

Moreno, A., Chang, E., Romero, J. (2018). Satisfacción Laboral en las Pyme colombianas del sector Textil-Confección. Revista Venezolana de Gerencia.

392-406. Maracaibo. Venezuela. Recuperado de: https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/2250

Moreno. O. (2012). Consideraciones éticas en la evaluación educativa. *REICE* [Internet]. Disponible en: http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol9num2/art09.pdf

Muñoz, D., Vargas, L., Latta, C. (2018). Estructura del clima organizacional en algunas universidades públicas del norte de Colombia. Revista Científica Multidisciplinaria. 3(1):17-22

NNOA, (2020). *Nanomedicine & Nanotechnology Open Access*, *5*(2), 15-25. Recuperado de: https://medwinpublishers.com/NNOA/NNOA16000183.pdf.

Ordoñez, (2021). POBLACIÓN Y MUESTRA. Recuperado de: https://www.slideshare.net/juanmontenegro2000/jmo-2019-poblacin-y-muestra

Organización Internacional de Normalización [ISO], 2010) ISOTools Ecellence (2015). Plataforma tecnológica para la gestión de la excelencia. [blog] Calidad y excelencia. Recuperado de: https://www.isotools.org/2015/09/10/riesgo-laboral-definicion-y-conceptos-basicos/

Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. Revista *Lasallista de investigación*, Vol. 15 Num. 1 pp. 90-101. Universidad Autónoma de Tamaulipas México. Recuperado de: https://www.redalyc.org/jatsRepo/695/69559148009/html/index.html

PEI (2020). Proyecto educativo institucional. IE técnica empresarial Buenavista.

Peña, P., Vargas, A., Rodríguez O, J. A. (2020). Administración de la gestión humana: un caso de las empresas privadas de Florencia-Caquetá. Revista Estrategia Organizacional, 9(1). doi: https://doi.org/10.22490/25392786.3647*. Recuperado de:

https://hemeroteca.unad.edu.co/index.php/revista-estrategica-organizacio/article/view/3647/3847

Peña, R., Villon, S. (2018). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el éxito Organizacional. Revista* Scientific - Artículo Arbitrado -- Vol. 3, Nº 7 - Registro nº: 295-14548 - pp. BA2016000002 Disponible en: https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7011913.pdf · Archivo PDF

Pérez, M. (2015). *Estudio del clima organizacional y motivación docente en la institución educativa consejo de Medellín* (Tesis de Maestría). Universidad de San Buenaventura. Medellín. Colombia. Recuperado de: http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/3345/1/Estudio_Clima_Organizacional_Perez_2015.pdf

Pérez, M., González, P., Castañón, I., Morales, K. (2017). Satisfacción laboral del personal del personal de enfermería en una institución de segundo nivel. Revista de técnicas de enfermería y salud. Ecorfan Volumen 1, 23-29. Perú. Recuperado de: https://www.ecorfan.org/republicofperu/research_journals/Revista_de_Tecnicas_de_la_Enfermeria/vol1num1/Revista_de_T%C3%A9cnicas_de_la_Enfermeria_y_Salud_V1_N1_4.pdf

Pérez, M., Olarte, C. (2019). Plan de mejoramiento institucional para la institución educativa municipal rural San Jorge municipio de Zipaquirá. Recuperado de: https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/37648/TESIS%20%20FINAL%209%20C.%20OLARTE%20-%20M.%20PEREZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

QuestionPro. (2021) *Análisis de Datos*. Recuperado de: https://www.questionpro.com/es/analisis-de-datos.

Ríos, J. (2017). El Acuerdo de paz entre el Gobierno colombiano y las FARC: o cuando una paz imperfecta es mejor que una guerra perfecta. Araucaria. Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades, vol. 19, núm.

38, Universidad de Sevilla. Recuperado: de: https://www.redalyc.org/jatsRepo/282/28253016027/html/index.html

Rivera, D., Rincón, J., Flores, S. (2018). Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE. Espacios. 39(19): 5

Rúales, A. Núñez, A. Castillo, L, & Betancourt, N. (2016). Fortalecimiento de la comunicación entre directivos y docentes mediante la implementación de una página web enlazada con la red social Facebook en la institución, educativa Ateneo del municipio de Pradera – Valle del cauca Disponible en:https://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/942/N%C3%BA%C3%B1ezCastilloAlbaRoc%C3%ADo.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Sánchez, M., Sánchez, P. (2014). Factores determinantes de la satisfacción laboral en España antes y durante la crisis de 2008. Intangible Capital. 1192-1220. Terrassa. España. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/309299500_Factores_determinantes_de_la_satisfaccion_laboral_en_Espana_antes_y_durante_la_crisis_de_2008

