

 Vigilada Mineducación	GESTIÓN DE SERVICIOS ACADÉMICOS Y BIBLIOTECARIOS		CÓDIGO	FO-GS-15
	ESQUEMA HOJA DE RESUMEN		VERSIÓN	02
			FECHA	03/04/2017
			PÁGINA	1 de 1
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ		
Jefe División de Biblioteca	Equipo Operativo de Calidad	Líder de Calidad		

RESUMEN TRABAJO DE GRADO

AUTOR(ES): NOMBRES Y APELLIDOS COMPLETOS

NOMBRE(S): KAREN DANIELA APELLIDOS: PATIÑO VILLAMIL

NOMBRE(S): MARÍA PILAR APELLIDOS: ORTEGA GÓMEZ

NOMBRE(S): DAYLA KARINA APELLIDOS: CÁRDENAS NAVARRO

FACULTAD: FACULTAD DE EDUCACIÓN, ARTES Y HUMANIDADES

PLAN DE ESTUDIOS: COMUNICACIÓN SOCIAL

DIRECTOR:

NOMBRE(S): LICETH TORCOROMA APELLIDOS: ROJAS QUINTERO

TÍTULO DEL TRABAJO (TESIS): CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DEL PROGRAMA DE COMUNICACIÓN SOCIAL EN EL RETORNO A LA PRESENCIALIDAD DE LA UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER DURANTE EL PRIMER SEMESTRE DE 2022

RESUMEN

Este documento está conformado por ocho capítulos, instruyendo con el primer apartado el cual abarca el planteamiento del problema el cual comprende la pregunta de investigación junto a los objetivos que contextualizan y manifiestan los intereses educativos de la investigación, en el capítulo dos, se establece el marco referencial, que integra las argumentaciones teóricas, prácticas y contextuales, por lo cual se especifica el marco teórico que se implementó en la investigación, de la misma manera, la información de diversos estudios a nivel internacional, nacional y local que dan soporte a esta investigación. En la sección tres se integra la metodología implementada y el proceso de selección sobre la población de estudio, en el siguiente capítulo, el número cuatro, se establece el foro y análisis de los resultados sobre la metodología empleada. El capítulo cinco se encuentra conformado por las conclusiones y recomendaciones, que se desglosa de la discusión; donde finalmente en el capítulo ocho, completan las referencias bibliográficas.

PALABRAS CLAVES:

Clima organizacional, Educación superior, Retorno a la presencialidad, Docentes, Comunicación organizacional

CARACTERÍSTICAS:

PÁGINAS: 218 PLANOS: 0 ILUSTRACIONES: 52 CD ROOM: ____

CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DEL PROGRAMA DE
COMUNICACIÓN SOCIAL EN EL RETORNO A LA PRESENCIALIDAD DE LA
UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER DURANTE EL PRIMER
SEMESTRE DE 2022

KAREN DANIELA PATIÑO VILLAMIL
MARÍA DEL PILAR ORTEGA GÓMEZ
DAYLA KARINA CÁRDENAS NAVARRO

UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER
FACULTAD DE EDUCACIÓN, ARTES Y HUMANIDADES
COMUNICACIÓN SOCIAL
SAN JOSÉ DE CÚCUTA

2022

CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DEL PROGRAMA DE
COMUNICACIÓN SOCIAL EN EL RETORNO A LA PRESENCIALIDAD DE LA
UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER DURANTE EL PRIMER
SEMESTRE DE 2022

KAREN DANIELA PATIÑO VILLAMIL
MARÍA DEL PILAR ORTEGA GÓMEZ
DAYLA KARINA CÁRDENAS NAVARRO

TUTORA
LICETH TORCOROMA ROJAS QUINTERO

UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER
FACULTAD DE EDUCACIÓN, ARTES Y HUMANIDADES
COMUNICACIÓN SOCIAL
SAN JOSÉ DE CÚCUTA

2022

*ACTA DE SUSTENTACION DE UN PROYECTO DE EXTENSIÓN PROGRAMA
ACADÉMICO COMUNICACION SOCIAL*

FECHA: San José de Cúcuta, 30 de Agosto de 2022

HORA: 16: 0 horas

LUGAR: Sala de Imagen segundo Piso Edificio de Comunicación Social

Título del trabajo de grado: *"CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DEL PROGRAMA DE COMUNICACIÓN SOCIAL EN EL RETORNO A LA PRESENCIALIDAD DE LA UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER DURANTE EL PRIMER SEMESTRE DE 2022"*

*Director (a): LICETH TORCOROMA ROJAS QUINTERO
Comunicadora Social
Especialista en Gerencia Social*

<i>NOMBRE DEL ESTUDIANTE</i>	<i>CÓDIGO</i>	<i>CALIFICACION</i>	<i>A.M.L</i>
<i>KAREN DANIELA PATIÑO VILLAMIL</i>	<i>1331088</i>	<i>4.0</i>	<i>APROBADA</i>
<i>MARIA DEL PILAR ORTEGA GÓMEZ</i>	<i>1331079</i>	<i>4.0</i>	<i>APROBADA</i>
<i>DAYLA KARINA CÁRDENAS NAVARRO</i>	<i>1331086</i>	<i>4.0</i>	<i>APROBADA</i>

M^a Victoria Romero B
MARIA VICTORIA ROMERO

ANTONIETA CONTRERAS GÓMEZ
ANTONIETA CONTRERAS GÓMEZ

ERIKA ALEJANDRA MALDONADO ESTEVEZ
ERIKA ALEJANDRA MALDONADO ESTEVEZ

MARGARITA ROSA PEÑALOZA DURAN
MARGARITA ROSA PEÑALOZA DURAN
Coordinador Comité Curricular
Plan de Estudio Comunicación Social

Dedicatoria

Gracias Dios por guiarme en todo momento y permitirme este logro, dedico este trabajo de grado a mi familia, a mi padre, a quién extraño con todo mi corazón y daría lo que fuera por volverlo a ver... a mi madre por ser la mujer más inteligente, dulce y especial de vida, a mi hermano Joan quien desde joven cuida de nosotros y me ama incondicionalmente, a mi hermano Edward por su amor, risas e impulsarme a seguir mis sueños, mi hermana Shirley por enseñarme que las mujeres valientes existen, mi gratitud con Brayan por su amor y amistad, gracias familia por ser mi motor, Karen.

Agradezco primero a Dios por permitirme culminar esta etapa de mi vida con Éxito, a mi familia y a mi amada hermana Lucero, que fue mi luz y mi soporte durante este camino, quien siempre me apoyó y me dio ánimos, también a los amigos y personas que conocí durante este ciclo y que llevaré con gratitud en mi corazón, así mismo, a Diego Salazar, una persona que la vida me permitió conocer al finalizar este proceso, quien me escuchó, me motivó a hacer un viaje de vuelta hacia mi ser y me llenó el alma de esperanza. Muchas gracias a la vida y a los seres de luz que siempre se hacen presentes durante mi camino, con mucho amor y gratitud, Pilar.

Agradezco a mi madre y a quienes estuvieron a mi lado para apoyarme, familiares y amigos incondicionales, sin su ayuda nada fuese sido posible, esto también es de ustedes, con cariño, Day.

Tabla de contenido

Introducción	14
1. Problema	16
1.1 Título	16
1.2 Planteamiento del problema	16
1.3 Formulación del Problema	18
1.4 Objetivos	18
1.4.1 Objetivo General	18
1.4.2 Objetivos Específicos	18
1.5 Justificación	19
2. Marco Referencial	23
2.1 Antecedentes	23
2.1.1 Desarrollo de Antecedentes	23
2.1.1.1 Contexto Internacional	23
2.1.1.2 Contexto Nacional	33
2.1.1.3 Contexto Regional	40
2.1.2 Generalidades de los antecedentes	45
2.2 Marco Teórico- Conceptual	45
2.2.1 Clima Organizacional	46
2.2.2 Concepto	49
2.2.3 Teoría del Clima Laboral de Litwin y Stringer	50
2.2.4 Características del Clima Organizacional	54
2.2.5 Tipología del Clima Organizacional	56

	7
2.2.6 Modelos del Clima Organizacional	58
2.2.7 Instrumento Para Medir el Clima en Organizaciones Colombianas (IMCOC)	62
2.2.8 Dimensiones del Instrumento IMCOC.	62
2.2.9 Variables del IMCOC	67
2.2.10 Comunicación Organizacional	70
2.2.11 Desarrollo Organizacional	72
2.2.12 Motivación y Liderazgo	72
2.2.13 Relaciones Interpersonales	74
2.2.14 Redes, Canales Y Flujos	77
2.2.15 Tecnologías De La Información Y La Comunicación (Tic)	80
2.3 Marco Contextual	81
2.3.1 Reseña histórica de San José de Cúcuta	81
2.3.2 Reseña histórica de la UFPS Motor de la educación de Norte de Santander	82
2.3.3 Organigrama de la Universidad	83
3. Metodología	84
3.1 Método y Metodología	84
3.2 Tipo de la investigación	84
3.3 Enfoque de la investigación	85
3.4 Fuentes y procedimiento de recolección de información	86
3.5 Población	88
3.6 Muestra	88
3.7 Procedimientos	89
4. Resultados	91

	8
4.1 Caracterización de la Población	91
4.2 Capítulo I. Identificación del conocimiento en los docentes sobre las metas en el programa de Comunicación Social y sus procesos asociativos e interpersonales.	95
4.3 Capítulo II: análisis entrevista semiestructurada	150
5. Conclusiones	156
6. Recomendaciones	160
Referencias	163
Anexos	177

Lista de tablas

Tabla 1. Características del clima organizacional	54
Tabla 2. Tipología del clima organizacional	57
Tabla 3. Modelos del clima organizacional	59
Tabla 4. Dimensiones del Clima Organizacional según Litwin y Stringer	66
Tabla 5. Operacionalización de variables	87
Tabla 6. Edad de los encuestados	92

Lista de figuras

Figura 1. Organigrama de la Universidad Francisco de Paula Santander	83
Figura 2. Sexo los encuestados	93
Figura 3. Tiempo de vinculación	94
Figura 4. Tipo de contratación	95
Figura 5. Conocimientos de los objetivos	96
Figura 6. Cantidad de información recibida	98
Figura 7. Cumplimiento de objetivos y satisfacción de necesidades	99
Figura 8. Ayuda y colaboración que existe entre los trabajadores – Formal	101
Figura 9. Los compañeros le piden ayuda para hacer el trabajo- Formal	102
Figura 10. Fuera del horario se relaciona con los compañeros – informal	103
Figura 11. Frecuencia con la que participa	105
Figura 12. Participa en la Solución de problemas	106
Figura 13. Acostumbra a divertirse con sus compañeros de la empresa	107
Figura 14. Actividades de diversión	108
Figura 15. Ayuda y colabora con sus compañeros	109
Figura 16. Forma en que se vincula	111
Figura 17. Forma parte como	112
Figura 18. Relación con sus compañeros	114
Figura 19. Trato y relación con su jefe	115
Figura 20. Confianza entre jefes-trabajadores	115
Figura 21. Soluciona los problemas de trabajo	117
Figura 22. Medida en que recibe información	118

Figura 23. Los directivos conocen los problemas	119
Figura 24. Su jefe lo controla	122
Figura 25. Revisado su trabajo	123
Figura 26. Resultados de la revisión de su trabajo	124
Figura 27. Dialoga con su jefe acerca de su trabajo	125
Figura 28. Debe ser controlado el trabajo	126
Figura 29. Su jefe controla actualmente el trabajo que realiza	127
Figura 30. Inquietudes o problemas	128
Figura 31. Los plantea a sus compañeros	129
Figura 32. Ejecuta su trabajo	130
Figura 33. Su jefe es una persona justa	132
Figura 34. Obedece a su jefe	133
Figura 35. Su jefe controla su trabajo	134
Figura 36. Su jefe le ayuda	135
Figura 37. Los problemas que le afectan	136
Figura 38. Cantidad de información	137
Figura 39. El trabajo que le corresponde	138
Figura 40. El salario que recibe	139
Figura 41. La empresa lo hace sentir	140
Figura 42. Califique la recompensa	141
Figura 43. Es suficiente el tiempo	142
Figura 44. La importancia al estar trabajando	143
Figura 45. El tiempo trabajado por usted	144

Figura 46. Toma decisiones en su trabajo	145
Figura 47. Frecuencia que le gustaría nuevas responsabilidades	147
Figura 48. Participa en las decisiones	148
Figura 49. Tienen en cuenta su situación	149

Lista de anexos

Anexo 1. Escala de percepción preguntas del cuestionario	177
Anexo 2. Tabla de puntajes IMCOC	177
Anexo 3. Puntaje general	178
Anexo 4. Puntaje por preguntas de cada variable	178
Anexo 5. Puntajes de las entrevistas semiestructuradas.	179
Anexo 6. Evidencias fotográficas de entrevistas	210

Introducción

La importancia de las relaciones interpersonales en el trabajo hace parte del óptimo funcionamiento de una organización, con la llegada de la pandemia de la Covid-19, muchas de esas relaciones interpersonales cambian, el contacto cara a cara desaparece por completo y empieza una nueva era donde la tecnología es la principal herramienta para darle continuidad a esa interacción. No obstante, dos años después del confinamiento, los estudios y la medicina avanzan con la creación de vacunas que permiten al sistema inmunológico la creación de anticuerpos para detener el contagio.

Una vez la población registra el mayor número de pacientes vacunados, el Ministerio de Educación anuncia el retorno de la educación a la presencialidad como estrategia fundamental para fortalecer y promover la excelencia educativa en los niños, niñas y jóvenes del país. Al mismo tiempo, los docentes, administrativos y directivos de las instituciones educativas y educación superior que venían realizando sus funciones desde la virtualidad, tomaron medidas necesarias para el inicio del año académico presencial.

Con base en lo anterior, este proyecto de investigación tiene como objetivo analizar los cambios en el clima organizacional de los docentes del programa de Comunicación Social de la Universidad Francisco de Paula Santander, en el primer semestre del año 2022 durante el retorno a la presencialidad. La importancia de investigar este tema es poder identificar los cambios que tuvo el clima organizacional, luego de responder a las normas establecidas por el gobierno nacional de restablecer el espacio de trabajo que era de carácter virtual y recuperar lo que hace años atrás era cotidiano, la presencialidad.

Este documento está conformado por ocho capítulos, instruyendo con el primer apartado el cual abarca el planteamiento del problema el cual comprende la pregunta de investigación junto a los objetivos que contextualizan y manifiestan los intereses educativos de la investigación, en el capítulo dos, se establece el marco referencial, que integra las argumentaciones teóricas, prácticas y contextuales, por lo cual se especifica el marco teórico que se implementó en la investigación, de la misma manera, la información de diversos estudios a nivel internacional, nacional y local que dan soporte a esta investigación.

En la sección tres se integra la metodología implementada y el proceso de selección sobre la población de estudio, en el siguiente capítulo, el número cuatro, se establece el foro y análisis de los resultados sobre la metodología empleada. El capítulo cinco se encuentra conformado por las conclusiones y recomendaciones, que se desglosa de la discusión; donde finalmente en el capítulo ocho, completan las referencias bibliográficas.

1. Problema

1.1 Título

Clima Organizacional en los docentes del programa de Comunicación Social en el retorno a la presencialidad de la Universidad Francisco De Paula Santander durante el primer semestre de 2022

1.2 Planteamiento del problema

En la actualidad las instituciones de educación superior experimentan diversas dificultades, de la misma manera que las organizaciones del sector económico, recae en las variables que intervienen en el desarrollo de la planificación y ejecución de los objetivos.

Aunque la universidad no es una empresa, por su carácter educativo y social, los diversos procesos que de ella emanan, son clave para pretender indagar sobre el clima organizacional, objeto de diversos análisis al interior de las empresas y aún más, luego de los cambios laborales que se venían desarrollando antes y después del confinamiento.

Años después de la llegada de la pandemia de la Covid- 19, el retorno de los docentes y estudiantes a las aulas de clases marcan nuevamente un cambio en la estructuración de acciones cotidianas, llevando incluso a modificar las formas de comunicación y relaciones de las personas, debido a que el entorno digital pasa a un segundo plano, siendo la presencialidad protagonista. La nueva modalidad de trabajo en la universidad y específicamente el programa de Comunicación Social han sido parte de este proceso.

La institución acata las decisiones emitidas por el gobierno nacional, iniciando clases presenciales el 21 de febrero de 2022, percibiendo la “normalidad” como un nuevo proceso y

reto en las relaciones interpersonales y laborales entre los docentes, teniendo en cuenta después de laborar dos años a través de plataformas virtuales, la comunicación y la forma de interacción entre el personal docente cambió radicalmente debido a las medidas de distanciamiento. Es decir, hace dos años se sustituyeron espacios de contacto, saludo y conversación personal, por plataformas de video llamadas, mensajería interna y correos electrónicos, pero hoy en día la recomendación del distanciamiento fue erradicada, permitiendo que docentes, administrativos y cuerpo estudiantil retomen sus labores dentro de las aulas institucionales donde años atrás las relaciones interpersonales y laborales cambiaron.

La adaptación y nuevas formas de trabajo al interior de la institución desde el sector educativo son motivo de interés para revisar los cambios desde el clima organizacional, Bruner (1987) describe el clima como la percepción del ambiente corporativo determinado por los valores, opiniones y actitudes individuales de los integrantes de la empresa, a su vez, las variables resultantes como la satisfacción y productividad agrupan aspectos organizacionales, así como particularidades del medio físico.

Al mismo tiempo, el programa se especializa en formar profesionales íntegros generadores de cambio social, innovación pedagógica y alta capacidad de investigación, por lo cual, desde un enfoque multidisciplinario, es uno de los programas acreditados en alta calidad de la Universidad Francisco de Paula Santander. Una institución que congrega a individuos con diferentes perfiles profesionales y técnicos que buscan contribuir al desarrollo de la región a través de la educación, como puede apreciarse, para el 2018 el programa disponía de un equipo de profesionales íntegros, en el que se destacan “6 doctores, 20 magísteres y 12 especialistas en los campos de la comunicación y ciencias afines” (Gómez, 2018)

Dadas las condiciones que anteceden; es preciso investigar de qué forma cambió el clima organizacional en los docentes del programa de Comunicación Social de la universidad debido a los cambios que se presentaron en el retorno de la postpandemia en la educación superior.

De acuerdo con lo anterior, el equipo investigador plantea la siguiente pregunta problema:

1.3 Formulación del Problema

¿Cómo es el clima organizacional en los docentes del programa de Comunicación Social de la Universidad Francisco de Paula Santander, en el retorno a la presencialidad durante el primer semestre de 2022?

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

Analizar el clima organizacional en los docentes del programa de Comunicación Social en el retorno a la presencialidad de la Universidad Francisco De Paula Santander

1.4.2 Objetivos Específicos

Evaluar el clima organizacional de los docentes de Comunicación Social a través del IMCOC

Describir el clima organizacional que tienen los docentes del programa de Comunicación Social en el retorno laboral a la presencialidad

1.5 Justificación

El estudio del clima organizacional nos permitirá conocer las percepciones de los trabajadores en el ambiente en que se desarrollan dentro de la organización y cómo influyen en las reacciones subjetivas y comportamiento de los docentes, lo anterior siendo algo de gran importancia que contribuye a la consolidación de la identidad y el logro de los objetivos institucionales.

“Según la escuela de Gestalt los individuos comprenden el mundo que les rodea basados en criterios percibidos e inferidos, de tal manera que se comportan en función de la forma en que perciben su mundo” (Luis M, 2016, p. 4), Según se ha visto, podrá repercutir de forma directa a la comunidad y por ende cambian aspectos tales como los resultados de desempeño y productividad que presentan los docentes en un ambiente cotidiano durante la presencialidad. El proyecto permitirá la profundización de un área de interés en el desempeño profesional de los docentes, como lo es el estudio del clima organizacional, a su vez, la importancia de generar ambientes óptimos de trabajo en busca de la productividad laboral y éxito del programa de Comunicación Social en el retorno a la presencialidad.

Desde la visión socioeducativa se estudiarán aquellos comportamientos específicos que son componentes del clima organizacional, los cuales serán guía para encontrar sus limitantes y debilidades actitudinales en el contexto organizacional educativo enfocado en conocer el clima organizacional del programa Comunicación Social de la institución educativa UFPS seccional Cúcuta, que servirá para la formación holística de los docentes frente a un nuevo ambiente laboral, dejando como evidencia mejoras en las diferentes competencias que favorezcan la realización de sus objetivos a lograr.

Los canales tecnológicos innovaron las posibilidades de la comunicación interna durante el confinamiento, implementando tipos de canales que son, seguramente el grupo más amplio, incluyendo: la internet, el correo electrónico, el blog personal, el chat interno, las videollamadas, las redes sociales institucionales y nuevas formas de comunicación, actualmente el espacio laboral pospandemia retoma la antigua comunicación establecida antes de la pandemia, por lo tanto, representa una oportunidad para conocer los diversos flujos, que nos llevarán a revisar una comunicación bidireccional, vertical u horizontal que va hacia arriba, hacia abajo, analizando el desempeño de su trabajo hasta un punto posible, que conlleva a cabo los flujos de la comunicación.

Se pretende adaptar y mejorar los procesos organizacionales, a través de la mejora del ambiente en el que se desempeñan día a día, determinado grupo de personas de las instituciones educativas del país. Por consiguiente, este trabajo emplea una metodología que permitirá realizar un diagnóstico de clima organizacional, haciendo un realce en el clima laboral de los docentes con el fin de obtener resultados que permitan conocer cuáles son las percepciones frente a los diferentes factores que se presentan en el ámbito laboral, los cuales determinan un clima laboral particular, para generar procesos entre los docentes del programa y desarrollar estrategias con diversas actividades comunicativas que atribuyen al mejoramiento del ambiente laboral.

Cabe resaltar que durante 2 años existió un contexto tecnológico y académico distinto a raíz de la crisis sanitaria, transformando los procesos de enseñanza y de comunicación. En este nuevo argumento, la presencialidad y la interacción recientemente vuelven a hacer parte de la vida social, empresarial y cultural de la humanidad. Como lo menciona Yanneth Álvarez en su informe técnico titulado “Estrategias de gestión del cambio orientadas a favorecer el impacto que puede generar el retorno gradual al trabajo presencial de los funcionarios del Sena” explica la

ansiedad y resistencia presenciada por parte de los funcionarios al retorno de las instalaciones laborales. “Se refleja, angustia, nervios, estrés, tensión física o emocional entre otras emociones, las cuales se han convertido en un alto índice de incertidumbre, frustración, molestia o preocupación, por parte de algunos representantes de sindicato que representan algunos funcionarios y contratistas”.

De esta manera, esta investigación representa una oportunidad para conocer los factores que determinan la motivación y el comportamiento laboral mediante la aplicación de estrategias y a partir de planificar nuevos métodos que permitan mejorar el clima laboral en el programa, directamente a los docentes que presenciaron el cambio de la virtualidad a la presencialidad.

Así mismo, desarrollar un excelente clima organizacional como parte fundamental de los docentes durante el retorno a la presencialidad es relevante desde el ámbito práctico, educativo y social, indagando las diversas circunstancias que se pueden presenciar y cohabitar en el ambiente laboral para la determinación, logro de metas y objetivos trazados, los cuales se verán reflejados en la preeminencia y utilidad de los estudiantes.

Dentro de este orden de ideas, resulta oportuno mencionar la importancia de conocer el clima organizacional del programa de Comunicación Social durante los procesos educativos en el retorno a la presencialidad, lo cual permitirá revelar aspectos importantes para el desarrollo de estos, como la actitud, la comunicación, el compromiso, las relaciones laborales y las emociones de los docentes. De este modo, la investigación se inscribe en la Línea de Investigación Comunicación, planificación y gestión del Programa de Comunicación Social, adscrito a la Facultad de Artes y Humanidades de la Universidad Francisco de Paula Santander, lo anterior mencionado, servirá de apoyo para el completo análisis que la investigación pretende estudiar del

clima laboral en el comportamiento de los docentes y conocer la percepción del mismo durante el retorno laboral a la presencialidad.

2. Marco Referencial

2.1 Antecedentes

Para la elaboración de este trabajo se realizó una búsqueda de investigaciones sobre el clima organizacional. Se eligieron un total de 25 antecedentes, los cuales se dividen en internacionales, nacionales y regionales, estos servirán como guía, además de aportar bases, argumentos y además pondrán en contexto sobre el tema a quienes lean este proyecto de investigación.

En el contexto de los antecedentes internacionales se llevó a cabo la redacción de significativos proyectos de investigación provenientes de Latinoamérica, específicamente de Perú y México. En el marco nacional se indagaron las investigaciones de la capital de Colombia, Bogotá, a su vez en Guainía y finalmente en los regionales encontramos proyectos de los municipios, Ocaña y Cúcuta.

2.1.1 Desarrollo de Antecedentes

2.1.1.1 Contexto Internacional

Dentro del marco internacional destacamos la investigación titulada “Estrés laboral en docentes de una institución especializada en la enseñanza del idioma inglés, en Lima Metropolitana, durante el aislamiento social en el año 2020”, por el investigador Ortiz, 2021.

El autor realizó un estudio exploratorio- descriptivo con un enfoque cuantitativo a través de un cuestionario llamado “ Escala de estrés laboral OIT- OMS” diseñado por Ivancevich y Matteson 1989, que permitió medir los niveles de estrés laboral que mantuvieron los docentes de una institución anónima en la ciudad de Lima, dicha institución educativa se especializa en la

enseñanza del idioma inglés, como se menciona en el documento, las aulas y métodos de enseñanza se vieron aisladas socialmente por el Covid 19, implementando la virtualidad como la nueva modalidad, donde los docentes experimentaron un periodo de plataformas tecnológicas y a distancia, por lo cual, se conoció el clima organizacional, el estrés laboral, la tensión en el trabajo, el desequilibrio- esfuerzo/recompensa, influencia del liderazgo, entre otros.

La muestra de estudio se conformó por 70 docentes, de acuerdo con los resultados se evidenció que un 87.5% de la muestra afirmó mantener un nivel promedio bajo de estrés laboral global y un promedio moderado con relación al clima organizacional durante la cuarentena. El investigador reconoce que las estrategias implementadas fueron controladas de manera eficiente para beneficio del desempeño en los docentes, reduciendo los niveles de tensión en el equipo, aunque se evidenció que hace falta reforzar los canales y estilos de comunicación entre superiores y los docentes.

Continuamos con la investigación de García y Villanueva titulada “Liderazgo transformacional y clima organizacional en tiempos de pandemia COVID–19, en colaboradores de una Institución Educativa Pública Jaén, 2020”

El estudio se planteó con el fin de identificar la relación existente entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral en 200 docentes de una institución educativa pública de la región Cajamarca, donde el instrumento aplicado fue un cuestionario compuesto por 20 preguntas cuyas variables están divididas en el liderazgo transformacional y clima organizacional.

La discusión referente al aplicativo en los maestros de la escuela islámica durante la emergencia sanitaria por el Covid 19 arrojó resultados muy positivos, debido a que el liderazgo en la institución permite promover el respeto, motivación, confianza y optimismo, permitiendo que

el clima organizacional en los trabajadores durante el tiempo de aislamiento estimule intelectualmente los asuntos de autonomía y liderazgo teniendo como resultando un efecto positivo en el clima.

Chura Sánchez, E. H., & Chura Sánchez, S. S. (2021). Comunicación organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de un colegio privado en estado de emergencia sanitaria, Lima 2021.

Continuando con antecedentes internacionales nos encontramos con la investigación “Comunicación organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de un colegio privado en estado de emergencia sanitaria, Lima 2021” por Chura y Chura.

Una vez más el clima organizacional es objetivo de investigación identificar la dependencia de la comunicación organizacional y satisfacción laboral con el fin de examinar y fortalecer las anteriores variables bajo el contexto de laborar después de la pandemia, en especial en 71 docentes de una institución privada, quienes de manera voluntaria participaron en la investigación.

Los autores trabajaron a través un instrumento descriptivo que permitió la medición de la comunicación organizacional compuesta de una encuesta cualitativa, de esta forma en los resultados demuestran que entre las dos variables se mantiene una relación directa y de gran relevancia durante la emergencia sanitaria, donde los trabajadores manifestaban la comunicación entre todos como un paso a seguir de la satisfacción laboral. Los investigadores mencionan que la mayor limitante para el desarrollo fue el recorte de personal que presencié la empresa, por tal motivo sugieren abordar y comparar los escenarios de trabajo antes y después de la pandemia.

Dando continuidad a la línea internacional encontramos la investigación de Palomino 2021 titulada “Clima organizacional y motivación laboral en los colaboradores del Consorcio Educativo Carrión Cusco en pandemia covid19 – 2021”

El objetivo del autor se trata de determinar la relación del clima organizacional y la motivación laboral de los docentes del Instituto Educativo Carrión- Cusco durante la pandemia debido a que la empresa o el sector educativo se vio alterado al cambiar las estrategias y la estructura que venían trabajado durante años al afrontar la pandemia. De esta forma, las carencias en los canales de comunicación, problemáticas administrativas, decadente ambiente laboral e inestabilidad social, sanitaria y económica entre los trabajadores fueron clave para que el investigador iniciara su análisis.

A través de un enfoque cuantitativo como el cuestionario que permitió indagar 8 variables en una muestra de 108 trabajadores de manera aleatoria de la institución, por lo cual se tiene en cuenta las escalas para medir el clima organizacional y la motivación laboral, los resultados arrojados demuestran que reconocen la importancia que implica las dos variables mencionadas anteriormente dentro del cuerpo de colaboradores del consorcio, sin embargo se visualiza una baja tendencia positiva entre la relación existente dentro de los involucrados según los resultados, por lo cual la motivación laboral de 52.9% y un clima organizacional de 46.0% , y aunque los resultados no son del todo negativos, se pudo corroborar y presenciar los cambios sucedidos antes y después de la pandemia.

En Perú las investigaciones sobre el clima organizacional toman fuerza, como lo es el caso del investigador García, el cual durante el 2021 tituló su investigación “Clima

organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de recursos humanos, durante la pandemia Covid-19, en la UGEL.02, Lima, 2021”

La presente investigación dio inicio y fue fundamental para determinar el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la institución de sector público, Unidad de Gestión Educativa Local N° 02 – San Martín de Porres, al disminuir la comunicación entre los colaboradores y la inadecuada relación interpersonal debido a la pandemia, al mismo tiempo los empleados afirman no sentirse motivados debido al contexto en que se encuentran, dando inicio a los objetivos que plantea García al estudiar las condiciones en las que se encuentra el clima organizacional.

El enfoque que eligió el autor es descriptivo y experimental, donde 44 trabajadores del área de recursos humanos formaron parte de la muestra para el estudio, el instrumento ideal según los objetivos fue la encuesta con Escala de Likert que permitió conocer los datos de las variables estudiadas. Avanzando en los resultados se pudo observar que el 29.55% afirmaban tener un clima organizacional muy bajo mientras que el 45.45% menciona que es regular y el 25.00% restante opinaron que es Alto. La variable desempeño laboral durante la pandemia confirma que se llevó a cabo de manera regular, analizando dos resultados significativos, por lo cual las relaciones interpersonales con un 54.55% dieron un resultado bajo. Con respecto a las recomendaciones el autor menciona a los coordinadores y jefes realizar monitoreo en las dos primeras variables para beneficio de los empleados en especial en casos como el de epidemias que afectan el rendimiento profesional, a su vez talleres metodológicos para incrementar las relaciones interpersonales y la comunicación.

Continuamos con el presente antecedente de Vidarte (2019) titulado “La Comunicación interna y su relación con el clima organizacional en las instituciones públicas caso: Consejo Nacional de la Magistratura”

Sobre la importancia de la Comunicación interna y el clima organizacional, Vidarte (2019) realizó una investigación cuyo objetivo principal fue evidenciar si en el Consejo Nacional de la Magistratura, Perú, hay una importante correlación entre las dos variables mencionadas anteriormente.

La población con la cual se trabajó fue de 140 trabajadores de dicha institución para el segundo semestre del año 2017. Las técnicas utilizadas para la investigación fueron: La prueba de Pearson, para someter a prueba la hipótesis realizada se empleó el Chi cuadrado de Pearson. Se utilizó una metodología de tipo, descriptivo correlacional, orientado a una índole cuantitativa, conveniente para hacer una descripción de la situación e indagar entre la relación de las variables mencionadas.

En este estudio Vidarte (2019) logró concluir que la primera variable (comunicación interna) tuvo un importante impacto respecto a la orientación del Consejo Nacional de Magistratura, además se llegó al resultado que si se gestiona correctamente la comunicación interna, esta tendrá gran impacto en los colaboradores y el liderazgo que asuman dentro de la organización y se recomienda a la institución elaborar un plan de comunicación con el fin de que esta sea un elemento que contribuya a cumplir con los objetivos institucionales.

En segundo lugar, encontramos la investigación de Velca I. (2019) titulada “Comunicación asertiva y clima organizacional en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Patambuco”, Vilca realizó una investigación cuya base es la ausencia de una

comunicación asertiva entre quienes dirigen las Instituciones Educativas de Patambuco y sus docentes lo cual tiene como resultado que el Clima Organizacional se transforme y por ende los educadores tomen actitudes negativas con la institución. La metodología utilizada en esta investigación es de tipo descriptivo correlacional, ya que en este trabajo son dos las variables a investigar: la comunicación asertiva y el clima organizacional. La población objeto de estudio es de 55 profesores, el instrumento utilizado para recolectar la información de la muestra fue la encuesta.

Respecto a los resultados se evidenció que hay un módico nivel de relación entre las dos variables, además en cuanto al asertividad de la comunicación en las instituciones se concluyó que esta es regular según las percepciones de los encuestados y con referencia al clima organizacional menos del 50% de los participantes afirman que en dichas instituciones el clima organizacional se presenta de forma regular.

Continuando con Pastrana. V. (2017). “Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en el instituto cultural peruano norteamericano”

La investigación describe y busca un análisis del estado actual en que se encuentra el instituto de cultura en dos particularidades muy importantes que son el clima organizacional y la influencia en el desempeño laboral de los docentes de la sede mencionada anteriormente. Durante la redacción del proyecto, el autor hace énfasis en la veracidad del clima organizacional dentro de una organización y sus constantes cambios a lo largo de las empresas, afirmando a su vez, la transición que ha transcurrido en la institución donde se llevará a cabo un estudio en cuatro dimensiones que son las capacidades pedagógicas, las relaciones

interpersonales, la responsabilidad y las emociones, con el fin de identificar si los anteriores factores dependen de la percepción personal o en fallas del clima organizacional de la sede.

El tipo de investigación se define como paradigma empírico- analítico o cuantitativo, con el propósito de basarse en el positivismo lógico y a través de la experiencia validar el conocimiento, indagando información a través de 43 docentes con la característica mínima de un año de antigüedad. Con la herramienta de la encuesta se pudo describir la verdadera percepción que los docentes tienen sobre el clima organizacional y de qué forma pueden afectar el desempeño laboral de los mismos, cuyo diseño se dividió en la selección apropiada de los objetos, concretar información con base en lecturas bibliográficas, entre otras.

La presentación de los resultados tuvo en cuenta dos variables, una independiente sobre el clima y la segunda dependiente interpretada por el desempeño de los docentes, evaluando aspectos como la rapidez de la información, la fluidez y la aceptación de propuestas por los demás integrantes, como conclusión de los estudios se observa que ninguno de los ítems evaluados superan el 50% de las estadísticas y que los docentes afirmaron la poca aceptación de nuevas ideas propuestas para los directivos, existiendo graves fallas de comunicación y clima, determinando que el actual clima de la institución no es positivo y que los valores representados por los ítems evaluados traen consigo resultados negativos que deben solucionarse lo más pronto posible.

Continuando con la investigación de Moran F., Samillán V. (2017) “Influencia del Clima Laboral, en la Motivación del personal Administrativo de la Universidad César Vallejo”

La presente investigación busca establecer cómo incide el clima laboral de esta institución de educación superior en la motivación que siente el personal administrativo de

diferentes áreas cuando labora. Para la recolección de la información se utilizó como instrumento, la encuesta, con lo cual se pudo concluir que, la variable mencionada anteriormente si tiene influencia en la motivación del personal administrativo, además de resaltar que es importante también el fortalecer las relaciones interpersonales, mantener la colaboración e incentivar la confianza entre colegas, ya que esto repercute en el clima laboral, en la calma y estabilidad del ambiente laboral.