Santa, S. (2012). *Metodología de la Investigación Cuantitativa,* caracas, editorial Fedupel, 2 012. Recuperado de: http://www. monografias.com/trabajos81/presentacion-datos- estadísticos/presentacion-datos-estadisticos.shtml

Simbron, S., Sanabria, F. (2019). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *CienciaMatria,* volumen (1). Recuperado de: https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/295/352

Sotelo, J., Figueroa, E (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo, Vol. 8, Núm. 15. Recuperado de: Dialnet-ElClimaOrganizacionalYSuCorrelacionConLaCalidadEnE-6187401.pdf

Sotelo, J., Figueroa, E. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo. 8(15). DOI: 10.23913/ride.v8i15.312

Tania, T., Mendoza, M. (2016). *Percepciones del clima organizacional en tres instituciones educativas oficiales del distrito de Cartagena de Indias* (Tesis de maestría). Universidad Tecnológica de Bolívar. Cartagena de Indias. Bolívar. Colombia. Recuperado de: https://biblioteca.utb.edu.co/notas/tesis/0069841.pdf

Tapias, X. (2019). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los empleados de colegios públicos del municipio del socorro* (Tesis de Maestría). Universidad Libre de Barranquilla. Barranquilla. Colombia. Recuperado de: https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/17687

Tesis plus. (2019) *Concepto de diseño de investigación según autores*. (23 septiembre). Tesis plus. https://tesisplus.com/diseno-de-investigacion/diseno-de-investigacion-segun-autores/

Torres, M. (2012). El trabajo colaborativo como estrategia de gestión académica en el fortalecimiento de la reorganización curricular por ciclos. (Tesis de maestría) Universidad libre. Bogotá. Recuperado de: https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10063/EL%20TRABAJO%20COLABORATIVO%20COMO%20ESTRATEGIA%20DE%20GESTION%20ACADEMICA%20EN%20EL%20FORTALECIMIENTO%20DE%20LA%20REORGANI.pdf?sequence=2

REDECS (2015). Revista electrónica de humanidades, educación y comunicación social. Capítulo 3. Volumen 20, Edición 2. Universidad privada Dr. Rafael Belloso. Recuperado de: http://ojs.urbe.edu/index.php/redhecs/article/view/2495/2303

Uzurriaga, M., Osorio, C., Arias O. (2020). *Liderazgo: definiciones y estilos.* (Tesis de grado). Universidad Santiago de Cali, Colombia. Recuperado de: https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/4680/LIDERAZGO:%20DEFINICIONES%20Y%20ESTILOS.pdf;jsessionid=11676FD98B6F90DAD2ABE3FBE5054C62?sequence=3

Vega, G., Ávila, J., Vega, A., Camacho, N., Becerril, A., & Leo, G. (2014). Paradigmas en la Investigación. Obtenido de Enfoque Cualitativoy Cuantitativo.Facultad de Medicina de la Universidad Autónoma de Querétaro. México. European Scientific Journal. Mayo. Vol. 10, No 15: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/61258898/3477-1-10011-1-10-20140530201911 18-44529-1gutn4z.pdf?1574130965=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DPARADIGMAS_EN_LA_INVESTIGACION_ENFOQUE_C.pdf&Expires=1601340303&Signature=IRB2~sUtVZa2zKUaodD.

Velandia, P. (2018). La salud mental docente como enfermedad profesional. Revista online Magisterio. Recuperado de: https://www.magisterio.com.co/articulo/la-salud-mental-docente-como-enfermedad-profesional.

Velásquez, E. (2018). La supervisión educativa y el clima organizacional. Kaleidoscopio. 15(29): 32-42

Velázquez, M. (2013) La salud mental de las y los trabajadores. Observatorio vasco de acoso moral. Academia de ciencias medica de Bilbao. Recuperado de: https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/medicina_201320/es_saludmen/adjuntos/salud_mental_trabajadores.pdf

Vélez, A. (2020). “Evaluación de niveles de satisfacción laboral en clolaboradores de la generación “y” o “Millennials” en organizaciones ecuatorianas” Recuperado de: https://www.dspace.espol.edu.ec/retrieve/135753/D-CD357.pdf

Wilches, N. J. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa minería Texas Colombia. Recuperado de: DNA-spa-2018-

Clima_organizacional_y_satisfaccion_laboral_del_trabajador_en_la_empresa_Mineria_Texas_Colombia (uexternado.edu.co)

RED-UNEG

Anexo A

Nuevo ataque del ELN en Buenavista, Sur de Bolívar

La estación de policía y varias casas resultaron afectadas tras el hostigamiento. // Cortesía.

prev

next

EL UNIVERSAL

15 de mayo de 2018 05:48 PM

@ElUniversalCtg

Atemorizados se encuentran los habitantes del corregimiento de Buenavista, Santa Rosa del Sur en Bolívar, luego de ser víctimas de un hostigamiento,

presuntamente, perpetrado por miembros del Ejército de Liberación Nacional (Eln).