En esta oportunidad el editor Huamán R. (2019) “Comunicación Organizacional Interna y su Relación con la Gestión Administrativa de la Institución Educativa 1226 sol de Vitarte del Distrito de ate – Lima 2019”.

La presente investigación se basó en conocer cuál es la relación entre la comunicación interna y la gestión administrativa del colegio 1226 Sol de Vitarte, teniendo como población objeto de estudio a 97 docentes de esta institución educativa, el instrumento aplicado para recopilar la información fue el cuestionario.

En este estudio la metodología empleada fue a través de un procedimiento sistemático y ordenado mediante las variables de comunicación organizacional y gestión administrativa por lo cual se implementó un cuestionario que permitió concluir que menos del 15% de profesores consideran que existe una relación buena entre las dos variables mencionadas anteriormente, más del 70% cree que dicha relación es regular y menos del 20% del cuerpo docente la percibe como mala. El 71.13% de los 97 docentes tiene una percepción regular de la comunicación organizacional, junto a un 17.53% mala y únicamente para un 11.34% es buena.

El presente antecedente titulado: “La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior “por López, et al, 2019

Los directivos de las instituciones educativas deben ciertamente asumir un liderazgo el cual ayude a reconstruir un tejido humano que fortalezca estos planteles educativos, esto sin dejar de lado la demanda de los diferentes componentes en materia de los objetivos que se tengan establecidos. Los objetivos de esta investigación son explicar la labor que llevan a cabo los equipos directivos y también los directivos en base a la gestión del clima organizacional pretendiendo instaurar una óptima gestión del clima organizacional y a su vez mejorar la convivencia dentro de los planteles educativos.

Esta investigación se basa en “el paradigma cuantitativo, exactamente en el proceder de la denominada investigación evaluativa” (Bauselas, 2003). En ella convergen diversas formas de ver y diversos enfoques de la investigación, esto debido a que el propósito de la misma se centra en transformar positivamente una condición la cual contribuye y ayuda a reconocer el modelo directivo que tienen estas instituciones y el cómo se puede potenciar la convivencia y el clima organizacional en las instituciones educativas.

Se pudo evidenciar que la mayoría de docentes se encuentra en desacuerdo con la forma en que las personas que llevan la dirección de las instituciones educativas realizan sus actividades y llevan a cabo sus funciones, esto concerniente a la poca participación entre docentes y directivos generando un nudo en el proceso comunicacional y alterando colateralmente el clima organizacional que existe dentro de la institución educativa.

Otra investigación relacionada con esta temática es la elaborada por García H y Caceda D, 2017 “Estrategia de comunicación para el clima institucional en la Institución Educativa N° 2015 “Manuel González Prada” del distrito de Los Olivos”: un estudio cuyo objetivo es plantear estrategias comunicativas que mejoren el clima organizacional de dicha institución.

La metodología empleada en este proyecto fue de tipo cuantitativa, con enfoque descriptivo y prospectivo, la población objeto de estudio fue de 44 docentes y directivos de la institución, los mecanismos utilizados para recolectar la información fueron: entrevista directa a los administrativos y una encuesta dirigida hacia los docentes.

2.1.1.2 Contexto Nacional

Iniciando los antecedentes nacionales tenemos la investigación de Gómez et al, 2021. Los cuales lideraron la investigación titulada “Influencia de la emergencia sanitaria causada por la pandemia del Covid 19, en los cambios del clima organizacional de la empresa Aseguradora Solidaria de Colombia”.

Los investigadores resaltan y hacen énfasis en la importancia de indagar las diversas afectaciones que presenciaron las empresas del país, producto de la pandemia que generó el virus Covid 19, por lo cual demostraron cuál fue el impacto del personal, analizando qué sucedió durante la cuarentena y el reintegro laboral de los trabajadores de la empresa Aseguradora Solidaria de Colombia.

Para determinar el clima organizacional de los 52 colaboradores seleccionados de manera aleatoria, se llevó a cabo una encuesta de 25 preguntas para conocer el efecto de la pandemia en el rendimiento laboral, cambios durante la virtualidad y el retorno presencial a través de dos variables: clima laboral y satisfacción laboral.

Los resultados de la metodología implementada por el grupo investigador demuestran que la empresa tuvo un impacto drástico generado por la pandemia afectando notoriamente el ambiente laboral, el relacionamiento entre los trabajadores y la forma en que practican las actividades laborales y cotidianas, debido a que el teletrabajo trajo cambios en el clima entre los colaboradores demostrando un descontento e inconvenientes administrativos. A su vez, recomiendan a la empresa Aseguradora Solidaria de Colombia ejercer la retroalimentación entre superiores y cuerpo de trabajo para mantener un clima laboral seguro y óptimo.

El presente estudio nacional se encuentra liderado por Borda et al, 2020. Titulado “Clima organizacional en el talento humano de Alpha Credit Colombia”. La cual, trata de conocer y analizar el clima Organizacional en el personal de talento humano de la compañía internacional que llegó a Colombia en el 2017, Alpha Credit. Como los autores mencionan cada empleado percibe de diversas maneras los cambios presenciados durante la época de pandemia y los cambios que trajo inmersos en ella.

Posterior a esto, el equipo investigador preparó mediante un método de análisis cualitativo y descriptivo una encuesta a través de Google forms de 15 preguntas, que permitió conocer la percepción 329 trabajadores mediante la fuente primaria como lo es la metodología y la fuente secundaria según los resultados de los temas estudiados.

Una vez obtuvieron los análisis, evidenciaron que los empleados afirman siempre y casi siempre mantener una alta motivación, compensación y clima laboral, adicionalmente los investigadores aportan sugerencias como integraciones de actividades que permitan y consoliden la confianza y comunicación entre todo el cuerpo de trabajo de esta forma se refuerza el proceso de clima organizacional dentro de la compañía, con el fin de hacer seguimiento a la mejora.

Continuando con investigaciones nacionales en esta ocasión encontramos a Morales et al. (2017) con el proyecto titulado “Clima laboral dirigido a docentes del Colegio Luis Carlos Galán Sarmiento”

La presente investigación busca describir el clima laboral en 42 docentes identificados entre la edad de los 25 hasta los 62 años, pertenecientes al colegio Luis Carlos Galán Sarmiento ubicado en Puerto Inírida, debido a la necesidad que presenta la institución el autor pretende identificar las dimensiones presentes en el clima de los docentes.

El diseño de la investigación específica las propiedades, rasgos y factores para establecer los patrones de comportamiento y comprobar la teoría inicial, el diseño de investigación es cualitativo descriptivo, recolectando la información con el instrumento test de medición C.L.A, que se identifica por ser un cuestionario para evaluar el clima laboral de las empresas.

Como resultados se encontró que los docentes mantienen un nivel estable de clima laboral, existiendo una mínima puntuación negativa, pero sobresaliendo la buena relación y percepción del clima, estimando una buena convivencia y previniendo conflictos.

Continuando con Toornburg, Et al. (23 de abril de 2017). Diagnóstico de comunicación y clima organizacional de la empresa IMPADOC S.A. Cali: Pontificia Universidad Javeriana.

En la investigación de grado tiene como objetivo describir y determinar cómo las actividades de comunicación promueven el clima de la Organización, es decir, el entorno laboral en el que los empleados permanecen y trabajan en una determinada sociedad y determinan las recomendaciones para permitir que IMPADOC S.A mida la comunicación interna de nivel del acuerdo con la estrategia de la organización.

En este caso, este proyecto se lleva a cabo en el Valle del Cauca, en una empresa industrial con más de 45 años de experiencia y con más de 170 empleados dedicados a la producción y mortero de acabado para construir. Por lo tanto, las personas han determinado que los factores que deciden sobre los miembros de la empresa que se reflejan en este proyecto en las actitudes y el desempeño de la obra de cada individuo, influye en la productividad de la sociedad negativa o positivamente.

Este proyecto ha identificado experiencias personales y colectivas con la conciencia de los miembros del clima de la compañía, por lo tanto, reconoce los factores que afectan la motivación y la satisfacción del trabajo, para describir cómo se pueden hacer algunos procesos de comunicación, permiten mantener un buen trabajo climático para tener éxito. Además, un capítulo significativo recaudó que probar diferentes estudios e investigaciones apoya el trabajo de calidad, luego un marco conceptual en el que se presentan los conceptos principales para implementar este proyecto. Finalmente, el método es un diseño limpio que incluye un análisis cualitativo y cuantitativo, parte de una serie de entrevistas y encuestas con el quinto objetivo de recopilar suficiente información que les permita analizar y resolver cada meta extraída en este trabajo de calidad.

Dando paso al antecedente Céspedes Et al, (2016), denominado “Estudio del Clima organizacional”

En este contexto, este trabajo es un estudio global y requiere que las instituciones educativas se adapten a nuevos requisitos y las necesidades específicas de aprendizaje a escala global. Las organizaciones de investigación climáticas permiten a los recursos humanos mostrar su propia participación y análisis de factores que pueden diseñar acciones de mejora que afectan el desempeño y la productividad.

Con respecto a los servicios educativos, muchas personas han hecho un debate sobre sus ideas y problemas educativos en Tolima, para este trabajo, los aspectos teóricos, seguidos de un análisis con recomendaciones sobre un estudio experimental, para los cuatro grupos de interés interno (maestros, estudiantes, coordinadores y administración) de la institución educativa están aprendiendo. Han aplicado cuestionarios a través de mantenimiento y variables calculados: entorno organizativo, se desarrollan actividades y se sienten pertenecientes.

Los resultados obtenidos de la conciencia de los participantes del estudio les permiten establecer recursos limitados para el mantenimiento físico, 26 herramientas de oficina, capacidad y artículos que se esperan para el año escolar. Además, la participación de variedades en actividades extracurriculares de docentes, directores y coordinadores, así como un sentido de relevancia y menos conocimiento de los planes estratégicos y el procesamiento de planes educativos (PEI). Por otro lado, la gran mayoría de los encuestados tienen buenas relaciones personales, además de áreas especiales y entretenimiento especial, bibliotecas y clases dinámicas para todos los estudiantes diferentes. El artículo consta de cuatro partes: marco teórico, metodología, resultados de investigación y conclusiones.

Zapata, S. M. (2016). Tituló su proyecto “El clima organizacional: un referente de la productividad”

El lector encontrará los aspectos de productividad de una empresa cómo fluctuar a los niveles a través de un clima de organización completa, en el que diferentes variables que componen serán claras e identificarán una estrategia cultural organizacional ideal para maximizar muchos beneficios. Para los empleados como las ganancias. Con el artículo, es posible probar una variable que afecta la concepción de un paisaje completo y a su vez para formar un capital de comportamiento humano que permita crear uno en el que se espera que el panorama responda a

cada individuo para una situación, el impacto de este factor de productividad, así es como se discutirá los conceptos climáticos de la organización: una referencia sobre la productividad, los diferentes autores, las diferencias climáticas y la productividad organizativa y el alcance de cada concepto en la sociedad.

A partir de ahora, otras compañías de ganancias económicas también buscan ser reconocidas como un alto nivel de responsabilidad social, en las que todos aspiran y son parte de su grupo de trabajo, los empleados se consideran otro tipo de cliente, no está satisfecho con el producto final, pero si hay un ambiente armonioso, el salario garantizado, preferencial y todo lo que le hace pensar en el negocio como su familia. Este es el resultado de un título en recursos humanos, donde busca ampliar las perspectivas del concepto "social" como "recursos humanos" y garantizar estos dos conceptos para las actividades. La nivelación de dos objetivos comunes no proviene del objetivo de los demás, entendiendo que no se logrará recursos humanos, la productividad y si un negocio no tiene ganancias, no necesitará ser un trabajo porque es condenado a desaparecer.

El siguiente antecedente nombrado por Soto Et al, (2019) “Clima laboral en la empresa Criapollos el cruce del municipio de Sahagún”

En este artículo se busca la mejora del clima laboral y de talento humano en la empresa de Criapollos, en este momento el clima laboral juega un papel fundamental y se establece como el ambiente humano en el que desarrollan su actividad el talento personal de la organización o las características del ambiente de trabajo que perciben los empleados y que influyen en su comportamiento. Con base en lo anterior, el clima organizacional presenta varios nombres como clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, en esta investigación da a conocer la importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una

mayor rentabilidad y mejora en el servicio ofrecido, por medio de estrategias, también enseña que el ambiente laboral puede ejercer sobre el individuo un control relativamente intenso o bien promover leyes, reglamentaciones y orden en el ambiente donde las personas desempeñan su trabajo diariamente, el trato que un jefe tiene con sus empleados, la interacción entre el personal de la empresa, pueden ser un vínculo o un bache para el buen empeño de la organización.

El presente estudio nominado “El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje” por la autora Diana Constanza Ramos Moreno.

En el trabajo actual, el clima se ha resuelto como un objeto de investigación sobre sus temas principales: origen, definición, relación con otros conceptos, teoría que se somete, en reglas e intervenciones, el psicólogo o investigador da a conocer que tienen una excelente y profesional motivación para hallar y buscar un clima de la organización que ha sido un problema, que ha recopilado gran importancia en el lugar de trabajo, como referencia para la conciencia personal. Los subordinados en el entorno laboral de la organización describen sus propiedades, como su entorno físico, sus características fundamentadas y su entorno social, lo que representa un efecto fuerte en el comportamiento, las reacciones y las emociones de los trabajadores en su lugar de trabajo y la productividad de la sociedad.

Esta es la relevancia del trabajo profesional, queda claro en el campo de las habilidades intervienen y crean estrategias para proporcionar una corporación específica, un paisaje totalmente organizado teniendo en cuenta los objetivos personales y la organización. Desde un punto de vista psicológico social, la importancia de la intervención de los psicólogos en este campo es garantizar la construcción social en el trabajo, desde las interacciones que los trabajadores tengan un desarrollo en lo ambiental, en la capacidad y satisfacción de sus

necesidades, el tamaño que incluye el clima de la organización, que, cuando el aprendizaje e intervención de la psicología debe promover el clima completo.

2.1.1.3 Contexto Regional

En cuanto a los antecedentes regionales, se destaca el trabajo de grado titulado “Clima Organizacional De La Cámara de Comercio de Valledupar”, realizado por la autora: Diana Luz Silva Saumeth para optar por el título de comunicadora social, de la Universidad Francisco de Paula Santander Seccional Ocaña.

El propósito central del trabajo de investigación fue realizar un diagnóstico sobre el clima organizacional en la Cámara de Comercio de Valledupar, para lograr identificar las características principales de los comportamientos de los funcionarios y el ambiente de trabajo en el que se desenvuelven.

En cuanto a la metodología empleada por la autora, la misma optó por la realización de encuestas a los funcionarios de la Cámara de Comercio de Valledupar, donde “se encontró que era necesario tener en cuenta las categorías relaciones interpersonales, cooperación, confianza, toma de decisiones y espacios, para evaluar la percepción que tienen estos, respecto al clima organizacional dentro de la cámara de comercio” (Silva, 2016, p.18).

Por otra parte, destaca el antecedente titulado “Medición del Clima Organizacional y plan de mejoramiento para la Corporación Autónoma Regional de la Frontera Nororiental “Corponor” Regional Ocaña” realizado por las autoras: Karen Vanessa Chinchilla y Liseth Dayana Verjel Ortiz en el año 2020, para optar por el título de Administradoras de Empresas.

Las autoras realizaron el siguiente trabajo con la finalidad de determinar cuáles eran los factores que inciden en el clima organizacional de esa corporación y elaborar un previo plan de mejoramiento, cuyo propósito era poder proyectar las estrategias de mejora adecuadas basándose en los resultados obtenidos del diagnóstico, y optimizar el clima organizacional de la corporación, destacando las debilidades y fortalezas de la organización.

En cuanto a la metodología, aplicaron un tipo de investigación descriptiva y realizaron encuestas a la población objeto de estudio, la estaba conformada por los funcionarios de la organización, a los mismos le aplicaron encuestas que contenían 45 preguntas, las cuales hacen referencia a las variables (Objetivos, Cooperación, Liderazgo, Toma de decisiones, Relaciones interpersonales, Motivación y Control) que conforman el clima organizacional.

El siguiente antecedente lleva por nombre “Influencia de la Comunicación Interna en el Clima Organizacional de la Administración Municipal de Tamalameque, Cesar” realizado por la autora: Diana Milena Perales Jaraba el cual es un trabajo de grado en modalidad Monografía para obtener el título de Especialista en Comunicación Organizacional.

Según la autora, el objetivo general de la investigación es “crear una propuesta para mejorar el clima organizacional de los funcionarios colaboradores de la administración municipal de Tamalameque, Cesar” (Perales, 2020, p.18).

“La presente investigación se utilizó como instrumento de recolección de información una encuesta elaborada por medio de un cuestionario de preguntas con respuestas cerradas, con el fin de determinar el clima organizacional en la administración municipal de Tamalameque Cesar” (Perales, 2020, p.22).

En cuanto a las variables se identificaron “en qué medida la comunicación interna influye en la motivación de los funcionarios de la administración municipal, siendo este un aspecto muy importante hoy en día en la administración de talento humano por lo que se requiere conocerlo, y más que ello, dominarlo, sólo así la empresa estuvo en condiciones de formar una cultura organizacional sólida y confiable. Una buena dirección sabe interpretar adecuadamente lo que los actuales escenarios económicos demandan, debe reaccionar con estrategias que le favorezcan en su desarrollo competitivo” (Perales, 2020, p.23).

En cuanto a la encuesta, “se elaboró con un método cerrado, con la que se pudo conocer lo que realmente piensan los funcionarios del clima organizacional y comunicación interna, siendo esta una herramienta anónima donde pueden expresar sus sentimientos y pensamientos de forma libre y sin temores a ser cuestionados por sus afirmaciones”. (Perales, 2020, p.25).

Por último, se destaca el antecedente que lleva por título “Caracterización del Clima Organizacional en las Entidades Financieras de la Ciudad de Ocaña, N.S.”, realizado por las autoras: Shirley Paola Manzano Jaime y Yesica Paola Haro Bayona, para optar por el título de Administradoras de Empresas.

Las investigadoras tenían como objetivo principal en su trabajo de investigación, caracterizar el clima organizacional en las entidades financieras de la ciudad de Ocaña. Encontraron elementos positivos y favorables con respecto al clima donde los empleados ejercían sus labores, lo anterior fue beneficioso para las entidades de la ciudad, ya que un buen clima laboral contribuye a un excelente servicio.

En cuanto a la metodología fue de tipo cualitativa y “para la recolección de la información se utilizó la encuesta como técnica y como instrumento, el cuestionario con el fin de

conocer aspectos relacionados con el diseño de la investigación sobre el clima organizacional en las entidades financieras, de la ciudad de Ocaña”. (Manzano, Haro, 2016, p.29).

Después de realizar el previo trabajo de campo, del cual se tomaron los datos suficientes para la ejecución del proyecto, las investigadoras lograron encontrar que había una gran satisfacción por parte de los empleados de las entidades financieras de la ciudad de Ocaña, en donde se tiene que el trabajador vinculado a la misma, se encuentra en un ambiente bastante acogedor, del cual ha recibido lo necesario para el cumplimiento de sus labores, por lo tanto, su satisfacción hace que su permanencia sea voluntaria y de acuerdo a los requerimientos de la entidad. ”. (Manzano, Haro, 2016, p.61).

Para finalizar con los antecedentes regionales, fue seleccionado el siguiente proyecto como base para la presente investigación y la construcción del diseño metodológico, se titula: Caracterización del Clima Organizacional del Centro de Comunicaciones de la Diócesis de Cúcuta (CCDC), Norte de Santander durante el primer semestre de 2020, realizado por la autora, Ashlye Madeleine lozano Domínguez, para optar por el título de Comunicadora Social de la Universidad Francisco de Paula Santander.

El antecedente tiene como objetivo general, caracterizar el clima organizacional del Centro de Comunicaciones de la Diócesis de Cúcuta (CCDC). La autora emplea un mecanismo para medir el clima organizacional, utilizando y mencionando algunos modelos como lo son: EDCO (Escala del Clima Organizacional), Business and Climate Index, TECLA (Test de clima organizacional de la Universidad de los Andes), los anteriores de los autores: Litwin & Stringer, Payne & Mansfield y Hoyos & Bravo entre otros, en total son nueve los modelos que menciona para luego proceder a aplicar el instrumento de medición del clima organizacional.

El instrumento utilizado por la autora es “Instrumento para Medir Clima en Organizaciones Colombianas (IMCOC)”. El cual empieza su estructuración para el año 1980 y el objetivo era diseñar una metodología que permita conocer a proximidad el estado actual del clima laboral en las empresas del país. (Lozano, 2020, p.47).

La autora procede a mencionar que el instrumento consta de 45 preguntas y se divide en siete variables fundamentales que van desde la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo y fueron validadas por profesionales del área. (Lozano, 2020, p. 48).

En cuanto a la metodología la autora emplea una cuantitativa, apoyada en un paradigma que señala como empírico analítico y racionalista. “Para la recolección de la información emplea una encuesta tipo censo, a los 18 trabajadores del CCDC; con el Instrumento para Medir Clima en Organizaciones Colombianas (IMCOC), y se adaptó al formato Google Forms para su mayor eficiencia”. (Lozano, 2020, p. 57).

Según la autora la metodología fue creada por Carlos Eduardo Méndez Álvarez, de la Universidad del Rosario, la misma se ha implementado en distintas empresas de la nación con el soporte de siete variables que van desde el año 1985 hasta la actualidad. Se resume en una serie de preguntas basadas en teóricos que han realizado estudios sobre el clima organizacional.

“Para el análisis de este instrumento, se utilizó un procesamiento de carácter estadístico en el que se emplearon herramientas de cálculo, como el software SPSS, con el fin de medir los datos obtenidos por el diagnóstico, analizarlos e interpretarlos”. (Lozano,2020, p. 57).

2.1.2 Generalidades de los antecedentes

La investigación recopila antecedentes en el panorama internacional, nacional y regional, todos relacionados a la comunicación y el clima organizacional en diferentes organizaciones o empresas. Lo anterior, con la finalidad de enriquecer el proceso de investigación y nutrirla de bases sólidas.

Es preciso mencionar que se tomaron veinticinco investigaciones en los tres contextos anteriormente mencionados, de las cuales se destacan; diez de carácter cuantitativo, dos cualitativas, ocho descriptivas, tres mixtas y dos básicas no experimentales. En ellas se emplearon cuestionarios, encuestas y entrevistas. La información fue de fácil acceso y los antecedentes se convirtieron en elementos de gran importancia ya que, uno de ellos exactamente uno de contexto regional fue seleccionado como pieza fundamental en esta investigación porque se decidió utilizar el instrumento o herramienta para medir el clima organizacional

El antecedente es del año 2020 de una egresada de la Universidad Francisco de Paula Santander, del Programa Comunicación Social y se titula: Caracterización del clima organizacional del centro de comunicaciones de la Diócesis de Cúcuta (CCDC), Norte de Santander durante el primer semestre de 2020, elaborado por Ashlye Madeleine lozano Domínguez, cuyo instrumento y cuestionario corresponde al autor Carlos Eduardo Méndez.

2.2 Marco Teórico- Conceptual

La presente investigación se introdujo en el campo corporativo, desde la línea investigativa de comunicación, planificación y gestión. Desde allí, se estableció como objetivo conocer la influencia de las clases mediadas por las TIC, durante la emergencia sanitaria en el clima organizacional de los docentes de la facultad, por medio de un diagnóstico que determine

el estado real del clima laboral. Este marco teórico, busca establecer desde el enfoque corporativo el abordaje del clima organizacional, y cómo este se desarrolla en entornos laborales y académicos, con apoyo del análisis que muestra los resultados reales y concretos del asunto, el control y el orden que se debe tener por parte de cada nivel jerárquico o dependencia hacia sus trabajadores, dadas las necesidades expuestas en los objetivos, se estructuró el siguiente marco teórico que dio soporte a este proyecto investigativo.

2.2.1 Clima Organizacional

También conocido como ambiente o clima laboral, es un enfoque fundamental que permite lograr el crecimiento de una organización con los trabajadores y a su vez el servicio que se brinda al cliente, considerando las actitudes, comportamientos y el desempeño en los individuos como una percepción que compone un conjunto de características en el ambiente de trabajo.

Hablar de la influencia que posee el clima organizacional sobre el desempeño de los individuos implica considerar tanto las repercusiones de un ambiente, sobre las actitudes y comportamientos, como el desempeño organizacional, gracias a las percepciones que forman los individuos de su ambiente de trabajo desenvuelve un papel importante la manera en que están estructurada las funciones y el sistema de recompensas establecido, la manera en que las decisiones se controlan y el tipo de comunicación que desempeñan, etc. (Calcina, 2012, p. 23).

Es evidente que las organizaciones viven en un entorno dinámico y complejo que genera comportamientos diversos, influyendo en el funcionamiento de los grupos de trabajo y en el ambiente en que se relacionan.

Como se menciona en el artículo Generalidades del Clima Organizacional, se afirma que este fenómeno trasciende en las motivaciones y el comportamiento que presencian los miembros de la organización. Con base en la sociología, ciencia social que se encarga de estudiar la sociedad humana, enfatiza la importancia del ser racional en su función laboral con su participación, dependiendo de las percepciones que tenga en el factor corporativo, reconociendo a su vez que dichas percepciones varían de las experiencias, actividades e interacciones con el personal de la empresa (Armenteros y García, 2015)

Hasta el momento no existe la unificación de metodologías que permitan definir de manera clara una descripción precisa del concepto, Forehand y Gilmer (1964) plantean su teoría teniendo en cuenta cinco variables estructurales como, el tamaño, el liderazgo, la estructura organizacional, los sistemas y el direccionamiento de las metas, formando un conjunto de características que describen a las organizaciones, posibilitando la manera de diferenciarse de otra e influyendo en el comportamiento de quienes la conforman.

McClelland (1968) se basa en la motivación social como una necesidad pertinente en el desarrollo individual que puede influir en la percepción del clima organizacional, por otro lado se analiza el artículo de una aproximación conceptual, donde se expresa que en las organizaciones existen ciertas características que son permanentes en el tiempo de trabajo, percibidas de manera directa e indirecta por los trabajadores, formando un sistema dinámico que repercute en el funcionamiento y desarrollo individual de los miembros en la institución (Segredo et al.,2017)

Dessler (1976) plantea que los empleados llegan a sus lugares de trabajo con una idea premeditada sobre las habilidades propias, quienes son y el valor personal, de la misma forma lo

anterior mencionado armoniza junto a las reacciones del estilo del jefe, el trabajo en equipo y la estructura organizacional, concluyendo con una visión de su puesto y el ambiente, teniendo en cuenta el rol de las impresiones subjetivas del clima en donde trabaja.

Por otra parte, el enfoque psicológico del concepto de clima organizacional Likert y Gibson (1985) afirman que esta vertiente corresponde a la estructura psicológica de una organización, siendo el clima la sensación o personalidad del ambiente que influye en el comportamiento y en los valores corporativos de modo que se transforma en una cualidad o defecto duradero que llegan a experimentar sus miembros en el espacio de trabajo.

No obstante Katz y Kahn (s.f) especifican que los actos de motivación de los seres humanos seguirán existiendo siempre y cuando las actitudes, percepciones, hábitos y creencias rememoren la motivación y por consiguiente la conducta necesaria para mantener íntegras el pensamiento psicológico intangible que las une.

De acuerdo con el proyecto investigativo clima organizacional para la optimización del recurso humano de Ortiz (2001), el autor describe y compara los resultados de un positivo clima, orientado a los objetivos generales de la organización y un negativo clima que ocasiona diversas situaciones de conflicto y una productividad limitada. A su vez, manifiesta que el clima laboral se interpreta como un ambiente humano y físico en el que se desarrolla e influye la satisfacción y la productividad, el cual se relacionan con el “saber hacer” del jefe y el comportamiento de los individuos de manera semejante en el campo del desempeño laboral se busca satisfacer las necesidades personales y económicas.

Teniendo en cuenta lo anterior, los autores establecen que el clima es la identificación que particularmente representa y constituye a los individuos y a la organización, considerando

los componentes físicos y humanos. Con base en lo anterior, es preciso entender la importancia de la percepción de las personas en su contexto laboral, la estructura de la organización y sus procesos.

2.2.2 Concepto

Dado que el tema del clima en una organización ha despertado el interés de los investigadores, se le ha denominado de diferentes formas, entre ellas: el medio ambiente, la atmósfera, el entorno normativo del clima laboral. Sin embargo, solo en las últimas décadas se han realizado esfuerzos para explicar este concepto. Hablamos de clima en una organización cuando: hacemos referencia a las cualidades y propiedades normalmente permanentes de un entorno laboral, siendo percibidas y vivenciadas por los miembros de una organización y que ejercen influencia sobre su comportamiento en el trabajo. Por lo tanto, se establece así que el concepto de clima es una vivencia real subjetiva dependiente de las percepciones y valoraciones individuales.

Méndez Álvarez (2006) presenta una definición sugerente y completa: "Es el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales, cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo".

El clima organizacional fue introducido por primera vez por Gellerman en 1960 en psicología industrial y organizacional, las descripciones iban desde factores organizativos únicamente objetivos, como estructura, políticas y reglas, hasta rasgos subjetivos percibidos como el compañerismo y el apoyo, lo que lleva a los investigadores a limitar los aspectos

metodológicos más que a buscar consensos en su definición, en sus orígenes teóricos y en los papeles del clima en el desarrollo organizacional, donde se visualiza el consenso que representa el entorno organizacional que tiene un impacto en el resultado individual debido a la percepción del trabajador.

El clima organizacional se da de un pensamiento de que el individuo vive en ambientes dificultosos y enérgicos, puesto que las organizaciones están compuestas de personas, grupos y consensos que generan comportamientos diversos y que afectan el entorno. Méndez (2006) declara que el origen del clima organizacional está en la sociología; en donde la idea de organización dentro de la teoría de las relaciones humanas enfatiza el valor del hombre en su servicio al trabajo y por su participación en un sistema social. Define el ambiente organizacional como consecuencia de la forma en como los individuos establecen procesos de interacción social y donde dichas transformaciones están influenciadas por un sistema de valores, actitudes y creencias, así como también de su entorno interno.

El entorno organizacional según Méndez (2006) ha tenido un papel protagónico como objeto de investigación en los campos de acción y procesos, a su vez, en la gestión de las personas y en los últimos años, de esta forma buscan definir y utilizar medidas para técnicas de medición, análisis e interpretación de metodologías específicas implementadas por consultores en el campo de la gestión o desarrollo de personas.

2.2.3 Teoría del Clima Laboral de Litwin y Stringer

Esta teoría explica aspectos claves de la conducta de los individuos que laboran en una organización utilizando conceptos como la motivación y clima. Los autores ponen esta teoría en el estudio de las organizaciones para describir los factores situacionales y ambientales que influyen

significativamente en el comportamiento y la percepción de los individuos. Litwin y Stringer llevaron a cabo un estudio titulado “Dinámica y clima organizacional” para investigar el efecto del estilo de liderazgo según el entorno organizacional sobre las motivaciones del personal de la organización, como resultado del estudio, se identificaron tres objetivos:

- Explorar la relación entre el estilo de liderazgo y el sistema organizacional.
- Investigar sobre el impacto del ambiente organizacional en la motivación individual, medido por el análisis de contenido del pensamiento imaginativo.
- Determinar el impacto del ambiente organizacional sobre variables como la satisfacción individual y el desempeño organizacional.

Estos autores hallaron que los diferentes climas dentro de las organizaciones alteran los estilos de liderazgo, lo que afecta la motivación, el desempeño y la satisfacción de las personas. Han facilitado la medición de cómo el clima influye en la dinámica, a través de magnitudes cuantificables.

También investigaron que el clima laboral puede provocar cambios en carácter de personalidad pertinentemente estables. Los investigadores explican su propio concepto de ambiente laboral como el consenso de características del entorno laboral que pueden ser calculadas y percibidas directa e indirectamente por los individuos que residen en el lugar de trabajo, conducta y motivación. (Litwin y Stringer, Pg,356, 1958)

El psicólogo Kurt Lewin, realizó investigaciones desde la percepción en las organizaciones, donde surgen principios para entender al individuo. Las personas captan las situaciones en orden, tal y como existen en el mundo según su nivel de pensamiento y sus procesos de integración; esto les permite comprender el entorno que les rodea, debido a su

capacidad de ejecutar procesos de unificación. Dichos procesos son sus relaciones interpersonales que generan comportamientos influyentes en el desarrollo de la organización (Lewin, 1910). En 1957, el teórico y psicólogo Argyris, observa la centralización del poder. Allí entiende que coordinar y evaluar procesos de parte de varios jefes de una misma organización, convierte a sus empleados en personas con falta de autoridad, pasivos, y con poca capacidad de manejar sus propios procesos (Marín, 2003).

Después de las observaciones realizadas por los anteriores teóricos; nuevos psicólogos y sociólogos de la década, dieron sus nuevos conceptos del clima organizacional para comprender al sujeto en el desarrollo de sus actividades diarias, y el patrón que existe en sus conductas como generadores de percepciones que influyen la productividad de una empresa.

Taguiri es uno de ellos, él aporta su concepto de clima en las organizaciones definiéndolo como la calidad perdurable del ambiente interno que perciben los trabajadores, que influye en sus comportamientos (Stringer, 1968). Y, años después, Litwin lo da a entender como “los efectos subjetivos percibidos del sistema formal, el estilo informal de los administradores, y de otros factores ambientales sobre actividades, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una corporación” (Schein, 1973, p. 182). Jone & James, llevaron su concepto a la psicología al mencionar que el clima organizacional hace referencia a la parte cognoscitiva del individuo, basado en las descripciones de un hecho; este contiene procesos psicológicos que revelan el comportamiento de un trabajador en la organización, ligados a experiencias multidimensionales (James, 1979).

Al finalizar la década de los 80, se construye un nuevo significado del clima en las organizaciones, por Datsmalchian, quien lo expresa como un reflejo central de la atmosfera en

donde influye: la motivación, la satisfacción y el comportamiento del individuo (Datsmalchian, 1986). Con más teóricos al iniciar los años 90, la temática del clima laboral toma forma con Reichers & Schneider, al definirla como percepciones que tienen las organizaciones sobre prácticas realizadas por el individuo. Esta persona evalúa cuáles son los atributos que le aporta a su lugar de trabajo y los resultados del mismo (Schneider, 1990). Llega el siglo XXI, la teoría evoluciona y el primer autor en definir el clima organizacional en este nuevo siglo, es González Galán (2000), quien lo describe como una percepción global y dinámica que tienen los trabajadores respecto a la organización en la que laboran.

Ya en los últimos ocho años, surge un concepto de clima entendido como un conjunto de características que destacan a una organización y la diferencian de otras, en cuanto a productos y 41 servicios ofrecidos que influyen en sus comportamientos acorde a las metas propuestas como corporación. “Las variables propias de la organización, como la estructura y el proceso organizacional, interactúan con la personalidad del individuo para producir las percepciones” (Brunet, 2011, p. 19). También conocido como ambiente laboral o clima laboral, es un enfoque fundamental que permite lograr el crecimiento de una organización con los trabajadores y a su vez el servicio que se brindan al cliente, considerando las actitudes, comportamientos y el desempeño en los individuos como una percepción que compone un conjunto de características en el ambiente de trabajo.

Hablar de la influencia que posee el clima organizacional sobre el desempeño de los individuos implica considerar tanto las repercusiones de un ambiente, sobre las actitudes y comportamientos, como en el desempeño organizacional, gracias a las percepciones que forman los individuos de su ambiente de trabajo desenvuelve un papel importante la manera en que están

estructurada las funciones y el sistema de recompensas establecido, la manera en que las decisiones se controlan y el tipo de comunicación que desempeñan, etc (Calcina, 2012, p. 23).

Es evidente que las organizaciones viven en un entorno dinámico y complejo que genera comportamientos diversos, influyendo en el funcionamiento de los grupos de trabajo y en el ambiente en que se relacionan.

2.2.4 Características del Clima Organizacional

Las características del ambiente en la organización, que motivan la conducta, son importantes para incentivar a los miembros de la organización y su personalidad dentro de la organización. Este comportamiento obviamente tiene muchas consecuencias para la organización, como la productividad, la satisfacción, el cambio, la adaptación, etc. El concepto de ambiente de trabajo tiene varias características importantes, entre las que podemos destacar:

Tabla 1. Características del clima organizacional

Tiene cierta permanencia, a pesar de experimentar cambios por situaciones circunstanciales.
Afecta el nivel de asociación e identificación de los miembros de la organización con ella.
Se ve influenciado por muchas variables estructurales, como la política, el estilo de gestión, el sistema de contratación, el plan de gestión. Estas variables, a su vez, también pueden verse forzadas por las condiciones del clima laboral.
Tiene una gran influencia en el comportamiento de los miembros de la organización.
Considerado por las actitudes de los miembros de la organización y a su vez, influye en esos comportamientos.

Se analiza el ausentismo y la vuelta excesiva como signos de un ambiente laboral menos productivo. Algo parecido y ocurre con la insatisfacción de un mal trabajo.
El clima describe las características del ambiente del trabajo, ya sea en interno o externo
Las características mencionadas anteriormente son obtenidas directa o indirectamente por los empleados.
El clima se ve afectado por el comportamiento en el lugar de trabajo.
El clima es una variable que media a los factores organizacionales y el comportamiento individual.
Estas características organizacionales son duraderas en el tiempo y cambian constantemente según las necesidades de la empresa.
Un sistema dinámico altamente interdependiente, está conformado por las estructuras y características del Clima.

Fuente: Elaboración propia, citado de (Garbuglia, 2013, págs. 20,21,22)

Con estas cualidades que definen el clima laboral, se forma la personalidad de una organización que, con el paso del tiempo, transforma las relaciones interpersonales y comportamientos del trabajador al desarrollar sus actividades diarias. Aunque deben recordar que estarán siempre en constante cambio. Para ser estudiada se necesita observar en primer lugar, los componentes de su estructura: percepciones, valores y comportamientos) y sus relaciones; y después, las propiedades estructurales y características de cada trabajador en la organización (Méndez, 2006).

2.2.5 Tipología del Clima Organizacional

Las tipologías del clima laboral están sostenidas por numerosas percepciones, generadas por propiedades después de las relaciones interpersonales entre empleados “con respecto a quien ejerce la función de jefe en un continuo que va desde abierto, pasando por el clima autónomo, familiar, paternal, hasta llegar al cerrado” (Méndez, 2006, p. 50). Litwin, Stringer, Halpin y Croft, se encargaron de describir esas tipologías pertenecientes al clima laboral, que permiten comprender cómo es la organización para entender a sus trabajadores.

Renis Likert aporta significativamente en la percepción del clima, afirmando que las organizaciones se ven altamente influidas por diversas variables como la estructura de la organización, las reglas y normas establecidas, la motivación, toma de decisiones, la comunicación, actitudes, incluyendo la productividad, las ganancias y las pérdidas obtenidas en la organización. Las variables mencionadas anteriormente recaen en la percepción del clima por parte de los miembros activos, formando un clima organizacional representativo en cada empresa.

A partir de las configuraciones de las variables, Likert llega a tipificar cuatro tipos de sistemas organizacionales:

Tabla 2. Tipología del clima organizacional

TIPOLOGÍAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	
Litwin & Stringer	Halpin & Croft

Estructura.	Son las reglas, el papeleo y restricciones de la organización.	Solidaridad	Los empleados comprenden el cumplimiento de las necesidades individuales y al mismo tiempo disfrutan de la sensación.
Desafío y responsabilidad.	La sensación de ser su propio jefe.	Consideración	Los empleados perciben un ambiente seguro y apoyo de parte de los directivos.
Recompensas.	La sensación de recibir una recompensa equitativa por las labores realizadas en la compañía.	Producción.	Percepción de que los superiores son conocedores de la excelencia laboral.
Calor humano.	La sensación de apoyo y cooperación en el ambiente de trabajo.	Intimidad	Disfrutar las relaciones amistosas que se dan en toda la organización.
Riesgos y aceptación.	Los riesgos en el ambiente de trabajo.	Confianza	Cuando la administración motiva una conducta ordenada

Tolerancia para los conflictos.	Manejo en las situaciones de tensión en la organización por parte de sus miembros.		
Identidad organizacional.	Grado de lealtad hacia el grupo y es distinguido por sus miembros.		
Normas y expectativas.	Importancia percibida del desempeño y la claridad de las expectativas relacionadas con el mismo.		

Elaboración propia, citado de (Lozano, 2020., Página, 43).

2.2.6 Modelos del Clima Organizacional

Implementar el diagnóstico del clima organizacional es una herramienta de gestión que se lleva a la práctica tradicionalmente en las asociaciones para conocer la percepción que tienen todos los integrantes de la compañía sobre el ambiente que se desarrolla en el contexto laboral, como expresa Patterson, 2005, como se citó en Hernández, 2012 “a partir del año 2000 recobró un notable interés, lo cual se debe, en gran medida, a que la mayoría de los modelos de comportamiento organizacional se centran en las percepciones del ambiente laboral, referido como el clima organizacional”.

Según García y Bedoya (1997) existen tres estrategias primordiales para medir el clima organizacional, en primera instancia se trata de observar el desarrollo y comportamiento de los

integrantes, en segunda instancia las entrevistas directas a los trabajadores mediante un cuestionario y finaliza realizando una encuesta a cada uno de los trabajadores.

Tabla 3. Modelos del clima organizacional

AUTORES	MODELO	VARIABLES	AÑO
Litwin y Stringer	EDCO (ESCALA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL)	<ul style="list-style-type: none"> -Influencia -Estructura - Liderazgo -La motivación -La conducta -Orden del trabajo -Responsabilidad -Recompensa -Apoyo -Estándares de desacuerdo - Identidad -Lealtad 	1968
Jonh Sudarsky	TECLA (TEST DE CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA UNIVERSIDAD DE LOS ANDES)	<ul style="list-style-type: none"> -Conformidad -Responsabilidad -Normas de excelencia -Recompensas -Claridad institucional -Seguridad -Salario 	1974
OCTAVIO GARCÍA	ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL ECO	<ul style="list-style-type: none"> -Relaciones Interpersonales -Estilo de liderazgo - Pertenencia -Disponibilidad de Recursos -Retribución - Estabilidad - Coherencia - Valores Colectivos 	1987

Hernán Álvarez Londoño	ENCUESTA “HACIA UN CLIMA ORGANIZACIONAL PLENAMENTE GRATIFICANTE	<ul style="list-style-type: none"> Claridad de objetivos -Estructura -Participación -Comportamiento - Relación e interacción - Relaciones Interpersonales -Desarrollo Personal Retroalimentación -Liderazgo -Trabajo Gratificante -Elementos de Trabajo -Solución de Conflictos - Expresión Informal - Estabilidad - Salario Evaluación del Desempeño -Selección de Personal - Imagen de la Organización. 	1995
Carlos Eduardo Méndez	INSTRUMENTO PARA MEDIR CLIMA EN LAS ORGANIZACIONES COLOMBIANAS (IMCOC	<ul style="list-style-type: none"> -Objetivos -Cooperación - Toma de Decisiones - Motivación -Relaciones Interpersonales -Liderazgo - Comportamiento -Calidad de Actitudes y Creencias - Satisfacción 	1980

Fuente: elaboración propia, citado de (Solarte, 2009, p. 49)

El clima organizacional es el tema que cada una de las empresas debe tener en cuenta para conocer a sus trabajadores, y la relación que existe entre directivos y empleados, viceversa, y entre ellos mismos. Debido a que es el resultado de los procesos de estructuración en una organización, e inciden notablemente en sus comportamientos (Campbell, 1976). Por lo tanto, si una empresa quiere conocer el porqué de la productividad de sus empleados, sus motivaciones al

trabajar, nivel de satisfacción y comunicación en que se desarrolla, es necesario aplicar un método para conocer el estado actual del clima laboral. A través del tiempo, diversos autores que se han dedicado a estudiar esta temática crearon instrumentos cuantitativos de medición eficientes por su alto porcentaje de proximidad al verdadero estado de la organización.

Al realizar una recopilación histórica de los modelos creados para medir el clima organizacional de forma cuantitativa, se observó que existen variables en común debido a su pertinencia en las organizaciones. De los nueve modelos observados desde 1968 al 2008, los autores tienen en mayor relación la variable: relaciones interpersonales. La validez de este proceso de comunicación informal permite “manifestar la colaboración, compañerismo y amistad entre las personas, Además, mejora el desempeño y los resultados en la organización” (Méndez, 2006, p. 46). La siguiente variable más estudiada en los modelos, es la de motivación y recompensas en la organización. Este es el impulso de todo trabajador a realizar mejor sus actividades.

Aquí, la empresa ya tiene estipulado sistemas de supervisión que miden el nivel de empleados y su eficacia al cumplir tareas ocupacionales y/o profesionales. Las recompensas motivan a trabajar mejor a los colaboradores de la empresa (Méndez, 2006). Finalmente, variables como el liderazgo y la responsabilidad, son necesarias para la organización. Estas permiten “conducir a otros para que alcancen metas, influenciando sus comportamientos” (Méndez, 2006, p. 40). Ellos son los encargados de ejercer impacto en la empresa, y de mantener las variables en un orden predeterminado. Sin la centralización del poder, la orientación hacia una transformación no sería posible. El modelo más adecuado para apoyar esta investigación es el Instrumento para Medir Clima en Organizaciones Colombianas (IMCOC) creado en 2006 por

el Director de Especializaciones Empresariales de la Escuela de Administración de la Universidad del Rosario, Colombia, Carlos Eduardo Méndez Álvarez.

2.2.7 Instrumento Para Medir el Clima en Organizaciones Colombianas (IMCOC)

Diseñada en 1980 por el docente Carlos Eduardo Méndez Álvarez, profesor de la Facultad de Administración de la Universidad del Rosario, el instrumento se construyó como referencia del modelo teórico de las relaciones humanas, el cual cuenta con aspectos desarrollados por autores como Ealton, Lewin, Likert, Maslow, Herzberg, Schein, Mc Gregor Argyris, y Bennis.

El IMCOC es un instrumento para el medio empresarial colombiano referente por 25 años para consultores, empresarios y estudiantes en su búsqueda de la medición sobre cómo perciben el clima organizacional de manera científica y acertada sus empleados, mediante el cual, el presente instrumento permitirá detectar los aspectos fuertes y débiles de las empresas.

Aplicado en los sectores y tamaños de la economía con fines académicos, “ha permitido medir el clima en los diferentes niveles y departamentos identificando acciones para el mejoramiento y fortalecimiento del clima de la organización con excelentes resultados en la gestión y el desempeño de las personas” (Méndez, 2006, P, 58)

2.2.8 Dimensiones del Instrumento IMCOC.

El instrumento IMCOC consta de preguntas que evalúan las siguientes dimensiones: Estructura, Recompensas Responsabilidad, Riesgos, Calor, Apoyo, Estándares de desempeño, Conflictos, Identidad.

Se evidencia cómo diferentes estímulos del entorno organizacional afectan directamente el comportamiento de los individuos, la organización constituye así una micro sociedad, que se caracteriza por un conjunto de dimensiones capaces de influir en la conducta de los individuos. El factor crítico, en esta etapa, es la percepción del individuo de los estímulos, obligaciones y refuerzos que guían el comportamiento de un individuo en el lugar de trabajo. Por eso, muchos investigadores basan sus estudios en datos obtenidos de las percepciones de los individuos sobre las características organizativas. Diferentes investigadores que se han acercado a la medición del clima a través de cuestionarios aún no se han puesto de acuerdo sobre el tipo de tamaño que se evaluará para obtener la estimación más precisa del clima.

Brunet (2011) a menudo se acepta que el clima de la organización está determinado por el tipo de liderazgo que permanece en la organización, el clima de la organización es diferente del estilo de liderazgo, ya que el concepto de recitación del clima se refiere a los activos. En la tradición, así como las políticas, procedimientos u obligaciones de la organización, se filtran por las características personales de los empleados.

Litwin y Stringer (1968) son los primeros autores en dialogar sobre el clima de la organización en una perspectiva percibida como un conjunto de activos ambientales que pueden ser directa o indirectamente las medidas presentadas por los trabajadores que viven y trabajan en este entorno, afectando su conducta y su motivación, la teoría de Litwin y Stringer (1968) intenta describir los aspectos importantes del comportamiento de las personas que trabajan en una organización utilizando conceptos como la motivación y el clima.

Los cuestionarios de Litwin y Stringer, permiten a los asistentes sociales conocer el aspecto dinámico más acertado de la organización, esta herramienta de medición incluye elementos,

compatibles con un concepto de nueve dimensiones: en las características para determinar el clima actual en una determinada organización.

Estructura: hace alusión a lo que captan los miembros de una institución respecto a las normas, métodos, diligencias, reglas, dificultades y otros agentes limitantes que se presentan diariamente y a los cuales se les enfrenta en la jornada laboral. Los resultados podrían ser negativos o positivos, dependiendo en que tanto la organización haga hincapié en la burocracia o en el ambiente informal, con poca estructuración y libertad.

Responsabilidad: los trabajadores tienen la facultad para lograr los objetivos, es decir cuentan con independencia respecto a las decisiones que tienen relación con su área de trabajo.

Recompensa: hace referencia a lo que sienten los integrantes de la organización, con base en las recompensas otorgadas cuando realizan un buen trabajo, es decir que la empresa utiliza más las recompensas o los premios, que los castigos. En esta dimensión se puede proliferar un buen clima organizacional, siempre y cuando sean más los incentivos dirigidos hacia el trabajador por realizar correctamente su labor y en el llegado caso de cometer algún error, motivarlo a siempre estar en constante mejoría.

Riesgo: se refiere a la percepción que tienen quienes hacen parte de una organización respecto a los retos que se imponen en el entorno laboral. Es la normatividad con la cual la empresa fomenta nuevos desafíos con el objetivo de alcanzar las metas trazadas.

Calor: es lo que captan los componentes de la empresa y que hace alusión a la presencia de un ambiente laboral pacífico, propicio para que se den buenas relaciones entre trabajadores, jefes y subordinados.

Apoyo: colaboración y espíritu de ayuda entre todos los miembros de la organización.

Estándares de desempeño: es la fuerza y motivación que pone la empresa sobre las reglas y normas de rendimiento, es importante además lograr la percepción de objetivos implícitos y explícitos, como normas también de desempeño.

Conflictos: es la aceptación de opiniones discordantes, sin miedo a hacerles frente y buscar con prontitud soluciones a las dificultades que se presentan. Esta dimensión está enfocada en la tolerancia sobre las diversas opiniones y puntos de vista que se presentan en el entorno laboral.

Identidad: es sentir que somos parte de la institución, sentir y pensar que los trabajadores son parte importante y de gran valor dentro de los grupos de trabajo. Es la capacidad de sentir los objetivos personales de cada trabajador y compartirlos con los de la institución.

En general, es el sentimiento de compartir metas personales con las metas de la organización. Según Litwin y Stringer (1968), nueve dimensiones ayudan a diagnosticar el entorno organizacional: estructura, responsabilidades, recompensas, riesgos, relaciones, cooperación, estándares de desempeño, conflictos e identidad.

Tabla 4. Dimensiones del Clima Organizacional según Litwin y Stringer

Dimensión	Concepto
Estructura	Está vinculada con las reglas organizacionales, los formalismos, las obligaciones, las políticas, las jerarquías y las regulaciones. Representando la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo.
Responsabilidad	Es la dimensión que enfatiza la percepción que tiene el individuo sobre el ser su propio jefe, el tener un compromiso elevado con el trabajo, el tomar decisiones por sí solo, el crearse sus propias exigencias y obligaciones
Recompensas	Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la retribución percibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.
Riesgos	Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve la aceptación de peligro calculado a fin de lograr los objetivos propuestos.
Calor	Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.
Apoyo	Es el sentimiento sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo.
Estándares de desempeño	Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que ponen las organizaciones sobre las normas de rendimiento. Se refiere a la importancia de percibir metas implícitas y explícitas, así como normas de trabajo.

Conflictos	Es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan. La dimensión conflicto se basa en las opiniones encontradas que son toleradas en un ambiente de trabajo.
Identidad	Es el sentimiento de pertenencia a la organización, el cual es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

Fuente: Elaboración propia, citado de (Litwin y Stringer), (1968)

2.2.9 Variables del IMCOC

Variable objetivos

La siguiente variable hace referencia al conocimiento que posee el empleado sobre las proyecciones de una organización. No solo el conocimiento sino también cómo se identifican con ellos, permitiéndole satisfacer sus necesidades como empleado, direccionado a una productividad favorable. (Lozano, 2020., p. 50).

Variable cooperación

Se caracteriza por ser una serie de procesos asociativos que ayudan a alcanzar los objetivos de la organización, lo anterior a que el empleado es más productivo cuando las labores se realizan en equipo. Según Lozano, la cooperación se manifiesta en dos niveles: formal e informal; la primera hace referencia a las relaciones laborales y la segunda las relaciones externas frente a la labor y las dos influyen en cómo se da apoyo a las actividades del trabajo

y el resultado de estas. Por otra parte, es preciso destacar que en este caso no solo se estudian las actitudes sino los comportamientos y el cumplimiento de los objetivos.

Variable Liderazgo

La siguiente variable determina los elementos y comportamientos que un jefe de dicha organización emplea para dirigirse a sus empleados y la percepción que tienen sobre ese trato, en otras palabras, la relación interpersonal entre la figura superior y el trabajador en cuanto al desarrollo de las labores dentro de la organización.

Según el mando con el que son regidos, se verá su desempeño y producción, ya que hacen parte del rango más importante de la empresa. Se encargan de orientar, apoyar, y generar sanciones a las labores profesionales acordes a su ejecución. Según Méndez, son los encargados de guiar, apoyar, orientar y controlar el desarrollo del cumplimiento de tareas.

Variable toma de decisiones

Según Méndez en esta variable participan las personas que poseen cargos orientados a la dirección y demás según sus funciones y tareas asignadas. Además, esta variable se deriva del liderazgo mencionada anteriormente, la misma depende de cómo funcione el tipo de mando en la organización, en consecuencia, no deberá entorpecer los objetivos planteados; cada paso que se realiza produce una reacción y termina por convertirse en cadena, permitiendo a esta variable determinar la manera en cómo proyecta el jefe de la organización el ejercicio de guiar a cada uno de sus empleados. Esta tiene su mayor participación en el ámbito directivo. (Lozano, 2020. p, 51).

Variable Relaciones interpersonales

Cualquier tipo de interacción dentro de una organización, termina por convertirse en relaciones interpersonales y a su vez refuerzan la cooperación, los resultados inciden en el clima laboral de la empresa. (Lozano, 2020). Por otra parte, esta variable ayuda a conocer la frecuencia y relación de los trabajadores y sus percepciones ya sean (positivas o negativas) entre esa interacción.

Según Méndez, toda relación interpersonal satisfactoria que el empleado tenga con los demás miembros del grupo de trabajo, sean jefes, supervisores y demás, aumenta el apoyo y la colaboración en la obtención de resultados.

Variable motivación

Esta variable es ejercida por personas que prestan las labores de dirección en una forma distinta, de acuerdo con el tipo de liderazgo que los identifica. La variable motivación hace alusión al impulso del trabajador a la hora de realizar sus actividades, pueden ir desde motivaciones salariales por un buen rendimiento y su productividad, o recompensas sociales y simbólicas en su trabajo. Por otra parte, la misma refleja el nivel de satisfacción de cada empleado en base a cada a este tipo de estrategias que lo direccionan a realizar de manera satisfactoria su ejercicio laboral.

Variable control

Esta variable verifica la regularidad en pro de las funciones realizadas, además de la calidad con la que se realizan, también la percepción que poseen los trabajadores frente a este tipo de control. Lo anterior se impone por los niveles jerárquicos dentro de una organización y van de acuerdo con ciertos parámetros determinados

2.2.10 Comunicación Organizacional

Investigar la comunicación, su objetivo y enfoque teórico es una labor compleja por su amplia transformación y perspectiva; desde sus inicios los diversos aportes han sido significativos para el desarrollo de la sociedad, desde la teoría físico- matemática, la psicológica, la social, antropológica, con enfoques interaccionistas y los efectos de la comunicación de masas han evidenciado el rol de la comunicación y lo primordial que es en la formación del ser humano para el desarrollo de las relaciones humanas.

Chiavenato, 1998, como se citó en Bayer, 2005 “considera la comunicación desde el punto de vista de la administración, como el proceso en virtud del cual los miembros de una organización se transmiten información e interpretan su significado”, por consiguiente, se debe prestar gran atención a la comunicación como herramienta de gestión para fortalecer la eficacia de los procesos en pro del éxito de la organización.

Así mismo, Fernández en su Artículo Definición y alcance de la comunicación organizacional menciona que, en primer lugar, la comunicación es un fenómeno natural que se da en las organizaciones, siendo el conjunto absoluto de mensajes que intercambian los integrantes de la compañía y su entorno. A su vez también entiende la comunicación organizacional; como el conjunto de actividades y técnicas diseñadas a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se da en la organización, en los integrantes y su medio, el cual, puede influir en las actitudes, conductas y opiniones de los diferentes escenarios de su público con el fin de cumplir los objetivos. (Fernández, 2009)

Por lo tanto la comunicación organizacional debe ser una prioridad para las estrategias de las organizaciones, así mismo la C.O debe ser planificada, administrada con el fin de atender las

demandas que integran a la organización, permitiendo la capacidad de la comunicación efectiva, accediendo a los pilares fundamentales y estratégicos para transformar la situación actual de la empresa a una visión que promueve las habilidades comunicativas para el desarrollo organizacional, integración y gestión de las acciones por establecer. (Guevara, 2011).

Batista, 2012 cita a Bartolí, 1992, su artículo Comunicación y organización mencionando “la palabra organización en primer término significa a su vez acción de organizar y conjunto organizado” y cuando ubica el término en el campo de las ciencias de gestión define “la organización es a la vez acción de organizar, el resultado de esa acción y el conjunto organizado en sí mismo”. (Bartolí, 1992: 17)

La utilidad de la comunicación organizacional se define por las funciones que realiza en el proceso de comunicación de los miembros y el entorno, dividiéndose en interna; los integrantes de la organización y externa; las relaciones públicas. Charry, 2018 cita a García (1998) el cual, el autor refiere que “invertir en comunicación interna es invertir en capital humano, lograr beneficios intangibles a largo plazo, y esta inversión supone beneficio organizacional generando pertenencia, unidad, participación e identidad; tan igual que a las organizaciones privadas.”

Con la aparición de los medios de comunicación y las redes sociales, la comunicación es una herramienta indispensable para las compañías, su calidad depende del valor de las comunicaciones formales e informales dentro y fuera de la organización. Los canales internos satisfacen las necesidades de información para la comunicación de las audiencias internas, Guevara, 2011, cita a Ritter, 2008, donde expresa que lo primordial del papel de la comunicación interna es apoyar los objetivos, políticas y planes instituciones para fortalecer la

identidad, promoviendo la comunicación entre los integrantes de la organización de todos los niveles; “contribuir a la creación de espacios de información participación y opinión; reducir los focos de conflicto interno a partir del fortalecimiento de la cohesión de sus miembros, etc.”.

(Pag, 17)

2.2.1.1 Desarrollo Organizacional

Actualmente las organizaciones afirman la importancia de analizar y conocer los fundamentos teóricos que explican y rigen el progreso y funcionamiento de la corporación, considerando a los trabajadores como el principal activo y el talento humano como una herramienta en beneficio del trabajo en equipo, de la misma forma, es necesario abarcar aquello que concierne en el rendimiento de los trabajadores y su eficiencia.

Para las empresas es importante cuidar e invertir de la mejor manera sus recursos tangibles y no tangibles a favor del desarrollo y fortalecimiento de la compañía, permitiendo avanzar y lograr las metas propuestas a largo plazo, tal como se ha visto, el recurso financiero, sistemático y el humano son tres de los elementos primordiales que se encuentran en constante cambio, buscando actualizar y suplir las nuevas necesidades que se enfrenta el mercado, induciendo a la reestructuración de las organizaciones según los cambios internos y externos. Para lograr que estos elementos funcionen de la mejor manera es necesario que los trabajadores sean eficientes y su relación sea óptima, mitigando las dificultades que se puedan presentar y permitiendo de esta forma realizar los objetivos deseados. (Pinto, 2012)

El desarrollo organizacional es parte fundamental de las empresas, sin embargo, pueden verse perjudicadas al momento de mantener patrones inadecuados, por lo tanto, como consecuencia la falta de visión de los trabajadores, la forma en que desempeñan sus cargos, la

práctica de la resolución de los conflictos, la falta de comunicación, los valores organizacionales y las actitudes, las empresas no estarán preparadas para afrontar futuros problemas o crisis y sobre todo no poseerán capacidades con nuevas actitudes (Pinto, 2012)

Las instituciones de educación superior cuentan con un conjunto de estrategias y misión diverso en comparación al de las empresas, sin embargo existen ciertos aspectos en los que ambas partes coinciden de forma natural, y es en la correcta planificación de su clima organizacional, el cual la comunicación y la información desempeñan una función importante en las relaciones laborales con sus integrantes, destacando los canales de comunicación, la comunicación asertiva, la comunicación interpersonal, para que exista un equilibrio en las instituciones de educación superior y en las organizaciones.

Pérez, 2002 como se citó en Pinto, 2012 menciona que el desarrollo organizacional alude el esfuerzo de los integrantes corporativos para mejorar sus habilidades y capacidades en la solución de problemas, para enfrentarse a los posibles cambios que pueden presenciar en el ambiente interno y externo.

Afirmando y conceptualizando el desarrollo organizacional, busca la eficiencia laboral como un logro caracterizado debido a la intensidad de la macro competitividad, conforme a las necesidades, demandas de la organización misma “En estos tiempos cambiantes en que los valores evolucionan rápidamente y los recursos se vuelven escasos, cada vez es más necesario comprender aquello que influye sobre el rendimiento de los individuos en el trabajo” (Torres, 2009)

2.2.12 Motivación y Liderazgo

La motivación hace parte del clima organizacional de una empresa o institución, esta permite encaminar el empeño, el comportamiento, la eficacia del trabajador en una organización, lo cual contribuye a lograr los objetivos planteados por la empresa, debido a que un empleado motivado, conforme y feliz con su trabajo; aporta de manera más rápida y eficaz a que el entorno en el cual trabaja, funcione mejor, haya un buen clima laboral y por ende este trate con amabilidad, alegría y cordialidad, tanto a quienes forman parte del público interno, como al público externo de la institución en la cual está laborando.

Es importante que dicha motivación parta desde quienes administran la organización, para que estos mismos sean líderes que motiven, impulsen y estimulen al personal, de esta manera estos lograrán explotar su máximo potencial, sus capacidades y sus destrezas, lo cual tendría un resultado positivo y por ende beneficioso para la misma organización. En diversos contextos de la vida del ser humano, se puede evidenciar cómo la motivación juega un papel supremamente importante e indispensable, como estrategia para alcanzar los objetivos y metas planteadas.

En la actualidad, ya no basta solo con el ingreso económico para motivar a los trabajadores ahora es necesario que se incluyan otros ámbitos no económicos y que por ende sean más duraderos, ya que es notable que, aunque un buen ingreso sirve como incentivo para lograr la motivación en un grupo de trabajo, esta no es tan duradera debido a aspectos como: que el dinero se va rápido, algunas veces no alcanza y este es empleado en los gastos diarios de cada colaborador. Por ende, resulta indispensable hallar alternativas que busquen no solo aportar a la economía de los trabajadores, sino que apoyen también a la parte psicológica y emocional de los mismos con el objetivo de que esto influya de manera positiva en las acciones, tareas, labores y

funciones que desarrolla el personal de trabajo, con esto se espera que los resultados sean positivos, que el equipo no pierda el interés ni la motivación por hacer bien su trabajo.

2.2.13 Relaciones Interpersonales

En cuanto a las relaciones interpersonales y su influencia en el clima organizacional, se destaca la dependencia y codependencia, lo anterior en base a los autores López, Sonia, Domínguez, Magaly y Machado Inés quienes precisan que “La dependencia es una de las respuestas más habituales en las personas incapaces de enfrentarse eficazmente a los problemas cotidianos que presenta la vida”

(López, Domínguez, Machado., 2014). Mencionan que, no darles solución a los conflictos estos pueden convertirse en un asunto demasiado pesado de sobrellevar, las afectaciones terminan trasladándose a los ámbitos a través de la personalidad del individuo y termina por ser esa persona que siempre busca el perfil de quien pueda hacerse cargo.

Por otra parte, se destaca el otro perfil que corresponde al de la codependencia, este según los autores se caracteriza por intentar solucionar los problemas colectivos. Suele manifestar una actitud de evitación más que una simple ayuda desinteresada. Básicamente el codependiente suele manifestar una distorsionada inteligencia emocional buscando la solución de los conflictos.

Entrando en materia de los que son las habilidades sociales en las relaciones interpersonales López, Et al mencionan que:

“En las primeras etapas de desarrollo grupal, existe menor libertad de comportamiento y mucha precaución en la relación entre las personas en la medida en el grupo interactúa, de esta

manera, el área abierta tiende a aumentar, y la confiabilidad en las relaciones entre las personas, que tienden a comunicarse más de acuerdo con su propio yo y visualizan a los otros tal como ellos son realmente” (López, Domínguez, Machado., 2014, p.50)

También, manifiestan que entre más intelectual sea un grupo habrá por ende un área abierta mucho mayor y consigo una mayor seguridad y confianza de sus respectivos miembros, además de una mejor y mayor eficiencia del área existente. Los autores definen una relación interpersonal como una asociación a largo plazo entre dos o más personas. Dichas asociaciones se basan en emociones como lo son el amor y un gusto artístico, actividades sociales y negocios. Por otra parte, las relaciones interpersonales se presentan en diferentes contextos, como lo son la familia, amigos, iglesias, amistades, trabajo, etc. Las mismas pueden ser reguladas por la ley, las costumbres o simplemente por acuerdo mutuo y se caracterizan por ser la base de grupos sociales.

La comunicación se encuentra ligada a cualquier área de una organización, esta puede entenderse según Bartolí como un flujo que sirve de vínculo entre espacios como: cultura y clima organizacional, comunicación interna y externa, imagen e identidad corporativa, los cuales precisan y definen a la institución, como lo diría Bartolí “el inicio de las actividades en los grupos de trabajo, no es más que el establecimiento de canales de comunicación”

Annie Bartolí propone cuatro teorías para comprender las estructuras comunicativas internas en una organización:

Teoría o enfoque racionalista, sólo considera como importantes la comunicación respecto al rendimiento de los trabajadores, en este enfoque la comunicación es casi inexistente, debido a

que se presenta de forma unidireccional porque se transmite el débilmente el mensaje (a los directivos), como una rendición de cuentas sin que haya una retroalimentación.

Por otra parte, la orientación “Behaviorista” le brinda más espacio a la comunicación, porque le da más valor al aspecto humano y comienza a considerar los beneficios que podría tener la organización al tener en cuenta la opinión de los trabajadores y por ende fomentar la intervención de estos en las decisiones que se tomen.

Con base en esto es notable cómo la comunicación pasa de tener un flujo unidireccional, a convertirse en una comunicación bidireccional y por ende ascendente. Por consiguiente, lo que respecta a la visión sociológica, se supone un descontento con el sistema burocrático puesto en práctica en las organizaciones, cuando este comienza a fallar por la excesiva afición a la reglamentación para protegerse, por ende, tener un privilegio individual sobre las demás personas que hacen parte de la institución.

Para finalizar Bartolí nos habla sobre el enfoque gerencial, el cual propone perspectivas más universales y al mismo tiempo más comprensivas, con el fin de efectuar acuerdos, coordinar y ordenar, todas las áreas que componen a una organización, pero para lograr esto se le debe brindar un papel más importante e indispensable a la práctica correcta de la comunicación interna de manera que esta permita, la fluidez, participación, las opiniones y por ende englobe a todas las áreas dentro de la empresa.

2.2.14 Redes, Canales Y Flujos

Para mejorar el diálogo interno, es necesario observar los flujos de comunicación entre sectores de la empresa y el contenido de esa información. Gracias a los flujos, se puede conocer

por dónde pasan los datos de la empresa y hacia dónde van. Las empresas generan diariamente un gran volumen de información que desempeña un papel importante en las organizaciones cuando son conocidas por todos. Por otro lado, esto también genera muchos desafíos para una comunicación más fluida.

Bartolí, citado por Espinar, Frau, y González, (2006, p. 165), la relación existente entre la comunicación y organización es de ganar, siempre que “sean medios coherentes y combinados y no técnicas desconectadas. Por esta razón, la organización debe tratar de ser comunicante, y la comunicación, organizada”, formando parte de los descubrimientos en las Teorías de la organización, donde los teóricos marcaron los avances de la comunicación en el campo de estudio en las organizaciones.

Para la comunicación organizacional se debe tener en cuenta la gestión en la comunicación, como los flujos de información que corren en diferentes tipos de canales, señalando también que la comunicación puede ser ejecutada a través de diversos medios: escritos orales y tecnológicos, más allá de los canales utilizados para ejecutar una comunicación que resulte efectiva es importante también se recalca la importancia de la implementación de una comunicación de carácter formal e informal, con un sistema de comunicación interna y externa que permita a su vez promover la interacción en el flujo bidireccional de la información dado a que los trabajadores son pieza clave en cuanto el aportar para hacer crecer las instituciones, si se considera la facultad como el medio de comunicación y un conjunto de puntos los cuales transmiten información.

Los flujos de información pueden darse en diversos sentidos, pueden ser horizontal (El mismo nivel de la estructura jerárquica), en sentido vertical (De abajo arriba o de arriba abajo).

Las instituciones se encuentran en constante intercambio de información con múltiples agentes de su entorno, a ese tipo de intercambio se le denomina como flujos externos de información, en la organización formal de la facultad de ciencias artes y humanidades, como puede evidenciarse en el sentido vertical, los niveles superiores comunican la información a los niveles inferiores para poder llevar a toda la organización la información útil y necesaria, para la toma de decisiones y ordenar los recursos de la organización y cumplir con la responsabilidad delegada por los superiores

La comunicación interna se clasifica en dos canales: los canales oficiales: están establecidos por la política de comunicación de la empresa y se desarrollan de acuerdo con pautas establecidas, los canales informales: son aquellos por los que circula la información de manera espontánea entre las personas y departamentos.

Los procesos de la comunicación están compuestos por el rol de un emisor, que es la persona que transmite el mensaje, el receptor, es la persona que recibe la información, ambos personajes comparten un mensaje, que es el contenido de la información, el contexto es la situación social en la que se produce la comunicación y finalmente el canal de transmisión: medio por el que se transmite el mensaje.

Kreps, (1990, p. 20) citado en Lucas, (2013, p. 468) menciona que por ejemplo, “los canales de comunicación interna son utilizados para proporcionar a los trabajadores mensajes con instrucciones y evaluación de los trabajos; para compartir mensajes de la coordinación de actividades laborales entre los miembros de la organización, y para llevar retroalimentación de los trabajadores a la gente que ocupa los lugares más altos en la jerarquía de la organización, por

ejemplo, mensajes que registran quejas o sugerencias de los empleados en las organizaciones de negocios”

2.2.15 Tecnologías De La Información Y La Comunicación (Tic)

Las TIC han logrado evolucionar el ambiente laboral por completo, estas tecnologías han dado cabida al surgimiento de nuevas herramientas y formas de trabajo, organización y gestión, lo que viene en cuanto a empleos se trata no se puede percibir sin la intervención de tecnología en ello, las nuevas formas de trabajo tienen un nexo en común y este es la flexibilidad, en este se ha generado un enorme cambio en el mercado laboral y en todas esas competencias que se requieren en las empresas y en la organización de estas mismas.