El blanco del ataque, registrado a las 5 de la mañana de este martes, fue una estación de policía, la misma en la que fueron asesinados, en medio de un atentado con explosivos el pasado 27 de enero, el intendente Manuel Guillermo Galvis Contreras y el patrullero Ferney Alexander Posada Chavarría. **(Lea aquí: Dos policías muertos deja ataque con explosivos en el sur de Bolívar)**

En este nuevo hostigamiento, la comunidad tuvo que refugiarse en sus viviendas durante aproximadamente 45 minutos que duró la arremetida por parte de la columna del Eln que opera en la zona, mientras los uniformados intentaban detenerlos.

En el hecho no se registraron muertos ni heridos. Sin embargo, la estación de policía y varias casas resultaron afectadas.

El alcalde de ese municipio, Delmar Burgos, afirmó que, “hubo un hostigamiento a las cinco de la mañana a la estación de policía del corregimiento de Buenavista, no hubo civiles ni policías heridos. Fue un ataque de unos minutos al puesto de policía. Se presume que sea el ELN porque fue el autor del pasado atentado contra esa misma población hace unos meses, y esa guerrilla hace presencia en la zona” aseguró el alcalde.

(Lea aquí: “El Eln está tras los atentados en el sur de Bolívar”: Dumek Turbay)

Luego de los hechos se realizó un consejo de seguridad en la alcaldía municipal, en cabeza de del teniente coronel Rene Calderón, comandante del ejército en la zona y el alcalde de Santa Rosa del sur, Delmar Burgos Uribe.

En esta las autoridades pidieron reforzar la seguridad de la zona con mayor presencia del Ejército Nacional y de la Policía Nacional, además de trazar un plan de acción con la fuerza aérea que permita ubicar a los subversivos.

Anexo B

Doce artefactos explosivos del ELN fueron desactivados en Buenavista.

diciembre 28, 2020

AuthorRedacción Judicial

1012

Doce artefactos explosivos del ELN fueron desactivados en Buenavista.

Doce artefactos explosivos que habían sido instalados presuntamente por guerrilleros del Ejército de Liberación nacional, ELN, fueron desactivados por el ejército en zona rural de Buenavista, corregimiento de Santa Rosa del Sur.

El corregimiento de Buenavista, ubicado en las serranías de San Lucas ha sido objeto de varios atentados y hostigamientos por parte de la guerrilla procastrista.

Hasta Santa Rosa del Sur, Bolívar, llegaron uniformados del Batallón de Operaciones Terrestres N.° 112, quienes fueron alertados sobre estos explosivos.

De inmediato se activaron los protocolos de seguridad para que técnicos antiexplosivos procedieran a inspeccionar el sitio donde fueron hallados los artefactos; allí también encontraron 12 metros de cordón detonante, 5 galones con explosivos y 40 metros de cable dúplex.

Estos elementos, habrían sido instalados por subversivos pertenecientes al Frente Héroes y Mártires de Santa Rosa del ELN, quienes pretendían emplearlos en contra de la Fuerza Pública. Por fortuna y, gracias a expertos militares, estos explosivos fueron destruidos de manera controlada.

Una fuente castrense señaló al Original que: “El uso de este tipo de artefactos explosivos improvisados viola los derechos humanos y transgrede las disposiciones del derecho internacional humanitario, en atención al uso de medios y métodos de guerra no convencionales expresamente prohibidos en los diferentes tratados y protocolos internacionales”

En la zona de los hechos, la Fuerza de Tarea Conjunta Marte, Unidad Operativa Menor de la Primera División del Ejército Nacional continúa el desarrollo de operaciones militares, con el objetivo de ubicar a los responsables de esta acción que puso en grave riesgo la vida de los pobladores de la región.

Post Views: 1.01

REDACCIÓN

Anexo C

Formato de encuesta

	UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA Encuesta aplicada para la realización de trabajo de grado denominado *"El clima organizacional como factor determinante de satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Buenavista*". Como proyecto de grado para optar al título de magister de la UMECIT.
Objetivo: Analizar la incidencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Buenavista. Por lo tanto, le solicitamos amablemente su consentimiento en la realización de esta encuesta y los datos aquí recolectados tendrán fines netamente académicos. Manifiesto Consentimiento: SI ____ No_____.	