Las nuevas tecnologías han logrado hacer más eficaz la comunicación y el trabajo colectivo compartiendo herramientas de utilidad en su implementación, no obstante, los trabajadores están exentos a las dificultades que puedas presenciar durante el trabajo colectivo, por ejemplo, la pérdida de red, desconexión del dispositivo, una mala señal, inclusive que el dispositivo no se encuentre apto para utilizar las herramientas requeridas.

(Rodríguez, Frenis, Rodríguez-Pérez & Pérez, 2010) cada día a los seres humanos se le presentan muy pocos escenarios en los que se pueden relacionar de forma directa, esto sin duda alguna es debido al uso de los medios digitales, pues aunque la tecnología ha facilitado el flujo de información, esta no transmite comunicación, la ayuda de las TIC son muchas, en este caso al interior de las instituciones ayuda a comprender la salida de mucha más información, genera una eficacia y rapidez a la hora de entregar los mensajes de rutina y un número de personas variado, de gran cantidad y extenso en áreas geográficas, claro, no todo es bueno, existen desventajas, se crean dificultades tales como la resolución de problemas complicados al interior de la institución,

estos problemas siempre resultan ser los que requieren más interacción entre los colaboradores, una interacción que resulte profunda y cara a cara, sin esto se imposibilita el poder captar claves sutiles, que resultan ser no verbales acerca de lo que el comunicador está queriendo transmitir.

El teletrabajo disimular varias formas o característica de los trabajadores, empezando por los autónomos, estos son quiénes utilizan su propio hogar para llevar a cabo su actividad profesional y desarrollar sus labores, esto ya sea en una oficina pequeña, o llegado el caso en algún local comercial, también se identifican los móviles, estos son quiénes no desarrollan sus actividades laborales desde un solo punto, ósea no tienen un lugar establecido para ello, a estos por lo general se les facilita el uso de herramientas digitales, y por último también encontramos a los suplementarios, básicamente son quiénes contienen un poco de autónomos y móviles, puedes llevar a cabo las actividades desde su hogar o cuando están en constante cambio de entornos

2.3 Marco Contextual

2.3.1 Reseña histórica de San José de Cúcuta

Fundada el 17 de junio de 1733 por Juana Rangel de Cuellar, la historia de la Perla del Norte inicia con 782 hectáreas destinadas para construir una iglesia y una plaza para la estancia de las Familias españolas en el reconocido barrio San Luis, el más antiguo de la ciudad, como lo afirma la red cultural del Banco de La República “San Luis era una pequeña aldea cercana a las tierras del resguardo que poco a poco fue creciendo. Sus habitantes estaban dedicados a la agricultura, la ganadería y el transporte fluvial”, Gamboa (s.f), De esta forma en el 2020 se cumplieron los 285 años de su fundación.

Cúcuta es un municipio ubicado en la cordillera Oriental de Los Andes Colombianos, abarca una superficie alrededor de 1.176 Km², el cual, se caracteriza por su gran área urbana que

se divide en 10 comunas y su área rural en 10 corregimientos, transformándose en la sexta ciudad más extensa del país. En efecto, desde la fundación de Cúcuta, se ha distinguido por su situación fronteriza Colombo-venezolana estableciéndose como la ciudad comercial más representativa en el ámbito artístico, político, económico, sociocultural y turístico de Norte de Santander.

2.3.2 Reseña histórica de la UFPS Motor de la educación de Norte de Santander

La Universidad Francisco de Paula Santander inicia en el año 1962 como una fundación de carácter privado con las clases de economía, su crecimiento como institución de alta calidad con el paso de los años ha permitido la consolidación y admiración el sentido de sus egresados, estudiantes y docentes que han sido parte del proceso de formación integral mediante estrategias metodológicas de manera presencial, a distancia y virtual , comprometida con la responsabilidad social, la solución de problemas y el avance sostenible de la región.

Con el objetivo de incrementar el nivel cultural de los jóvenes nortesantandereanos, la institución se destaca por apoyar la educación superior a los bachilleres de la localidad puedan presenciar las adversidades económicas que incapacitan la oportunidad de culminar sus estudios en otras ciudades del país, brindando la mejor oferta académica regional para los estudiantes.

2.3.3 Organigrama de la Universidad

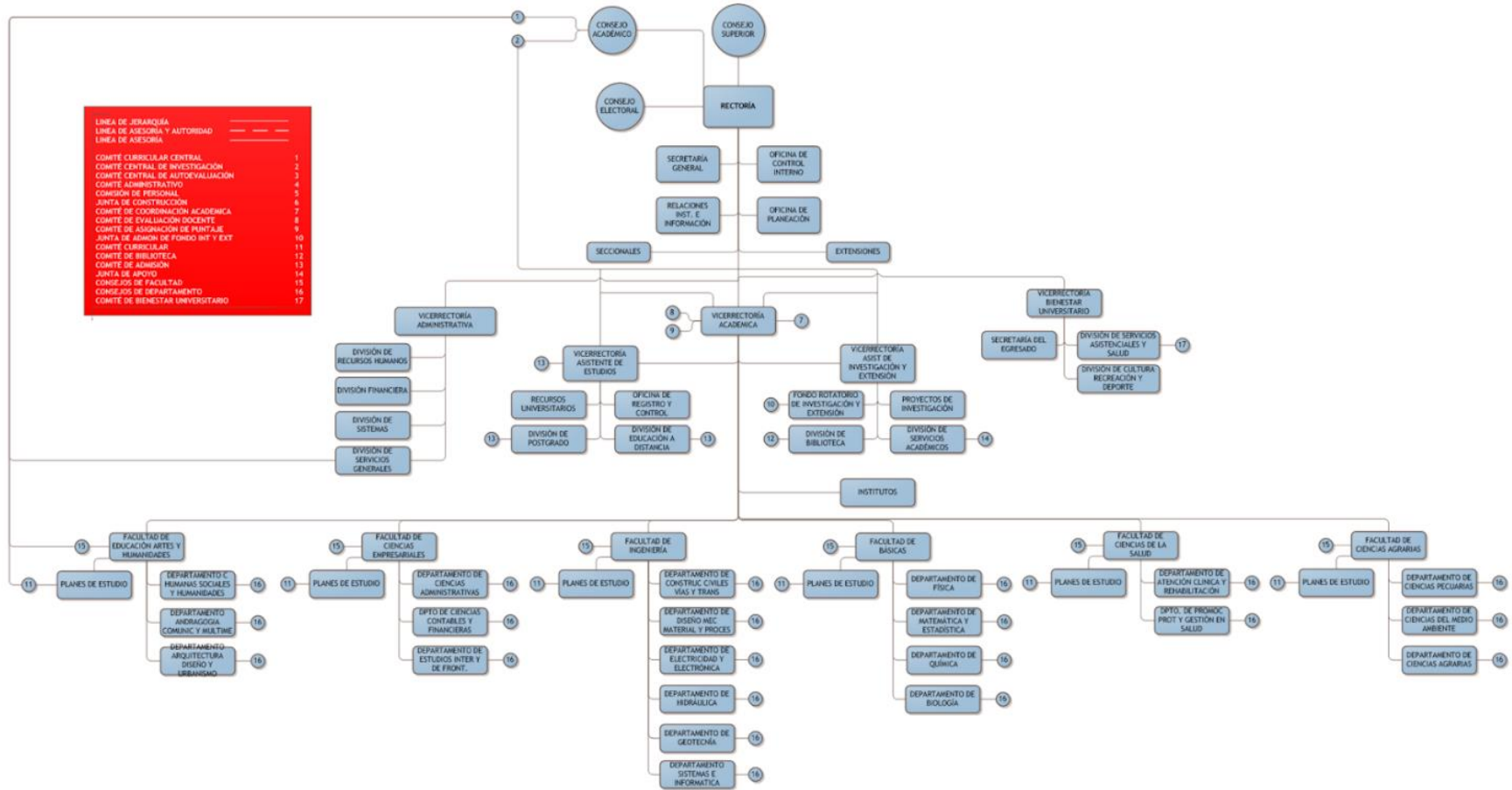


Figura 1. Organigrama de la Universidad Francisco de Paula Santander

Fuente: Universidad Francisco de Paula Santander

3. Metodología

3.1 Método y Metodología

De acuerdo con la problemática descrita anteriormente, se propuso un estudio que analiza el clima organizacional en el programa de Comunicación Social de la Universidad Francisco De Paula Santander durante el retorno a la presencialidad en el primer semestre del 2022, la actual investigación se desarrolló desde la teoría analítica y cuantitativa desde donde se accede de forma objetiva a la acción de la realidad, sus efectos y causas para poderlos analizar y controlar sin involucrar su juicio, lo que permite conocer el mundo desde su lado científico; y el lado neutro del sujeto fenómeno estudiado (Cifuentes, 2011).

El clima debe ser medido como organización que está en constante transformación y que pretende explicar su causa y efecto de las actitudes de los trabajadores. Al ser utilizado este análisis, es evidente el uso del enfoque cuantitativo como “secuencial y probatorio en donde cada etapa precede a la siguiente. El orden es riguroso” (Sampieri, 20014, p. 4). Dependiendo de la problemática, se determinaron unas variables, se identificó un plan de medición, se analizó, se relaciona un plan estratégico de fortalecimiento; y se redactaron conclusiones. De igual forma, fue apoyada por un método descriptivo, así se encontró una mejor manera de enfrentar el problema y dar soluciones a ella.

3.2 Tipo de la investigación

Con base en el análisis de la metodología este proyecto es de tipo descriptivo, pues “Se realizará la medición de clima organizacional con una herramienta validada, con la que se recolectó información asociada a ciertas variables o dimensiones sin buscar relación entre las mismas” (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010)

3.3 Enfoque de la investigación

El enfoque es de tipo mixta con aspectos cuantitativo-cualitativo como datos, gráficos, tabulación y porcentajes, las herramientas harán un análisis matemático y estadístico para describir la población objeto de estudio que permitirá observar el clima laboral que posee el programa de Comunicación Social.

Como puede apreciarse se abordó una metodología de carácter cuantitativo la cual según Miguel (1998), “es aquella que se dirige a recoger información objetivamente mensurable” (p. 63). Álvarez (1990), señala que “las técnicas cuantitativas de obtención de información requieren de apoyo matemático y permiten la cuantificación del resultado. fundamentalmente para obtener datos primarios sobre todo de características, comportamientos y conocimientos.”

“La investigación cualitativa utiliza datos cualitativos como las palabras, textos, dibujos, gráficos e imágenes, utiliza descripciones detalladas de hechos, citas directas del habla de las personas y extractos de pasajes enteros de documentos para construir un conocimiento de la realidad social, en un proceso de conquista-construcción-comprobación teórica” Chamboredon, et al. 1976 citado por Navarrete 2004.

Es importante mencionar que la presente investigación cuenta con un enfoque mixto, es decir, el cuantitativo como el cualitativo son trascendentales y valiosos, debido a que funciona de manera conjunta y complementaria, lo cual permite comprender la realidad que el equipo investigador estudia de una manera más integral.

3.4 Fuentes y procedimiento de recolección de información

Para la investigación con el fin de obtener la información pertinente para culminar con cada uno de los objetivos propuestos con relación a la percepción del Clima Organizacional del programa de Comunicación Social, se construyeron dos instrumentos, uno cuantitativo, la encuesta, la cual permite obtener y elaborar datos de manera rápida y eficaz.

“La encuesta es una técnica de recogida de datos, o sea una forma concreta, particular y práctica de un procedimiento de investigación. Se enmarca en los diseños no experimentales de investigación empírica propios de la estrategia cuantitativa, ya que permite estructurar y cuantificar los datos encontrados y generalizar los resultados a toda la población estudiada” (Hurtado, Espinal, p.4, 2010).

El segundo instrumento fue la entrevista semiestructurada la cual se define como una técnica de gran utilidad que adopta el diálogo coloquial como una forma práctica para coleccionar datos a través de la conversación.

Hernández et al. (2010) plantearon que “la entrevista semi estructurada cualitativa es el método de investigación de mayor acercamiento entre el investigador y el hecho investigado, el entrevistado potencialmente cede toda la información solicitada, dado lo confortable del método para los involucrados, aunado a que la data no es susceptible de ser manipulada por otra persona, dado que por lo general es grabada”

Modelo IMCOC: El instrumento para Medir Clima en Organizaciones Colombiana (IMCOC), diseñada en 1980 por el docente Carlos Eduardo Méndez Álvarez, consta de 45 preguntas que permite evaluar las presentes variables:

Tabla 5. Operacionalización de variables

VARIABLES	OBJETIVOS	ITEM
<p>Objetivo</p> <p>Cooperación</p> <p>Control</p>	<p>Identificar el conocimiento de los docentes sobre las metas expuestas en la organización y su capacidad de crear procesos institucionales e interpersonales en el programa de Comunicación Social</p>	<p>1, 36, 41</p> <p>2, 11, 12, 13, 14, 33, 34, 35, 39, 40</p> <p>10, 28, 29, 30, 31,</p> <p>42</p>
Toma de decisiones	<p>Describir la opinión de los docentes sobre sus sus directivos, de acuerdo con las decisiones y motivaciones que se desarrollan en el programa.</p>	<p>23, 24, 25, 26</p>

<p>Liderazgo</p> <p>Relaciones Interpersonales</p> <p>Motivación</p>	<p>Evaluar la forma de control de las actividades del programa, y la actitud que toman los docentes respecto al tiempo invertido en cumplir con las metas propuestas por la organización.</p>	<p>15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 37</p> <p>3, 4, 5, 27, 38, 45</p> <p>6, 7, 8, 9, 32, 43, 44</p>
--	---	--

Fuente: Elaboración propia

3.5 Población

Para el desarrollo de esta investigación se toma una población en específico, actualmente los docentes seleccionados corresponden al programa de Comunicación Social, en el cual se desempeñan un total de 54 educadores, cabe mencionar, que la disponibilidad al momento de aplicar los instrumentos tuvo una participación voluntaria en la investigación, distribuidos en: Docente de Planta (5), Docente Cátedra (36), Docente Ocasional (3).

3.6 Muestra

El tipo de muestreo que se empleó en la investigación es probabilístico aleatorio simple “Una muestra puede ser obtenida de dos tipos: probabilística y no probabilística. Las técnicas de muestreo probabilísticas permiten conocer la probabilidad que cada individuo a estudio tiene de ser incluido en la muestra a través de una selección al azar” (Walpole & Myers, 1996; Ávila Baray; Arias-Gómez et al.).

Para calcular el tamaño de la muestra, se tuvo en cuenta tres términos claves, como lo son el tamaño total de la población, docentes del programa de Comunicación Social, el margen de error y el nivel de confianza de muestreo.

Es importante destacar que el diligenciamiento y recolección de los datos se realizó de manera voluntaria, de esta forma 44 docentes aceptaron y respondieron la encuesta con el fin de analizar el clima organizacional.

Para analizar el muestreo del programa de comunicación Social se tuvo en cuenta un margen de error del 5% cuyo nivel de confianza es del 95% dando como resultado un tamaño de muestra de 41.

3.7 Procedimientos

- El primer paso realizado fue buscar presencialmente a los docentes del programa que se encontraban dentro del edificio SG, a partir del 21 de junio 2022 el equipo investigador inicia la aplicación del instrumento, la encuesta de Clima Organizacional.
- Se creó también un formulario en Google Forms para enviarlo a los docentes que en su momento ya no se encontraban de manera presencial en la universidad, de esta forma pudimos completar los resultados para nuestra investigación.
- Como segundo pasó se solicitó la revisión a dos docentes del programa que cumplieran los requisitos para validar nuestro instrumento de investigación, el cual consiste en una entrevista semiestructurada con un total de 15 preguntas de gran relevancia cuyos resultados aportaron y complementaron al objetivo de esta investigación.

- El tercer paso una vez fue avalado el instrumento fue entrevistar a cinco docentes del programa de comunicación social desde el 30 de julio hasta el 6 de agosto mediante la plataforma Meets.

4. Resultados

La presente investigación tiene como objetivo analizar el clima organizacional en los docentes del programa Comunicación Social de la Universidad Francisco de Paula Santander en el retorno laboral a la presencialidad durante el primer semestre del 2022.

Para la ejecución del estudio se aplicó el instrumento para medir el clima en Organizaciones Colombianas (IMCOC), desarrollado por Carlos Eduardo Méndez Álvarez. El anterior, corresponde a una encuesta aplicada a 44 docentes del programa Comunicación Social de la Universidad Francisco de Paula Santander, la cual se distribuyó y dividió en dos apartados; el primero responde al perfil sociodemográfico y laboral de cada docente, el segundo, mide el clima organizacional por variables como: “objetivos, cooperación, relaciones interpersonales, liderazgo, toma de decisiones, motivación y control” Lozano, (2020). Pag, 59.

4.1 Caracterización de la Población

En la primera sección de la encuesta (IMCOC) se logra evidenciar los resultados sociodemográficos, que según el Observatorio Económico Social UNR en el año 2015, esta estadística “demuestra la situación de cada individuo incorporando distintos niveles de análisis entre la población”. El cual permite determinar las siguientes variables: edad, género, tiempo de vinculación y tipo de contratación.

Tabla 6. Edad de los encuestados

Edad docentes Comunicación Social					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	27	2	4,5	4,5	4,5
	28	2	4,5	4,5	9,1
	30	2	4,5	4,5	13,6
	31	2	4,5	4,5	18,2
	34	3	6,8	6,8	25,0
	35	2	4,5	4,5	29,5
	36	1	2,3	2,3	31,8
	37	3	6,8	6,8	38,6
	38	4	9,1	9,1	47,7
	39	2	4,5	4,5	52,3
	40	3	6,8	6,8	59,1
	41	1	2,3	2,3	61,4
	42	3	6,8	6,8	68,2
	44	1	2,3	2,3	70,5
	45	1	2,3	2,3	72,7
	47	1	2,3	2,3	75,0
	48	3	6,8	6,8	81,8
	49	1	2,3	2,3	84,1
	50	3	6,8	6,8	90,9
51	1	2,3	2,3	93,2	
52	1	2,3	2,3	95,5	

	58	1	2,3	2,3	97,7
	67	1	2,3	2,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Como se puede observar, existe una gran diferencia y variedad entre las edades que actualmente tienen los 44 docentes del programa, donde el índice menor tiene relación con la edad de 27 años a comparación del índice mayor que corresponde al número de 67 años, de esta forma se pudo evidenciar que no existe una brecha significativa entre el rango de edades que impida admitir o ser parte del crecimiento institucional del programa de Comunicación Social.

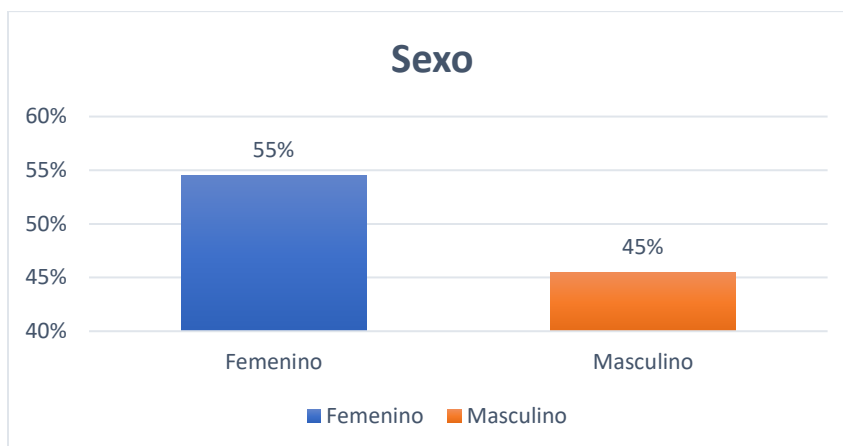


Figura 2. Sexo los encuestados

Fuente: Elaboración propia

Según los resultados de la encuesta el 45% de los datos corresponden al sexo masculino pertenecientes a los docentes del programa de Comunicación Social y con mayor demanda de participación hace parte el sexo femenino con 55%, lo que quiere decir que hay más personal femenino adscritos al programa. Cómo se logra evidenciar en la gráfica con el indicador de

género, aclarando la definición de género, citamos a García en el año 2006 donde señala que “el género constituye la categoría explicativa de la construcción social y simbólica histórico cultural de los hombres y las mujeres sobre la base de la diferencia sexual”. (García, 2006, p. 2).

Teniendo en cuenta lo anterior, se procede a analizar los lazos significativos en el tiempo de vinculación, el cual hace referencia a la antigüedad del docente vinculado al programa Comunicación Social y la Universidad Francisco de Paula Santander.

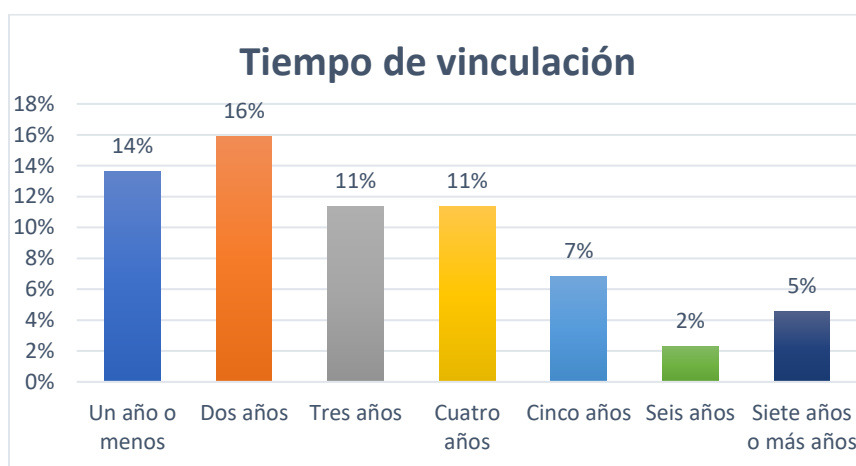


Figura 3. Tiempo de vinculación

Fuente: Elaboración propia

Una vez que se obtuvieron los análisis el porcentaje más alto de la variable es el (16%), el cual equivale a dos años vinculado a la institución de educación superior, sin embargo, solo el (5%) del cuerpo docente han trabajado por siete años en la universidad. Continuando con las gráficas, se visualiza que solo el (14%) llevan laborando un año o menos dentro de la misma, a su vez (11%) tienen de tres a cuatro años formando parte de la Alma mater y el (7%) equivale a cinco años y el (2%) a seis años.

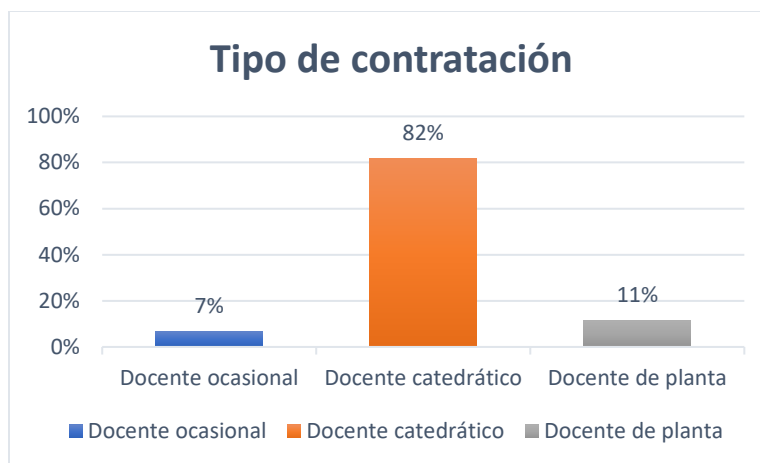


Figura 4. Tipo de contratación

Fuente: Elaboración propia

A continuación, el tiempo de vinculación en los docentes es significativo al tipo de contratación al cual hacen parte, de esta forma se puede evidenciar el mayor porcentaje el cual equivale a un (82%) y se encuentra ubicado en el cargo de docente catedrático, una de las dependencias de la universidad con mayor número de vinculación. El segundo en la lista es el docente de planta (11%) y únicamente el (7%) laboran como docentes ocasionales.

4.2 Capítulo I. Identificación del conocimiento en los docentes sobre las metas en el programa de Comunicación Social y sus procesos asociativos e interpersonales.

En este capítulo se detallaron los resultados de la segunda sección, en la encuesta aplicada a los docentes del programa Comunicación Social de la Universidad Francisco de Paula Santander, con el instrumento IMCOC. Lo anterior, con el objetivo de dar respuesta a las variables objetivos, cooperación y relaciones interpersonales dentro del programa e identificar su frecuencia bajo la práctica.

Iniciamos los resultados de nuestra investigación hablando específicamente a cerca de la Variable Objetivos, Otero, et al, 2006, menciona lo compleja que es la tarea de formular objetivos, según los diferentes contextos y ámbitos organizacionales, en específico relata el proceso universitario.

Nótese que los objetivos constituyen pues, una de las categorías fundamentales de la actividad de dirección, ya que es un factor importante, entre los que condicionan las actuaciones de la universidad en general, y la de sus directivos y trabajadores, en particular. Establecen la base de la función de dirección y permiten evaluar el cambio esperado, pues a través de ellos se formulan los indicadores y/o estándares que permiten evaluar los resultados en términos de calidad, tiempo y espacio” (Pag, 4)

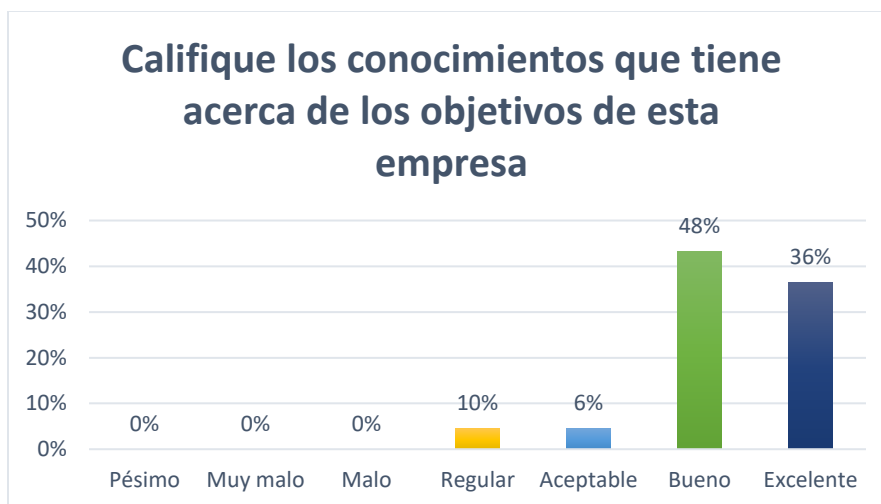


Figura 5. Conocimientos de los objetivos

Fuente: Elaboración propia

Al conocer los resultados de los conocimientos que poseen los docentes sobre los objetivos del programa podemos evidenciar que un 48% afirma calificar como Bueno su

discernimiento acerca de los objetivos del programa, un 36% considera Excelente su entendimiento. Asimismo, un pequeño porcentaje equivalente cada una en 10% de docentes considera que tiene un conocimiento Regular y el 6% Aceptable.

Como lo menciona la página web SYDLE (2022), “Los objetivos de las empresas son los pasos definidos para alcanzar los resultados que un negocio espera. Estos objetivos deben ser medibles para que sea posible evaluar su desempeño y, así, tomar las medidas necesarias para redefinir las estrategias si se requiere”.

Conocer los objetivos del programa permite que los docentes laboren de la mejor manera en conjunto con la administración y directivos con el fin de promover la calidad en sus estudiantes y futuros profesionales, el puntaje que obtuvo la presente pregunta fue analizado bajo el instrumento IMCOM, por lo cual se puede evidenciar que los conocimientos que tienen los docentes sobre los objetivos son Altamente Positiva.

De esta forma podemos visualizar en la Figura 5 que trata a cerca de la cantidad de información que recibieron los docentes a cerca de los objetivos y políticas del programa al ingresar o formar parte de esta.

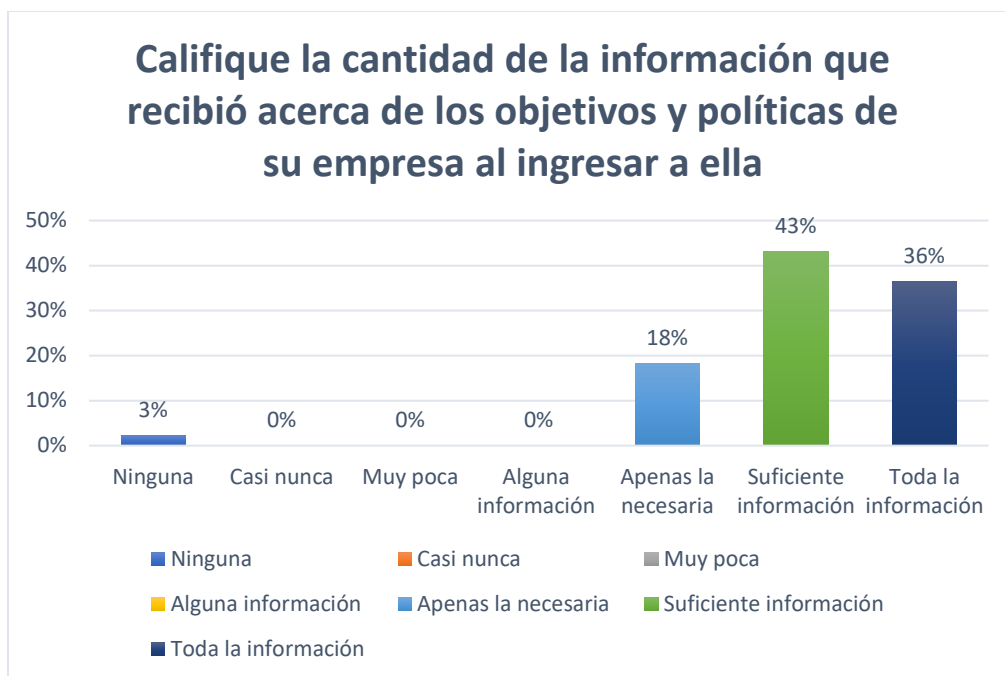


Figura 6. Cantidad de información recibida

Fuente: Elaboración propia

Asimismo, se analizó la información recibida por parte de los docentes adscritos al programa Comunicación Social, frente a los objetivos y políticas de la institución de educación superior al iniciar su vinculación. Teniendo en cuenta lo anterior, se pudo identificar que un 43% recibió suficiente información al vincularse como docente adscrito al programa y un 36% recibió toda la información, frente a un 18% que obtuvo solo la necesaria y por último un menor porcentaje que representa al 3% de los docentes encuestados, señalaron que no recibieron ninguna información. Al analizar los datos correspondientes a la pregunta el cual obtuvo un puntaje de 266 que equivale a Altamente positivo según los datos recolectados de los 44 docentes del programa.

La tercera gráfica correspondiente a la variable de los objetivos analiza la satisfacción del docente con respecto a los objetivos del programa.

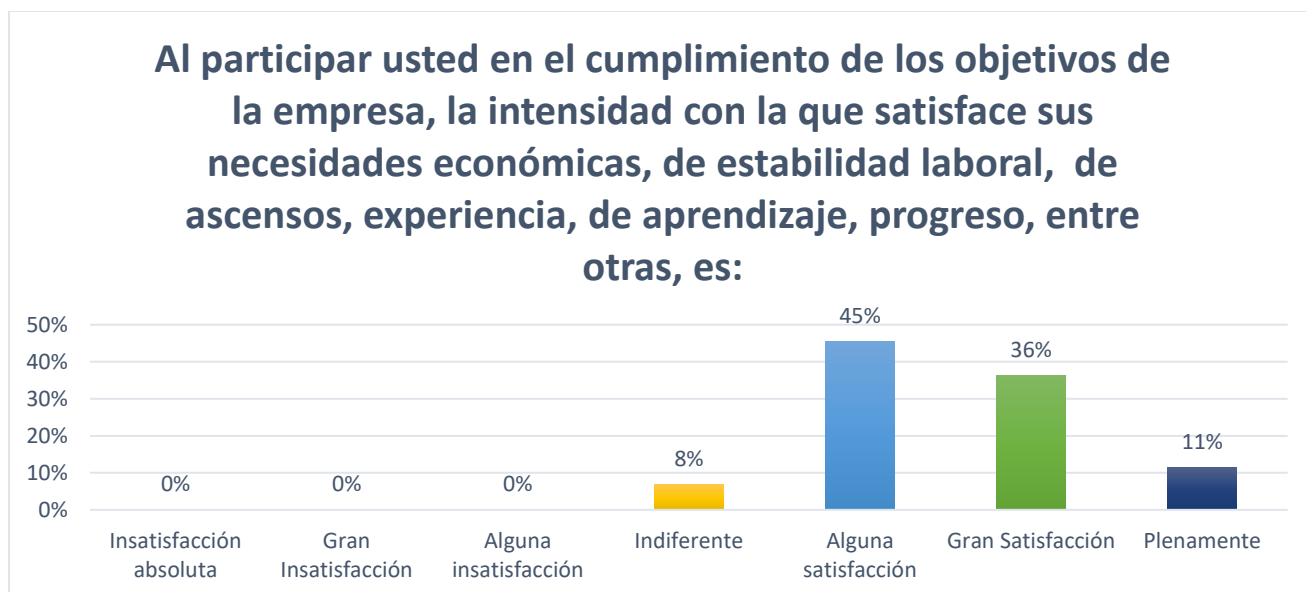


Figura 7. Cumplimiento de objetivos y satisfacción de necesidades

Fuente: Elaboración propia

El puntaje que recibe la presente pregunta es Positivo, debido a que el 45% de los encuestados mencionan Alguna Satisfacción al formar parte del proceso de planificación y desarrollo de las metas planteadas del programa, a su vez el 36% afirma sentir una Gran Satisfacción junto a los docentes que seleccionaron la opción Plenamente que equivale a un 11% de los entrevistados, sin embargo, un menor grupo que representa al 8% mencionan sentirse Indiferente.

Avanzando con el estudio de las variables, emprendemos con un factor importante en el entorno laboral como lo es la Cooperación, y es que se trata de la habilidad de solicitar una ayuda o asesoría y que a su vez también colaborar y brinda a sus compañeros un apoyo laboral.

Bahr, s.f, como se citó en Robles, 2015, explica como el trabajo cooperativo es un recurso muy eficaz para en las instituciones educativas para formar trabajadores y equipos de trabajo afianzados, “la metodología educativa que se basa en el trabajo en grupos, generalmente

pequeños y heterogéneos, en los cuales cada alumno trabaja con sus compañeros para mejorar su propio aprendizaje y el de los demás”.

En la figura 7 se expresan aquellas características que definen la cooperación que existe actualmente en los docentes del programa de Comunicación Social, la gráfica se distribuye en dos partes creadas por el autor en esta variable Carlos Méndez, y se trata de dos niveles: formal, la ayuda mutua que realizan los docentes a diario a cerca de la solución de dificultades; informal, describe la manera en cómo se despliegan las actividades extralaborales y sociales propuestas por el programa y la lapso en que son realizadas, el puntaje obtenido en la variable alcanzó un resultado Neutral, exponiendo un panorama diferente al anterior.

Bamber et al,1996, como se citó en Piñeiro, 2002, afirma que existe una gran utilidad sobre la cooperación entre los trabajadores que permite un crecimiento personal y grupal en el escenario, “Los grupos ponen en juego más información y desarrollan una visión más amplia y profunda de la realidad – en definitiva, crean información integrada- lo que debería mejorar su capacidad para comprender e interpretar los problemas, detectar errores y planificar actividades”, de esta forma iniciamos unas series de datos que tienen relación ante esta variable.

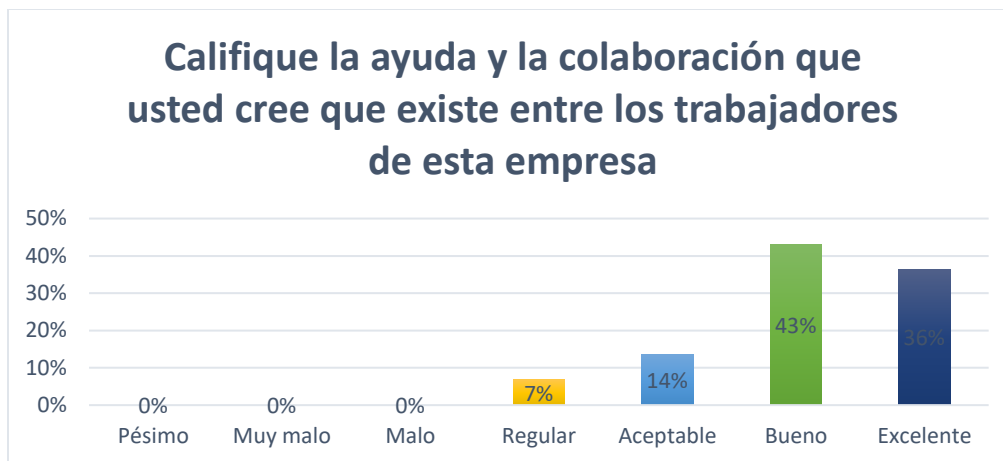


Figura 8. Ayuda y colaboración que existe entre los trabajadores – Formal

Fuente: Elaboración propia

Dentro del nivel de escala del IMCOC se puede visualizar la percepción de esta variable es Altamente positiva, por lo cual se analizó la ayuda y colaboración entre los docentes del programa de Comunicación, donde se destaca la tendencia del 43% donde los docentes afirman tener una Buena colaboración por parte de sus compañeros sobre las actividades. Entre los resultados se analiza que el 7% de los docentes consideran que Regularmente existe una ayuda por ambas partes a comparación del 14% de la población que determinan la colaboración como Aceptable y un 36% como Excelente, las personas hacia esta primera parte de la gráfica expresan la frecuencia en que solicitan ayuda a sus compañeros, teniendo en cuenta que en los encuestados existen docentes catedráticos, ocasionales y de planta con diversas disciplinas y conocimientos.

Al finalizar la entrevista semiestructura el docente 5 menciona que después del confinamiento fue una buena oportunidad de reintegrarse y volver a comunicarse como lo hacían anteriormente, “mayor acercamiento con algunos de ellos. El contacto cara a cara es satisfactorio en cualquier entorno y con algunos profesores tengo muy buena relación”. De la misma manera

para el docente 2 las redes sociales fueron fundamentales para resolver inquietudes con los demás docentes “WhatsApp fue fundamental porque me permite tener más cercanía, ya que puedo ser como yo soy, (mamador de gallo), mientras que en el correo me veo como más serio porque debo empezar con un “cordial saludo” y “estimado profesor” ... en cambio en WhatsApp le envío un Emoji o lo que quiera y ya depende de la extremidad de la relación.”

No obstante, entre docentes también existieron malentendidos al solicitar una ayuda o explicación tal como lo mencionó el docente 3 “yo la verdad escuché y tuve muchos comentarios positivos sobre cómo era articularse entre docentes y formar lazos en lo virtual, sin embargo, tuvimos muchos problemas porque siendo comunicadores a veces sentíamos las palabras y las palabras no tienen sentimientos”

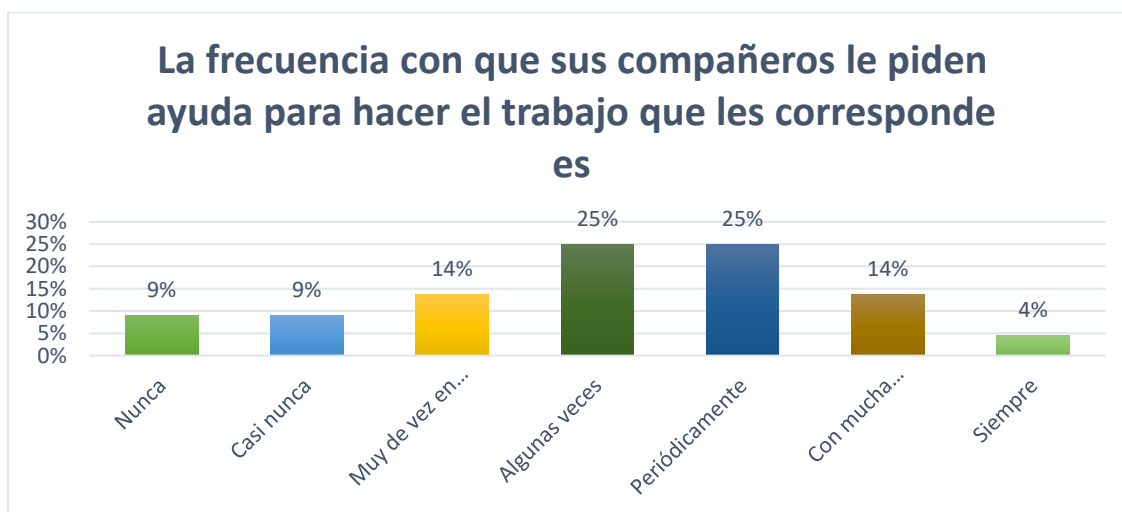


Figura 9. Los compañeros le piden ayuda para hacer el trabajo- Formal

Fuente: Elaboración propia

De esta forma analizamos la frecuencia con que los docentes solicitan la ayuda para realizar las actividades correspondientes, en efectos del aprendizaje cooperativo, Lara, 2001

afirma que” la cooperación es superior a la competición a la hora de fomentar el rendimiento en todas las áreas y niveles sin distinción, para tareas que implican adquisición de conceptos, solución de problemas, retención, memoria, tareas de suposición o predicción” pág. 103.

Según los resultados de la figura 8 de la variable Cooperación, se puede evidenciar que Algunas veces y Periódicamente obtuvieron cada una un 25% con relación a la frecuencia que los compañeros solicitan ayuda para realizar el trabajo, al mismo tiempo, se puede comparar que Muy de vez en cuando y Con mucha frecuencia equivalen individualmente un 14% de los resultados, el puntaje obtenido ante el presente interrogatorio obtuvo una percepción Neutral.

Acosta, 2005, como se citó en Ortiz y López ,2020, menciona que, “la cooperación es una práctica que siempre implica un aprendizaje para las partes involucradas, pues avanzamos en los modos en que estamos haciendo las cosas, en la medida en que junto a otros/as, somos capaces de revisar aquello que hacemos y complejizar nuestras formas de intervención cotidiana”.

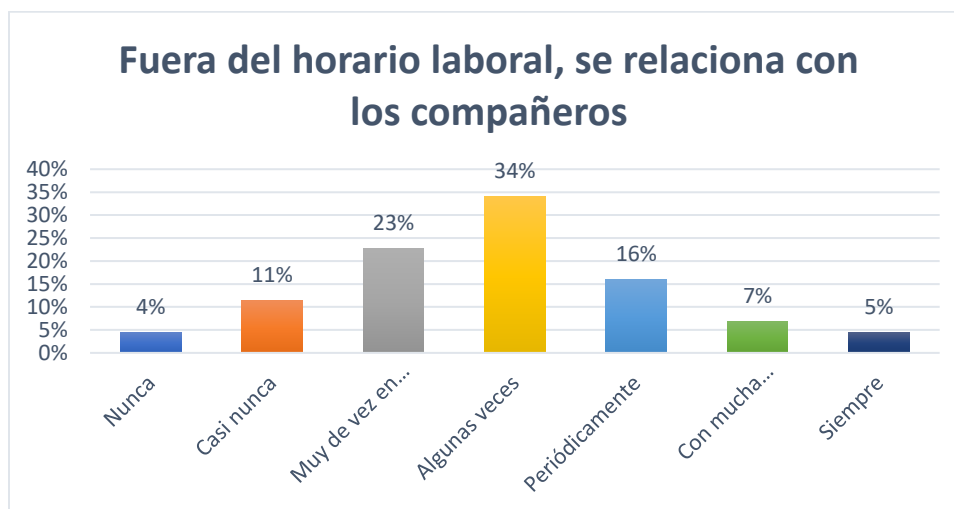


Figura 10. Fuera del horario se relaciona con los compañeros – informal

Fuente: Elaboración propia

Un dato relevante tiene que ver con las relaciones entre los docentes fuera del horario laboral, según los datos recolectados entre los 44 docentes seleccionaron que Algunas veces se relacionan fuera del horario laboral con los compañeros el cual representa un 34%, la tendencia también se puede ver ubicada con un 23% que corresponde a Muy de vez en cuando y 16% afirma que Periódicamente se relacionan fuera de las aulas de clases, sin embargo el puntaje obtenido en la presente pregunta dio como resultado Negativo, junto a un 11% de los docentes quienes afirman Casi nunca y 4% Nunca se han relacionado con los compañeros fuera de las aulas de clases, el cual se evidencia una falencia en aquellos procesos de interacción en los docentes del programa.

Durante la entrevista el docente 5 hace un paréntesis y confirma en que no comparte con sus compañeros docentes después del retorno laboral “Si hay compañeros que yo no veía hace dos años y creo que todavía hay compañeros que no he visto desde que empezamos porque pues en mi caso yo voy solamente en las noches a asesorías”. De la misma forma el docente 3 manifiesta el cambio que se presentó en este primer semestre “. Ahora regresamos de pandemia y todo eran distancia, no me hables tan cerca, otros que haces aquí porque no te vas, hazte una prueba, entonces digamos que el tapabocas y la pandemia produjeron esa distancia pero que poco a poco nos fuimos relajando porque las vacunas se hicieron para prevenir, y poco a poco iniciamos a cómo estás, toma un dulce y así, con docentes que uno nunca se relaciona si es de lejos, entonces digamos que si se generó un trato diferente y esto fue una situación bastante complicada pero muy fácil se pudo recuperar”.

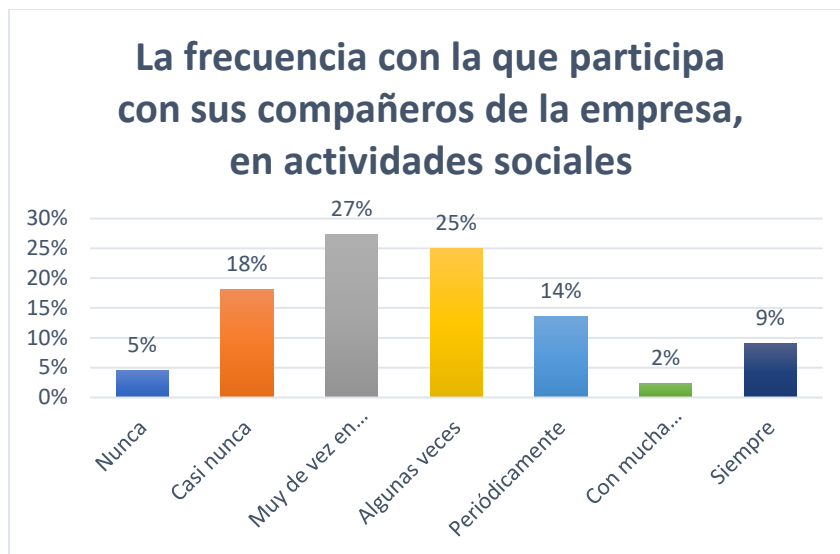


Figura 11. Frecuencia con la que participa

Fuente: Elaboración propia

Colina, 2011, en su investigación, “Recreación laboral: Su efecto motivacional en los trabajadores”, menciona la importancia de conocer el comportamiento humano al momento de relacionarse con otras personas, sobre todo bajo el contexto laboral y la calidad del tiempo libre “Si realizáramos nuestras actividades sin parar y sin lugar para la recreación, tanto el cuerpo como la mente llegarían a un colapso que conllevaría a una serie de enfermedades y finalmente a la muerte” (p. 41)

Según los resultados analizados en la figura 11 sobre la frecuencia con la que participa con sus compañeros de la empresa, en actividades sociales se puede observar cómo el 27% de los docentes mencionan reunirse o compartir con los demás docentes Muy de vez en cuando, a su vez el 25% asegura que Algunas veces participa en actividades sociales. El puntaje obtenido a la percepción corresponde a un valor Negativo, por lo cual, el 18% afirma que Casi nunca se realiza este proceso al igual que el 5% asiente en Nunca. Aunque según los datos recolectados solo el

9% mencionan Siempre y Con mucha frecuencia reunirse y participar en actividades sociales junto a los compañeros docentes. “

Sin embargo, la docente 4 menciona que existen subgrupos y a través de ellos es como se relacionan “No mucho, pues yo la verdad con el docente que más interactuó son los más llegados al aérea multimedia, entonces hay una sinergia, del resto con los otros profes no”

Mata, 2015, asegura que, “La relación interpersonal armoniosa en la empresa, habla de la relación que se da entre las personas en la empresa, es decir, como se conectan unas con otras y como pueden influir entre ellas para que se lleve a cabo un cambio” (p, 6), es fundamental invertir en la necesidad de una mayor cooperación entre el personal que labora en la empresa.

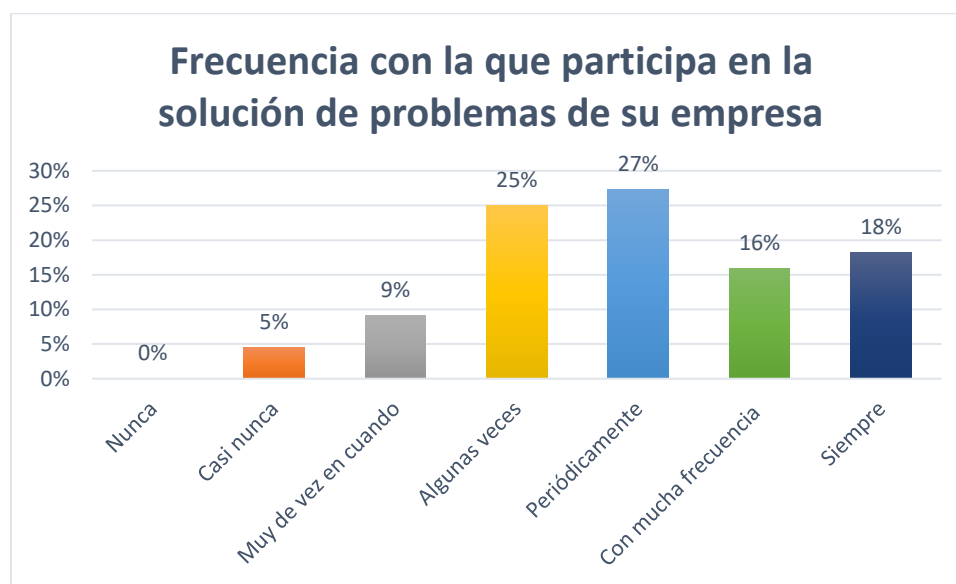


Figura 12. Participa en la Solución de problemas

Fuente: Elaboración propia

La solución de los problemas que existen dentro de una organización es un punto fundamental que va de la mano con el alcance de los objetivos y metas propuestas, el indicador

señala que el 27% de los docentes participan periódicamente y el 25% Algunas veces, aunque el 18% mencionó que Siempre participa, el 16% afirma que, Con mucha frecuencia hace parte de este proceso, a comparación del 5% quienes casi nunca participan en el proceso, por lo cual equivalen a un puntaje Neutral.

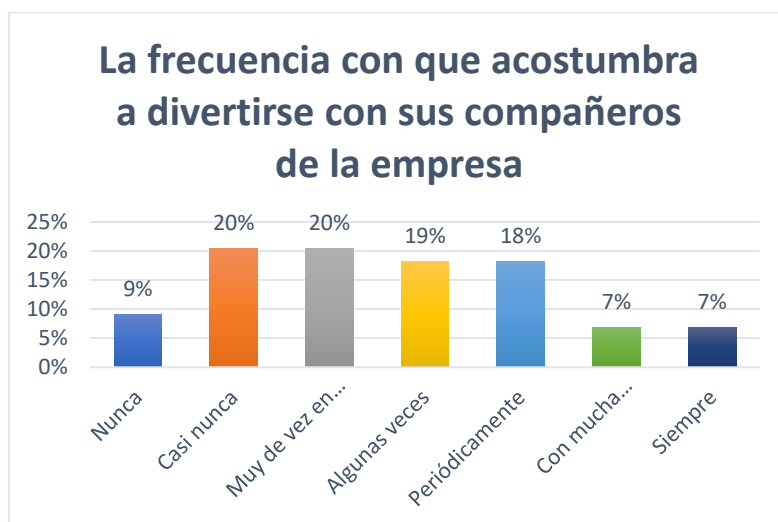


Figura 13. Acostumbra a divertirse con sus compañeros de la empresa

Fuente: elaboración propia

Continuando con la figura 13 la cual trata sobre la frecuencia con la que acostumbra divertirse con sus compañeros de la empresa el índice alto hace parte del factor Casi nunca y Muy de vez en cuando el cual equivale al 20% cada una, al mismo tiempo Algunas veces con 19% y Periódicamente con un porcentaje de 18%, solo el 9% de los encuestados afirman que Nunca se divierte con sus compañeros a comparación de una cuarta parte de los entrevistados cuyas respuestas equivalente a un 7% de los docentes afirman que Con mucha frecuencia y Siempre son constantes los espacios de diversión junto a los compañeros, de esta forma se evidencia un puntaje Negativa con relación a la percepción según los resultados.

Sin embargo, para la Docente 1, la relación que maneja con sus compañeros no es tan amplia debido a que conoce y, “solo diálogo con los más allegados al programa”, similitud en el caso de la docente Esmeralda, quién manifiesta que “No, no los conozco, dialogo con pocos”. A comparación del docente 3 quien afirma que, “Unos 13 o 14 que me llevo re bien, entonces es una relación muy particular dónde uno puede tener estas conversaciones, comer un salpicón y cosas así, entonces si los conozco y diálogo con todos”.

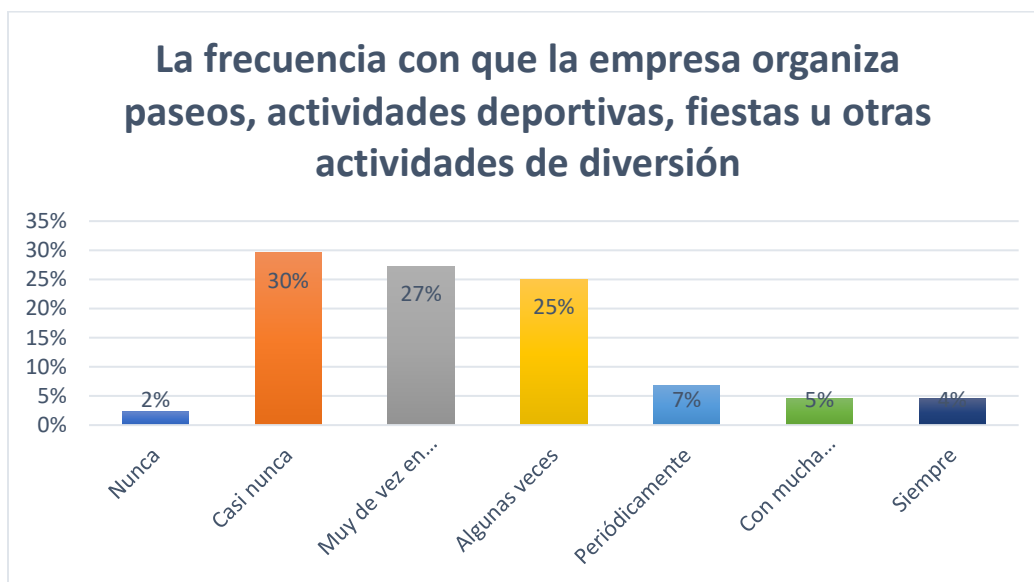


Figura 14. Actividades de diversión

Fuente: Elaboración propia

Castañeda et al, 2017, “A lo largo de la historia se ha venido cambiando el papel que juega el trabajador dentro de una organización. En principio se buscaba que éste, solo produjera, después se enfocó en que fuera un trabajador “mecánico”, es decir, que se dirigiera a lo administrativo y económico. Pero con el paso del tiempo hemos visto como las organizaciones ya no simplemente ven a un trabajador sino a un colaborador estratégico para la organización, teniendo su potencial como un talento valioso. Por este motivo es necesario que este colaborador

tenga bienestar laboral, el cual se deriva de las condiciones de trabajo en las que se busca promover, el bienestar y la salud mental” (p. 1)

En la figura 13 se analizó la frecuencia con que la empresa organiza actividades de diversión, por lo cual, el 30% menciona que Casi nunca se organizan dichas actividades, de la misma forma, Muy de vez en cuando cuyo índice equivale al 27% se realizan y solo el 25% menciona que Algunas Veces, en comparación al 7% de los docentes que expresan con Periódicamente el ejercicio, con un total de 4% y 5% cada selección de respuesta los docentes mencionan que Siempre y Con mucha frecuencia se llevan a cabo las actividades de diversión, sin embargo el 2% afirma que Nunca se realizan. El puntaje total obtenido sobre la frecuencia en que se realizan equivale a una percepción Negativa.

Tal como lo indica el docente 5, es fundamental organizar estas actividades “Por eso digo que son buenos los espacios como las olimpiadas docentes que se harán a final de agosto porque ahí es que se ve uno con ese otro grupo de profesores con los que se tiene poco relacionamiento.

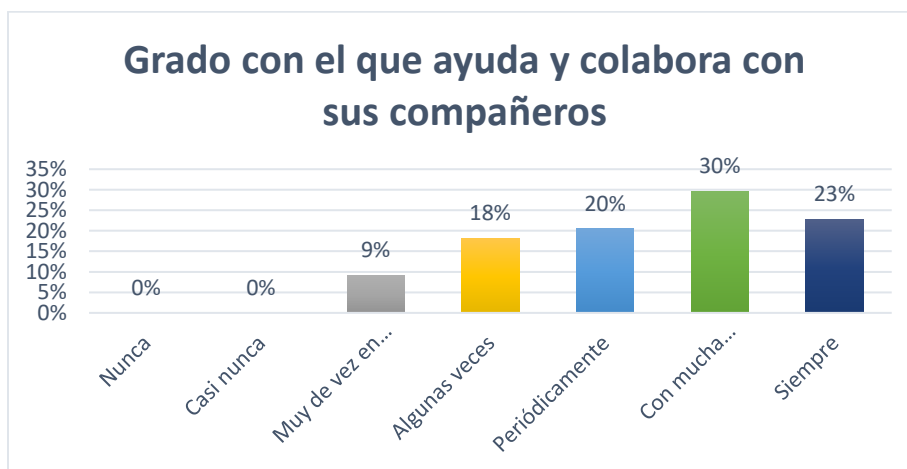


Figura 15. Ayuda y colabora con sus compañeros

Fuente: Elaboración propia

García, 2011, explica en su investigación los elementos teórico-conceptuales de la cooperación en las empresas, por lo cual, cabe destacar que:

“La cooperación puede entenderse como aquel mecanismo en el que los agentes de un mismo grupo o de grupos diferentes comparten objetivos en la consecución de una misma meta, y para ello renuncian a algún grado de autonomía con el fin de contribuir al bien de la comunidad, por lo que en la conducta cooperativa está presente cierto altruismo que, sin embargo, proporciona alguna utilidad o ganancia a los agentes” (Pag, 7)

El presente dato corresponde a la ayuda y colabora a los docentes, donde el 30% selecciono que Con mucha frecuencia lleva en práctica esta labor de colaboración, junto a un 23% correspondiente a Siempre y periódicamente con 20% a comparación del 18% y 9% los cuales Algunas veces y Muy de vez en cuando ayuda a sus compañeros, por lo cual el puntaje obtenido fue Positivo.

Para la docente 1 entrevistada en el semestre presencial afirma que los docentes iniciaron “Más comprometidos, más pilos y dinámicos”, a su vez otro docente, quién es un nuevo integrante del grupo de los docentes menciona que su recibimiento fue positivo,

“Digamos que la relación que cumpla con ellos es buena porque muchos de los docentes inician presentándose, entonces empezamos a ser unas pequeñas alianzas de cómo podemos hacer dinámicas sobre las clases, resolver algunas cosas en conjunto, entonces para mí es hasta cariñoso de una forma muy agradable, empática y animosa”.

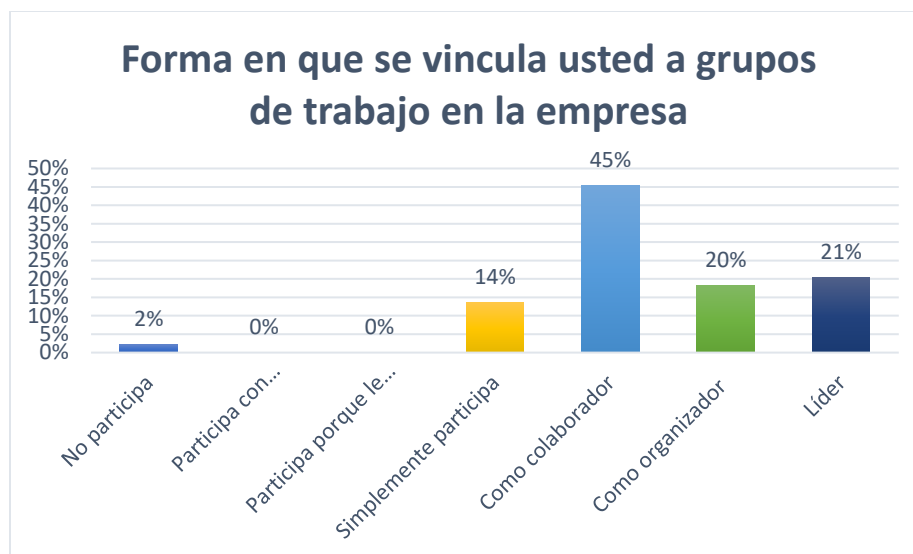


Figura 16. Forma en que se vincula

Fuente: Elaboración propia

La participación y vinculación por parte de los docentes a los diversos grupos de trabajo es indispensable para crear vínculos profesionales que permitan reforzar los procesos dentro del programa, Canseco y Ojeda, 2015, mencionan que la organización se construye a través de la comunicación interna del conjunto de personas que la conforman, “en este sentido, quien está conectado y comprometido con la organización para la que trabaja es aquel que genera sentimientos importantes hacia ella y crea lazos sólidos con quienes conforman su equipo de trabajo” (Pag, 3)

La forma en que se vincula a los grupos laborales se ve identificada de manera Positiva, según los resultados de la gráfica el índice más alto equivale un 45% demostrando Como colaborador su forma de integración, a su vez un 18% lo hace Como Organizador, aunque solo el 20% hace parte y toma la iniciativa del Liderazgo, junto a un porcentaje del 14% solo participa a estas jornadas a comparación del que no 2% No Participa.

El docente 2 menciona la veracidad que tuvo las redes sociales para el trato y comunicación con sus compañeros significando un gran uso de este método de vinculación,

“Para mí la pandemia fue el descubrimiento de que no me gusta tanto el correo electrónico, aunque fue fundamental en la pandemia para poder iniciar casi que un proceso de comunicación con conversaciones... Sin embargo, WhatsApp fue fundamental porque me permite tener más cercanía ya que puedo ser como yo soy”, de la misma forma, para el docente 3 tuvo el mismo valor “el Plad como plataforma y como otras herramientas, los grupos de WhatsApp que, pues son muy funcionales entre docentes, se generan esos grupos para intercomunicarnos.

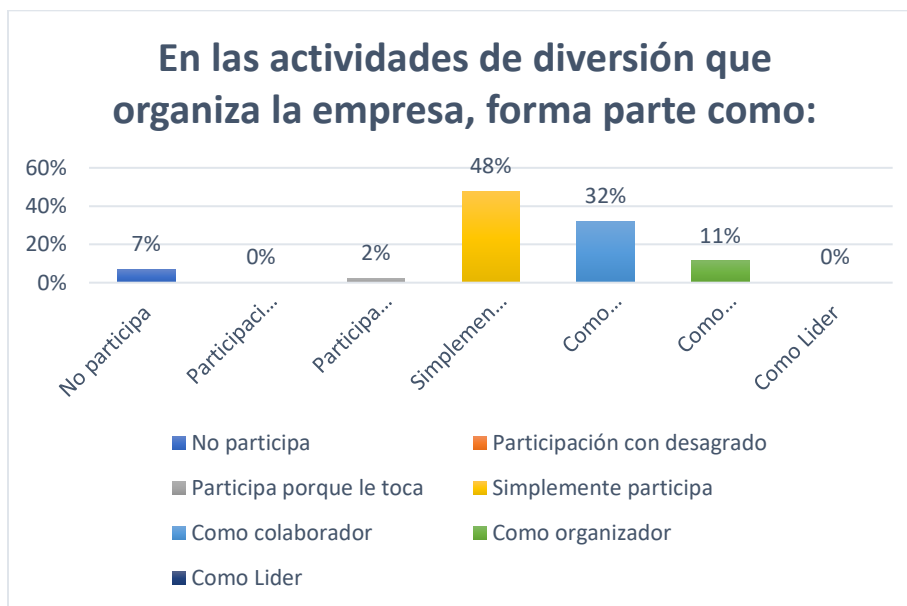


Figura 17. Forma parte como

Fuente: elaboración propia

La tendencia viene siendo identificada por el 30% que corresponde a la frecuencia “Casi nunca” la empresa organiza actividades de diversión, junto a ello un 27% y 25% que hacen parte

de Muy de vez en cuando y Algunas veces, un 7% de los docentes aseguran que se realizan periódicamente, por lo cual dicho porcentaje coincide con el 5% que representa Con mucha frecuencia y Siempre junto al 2% que equivale a Nunca, el puntaje obtenido en la presente categoría corresponde a Negativo.

En relación con el anterior puntaje existe un factor común entre la gráfica 11 y la número 12 debido a que el 48% Simplemente participa en las actividades que realiza el programa, a su vez el 32% afirma participar como Colaborador y solo el 11% lo hace de manera voluntaria como Organizador, aunque el 7% No participa y solo el 2% Participa porque le toca, dejando en evidencia que a su vez también corresponde a una percepción Negativa.

Para identificar las preguntas acerca de la presente y nueva variable, Relaciones Interpersonales, se tuvo en cuenta los conceptos teóricos existentes a cerca de este factor, para Lozano, 2006, especifica que lo que nos hace y transforma como humanos son los sentimientos y emociones:

“Si hemos dicho que el ser humano es complejo, y que se desenvuelve socialmente en un medio determinado, para el caso que nos ocupa el entorno organizacional, vale la pena entonces señalar también con un poco más de detalle la forma en la que el hombre interactúa con este entorno” (Pag, 5).

De la misma manera, para Nader y castro, 2010, citado en Arias et al, 2018, en el cual analizan las relaciones entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales, los autores expresan que:

“De ahí que las relaciones humanas constituyen un aspecto esencial en las empresas, más aún en las sociedades latinoamericanas, donde hay un predominio de los valores sociales o grupales antes que los individuales, con repercusiones en las organizaciones laborales, a través de fenómenos como el liderazgo”.

El puntaje obtenido según la percepción de la variable Relaciones Interpersonales obtuvo una percepción Neutral correspondiente a los puntajes de las siguientes preguntas, indagamos a cerca de las relaciones con sus compañeros de trabajo como lo especifica la siguiente gráfica.

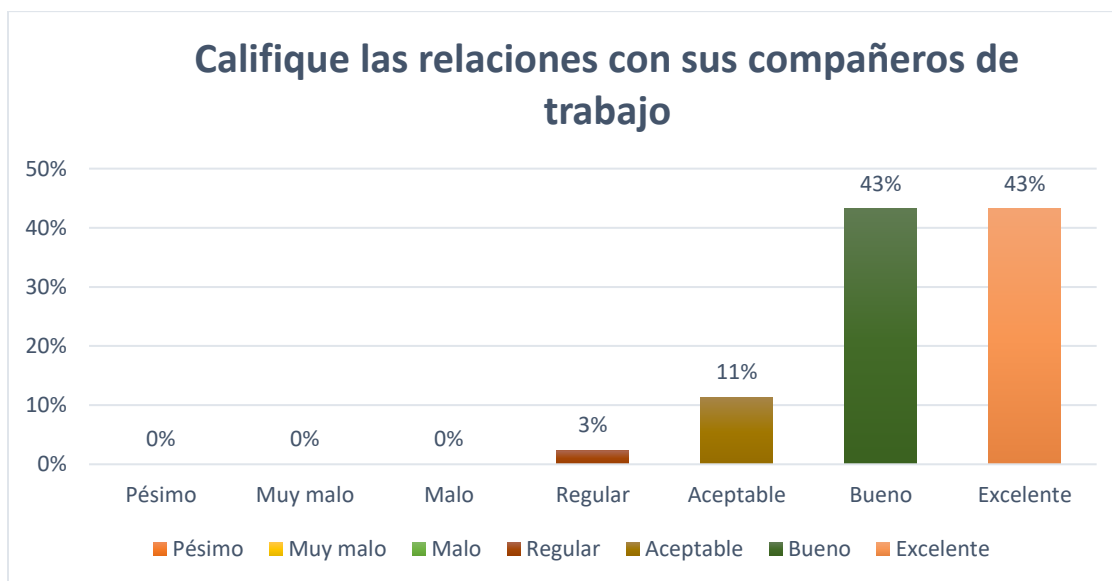


Figura 18. Relación con sus compañeros

Fuente: Elaboración propia

En esta figura se formulan las relaciones que tienen los docentes adscritos al programa junto a sus compañeros de trabajo, según los índice más alto los cual equivalen cada una al 43% de los encuestados afirma tener una Excelente y Buena Relación a comparación del 11% de los encuestados quienes respondieron que era Aceptable, el restante de los análisis arrojan un 3%

quienes mencionan que es una relación Regular, de esta forma, el puntaje obtenido según el instrumento da como resultado una percepción Positiva.

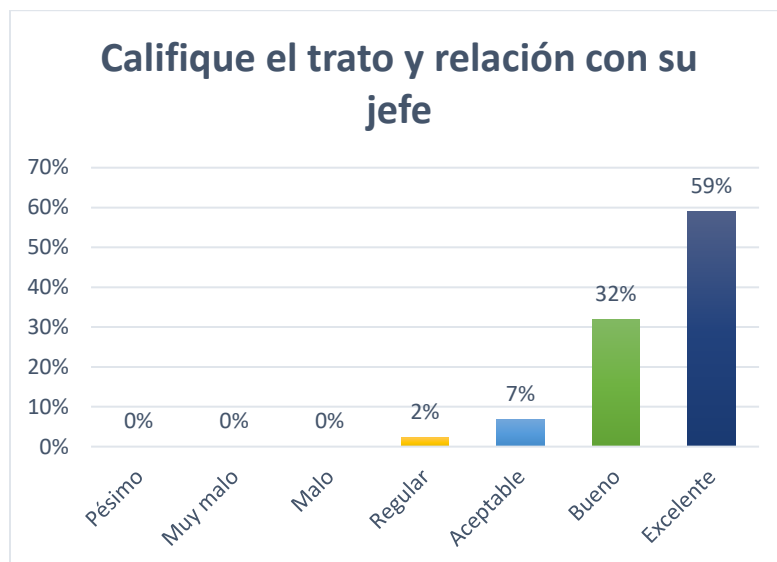


Figura 19. Trato y relación con su jefe

Fuente: Elaboración propia

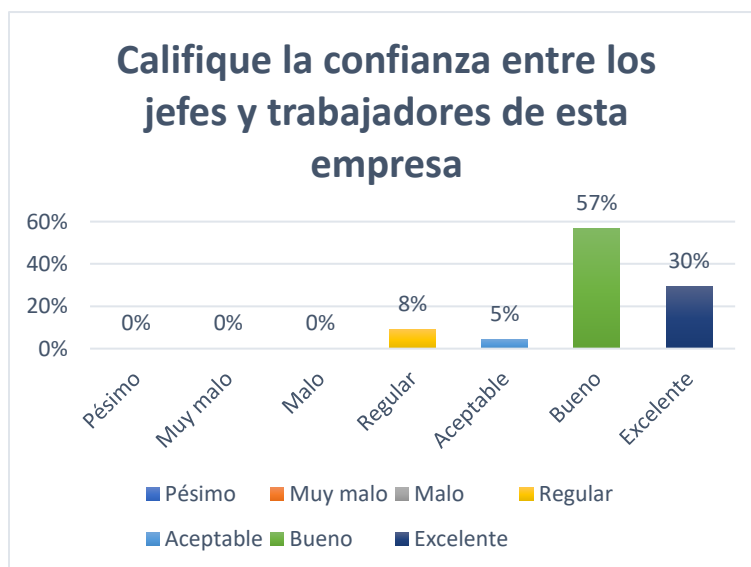


Figura 20. Confianza entre jefes-trabajadores

Fuente: Elaboración propia

Por lo cual, durante la entrevista se pudo evidenciar la relación entre los docentes, el profesor 3 afirma no conocerlos a todos, sin embargo, maneja un excelente compañerismo con sus colegas, “Conozco a un 20%. Con los que interactúo constantemente son cuatro docentes, entre otros, a todos los veo como amigos, aunque no he tenido la oportunidad de conocerlos más allá, salvo con una profesora que es una relación de hermanos de esos que se quieren”

Al analizar el trato y relación que tienen los docentes con su jefe obtuvo un puntaje Altamente Positivo, por lo cual podemos evidenciar en los resultados de la presente gráfica, según el 59% de los encuestados afirmó que la relación es Excelente siendo el índice más alto junto al 32% que califica como Bueno dicho trato, esto expresa que no existen inconvenientes ante el vínculo formal jefe-empleado, y viceversa, de esta forma los tratos existentes dentro de la organización; y en los espacios de esparcimiento, se mantiene el respeto, aunque el 7% de los docentes mencionan que es Aceptable y el 2% lo definen como una relación Regular.