Características sociodemográficas y situacionales Marque con una X y/o complete según corresponda	
a) Sexo: M___ F___ **b)** Edad: ____ años **c)** Nivel educativo: Normalista___ licenciado ___ Especialista ____ Magister____ Doctor___ **d)** Años de experiencia en el sector educativo: ____ **e)** Cantidad de estudiantes a cargo: _____	**f)** Cargo que desempeña: _____ **g)** Grado(s) en que labora: _____ **h)** Sede en la que labora: principal ____ Rural____ En el caso de ser rural nombre de la sede y ubicación: _____ **i)** Tiempo de trabajo en IE. Buenavista: _____ **j)** Área (s) que trabaja: _____ _____

Marque con X la opción de su elección para cada pregunta. Solo una vez por pregunta. Se agradece contestar de la manera más honesta posible, recuerde que la encuesta es anónima. Pregunta o ítem	**1**-Totalmente en desacuerdo	**2**- En desacuerdo	**3**- Indiferente o neutral	**4**- De acuerdo	**5**-Totalmente de acuerdo
1. El conflicto armado afecta y altera las actividades de la comunidad educativa.					
2. En varias ocasiones se ha sentido vulnerable por el conflicto armado.					
3. Se evidencia un sentimiento de agrado y felicidad en la realización de las actividades propias de la labor docente.					
4. Siente que las alteraciones del orden público (hostigamientos militares y riñas de la comunidad) desequilibran su salud emocional.					
5. La infraestructura es la adecuada para realizar las actividades propias de su trabajo de manera óptima.					
6. El establecimiento educativo cuenta con los materiales, equipos e implementos necesarios para la realización de su trabajo.					

7. Su trabajo es valorado por la comunidad educativa (rector, docentes, padres y estudiantes).					
8. Considera que la planta docente recibe el salario acorde con su labor.					
9. El ausentismo es muy recurrente en la planta docente de la IE Buenavista.					
10. El personal de la IE Buenavista es responsable a la hora de realizar su trabajo.					
11. Hay disposición de los docentes para realizar trabajos en grupo.					
12. Los resultados de las actividades realizadas en grupos por los docentes de la IE Buenavista cumplen con lo esperado					
13. La relación con mis compañeros docentes y directivos en la IE Buenavista es muy agradable					
14. Se respira un buen trato y un ambiente ameno dentro de la IE Buenavista.					
15. La distribución jerárquica de IE Buenavista, es conocida por cada uno de sus miembros.					
16. La realización de las actividades asignadas a sus compañeros de trabajo son desempeñadas de manera satisfactoria					
17. Está usted contribuyendo con la consecución de los objetivos y estándares de la IE Buenavista					
18. Los docentes de la IE Buenavista están preparados para los cargos asignados.					
19. Me siento motivado con la labor que desempeño dentro de la IE Buenavista.					
20. Me esmero en mi trabajo lo que genera satisfacción personal.					
21. La realización de su labor le genera estrés de manera constante					
22. El lugar donde labora afecta su estado de ánimo y le produce estrés, por las alteraciones del orden público.					
23. Los directivos de la IE Buenavista generan confianza y habilitan un espacio de comunicación con los docentes.					
24. El liderazgo y la empatía son características propias de los directivos de la IE Buenavista.					
25. Me siento poco valorado como miembro activo de la IE Buenavista.					
26. Siento que el trabajo que realizo es rutinario y poco reconocido					
27. La IE Buenavista brinda la seguridad necesaria dentro de la institución para la realización de las actividades.					
28. Cuenta la institución con personal de seguridad, como vigilante o enfermera.					
29. La IE Buenavista posee una buena implementación de las TIC, así como de implementos audiovisuales que posibiliten una mejor labor docente.					
30. El fluido eléctrico, la señal telefónica y el acceso a internet son óptimos para la realización de sus actividades personales y laborales					
31. Su labor en la IE Buenavista, implica alejarse de su núcleo familia.					
32. Influye el contacto familiar en la realización satisfactoria de su trabajo.					
33. La IE Buenavista utiliza acompañamiento psicológico para mitigar los impactos del conflicto armado					
34. El contexto social de Buenavista desestabiliza su salud emocional.					
35. El estado brinda apoyo para la mejora constante de la IE Buenavista.					
36. La organización interna de la IE Buenavista se caracteriza por su cooperación constante.					

RED-UWEGIT