Shaw, 2019 afirma que:

“Un buen jefe puede tener un efecto positivo considerable en la productividad de un trabajador tipo. Aunque se ha escrito mucho sobre los efectos que tiene trabajar con buenos compañeros, los efectos de trabajar con buenos jefes parecen ser mucho más considerables”

(Pag, 1)

En la figura 20 se califica la confianza entre los jefes y trabajadores del programa, según puntaje demuestra que es percibida como Altamente Positiva, por lo cual a través de la gráfica los resultados demuestran que el 57% califica como Bueno la confianza existente junto a un 30% que afirma ser Excelente, aunque el 8% menciona ser Regular y el 5% de manera Aceptable.

Los docentes mantienen un alto respeto y confianza entre la jerarquía existente en el programa, además de esto, el rol que desempeña un jefe permite de manera positiva que sus empleados vean en él un líder dispuesto a la comunicación asertiva, para Campos, 2013, existen claves y misiones principales para ser un buen guía:

“Los líderes visionarios eficaces poseen un sentido básico de la autoafirmación, un sentimiento subyacente de que pueden marcar una diferencia e influir sobre las personas, los acontecimientos y los logros de la organización. En otras palabras, creen que pueden actuar tanto sobre las acciones como sobre los resultados. Saben que pueden marcar la diferencia” (P.4)



Figura 21. Soluciona los problemas de trabajo

Fuente: elaboración propia

La solución de conflictos es fundamental en el desarrollo de la actividad social y laboral, de esta forma el 27% de los docentes mencionan que Siempre los soluciona, el 20% Periódicamente y el 18% lo hace Con mucha frecuencia, a su vez el 14% afirma que Algunas veces pone en práctica una solución ante la problemática, de esta forma el 11% mencionan que

Muy de vez en cuando, aunque el 5% representa a Casi nunca y Nunca, el puntaje obtenido ante esta la presente pregunta tiene una percepción de Positiva por parte de los entrevistados.

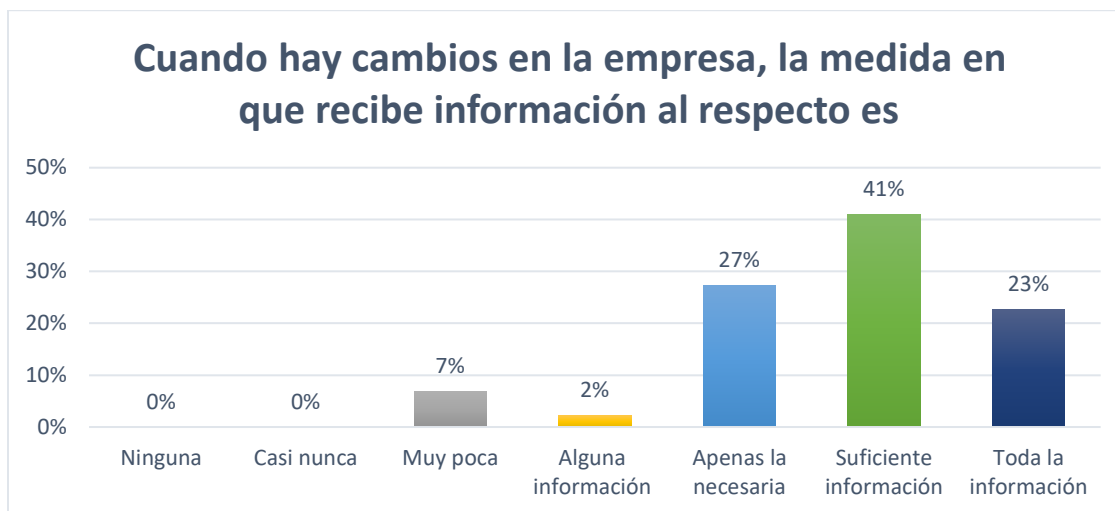


Figura 22. Medida en que recibe información

Fuente: elaboración propia

La percepción alcanzada en esta pregunta tiene un resultado Positivo según el instrumento, por consiguiente, el 41% de los docentes afirman que reciben suficiente información, a su vez, el 27% de los encuestados manifiestan que reciben A penas la necesaria junto a un 23% Toda la información, sin embargo, un 7% no se encuentran conformes en la medida en que reciben la información por lo cual el 2% aseguran que reciben Alguna información.

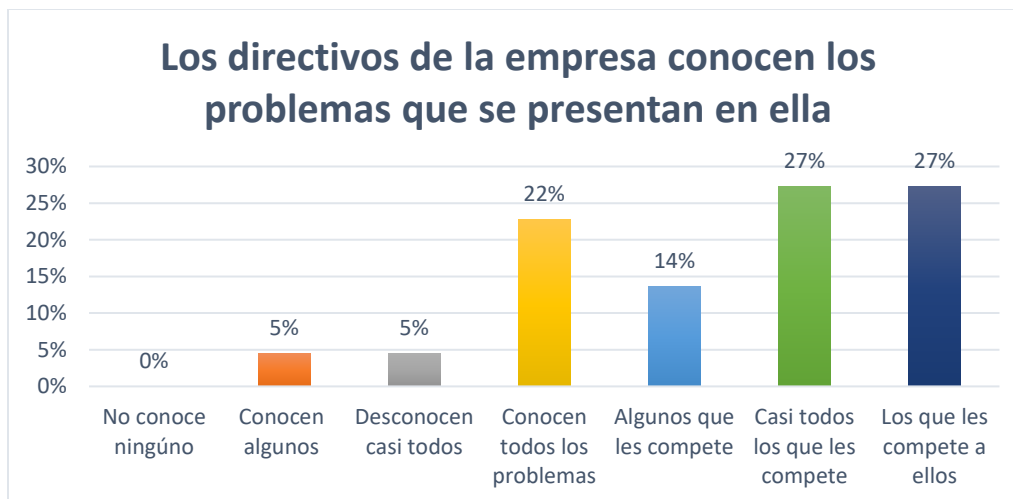


Figura 23. Los directivos conocen los problemas

Fuente: elaboración propia

La figura 23 obtuvo una percepción de carácter Positivo, por lo cual se puede evidenciar como en la presente indagación posee un índice mayor con el 27% donde según los encuestados afirman que los directivos conocen Casi todo los que les compete y el otro 27% Lo que les compete a ellos, junto a los resultados se obtuvo un valor de 22% que corresponde a que los directivos Conocen todos los problemas, a comparación de dos factores como Conocen algunos y Desconocen casi todos que representan un 5% cada una de ellas.

Moré, Carmenate y Junco (2005), como se citó en Castro et al, 2009, menciona diversos factores que implican la satisfacción laboral como el entorno y experiencia entre el trabajador,

“la referida satisfacción laboral es una actitud general que engloba la interacción de una serie de elementos medulares del trabajo, tales como la naturaleza del trabajo, el salario, las condiciones de trabajo, la estimulación, los métodos de dirección, las relaciones interpersonales, las posibilidades de superación y el desarrollo profesional, entre los fundamentales” (P. 5)

Kozlowski y Doherty, 1989, como se citó en Navarro, 2010 menciona la importancia de la reciprocidad que debe existir entre el jefe y el trabajador por lo cual permite que el interés y compromiso en el trabajo incrementa de manera voluntaria,

“Por otro lado, cuando existe una relación de alta calidad entre líder y colaborador, el primero le puede proporcionar al segundo más información y permitirle una mayor participación (contar con su opinión, pedirle sugerencias, escuchar lo que tenga que decir...) que le lleve a desarrollar una visión del clima laboral más favorable” (P.6)

“Ellos estaban al tanto de todos los procesos” comenta la docente 4 en el desarrollo de la entrevista en especial cuando se acercaba Apira, por lo cual se realizan ajustes para que todos los docentes junto a estudiantes participen de la convocatoria.

Este capítulo detalla los resultados de la tercera parte del diagnóstico aplicado a los 44 docentes voluntarios del programa de Comunicación Social, con el Instrumento IMCOC, con la finalidad de dar respuesta a la presente variable: control, y su forma de ser atribuida al programa académico. El control es un concepto que cambia de definición según la percepción del teórico, en el caso de Carrasco, 2020, el control era antes conocido como la disciplina o sociedad de vigilancia,

“En la actualidad, esta es reemplazada por la sociedad de control y en consecuencia la vigilancia está relacionada a la tecnología a través de la cual se controla el espacio, el tiempo y los movimientos de los empleados. Aunado a ello, la sociedad de control logra generar el concepto de autocontrol de los empleados, toda vez que se saben vigilados a través de mecanismos tecnológicos y de software para generar un mayor desempeño y productividad en su jornada laboral” P. 7-26.

En la variable se valora la periodicidad en que se realizan todas las funciones que se encuentran relacionadas al control de la organización, y las cualidades que demuestran los docentes, determinada por la percepción por la forma en cómo se controlan sus actividades. Según los datos cedidos por la población de estudio, los docentes, la percepción que tienen acerca del control que reciben por parte de sus superiores es Positiva, de esta forma, podemos analizar qué tan justo consideran el liderazgo e instrucción que transmiten para guiar a la organización.

Para Rodríguez, 2018, una enemistada vida laboral puede repercutir a los empleados como lo es el estrés laboral, el cual, ha causado grandes problemáticas personales y profesionales a la hora de cumplir con las labores,

“El estrés psicosocial es un factor predisponente al desarrollo de diversas enfermedades con importantes efectos reductores de conductas saludables y de aumento de las conductas nocivas. Los efectos sobre la salud, física y psicológica se traducen en trastornos cardiovasculares, trastornos inmunológicos, ansiedad, depresión, etc.” (P.2)

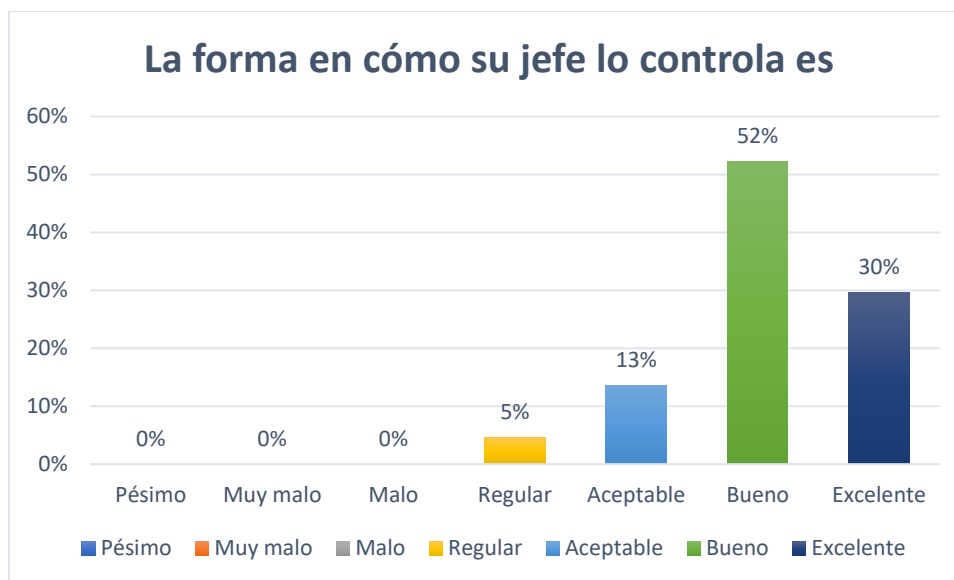


Figura 24. Su jefe lo controla

Fuente: Elaboración propia

Instruyendo en las preguntas correspondientes a la variable Control podemos evidenciar que la percepción obtenida es Altamente positiva, la escala tendencia en este caso es del 52% donde los docentes definen como Bueno la relación en cómo su jefe lo controla, junto a un 30% correspondiente a Excelente junto a los encuestados que afirman que es una forma Aceptable representando un 13% mientras que el 5% afirma ser Regular, por lo cual permite entender que más del 80% de la población total está satisfecho en la forma en cómo el director le controla en la organización por lo cual el puntaje que recibe la presente pregunta pertenece a Altamente positivo.

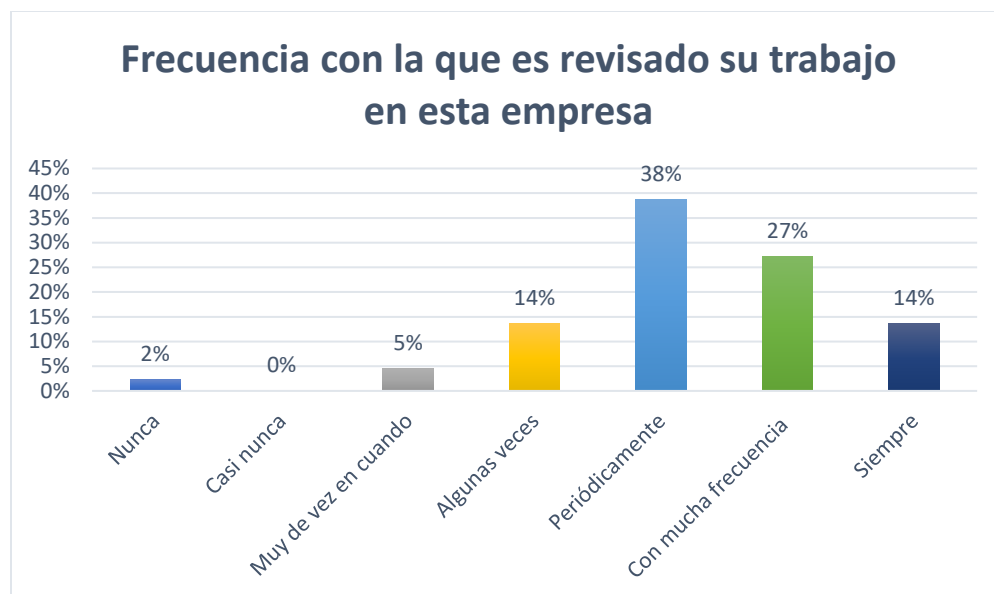


Figura 25. Revisado su trabajo

Fuente: Elaboración propia

Al analizar los resultados de la gráfica podemos evidenciar como el índice más alto el cual corresponde al 38% de los encuestados asumen que Periódicamente es revisado su trabajo en el programa, junto al 27% quienes afirman que Con mucha frecuencia es examinado, a comparación del 14% de los datos los cuales corresponden a Siempre y otro 14% a Algunas veces, las últimas dos valores hacen parte del índice del 5% con Muy de vez en cuando y Nunca con 2%, la calificación obtenido según el instrumento corresponde a un Control Positivo.

Como menciona Calderón 2001, comprende en su investigación aspectos generales sobre la valoración del trabajo cotidiano en un aula,

“Cada sesión de observación puede ser enriquecida por las experiencias en las que participa el profesional en educación; cada nueva situación que enfrenta el docente debe permitirle un análisis de las situaciones que se llevan a cabo en el aula y que de alguna manera

requieren ser modificadas, cambiadas o sustituidas, lo cual favorece la realización del mejor esfuerzo para el logro de los objetivos propuestos en el plan curricular” (P.5)

Durante la entrevista el docente 3 menciona de qué forma fue revisado su trabajo durante el retorno a clases con respecto en sus labores,

“Este semestre fue distinto porque el cumplimiento de las labores fue más riguroso, es cierto que tienes flexibilidad, pero en el momento que yo no cumpla me hacen un llamado de atención y pasa realmente a un llamado por parte de la decanatura”

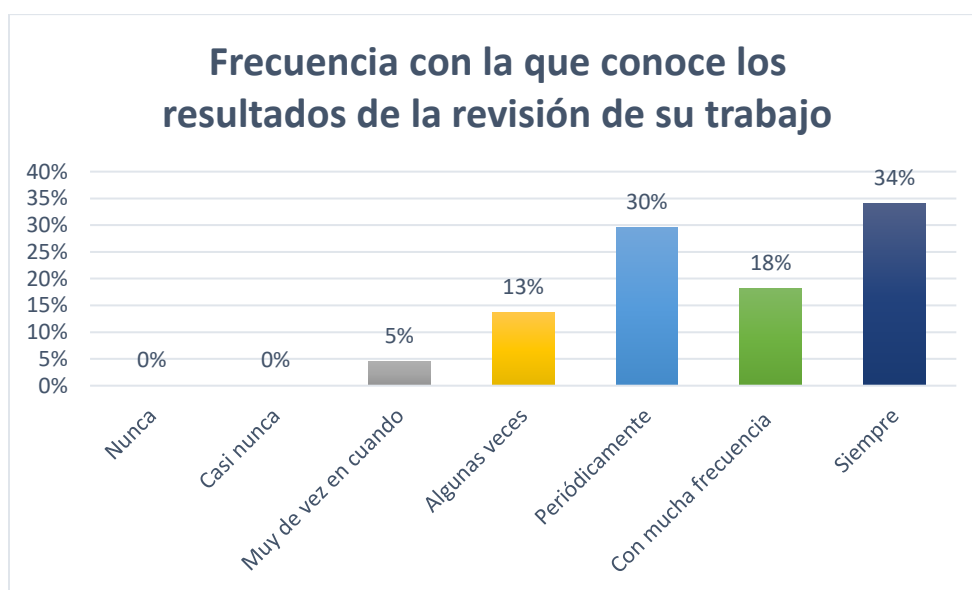


Figura 26. Resultados de la revisión de su trabajo

Fuente: Elaboración propia

Para Quijo, 2002 la cantidad de esfuerzo que realizan los trabajadores debe ser considerada y mantenerla en alto a través de la supervisión “El desempeño de un puesto de trabajo cambia de persona a persona, debido a que este influye en las habilidades, motivación, trabajo en grupo, capacitación del trabajador, supervisión y factores situacionales de cada persona; así como, la percepción que se tenga del papel que se desempeña; dado que la habilidad

refleja las capacidades y técnicas de trabajo, las capacidades interpersonales y conocimiento del puesto de trabajo” (P.5)

Al conocer los resultados a cerca de la frecuencia con la que los docentes conocen los resultados de la revisión de su trabajo el 34% aseguran que Siempre obtienen una respuesta de su labor realizada y según el 30% de ellos certifican que la constancia es Periódicamente, de esta forma se valida de modo Positivo la percepción obtenida por los encuestados, por lo cual Con mucha frecuencia el 18% de los docentes mencionan la frecuencia del proceso junto el 13% que corresponde a Algunas veces, a comparación del 5% quienes comentan que Muy de vez en cuando.



Figura 27. Dialoga con su jefe acerca de su trabajo

Fuente: Elaboración propia

La percepción que tienen los docentes sobre la frecuencia con la que dialoga con su jefe acerca de los resultados y la forma de hacer su trabajo obtuvo un puntaje Positivo, adicional podemos observar en la gráfica como el 34% de los encuestados afirman que este procedimiento

se realiza Periódicamente y Siempre según el índice del 25%, de la misma manera el 18% aseguran que Siempre dialogan y conocen los resultados, a comparación del 16% que corresponde a Algunas veces, Muy de vez en cuando con 5% y Nunca con 2% .

Para Gonzales, 2008 el control en la educación cumple con una gran responsabilidad,

“Su cometido básico sería el de animar el trabajo de los profesores en las aulas, apoyarlo, supervisarlo, así como ser portavoz, incluso formador, de los profesores en ciertas prácticas y métodos de enseñanza que la investigación documenta como eficaces. Esta noción de liderazgo instructivo, del líder como persona que conoce qué y cómo es la enseñanza eficaz, cómo evaluarla y cómo ayudar a los profesores a mejorar su enseñanza, se ha ido perfilando en múltiples sentidos” (P.5)

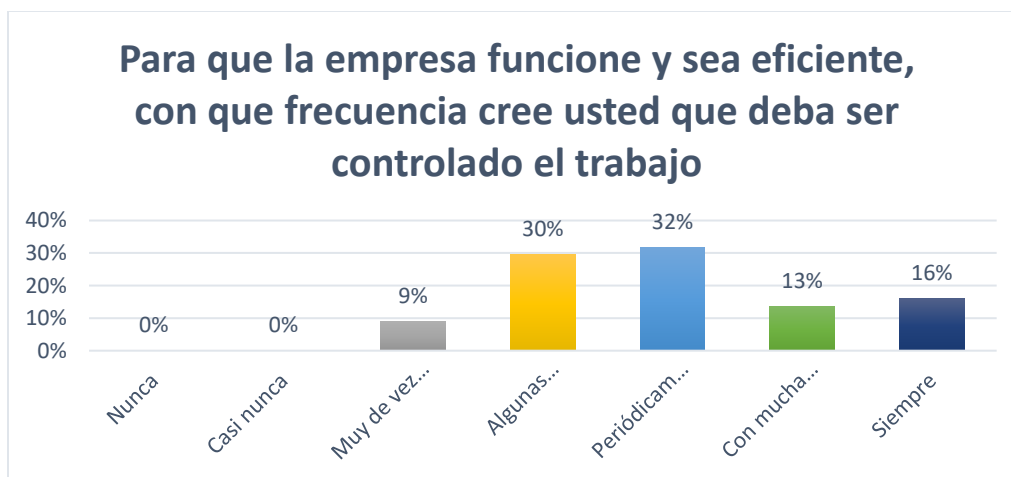


Figura 28. Debe ser controlado el trabajo

Fuente: Elaboración propia

La percepción obtenida fue Neutral ante los docentes ante la frecuencia por la cual creen que debe ser controlado el trabajo, por lo cual los dos índices más altos los cuales corresponden al 32% cuyo porcentaje menciona que debe ser Periódicamente y el 30% indican que Algunas

veces, junto a Siempre y Con mucha frecuencia que corresponden a 16% y 14%, finalizando con el menor porcentaje que alude a Muy de vez en cuando con 9%.

Al analizar los anteriores resultados podemos encontrar similitud con la investigación de Cantón y Arias ,2008, citado en Vásquez, 2014, “Que rompe con la relación jerárquica y vertical de modelos y culturas organizativas anteriores; las relaciones entre líderes y profesores se convierten en ascendentes, descendentes y laterales, todo ello debido al énfasis en la cultura colaborativa” (P.5)

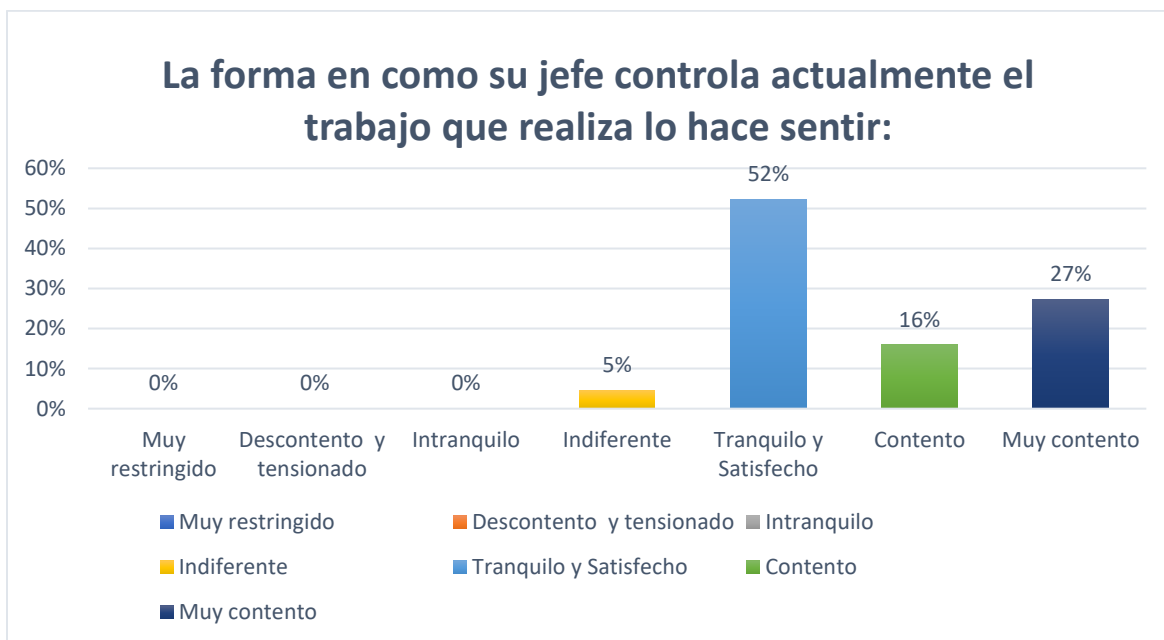


Figura 29. Su jefe controla actualmente el trabajo que realiza

Fuente: Elaboración propia

La presente indagatoria obtuvo un resultado Positivo en cuanto la forma en como el jefe controla actualmente el trabajo que realizan los docentes, en la mayoría de los casos el 52% los hace sentir Tranquilo y Satisfecho siendo este el índice más alto de la gráfica, de segundo lugar se encuentra Muy contento perteneciente al 27% de los encuestados, junto al 16% quienes

mencionan sentirse Contento, sin embargo, solo el 5% afirma que dicha forma de control los hace sentir Indiferente.

Para el docente 5 la forma en que la coordinadora tomo control del retorno a la presencialidad fue positivo, “exaltar que ella como coordinadora, la profesora siempre estaba muy atenta a acompañarnos en un grupo en las reuniones de monitoreo o de acompañamiento de prácticas donde uno se reúne periódicamente para conocer los casos particulares, así que veo que ha sido lo acorde”

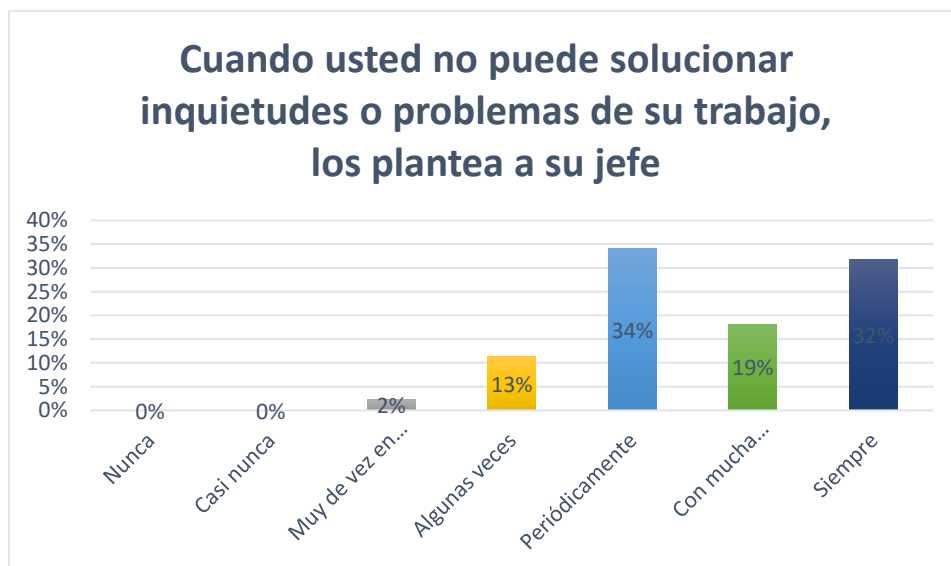


Figura 30. Inquietudes o problemas

Fuente: Elaboración propia

Es importante reconocer que un líder es el principal generador de la calidad del clima organizacional debido a su capacidad para formar en los trabajadores aquellas percepciones que le dan vida al clima organizacional. (Serrano & Portalanza, 2014). El mismo, se considera exitoso cuando logra mantener un balance entre el cumplimiento de las metas propuestas con la preocupación de sus subordinados.

Se evidencia que los docentes adscritos al programa comunicación social suelen acudir a su líder en gran medida cuando no pueden solucionar una inquietud o problema en su trabajo, debido a que un 34% de los encuestados aseguró hacerlo periódicamente, seguido de un 32% que manifiesta hacerlo siempre.

Asimismo, un 19% de los encuestados señaló hacerlo con mucha frecuencia, frente a un 13% que indicó realizar la acción solo algunas veces y por último un 2% lo hace muy de vez en cuando. Lo anterior, nos muestra unos resultados positivos frente a la labor de su jefe o líder.

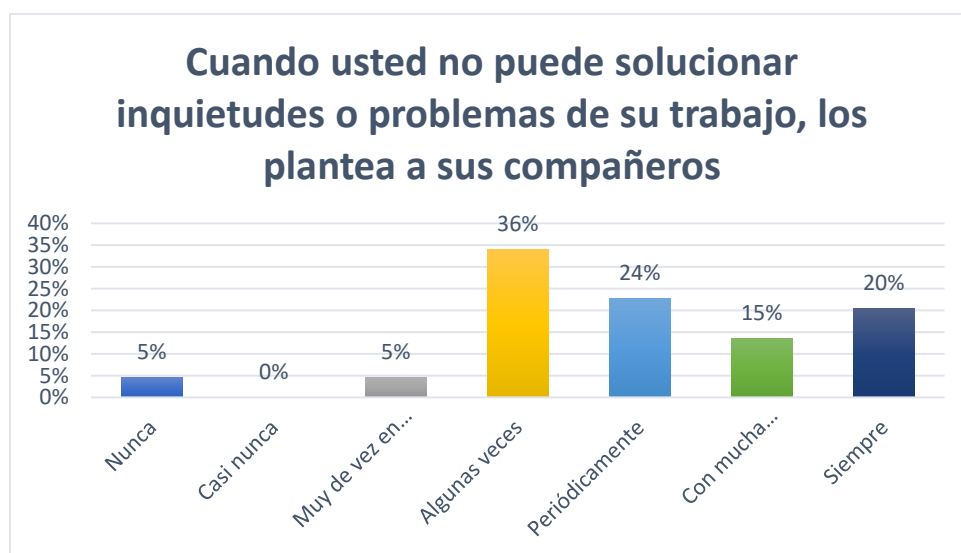


Figura 31. Los plantea a sus compañeros

Fuente: Elaboración propia

En esta interrogante un 34% de los encuestados señaló que algunas veces plantea con sus compañeros de trabajo el no poder solucionar inquietudes o problemas dentro del ambiente laboral, además un 20% de ellos aseguró hacerlo siempre, frente a un 23% que afirmó hacerlo periódicamente, también un 14% manifestó realizar la acción con mucha frecuencia y tan solo el 5% afirmó no hacerlo nunca.

La docente 4 afirma dar a conocer las diversas problemáticas dentro de su materia y como la coordinadora estuvo liderando la solución,

“La verdad yo destacó mucho el trabajo de la profesora, he estado en todos los procesos que ella realiza, me asesora en muchas cosas sobre docencia, en la universidad uno puede tocar los temas con mayor profundidad, pero me parece que ella hace una gestión espectacular en el programa y me parece que es muy buena además que logro la gestión de las licencias para mis clases”

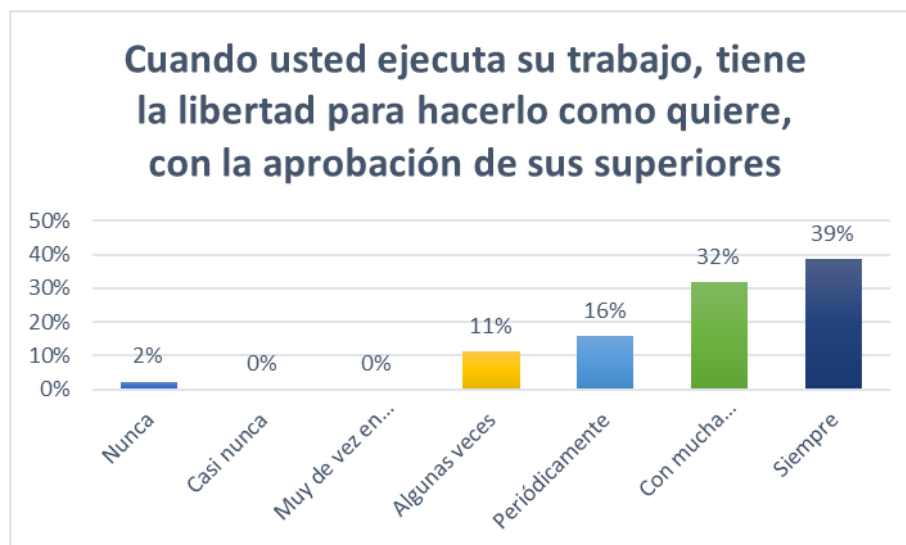


Figura 32. Ejecuta su trabajo

Fuente: elaboración propia

El 39% de los encuestados afirmó que siempre tiene la libertad para ejecutar su trabajo como quiere, con la previa aprobación de sus superiores. Lo anterior, equivale a una acción altamente positiva, pues se encuentra en la escala de respuesta 7 que es la más alta. Asimismo, un 32% señaló que con mucha frecuencia tiene dicha autonomía, indicando también un resultado positivo, frente a un 16% que indicó hacerlo periódicamente y un 11% realiza la acción solo algunas veces. Por último, un pequeño porcentaje de 2% añadió no hacerlo nunca.

Como menciona el docente 5, tomar disposiciones por su propia cuenta y en beneficio tanto del estudiante como el docente fue todo un reto durante la virtualidad,

“Las decisiones fueron necesarias, giraban en torno a trasladar la metodología al tema virtual, entonces eso generaba pues ese cambio obligatorio, generar grupos, estar conectados, entonces era una conexión mayor porque entonces, yo personalmente antes de este distanciamiento no generaba grupos de WhatsApp”

A su vez la docente 4, explica que la presencialidad es más compleja para ser autónomo de las decisiones, “las decisiones que yo tomaba en virtualidad no eran tan drásticas a diferencia de la presencialidad... he tenido que tomar más decisiones en cuanto la presencialidad”. De la misma manera, el docente 3 especifica porque es necesario conocer los contextos de los estudiantes para ejecutar su trabajo,

“En la virtualidad fue algo diferente porque yo sabía que algunos de mis estudiantes vivían en pueblitos y tenían que caminar lejos para ver las clases, mamás o madres solteras que debían criar y trabajar entonces uno debía hacer unos ajustes entre ellos y resolver”.

Uno de los docentes entrevistados afirmó lo siguiente: “Sí, en definitiva, siempre tuve libertad plena para acatar lo dispuesto en el micro currículum y poder adaptarlo a la modalidad virtual y presencial”

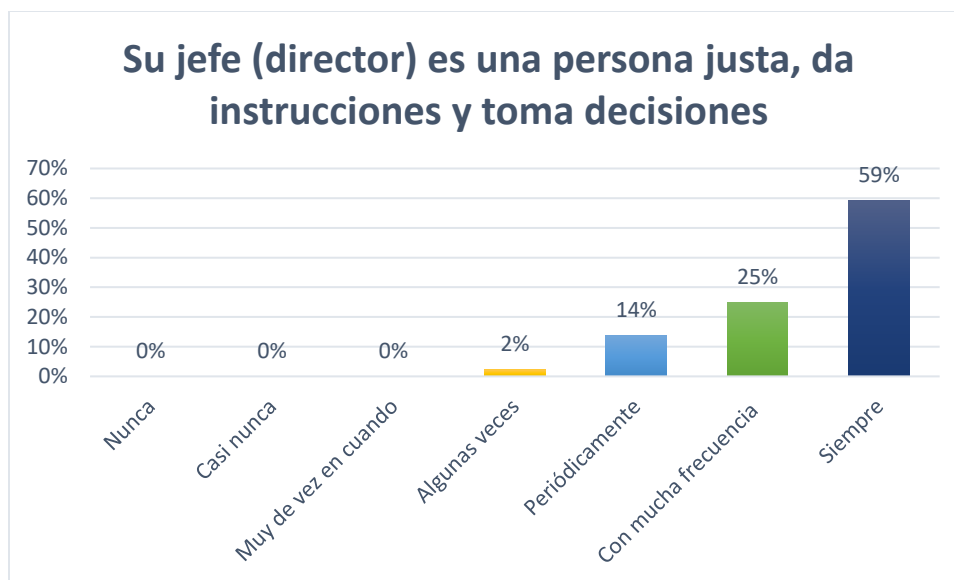


Figura 33. Su jefe es una persona justa

Fuente: elaboración propia

Por otra parte, es preciso señalar que, en una organización, las actividades de dirección, la planificación, la organización y la toma de decisiones no son efectivas hasta que el líder estimula motivación en las personas y las dirige hacia sus objetivos (Oltra, 2005).

En cuanto a los 44 docentes encuestados y adscritos al Programa de Comunicación Social, se pudo determinar que su jefe (director) de programa es considerada una persona justa, da instrucciones y toma las decisiones pertinentes, debido a que más de la mitad de los encuestados lo que equivale a un 59% señaló que siempre lo es. Asimismo, un 25% indicó que lo hace con mucha frecuencia y un 14% periódicamente.

Como se logra evidenciar, no hubo ninguna respuesta negativa lo que significa que la gestión del jefe (director) es muy positiva y esto es oportuno para el clima organizacional en los docentes del programa.

Durante la virtualidad no solo los estudiantes y docentes tuvieron que replantear los métodos de enseñanza y aprendizaje, la jefe o coordinadora del programa de Comunicación trazo durante los semestres en pandemia una jornada favorable, según lo indicó la docente 1, “Con mucho compromiso, con seguimiento, con mucha sensibilidad en torno a la pandemia y las implicaciones que tenía el educar en ella”.

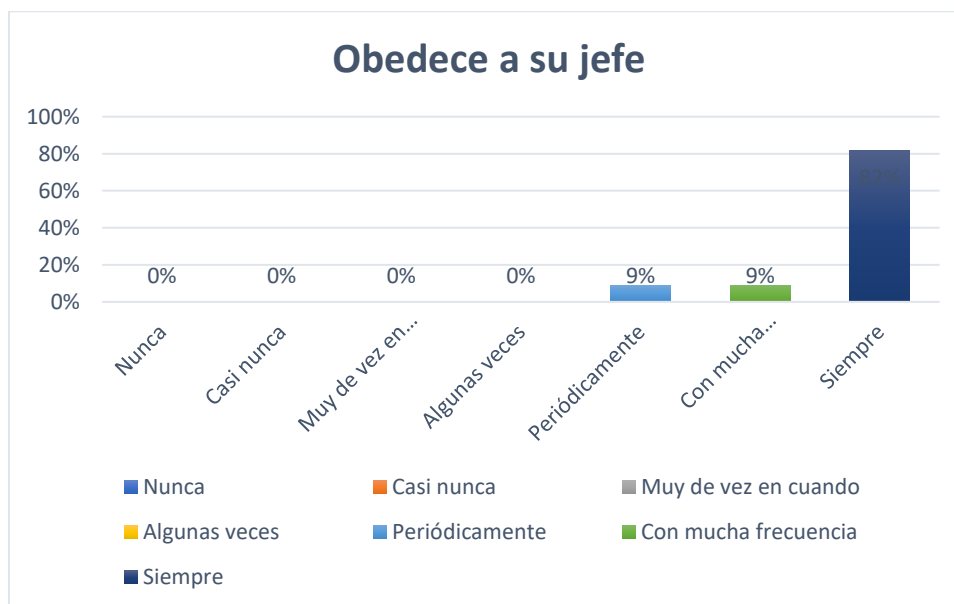


Figura 34. Obedece a su jefe

Fuente: elaboración propia

El 82% de los encuestados afirmó obedecer a su jefe siempre, lo que significa una gran mayoría. Asimismo, tan solo un 9% indicó hacerlo con mucha frecuencia, la cual es una respuesta positiva también, frente a otro 9% que señaló realizar la acción periódicamente.

Adicional el docente menciona, “No es lo misma autonomía porque digamos que la virtualidad se convierte en un guion de teatro...Ahora estando nosotros en lo presencial es mucho más abierto con la oportunidad que los docentes puedan tener aún más su libertad”

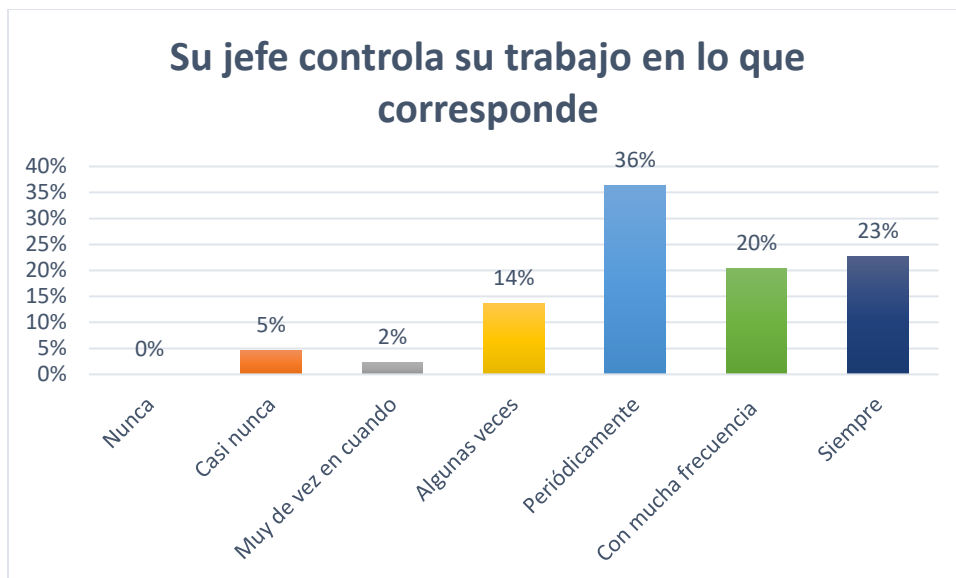


Figura 35. Su jefe controla su trabajo

Fuente: elaboración propia

Frente a esta interrogante, el 36% de los 44 docentes encuestados señaló que su jefe controla el trabajo en lo que corresponde periódicamente, lo cual quiere decir que no es mucho ya que esta se encuentra en la escala 5. Asimismo, otro 23% de los encuestados indicó que siempre son controlados por su jefe, frente a un 14% que manifestó solo algunas veces, un 5% por su parte casi nunca son encuestados y por último un 2% indicó que controlados en su trabajo solo muy de vez en cuando.

Para la docente 4, este proceso es significativo e importante, no como un control, pero si como un aprendizaje mutuo que beneficiará al programa “Siempre es bueno porque se retroalimenta y sobre todo porque es importante la comunicación con la coordinadora del programa de manera permanente.

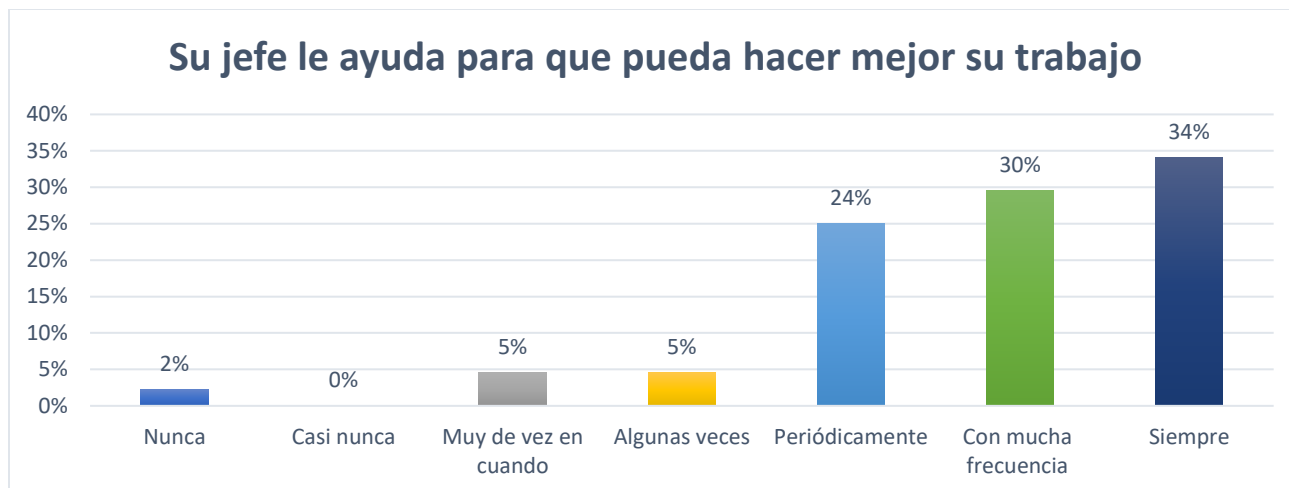


Figura 36. Su jefe le ayuda

Fuente: Elaboración propia

El 34% de los docentes encuestados señaló que siempre le ayuda para que pueda hacer mejor su trabajo, está en la respuesta con la puntuación más alta en la escala que corresponde a 7, mientras que otro 30% de encuestados indicó que el jefe realiza la acción con mucha frecuencia y un 24% afirma que la realiza periódicamente. Asimismo, un 5% afirma que solo ocurre algunas veces y otro 5% de encuestados manifiesta que el jefe realiza esta acción muy de vez en cuando.

Para la docente 1 la participación por parte de la coordinadora fue satisfactorio, “El acompañamiento fue permanente, también motivacional, seguimiento y ayuda. Los cambios al regresar fueron tal vez un acompañamiento mucho más cercano y más proactividad en el proceso del programa y ajustes”

Al igual lo menciona el docente quien estuvo de acuerdo con la comunicación entre su superior “Bueno, el acompañamiento pues fue el esperado, muy permanente, aquí se trabaja en Red, o sea está la coordinadora que se puede comunicar con nosotros directamente.



Figura 37. Los problemas que le afectan

Fuente: Elaboración propia

El 27% de los encuestados indicó que siempre comenta con sus superiores los problemas que le afectan y tienen relación con su trabajo, mientras que otro 28% señalaron que realizan las acciones algunas veces y un 20% lo hace periódicamente. Además, un 7% indica hacerlo casi nunca, frente a un 2% que lo hace muy de vez en cuando y por último un 2% casi nunca realiza la acción.

Durante la entrevista la docente 4 menciona con agrado haber solicitado ayuda y recibir orientación por parte de la coordinadora,

“siempre nos apoyaron, estaban al tanto, nos escribían, al principio se hacían muchísimas reuniones y ahorita en la presencialidad el acompañamiento ha sido muy bueno porque cualquier cosa que yo necesitaba la profesora nos ha apoyado muchísimo y cualquier duda o cuestión académico ella siempre nos ha apoyado”

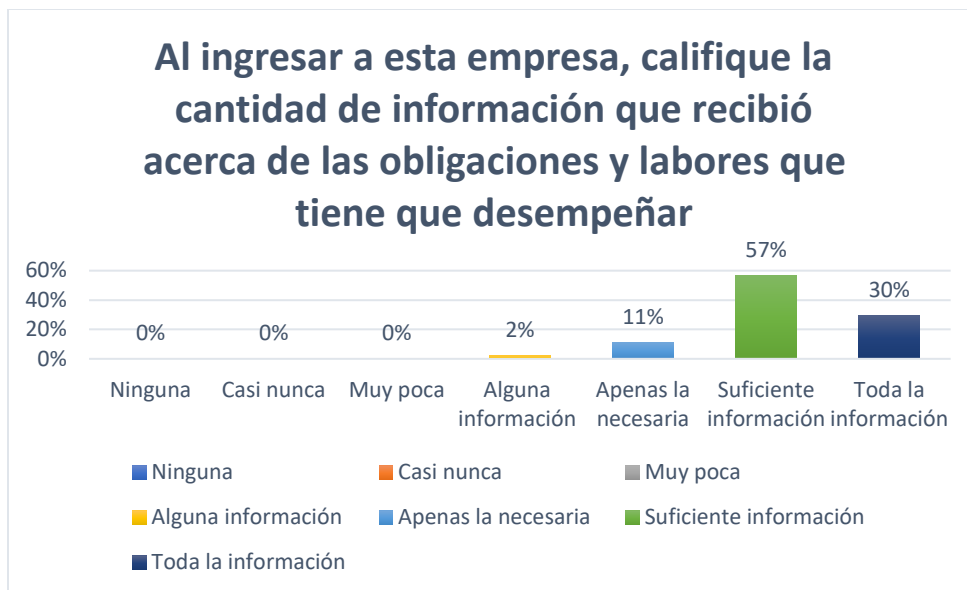


Figura 38. Cantidad de información

Fuente: elaboración propia

El 57% de los docentes encuestados manifestó que recibió suficiente información al momento de ingresar al programa, acerca de las obligaciones y labores que tiene que desempeñar, frente a un 30% que indicó recibir toda la información. Asimismo, un 11% recibió apenas la necesaria y tan solo el 2% de los docentes encuestado indicó solo recibir alguna información.

Se podría decir que los docentes encuestados en su mayoría recibieron bastante información con respecto a las obligaciones y labores que debían desempeñar al estar laborando dentro del programa de Comunicación Social de la Universidad Francisco de Paula Santander.

La siguiente variable denominada Motivación cumple una parte fundamental tanto para el trabajador como el empleador, por lo cual una motivación alta se puede cumplir con los objetivos trazados. Al analizar la primera pregunta que guarda relación con el trabajo que le corresponde lo hace sentir.

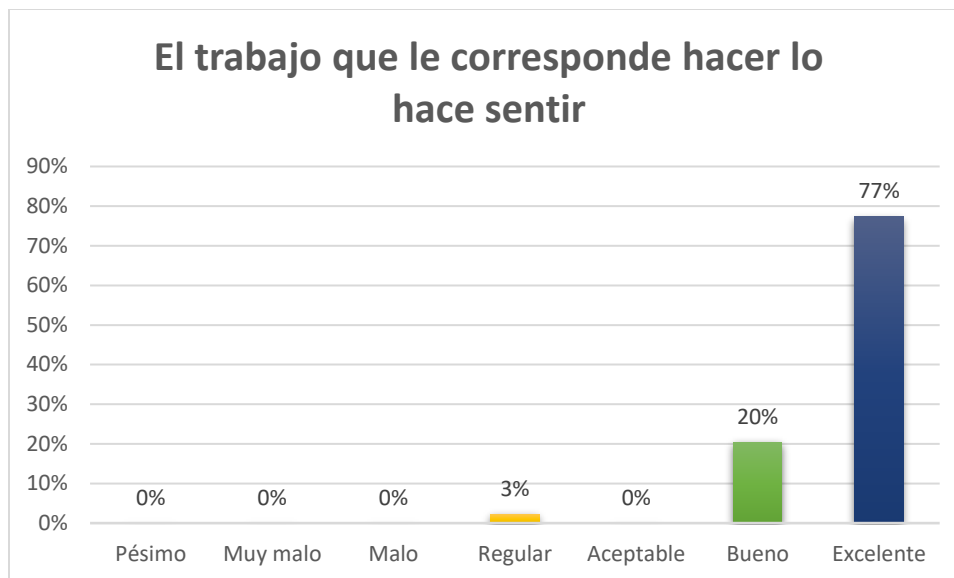


Figura 39. El trabajo que le corresponde

Fuente: elaboración propia

Los encuestados señalaron en un 77% sentirse excelente con el trabajo que les corresponde, frente a un 20% que indicó sentirse bueno y tan solo un 3% indicó sentirse regular. Lo anterior, demuestra que los docentes adscritos al programa Comunicación Social, se sienten bien consigo mismo realizando las labores en el área de trabajo y eso es fundamental para un buen clima organizacional en una institución.

Ccorimanya, define la motivación como “un estado emocional que se genera en una persona como consecuencia de la influencia que ejerce determinados motivos. La motivación, dentro del ámbito laboral, es definida actualmente como un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados.” (Ccorimanya, 2015, p. 30).

Durante la virtualidad los docentes asumieron diversos retos, tal como lo menciona el docente 3,

“La verdad me sentí como un docente de vanguardia, que quiere decir, que es un docente que es entendido con los contextos que estaban sucediendo, hablemos del paro, del incremento de la canasta familiar, el alza, un montón de cosas”

De la misma manera el siguiente docente 2 explica su experiencia laboral y como se sintió bajo la virtualidad “Entonces creo que en ese sentido fue algo negativo en su momento y si es positivo el retorno para encontrarnos con las personas cara a cara, volver a encontrarnos en los espacios con un grupo de compañeros, me genera mucha tranquilidad y alegría”.

A su vez, la presencialidad fue un gran respiro para el docente 5, “El relacionarme con estudiantes docentes me ha hecho sentir mejor, sin embargo, la virtualidad también la disfrutaba. Pero el estar en la universidad y poder compartir, hacer nuevos amigos me hace sentir muy feliz.

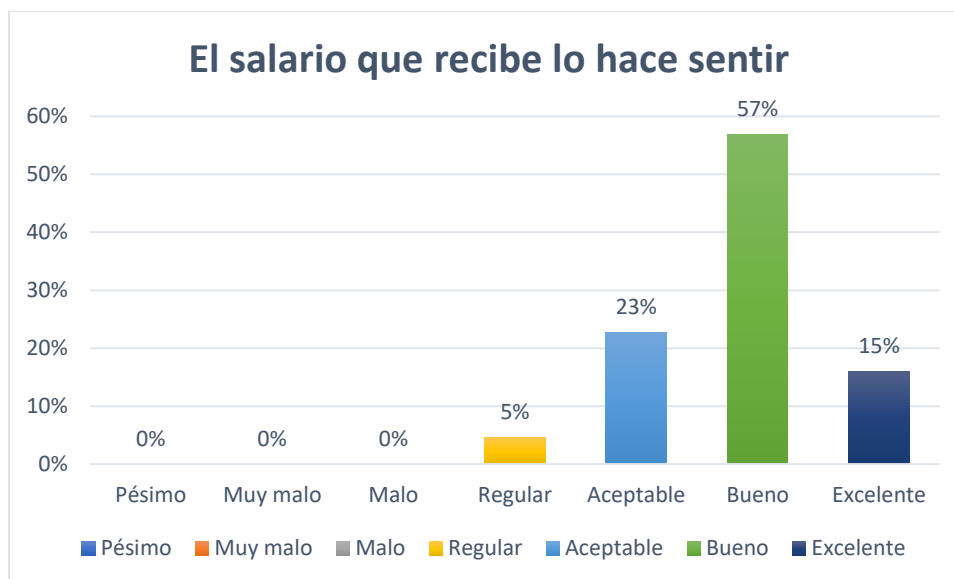


Figura 40. El salario que recibe

Fuente: Elaboración propia

Asimismo, más de la mitad de los encuestados en este caso un 57% de ellos, señaló sentirse bueno con respecto al salario que recibe, frente a un 23% que indicó sentirse aceptable y

un 15% se siente excelente con su salario y tan solo un 5% de ellos se siente regular. Se podría decir que no están muy a gusto, pero tampoco se sienten mal con ello.

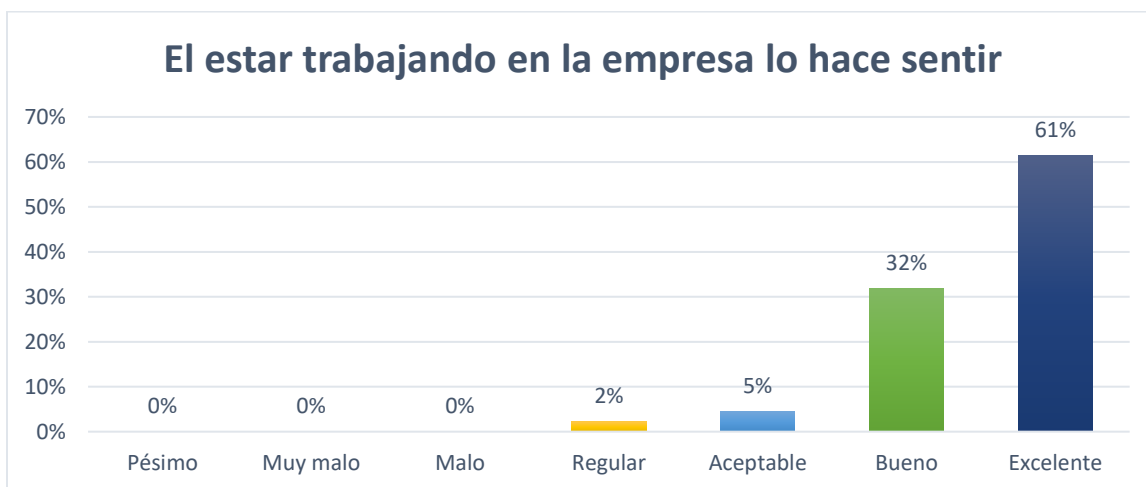


Figura 41. La empresa lo hace sentir

Fuente: Elaboración propia

El 61% de los encuestados manifiesta sentirse excelente por estar trabajando en el Programa Comunicación Social, lo cual es altamente positivo ya que es más de la mitad de ellos, frente a un 32% que afirmaron sentirse bueno, y solo un 5% se siente aceptable y un pequeño 2% se siente regular. Lo anterior, evidencia que los docentes adscritos al programa se sienten a gusto en su mayoría al estar trabajando para la institución y por ende esto contribuye también a un buen clima organizacional entre los mismos.

Laborar mediante la pandemia marco las didácticas que practicaban los docentes en sus aulas de clases, para la docente 1 “Lo que más me impactó fue el distanciamiento, la crisis sanitaria y la limitante para muchos estudiantes de poder trabajar en la asignatura”, de la misma manera el docente 3 afirma desde su experiencia “Lo que más me impacto como docente fue ser susceptible de muchas realidades y contextos, ser un docentes desde lo virtual te transforma

muchísimo en muchos aspectos porque digamos que uno se encuentra con estudiantes que se abren y son más factibles”

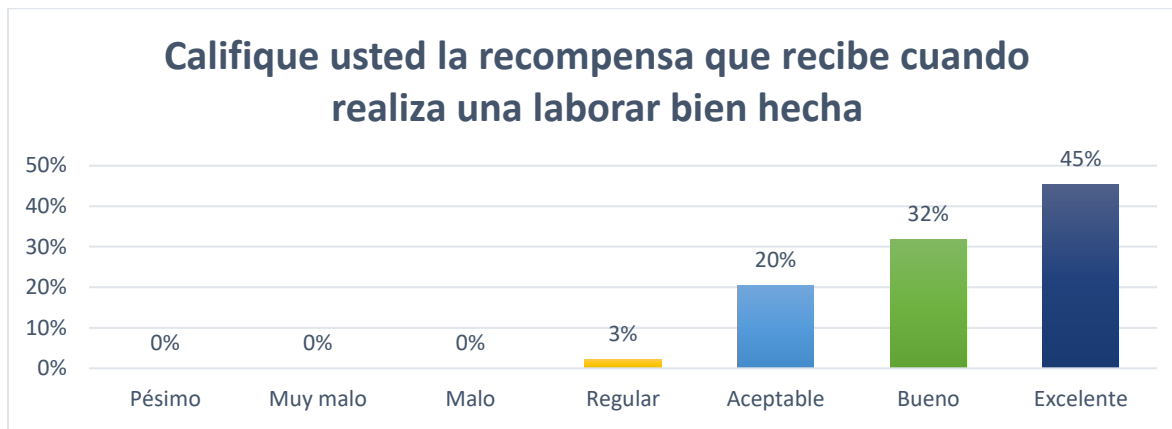


Figura 42. Califique la recompensa

Fuente: Elaboración propia

Gelabert (2010, p.86) define a la motivación laboral como “lo que impulsa, dirige y mantiene el comportamiento humano y que, dentro del ámbito laboral se alude al deseo del individuo de realizar un trabajo lo mejor posible”. De esta manera encontramos como datos relevantes para nuestra investigación que de los encuestados el 45% de ellos respondió como “Excelente” la recompensa que reciben cuando realiza una labor bien hecha, otros docentes respondieron “bueno” lo cual corresponde a un 32% y “Aceptable” que representa un 20%, por otra parte, el 3% de ellos respondió a esta pregunta como “regular”.

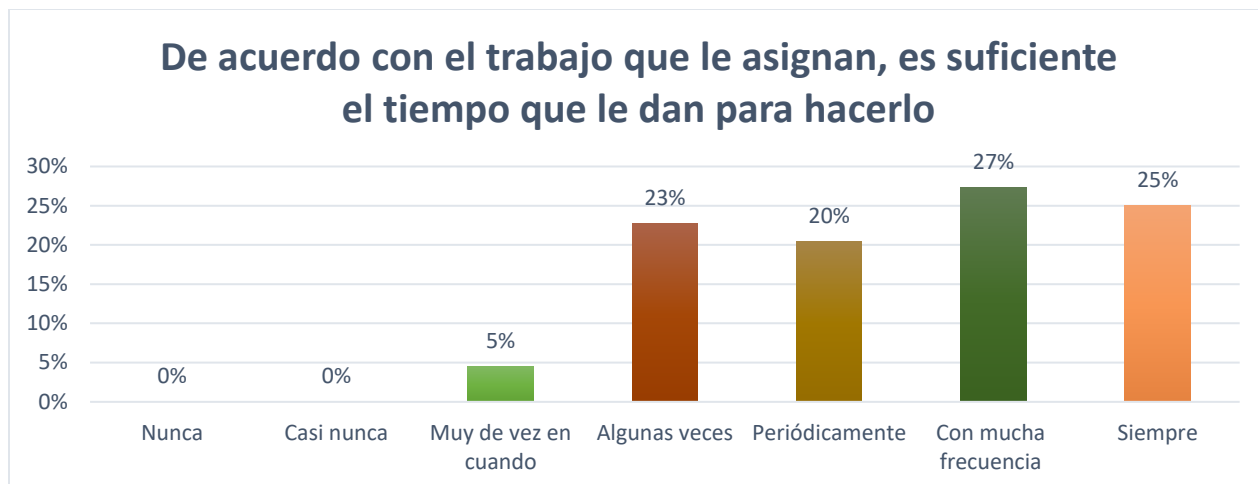


Figura 43. Es suficiente el tiempo

Fuente: Elaboración propia

La motivación en el entorno laboral, es un aspecto que necesita de las ganas, actitud y fuerza del colaborador en pro de alcanzar sus objetivos o metas, la disposición y ganas de realizar el trabajo de la mejor manera posible está íntimamente relacionado con los procesos que se dan dentro de la empresa, en la cual influyen el clima laboral, el buen relacionamiento y la forma en cómo los directivos logran que el empleado se sienta motivado para que este pueda brindar grandes resultados en su trabajo.

Continuando con el análisis de las variables, encontramos que el 27% de los encuestados respondió que “con mucha frecuencia” es suficiente el tiempo que le dan para realizar un trabajo asignado, el 25% afirmó que “siempre” es suficiente el tiempo, el 23% de ellos afirmó que “alguna vez” si es suficiente, por otra parte encontramos que el 20% de nuestra población respondió a la pregunta como “periódicamente” y un 5% afirmó que muy de vez en cuando es suficiente el tiempo que le dan para llevar a cabo un trabajo asignado.

Tal como lo indica el docente 5, pudo percibir como anteriormente cada docente y estudiante pudo distribuir su tiempo de la mejor manera y reforzar sus conocimientos por lo cual aprovecharon su tiempo laboral

“aprovechando no el tiempo libre sino la presencia en casa y la permanente conexión, hicieron muchos cursos o fortalecieron muchas habilidades necesarias para su quehacer profesional, aprovecharon mucho las herramientas y el tiempo en casa, repito, no relacionaron el tiempo en casa con tiempo libre, sino pues, como si ya está uno de lleno con la conexión, el computador y demás, eso es provechoso para ellos, conozco el caso de muchos compañeros y estudiantes que recurrieron a fortalecer habilidades”

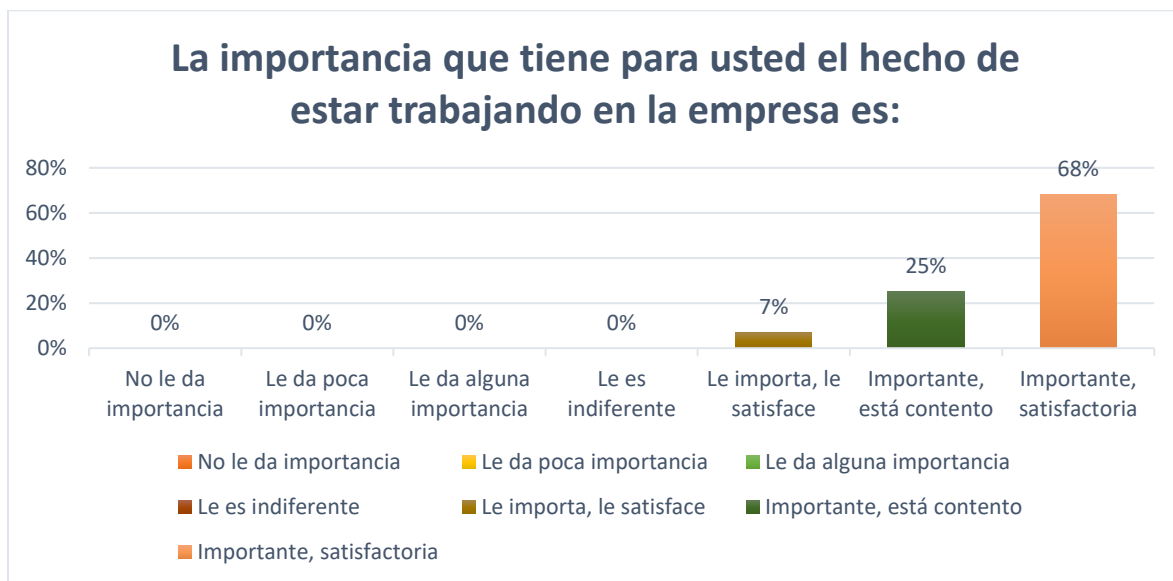


Figura 44. La importancia al estar trabajando

Fuente: Elaboración propia

Continuando con el análisis de la variable motivación, obtuvimos los siguientes resultados respecto a la pregunta: ¿la importancia que tiene para usted el hecho de estar trabajando en la empresa es? El 68% de los 44 docentes encuestados, expresó que es “importante, satisfactoria” la importancia que sienten al estar trabajando en la universidad, el 25% de ellos afirmó como “importante, está contento” al hecho de trabajar para la UFPS y, un 7% dijo que “le importa, le satisface” esto.

El último componente de esta variable es sociodemográfico, corresponde al tiempo que llevan vinculados los 44 docentes a esta organización. El tiempo de vinculación puede tener influencia en las experiencias que han tenido en el ámbito laboral, las relaciones interpersonales que han establecido, la capacidad de retroalimentación y autoanálisis, para identificar sus cualidades, fortalezas y oportunidades de mejora, tanto del empleado como de la empresa.

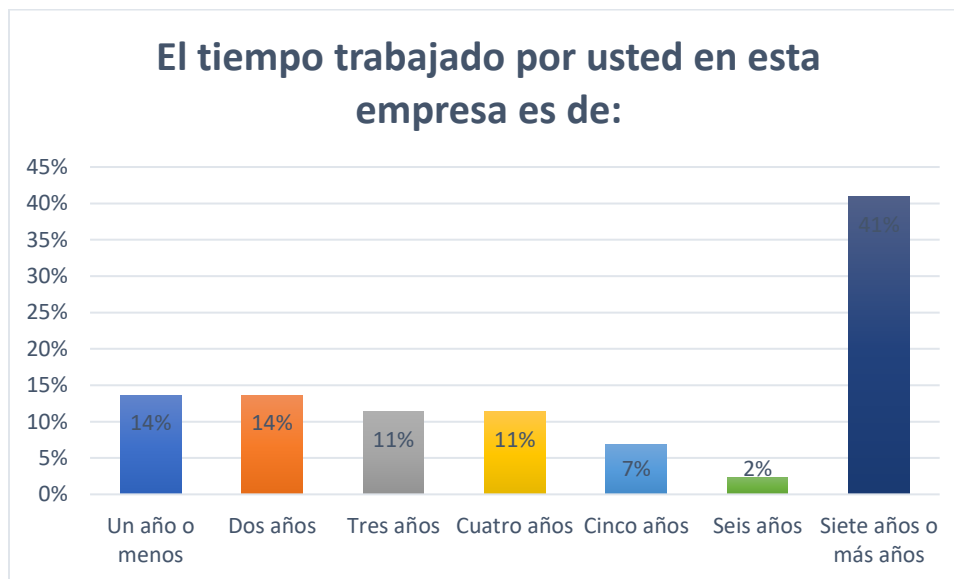


Figura 45. El tiempo trabajado por usted

Fuente: Elaboración propia

La tendencia en esta figura, respecto al tiempo que los docentes que participaron en esta encuesta, llevan trabajando en la empresa fue de 41% lo cual corresponde a “siete años o más años” esto permite identificar que esta institución brinda estabilidad laboral, también encontramos respuestas de “un año o menos” y “dos años” en cuanto el tiempo que llevan laborando, esto corresponde a un 14% para cada una de estas respuestas, un 11% afirmó llevar vinculados a la organización “tres años” y un mismo 11% de los encuestados expresó que lleva “cuatro años” como trabajador de la universidad, para finalizar encontramos que el 7% de nuestra población objeto de estudio, tiene cinco años trabajando aquí y un 2% tiene seis años trabajando para esta organización.

El capital humano es indispensable para el correcto funcionamiento de una organización, por ende, el brindar estabilidad laboral, evitará perder este elemento tangible.

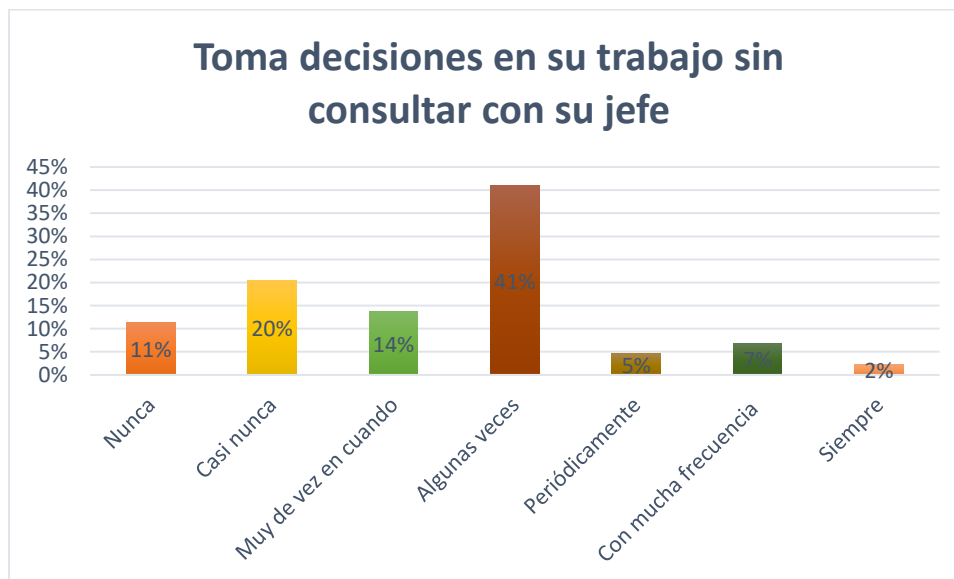


Figura 46. Toma decisiones en su trabajo

Fuente: elaboración propia

En esta figura están consolidadas las respuestas de los 44 docentes encuestados del programa Comunicación Social, frente a la pregunta: ¿Toma decisiones en su trabajo sin consultar con su jefe? Con base en esto, es posible identificar que un 41% de los encuestados afirmó que toman decisiones sin consultar con su jefe, algunas veces, por otra parte un 20% expresó hacerlo casi nunca, el 14% de los docentes a quienes se les preguntó dijo hacerlo muy de vez en cuando, un 11% afirmó que no lo hacen nunca, así mismo, el 7% respondieron que sí lo hacen con mucha frecuencia, el 5% lo hace periódicamente y solo un 2% afirmó hacerlo siempre. (George, 1999) afirma que “La toma de decisiones es un proceso en el cual todo el mundo ha adquirido mucha experiencia... gran parte de esa experiencia ha tenido bastante éxito, por lo menos el suficiente para conservarnos vivos y habernos traído a la situación actual” (p.17).

Tal como lo menciona el docente 5, pueden realizar sus cronogramas académicos de manera autónoma la mayor parte del tiempo “Nosotros los docentes tenemos mucha autonomía con nuestras formas de dar clases, hacemos el microcurrículum de acuerdo de nuestras necesidades, tenemos mucha autonomía de lo que hacemos y la única sugerencia que los hacen es que los proyectos estén relacionados con la temática de Apira del resto tenemos la misma autonomía tanto presencial como en la virtualidad”

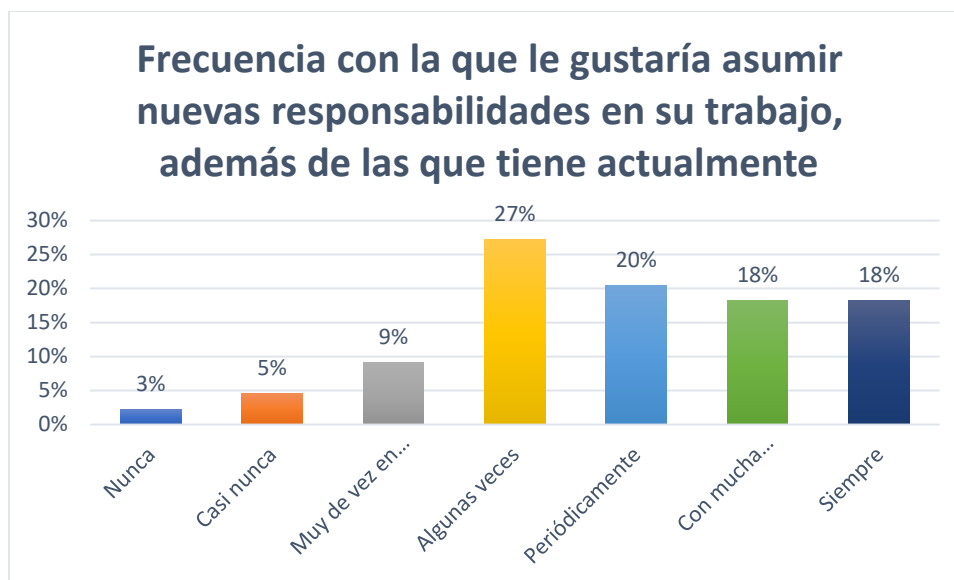


Figura 47. Frecuencia que le gustaría nuevas responsabilidades

Fuente: elaboración propia

Así mismo, a través de la encuesta obtuvimos los siguientes resultados para la pregunta ¿Frecuencia con la que le gustaría asumir nuevas responsabilidades en su trabajo, además de las que tiene actualmente? (Pavesi, 2004) expresó lo siguiente respecto a la toma de decisiones “La decisión consiste en el proceso deliberado (y deliberativo) que lleva a la selección de una acción entre un conjunto de acciones alternativas. La decisión es un proceso previo a la acción” (p.12).

De la población objeto de estudio, encontramos que al 27% le gustaría asumir nuevas responsabilidades en su trabajo, a parte de las que tiene actualmente, solo algunas veces, por otra parte, el 20% respondió que le gustaría asumirlas periódicamente, encontramos también que los encuestados respondieron “con mucha frecuencia” y “siempre” lo cual equivale un 18% para cada una, al mismo tiempo podemos comparar que el 9% de nuestra población tuvo como respuesta hacerlo muy de vez en cuando, el 5% casi nunca y para finalizar el 3% de los 44

docentes encuestados respondió nunca “La toma de decisiones es un proceso que consiste en hacer un análisis y elegir entre varias opciones un curso de acción” (Chiavenato, 2009).

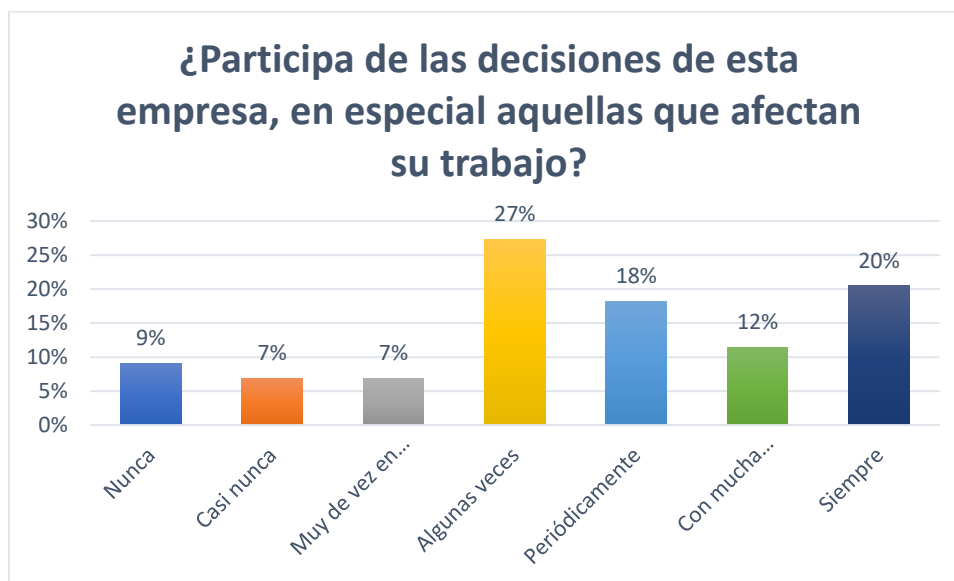


Figura 48. Participa en las decisiones

Fuente: elaboración propia

Permitir que quienes hacen parte de una organización, participen en la toma de decisiones es un aspecto que tendrá un impacto positivo en el clima laboral, ya que el sentirse escuchados y con la confianza de expresar sus opiniones, contribuirá a propiciar en los trabajadores más motivación y autoestima, lo cual permitirá fomentar y facilitar las relaciones interpersonales entre todos los miembros de la institución, teniendo como resultado un clima laboral positivo.

A continuación, tenemos la consolidación de las respuestas de los docentes que participaron en la encuesta, respecto a la pregunta ¿Participa de las decisiones de esta empresa, en especial aquellas que afectan su trabajo? El 27% de ellos expresaron hacerlo solo algunas veces, el 20% afirmó hacerlo siempre, el 18% de nuestros encuestados respondieron que participan en la toma de decisiones de esta empresa, periódicamente, por otra parte, encontramos

que el 12% lo hace con mucha frecuencia, el 9% nunca participa y algunos respondieron hacerlo “casi nunca” y muy de vez en cuando” lo cual equivale a un 7% para cada una de estas respuestas. “La toma de decisiones simplemente es el acto de elegir entre alternativas posibles sobre las cuales existe incertidumbre” (Dougherty & Pfaltzgraff, 1993, p.19).

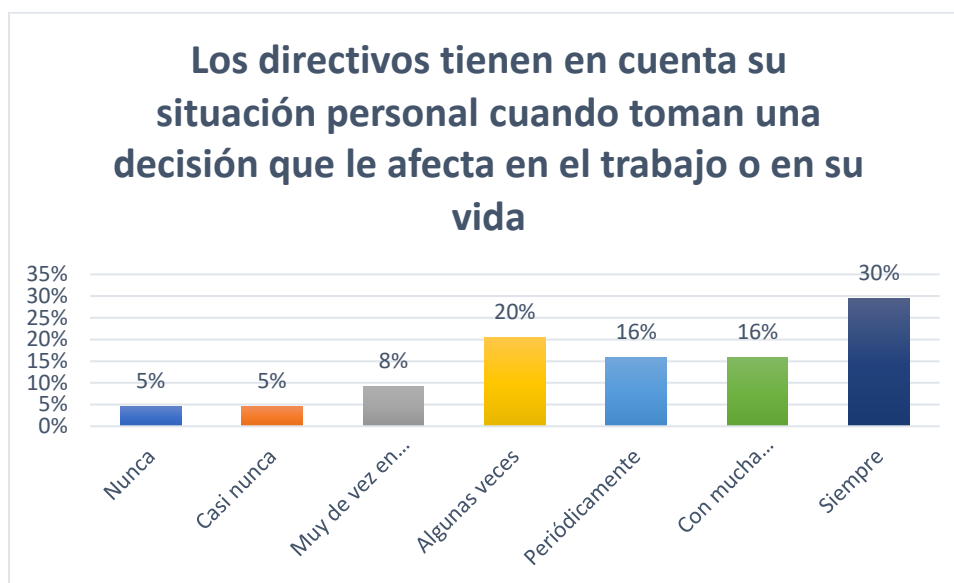


Figura 49. Tienen en cuenta su situación

Fuente: elaboración propia

Respecto a la pregunta los resultados recolectados entre los 44 docentes arrojaron que “siempre” los directivos tienen en cuenta su situación personal cuando toman una decisión que le afecta en el trabajo o en su vida, lo cual representa un 30%, la respuesta “algunas veces” corresponde al 20% de los encuestados, así mismo “periódicamente” y “con mucha frecuencia” equivale a un 16% cada una, el 8% de nuestra población objeto de estudio brindó como respuesta que esto se realiza “muy de vez en cuando” la tendencia también se puede ver ubicada para las respuestas “Casi nunca” y “Nunca” los directivos tienen en cuenta las situaciones personales de los trabajadores cuando toman decisiones que afectan en el trabajo o en su vida, estas equivalen a

un 5% para cada una, como menciona la docente Esmeralda este factor es fundamental, debido a que “porque siempre el recurso humano es más importante que el tecnológico sin reconocer la importancia de la tecnología”

Un dato relevante tiene que ver con las relaciones entre los docentes fuera del horario laboral y es que los datos recolectados entre los 44 docentes seleccionaron que “Algunas veces” se relacionan fuera del horario laboral con los compañeros el cual representa un (34%), la tendencia también se puede ver ubicada con un (23%) que corresponde a “Muy de vez en cuando” y (16%) “periódicamente”. El (11%) de la población afirma “casi nunca”, junto al (5%) quienes nunca se han relacionado con los compañeros fuera de las aulas de clases, el cual se evidencia una falencia en aquellos procesos de interacción en los docentes del programa. “La toma de decisiones organizacionales se define formalmente como el proceso de identificar y resolver problemas” (Richard Daft, citado por (Almaraz, 2007, p.25).

El tiempo de trabajo es importante para el docente 2, el cual menciona que fue de su agrado como su superior implementaba estrategias para compartir información sin perjudicar sus espacios, “Yo creo que luego de tanto la universidad se dio cuenta que no es necesario el exceso de reuniones presenciales. Aprendimos a ser concretos, por ejemplo, la coordinadora avisa por WhatsApp tal cosa y la información es recibida de manera acorde también. De esa forma nos evitamos estar dos horas sentados en una silla escuchando una información y que puede llegar a ser hartos”. La misma opinión la comparte el siguiente docente “En el caso mío fue así, así que fue positivo como esa relación porque me facilitó mucho el trabajo y al facilitarme el trabajo pues también se relaciona con la buena relación con ella, valga la redundancia”.

4.3 Capítulo II: análisis entrevista semiestructurada

Durante el desarrollo de las entrevistas realizadas a través de la plataforma Google meet, se llevó a cabo el proceso de recolección de la información de la entrevista semiestructurada donde el equipo investigador tuvo un espacio alrededor de 20 minutos a 1 hora con cada uno de los docentes interrogados.

Con la primera docente pudimos identificar la manera en que fue significativo el retorno presencial, en especial con la dinámica de explicación y desarrollo de su materia, donde argumenta que prefiere el contacto físico y la presencialidad, por lo cual la docente considera que el retorno ayudó al restablecimiento de las relaciones, adicional a esto la instructora comentó durante la entrevista que tuvo un gran impacto durante los semestres virtuales debido al distanciamiento y las diversas limitaciones que presenciaron algunos estudiantes para trabajar la asignatura, de la misma forma en que afirma como fue el acompañamiento por parte de la coordinadora y la cercanía que implemento, sin embargo al dialogar acerca de sus compañeros docentes nos comenta que no conoce a sus compañeros ni dialoga con ellos, tampoco sabe exactamente cuántos profesionales integran el programa.

Y es que las opiniones no son del todo diferentes al entrevistar al segundo docente, y es que para el siguiente profesor, la presencialidad fue un gran avance educativo durante este primer semestre del año, gracias a que el cambio que presenció durante el retorno fue volver a acercarse a compartir con estudiantes y maestros, justificando que el encuentro cara a cara es satisfactorio en cualquier entorno, de la misma manera mencionó no sentir desagrado durante los semestres virtuales, según el docente, la pandemia enseñó la capacidad que tienen de adaptarse como docentes, también les ayudó a ver lo digital sin temor, aprendiendo a ser más recursivos.

Aunque reconoce que la plataforma Gmail fue fundamental para poder comunicarse con docentes que no conocía y el WhatsApp porque le permitió tener más cercanía y mostrarse tal cual como es y tener una relación más amena con los demás, pero no dialoga con más de 5 docentes, siempre mantiene la misma relación laboral.

En su bienestar hubo cambios en el retorno mediante el relacionamiento con los docentes y estudiantes lo cual lo ha hecho sentirse mejor estando en la universidad y poder compartir, hacer nuevos amigos, nivelando la presencialidad como ventaja de retroalimentación, por lo cual, de la presencialidad rescata que puede ir a la cafetería, relacionarse y hacer nuevos amigos, en cuanto a la modificación con el relacionamiento con la coordinadora, aprendieron a ser más concretos y enviar información reducida pero relevante.

Al entrevistar al docente número tres, identificamos factores comunes como las ventajas y desventajas que presenciaron los profesionales una vez retornaron al campus universitario, este docente tuvo una particularidad y es que era recientemente nuevo como integrante al equipo de docentes, una vez compartió su experiencia durante la entrevista menciona como tenía una idea o expectativa al volver a clases presenciales y el largo proceso que llevo para que todos los docentes volvieran a integrarse unos con otros debido a que las secuelas del virus o las medidas de auto seguridad implementaron de manera inconsciente una barrera comunicativa en cada uno de ellos.

Lo más significativo para el presente docente fue como la humanidad aprendió a ser humana, factor que él considera que muchos docentes no tenían antes del distanciamiento, es decir, conocer y respetar a los estudiantes y sus entornos, y aunque menciona sentirse satisfecho con la presencialidad, para él la virtualidad trajo procesos para la sociedad educativa.

Su relación y trato con los docentes del programa es amplia, conoce o tiene una idea positiva de la variedad de educadores enseñando a los estudiantes, sin embargo, no conoce o dialoga con todos, puesto que muy rara vez, se relaciona con los demás integrantes por lo cual únicamente mantiene relación con los compañeros que más frecuenta ver en el bloque de Comunicación Social.

Una vez compartimos un espacio con la docente número cuatro, se analizó el agrado y comodidad que afirma tener con el retorno a la presencialidad, en especial con la participación que tienen los estudiantes con su materia debido a que en la virtualidad recibía trabajos de estudiantes quienes contaban con fácil acceso a computadora, internet y demás aparatos tecnológicos, lo cual fue significativo el apoyo que brindo la coordinadora al buscar soluciones para los jóvenes.

Al mencionar la forma en que se relaciona con los docentes se evidenció que el trato es con los mismos compañeros, casi nunca conoce a nuevos docentes por lo cual solo conocer a 5 colegas y no conoce exactamente cuántos profesionales integran el programa, al igual que los anteriores docentes entrevistados.

El docente cinco compartió lo significativo que fue el uso de las herramientas digitales y la cercanía que se implementó a través de estas plataformas para comunicarse con los docentes, fortaleciendo el clima organizacional entre ellos, de la misma manera menciona el acompañamiento por parte de la coordinadora, al mismo tiempo de sugerir el uso de estas herramientas para compartir trabajos a los estudiantes.

Sin embargo, el docente menciona la tranquilidad y alegría que siente al volver a la presencialidad debido a que el “encierro” tuvo diversas dificultades personales obstaculizando su

disposición al trabajar como docente universitario a raíz del contexto en el que se encontraba, por lo cual afirma que siempre se quedaría con la presencialidad porque reconoce que el relacionamiento y los encuentros cara a cara tienen mayor impacto en el relacionamiento y la comunicación.

Con respecto a la relación con sus compañeros considera que solo conoce a tres docentes y que durante el tiempo que lleva compartiendo clases no conoce o socializa con los demás profesionales, por lo que para él no ocurrieron grandes cambios al retornar a la presencialidad.

Se pudo evidenciar que la implementación de las herramientas tecnológicas, como videollamadas, grupos de WhatsApp y audios, fue una manera fácil de comunicarse entre ellos, adicionalmente comparte que no tuvo el mismo nivel de autonomía durante la pandemia al dictar sus clases porque dependía de la conexión de los estudiantes para desarrollar las diversas dinámicas, a comparación de sus clases presenciales en las cuales puede comunicarse directamente con sus estudiantes.

Al finalizar las entrevistas el equipo investigador concluye que ninguno de los cinco entrevistados mantiene una relación estable y variada con sus compañeros docentes, ninguno de los conferenciados tienen conocimiento de cuantos profesores pertenecen al programa, explicando que tienen cercanía solo con algunos de ellos, debido a que no se encuentran de manera continua o no hay espacios para el relacionamiento laboral, por lo cual, la falta de interacción existente entre ellos afecta a largo plazo al clima organizacional en el programa, es importante mencionar que una de las recomendaciones implementadas por los docentes, es que el programa debería incentivar más las actividades recreativas y de relacionamiento para beneficio de los mismos, permitiendo una socialización efectiva en el trato y relación laboral.

Por otra parte, los entrevistados reconocen que la virtualidad les permitió probar su capacidad de adaptarse al cambio y así mismo comenzar a implementar de manera oportuna las herramientas digitales, sin embargo, prefieren el retorno a la presencialidad debido al acercamiento que esto implica, conocer nuevas personas, la comunicación directa y cara a cara que encuentran durante las clases impartidas y la socialización con los demás docentes.

5. Conclusiones

Una vez recopilada la información, a través de bases analizadas mediante la búsqueda de antecedentes junto a las ideologías de varios teóricos, se implementaron una serie de métodos que aportaron significativamente a los resultados de la investigación, como lo fueron el instrumento IMCOC por medio del cuestionario ejecutado por los 44 docentes voluntarios; así mismo, el equipo investigador elaboró un total de 15 preguntas para el segundo instrumento que es la entrevista semiestructurada que contó con la participación de 5 docentes adscritos al programa de comunicación Social.

Con la información recolectada a partir de los instrumentos aplicados se obtuvo la siguiente información:

Realizar y conocer la percepción que tiene los docentes del clima organizacional del programa es producto de los procesos ejecutados durante el retorno a la presencialidad, del tal forma, una vez se obtuvieron los resultados por variables y en general, el equipo investigador pudo identificar que el estado actual que presenta en la escala del IMCOC, es Positivo con un puntaje de 238,4%, de la misma forma durante el análisis de las variables, se percibió que Toma de decisiones con un valor de 197% y Cooperación con 197,4% se encuentran ubicadas en un índice Neutral, según el Diccionario de la RAE, citado en García, 2013 “la neutralidad es la “cualidad o actitud de neutral”, definiéndose neutral, en su primera acepción, como aquello “que no participa de ninguna de las opciones en conflicto” (P.9), por lo cual, en preguntas específicas como “De qué forma participa o se involucra” o “ Pertenecer al programa lo hace sentir” se obtuvieron resultados donde la participación o sentido de pertenencia reflejan la falta de

apropiación y estimulación por parte de algunos docentes, tal como lo menciona Rodríguez, formar parte de una organización va más allá de cumplir con el rol desempeñado,

“Conviene también destacar que el puesto de una persona es más que las actividades obvias de manejar papeles, esperar a clientes o manejar un camión. Los puestos requieren de la interacción con compañeros de trabajo y jefes, el cumplimiento de reglas y políticas organizacionales, la satisfacción de las normas de desempeño, el aceptar condiciones de trabajo, que frecuentemente son menos que ideales, y cosas similares” (P.3)

Sin embargo, las cinco variables restantes que son, Motivación, Control, liderazgo, Objetivos y Relaciones interpersonales resaltaron con puntajes característicos de una percepción Positiva, por lo cual, la mayoría de los docentes mencionan tanto en la encuesta como en la entrevista semiestructurada la importancia y acompañamiento que sintieron durante el proceso de reestructurar la modalidad que venían implementando en las clases virtuales, que recordamos fueron dos años donde el índice de la pandemia tuvo su pico más alto, dificultando el proceso de retroalimentación, interacción física y en la cual algunos de los encuestados manifestaron que debido a la virtualidad presenciaron contextos diferentes en sus clases porque dependían de las situaciones en que se encontraban los estudiantes con respecto a la conectividad y acceso a equipos para llevar a cabo su plan de estudio de manera exitosa sin dejar a ninguno de lado.

A inicios del 2022, la modalidad presencial donde tanto docentes como administrativos y estudiantes regresaron con nuevos retos físicos, emocionales y una perspectiva en la cual el liderazgo y la escucha consolidaron los nuevos procesos que se ejecutarían según los objetivos del programa, para la fonoaudióloga y psicóloga Judy Costanza Beltrán Rojas, candidata a Doctora en Neuropsicología de la Universidad Nacional de Colombia (UNAL) indica que,

“Después de dos años de pandemia, volver a la presencialidad es un reto para las instituciones y sus estudiantes, ya que en este tiempo de virtualidad se generaron adaptaciones y nuevos hábitos en cuanto a la rutina académica, la forma de aprendizaje ha cambiado y al retornar es necesario desaprender y realizar ajustes importantes”

Un factor fundamental para el cumplimiento de los objetivos tiene que ver con el trabajo en equipo y la colaboración mutua para llevar a cabo lo estipulado dentro de la institución, sin embargo, en el desarrollo de la entrevista, los docentes mencionaban no conocer y compartir con los 54 docentes que están laborando dentro del programa de Comunicación Social, creando de manera inconsciente una barrera laboral que influye en la variable Cooperación, tal como lo menciona Jaimes, 2021, la influencia del desarrollo personal y los objetivos de la compañía depende de la reciprocidad en los compañeros, “El trabajo en equipo fue uno de los grandes retos de las compañías, principalmente la comunicación y la toma de decisiones que se tenían que tomar en tiempos muy rápidos” (P.9)

Las relaciones interpersonales tienen un impacto positivo dentro de la empresa, el ser humano en su naturaleza siente la necesidad de comunicarse e interactuar con su entorno, esto impacta considerablemente en el clima laboral, al propiciar un ambiente de relacionamiento, confianza y trabajo en equipo, Gil,2013, como se citó en Moreno, 2018 “Un ambiente de trabajo propiciado por la comunicación permite la transmisión de mensajes útiles para la ejecución de las tareas, una comunicación a un doble nivel: la que se establece para la realización correcta de la tarea y la que es posible durante el trabajo, pero sin relación directa con el mismo”. (Gil, 2013, p.19)

Aunque los resultados de este proyecto de investigación nos permitieron concluir que el Clima Organizacional en el retorno a la presencialidad es Altamente positivo, se debe continuar trabajando en el mismo para prevenir la aparición de nuevos factores que incidan o generen futuros cambios negativos, de esta manera se podrá seguir construyendo un óptimo clima en el programa de Comunicación Social.

Estos análisis son importantes porque ayudan a identificar oportunidades de mejora, los colaboradores del programa se sienten escuchados, permitiendo que la motivación, el liderazgo, la cooperación, relaciones interpersonales, toma de decisiones, el control, los objetivos y, por ende, el sentido de pertenencia seguirá aumentando a través de los resultados visible dentro del campus, de esta forma a invitamos al programa a continuar con las siguientes acciones por medio de las recomendaciones que el equipo plantea.

6. Recomendaciones

Después del análisis de la información y las conclusiones de nuestra investigación, el equipo investigador plantea y/o recomiendan el siguiente tipo de actividad al programa de Comunicación Social

La recomendación fortalecerá en gran medida las variables que menor impacto obtuvieron en el diagnóstico como la cooperación y la toma de decisiones, con el fin de crear espacios asociativos entre los docentes para consolidar la estructura organizacional y desarrollen sus actividades con unión para así posicionar el clima laboral en el programa de Comunicación Social y llevarlo a escalas de percepción altamente positivas, alcanzando el logro de los objetivos.

Es importante que se generen espacios de interacción para que haya más cercanía y conocimiento entre los docentes, aunque los resultados sobre el clima laboral del programa fueron positivos, también es relevante escuchar las opiniones de todos en cuanto al implementar espacios para que entre los docentes se relacionen un poco más y así mismo, se pueda entonces seguir manteniendo o mejorando el clima de nuestro programa.

Durante la entrevista el factor común de la socialización tiene que ver con el distanciamiento entre los docentes, es decir, únicamente se conocen y son allegados a los compañeros que más frecuentan el bloque de comunicación, tal como lo indica el profesor Franklin “no, no me hablo con todos, porque yo siempre llego en las noches y cuando llego la sala de profesores está vacía y por ahí me encuentro a uno que otro que va saliendo” de la misma manera, la docente Esmeralda no conoce a los 54 docentes y solo “diálogo con pocos” al igual que la docente Ruby, quien se relaciona y “solo diálogo con los más allegados al programa”.

Adicional, uno de los encuestados compartió la siguiente recomendación,

“nos toca esperar hasta dentro de un año y esas son olimpiadas docentes de toda la universidad, podría hacerse algo más del programa de comunicación social, donde los docentes nos reconozcamos, y como dije anteriormente que los espacios de entretenimiento e intercambio se dieran más desde el programa de Comunicación Social”

A partir de lo anterior, se recalca la falencia de actividades sociales, lúdicas y/o deportivas con el fin de establecer un vínculo entre los docentes más allá del laboral, de esta forma, se debe socializar un cronograma especial para los 54 trabajadores pertenecientes al programa de Comunicación Social, en el que implique diversas actividades donde se puedan respaldar el aprendizaje, el desarrollo profesional y la productividad en cada uno de los integrantes, y en especial, el trabajo en equipo permitiendo una aproximación y socialización que favorecerá a docentes de cátedra, ocasionales y de planta, esto con el objeto de estimular a los involucrados y que se conozcan entre los mismos.

La importancia de socializar y consolidar estos espacios radica en la motivación que promueve el trabajo y desarrollo de actividades en los docentes, tal como lo menciona Colina, 2011, “la recreación se considera, socialmente, un factor trascendental. Los beneficios de recrearse van más allá de una buena salud física y mental, es entonces, un equilibrio de éstas, combinado con factores espirituales, emocionales y sociales” (P.6)

Recomendamos a la Universidad Francisco de Paula Santander, motivar a que se lleven a cabo este tipo de dinámicas sociales que permitan que los trabajadores se conozcan y se puedan establecer relaciones de camaradería, confianza y trabajo en equipo, donde los docentes

conozcan y se relacionen de la mejor manera con el fin de consolidar el Clima Organizacional y la percepción que tienen sobre el programa de Comunicación Social.

Referencias

- Aguado, J. (2012). Clima Organizacional de una Institución Educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes. [Trabajo de grado, Universidad San Ignacio de Loyola] Repositorio Universidad San Ignacio de Loyola.
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1041/1/2010_Aguado_Clima%20organizacional%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20Ventanilla%20seg%C3%BAn%20la%20perspectiva%20de%20los%20docentes.pdf
- Abrajan Castro, María Guadalupe; Contreras Padilla, José Manuel; Montoya Ramírez, Sandra
 Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa
 Enseñanza e Investigación en Psicología, vol. 14, núm. 1, enero-junio, 2009, pp. 105-118
 Consejo Nacional para la Enseñanza en Investigación en Psicología A.C. Xalapa, México
- Álvarez, Y. (2021). Estrategias de gestión del cambio orientadas a favorecer el impacto que puede generar el retorno gradual al trabajo presencial de los funcionarios del Sena, Regional Boyacá, en el contexto de la Pandemia por COVID-19 en Colombia. [Tesis de especialización, Universidad EAN]. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10882/10720>.
- Armenteros & García, (2015). Generalidades del clima organizacional Una Visión General del Clima Organizacional Sld.cu.<http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v13n3/ms02313.pdf>
- Arias, et al (2018). ¿Es el clima organizacional determinante de relaciones interpersonales o son las relaciones interpersonales las que determinan el clima organizacional? Industrial Data, vol. 21, núm. 2, pp. 81-89, 2018. Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Bada-Quispe O, Salas-Sánchez R, Castillo-Saavedra E, Arroyo-Rosales E, Carbonell-García C.
 Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. Medisur [revista en Internet].

- 2020 [citado 2021 Ene 5];18(6):[aprox. 6 p.]. Recuperado
<http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4621>
- Bada-Quispe O, Salas-Sánchez R, Castillo-Saavedra E, Arroyo-Rosales E, Carbonell-García C.
 Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. Medisur [revista en Internet].
 2020 [citado 2021 Ene 5];18(6):[aprox. 6 p.]. Recuperado
<http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4621>
- Bello y Caceda, (2017). Estrategia de comunicación para el clima institucional en la institución educativa n° 2015 “Manuel González parada” del distrito de los olivos Lima [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Lambayeque].
- Brunet, L. (1987). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones.: Definición, diagnóstico y consecuencias.*
- Editorial Trillas <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/7855/BC-905%20BELLO%20GARCIA-CACEDA%20SALDA%c3%91A.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Calcina, Y. (2013). El Clima Institucional y su Incidencia en el Desempeño. Org.pe.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v5n1/a03v5n1.pdf>
- Carolina, B. L., Mora, T. N., Sabogal, A. A., Calderón, B. P., & Betancourt, J. A. (2020). Clima organizacional en el talento humano de Alpha Credit Colombia.
- Campos García, Y. Y., & Villanueva Vega, M. C. (2021). Liderazgo transformacional y clima organizacional en tiempos de pandemia COVID–19, en colaboradores de una Institución Educativa Pública Jaén, 2020.
- Campos García, G. M. (2013). La influencia del estilo de liderazgo de los jefes en la satisfacción de los trabajadores.

- Caballero Rodríguez, Katia El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado, vol. 6, núm. 1-2, 2002, pp. 1-10 Universidad de Granada Granada, España
- Céspedes Prettel*, A. F., & Vargas Montealegre**, A. R. (2016). Estudio del clima organizacional en una. tolima: Facultad de Ciencias Económicas de ibague.
- Corimanya, D. (2015). Motivación y su relación con el clima organizacional en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, 2015 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José María Arguedas].
- Colina, D. M. (2011). Recreación laboral: Su efecto motivacional en los trabajadores. Observatorio laboral revista venezolana, 4(8), 37-51.
- Ccorimanya Pacheco, D. (2016). Motivación y su Relación con el Clima Organizacional en los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, 2015. https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/257/Denisse_Ccorimanya_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=La%20motivaci%C3%B3n%20es%20un%20elemento,que%20interesan%20a%20la%20organizaci%C3%B3n.
- Costa, F. M. G. (2011). Delimitación conceptual del principio de objetividad: objetividad, neutralidad e imparcialidad. Documentación administrativa. Http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1138/1/2012_cresp%c3%adn_clima%20organizacional%20seg%c3%ban%20la%20percepci%c3%b3n%20de%20los%20docentes%20de%20una%20instituci%c3%b3n%20educativa%20de%20la%20regi%c3%b3n%20callao.pdf
- Charry H. (2018). La gestión de la Comunicación Interna y el Clima Organizacional en el Sector Público

Chiavenato, Idalberto, Administración de recursos humanos (Bogotá, McGraw- Hill, 2000), pág. 118/121.

Chura Sánchez, E. H., & Chura Sánchez, S. S. (2021). Comunicación organizacional ay satisfacción laboral en los trabajadores de un colegio privado en estado de emergencia sanitaria, Lima 2021.

Chinchilla K, Vergel O, (2020). Medición del clima organizacional y plan de mejoramiento para para la corporación autónoma regional de la frontera nororiental “Corponor” regional Ocaña. Recuperado de <http://repositorio.ufpso.edu.co/xmlui/handle/123456789/595>

Dessler, G. (1976) Organización y Administración Enfoque Situacional. Editorial Prentice/Hall internacional.

Economipedia. (21 de Noviembre de 2021). Economipedia. Obtenido de

<https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-herzberg.html>

Estrada, S. A. C. (2014). *Estrategia de gestión educativa para fortalecer el clima organizacional de la comunidad de docentes y administrativos, del colegio instituto Bogotá de ciudad Berna*. Universidad libre. Edu.co.

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/8627/ESTRATEGIA%20DE%20GESTION%20EDUCATIVA.pdf?sequence=1>

Fernández Collado, C. (2009). La comunicación en las organizaciones. México: Trillas.

Pp. 11-15, recuperado de:

<http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx:8080/jspui/bitstream/123456789/3223/1/Definici%C3%B3n%20y%20alcance%20de%20la%20comunicaci%C3%B3n%20organizacional.PDF>

Felipe C,2020. Control de la actividad laboral a través de la información tecnológica. Revista IUS, vol. 14, núm. 45, pp. 7-26, 2020. Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla,

- Departamento de Investigaciones fin/VCRG/LA/LOF, C. P. (2022, March 10). Retorno a la presencialidad, un cambio físico y emocional. Edu.Co.
<http://agenciadenoticias.unal.edu.co/detalle/retorno-a-la-presencialidad-un-cambio-fisico-y-emocional>
- García, (2007). Clima Organizacional: Hacia un Nuevo Modelo* Edu.co. Recuperado el 20 de octubre de 2021, de
http://www.unicauca.edu.co/porik_an/imagenes_3noanteriores/No.12porikan/articulo6.pdf
- García Galván, Rodolfo Revisión de los elementos teórico-conceptuales en torno a la cooperación interfirma e interorganizacional *Análisis Económico*, vol. XXVI, núm. 62, 2011, pp. 185-208 Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco Distrito Federal, México
- García Espinoza, H. E. (2021). Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de recursos humanos, durante la pandemia Covid-19, en la UGEL. 02, Lima, 2021.
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual *Cuadernos de Administración*, núm. 42, pp. 43-61 Universidad del Valle Cali, Colombia
- Gamboa, J.(S/f). Banrepcultural.org. Recuperado el 6 de noviembre de 2021, de
<https://www.banrepcultural.org/biblioteca-virtual/credencial-historia/numero-234/cucuta-ciudad-comercial-y-fronteriza>
- González T,2003. (Organización y Gestión Educativa, nº 6, 2003). EL LIDERAZGO EN TIEMPOS DE CAMBIO Y REFORMASMA

- Guevara M. (2011) Plan estratégico de Comunicación interna para Organización Eclesial: Iglesia Evangélica de Iñaquito (IEVI). [trabajo de grado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Recuperado de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/8174/T-PUCE-3327.pdf;sequence=1>
- Gómez et al. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio Revista Alergia México, vol. 63, núm. pp. 201-206 Colegio Mexicano de Inmunología Clínica y Alergia, A.C. Ciudad de México, México
- Gómez Carvajal, J. L., Acevedo Galvis, J., Jaimes Ruiz, C. I., Lozano Guarín, L. V., & Pulido, J. J. Influencia de la emergencia sanitaria causada por la pandemia del Covid 19, en los cambios del clima organizacional de la empresa Aseguradora Solidaria de Colombia.
- Gómez, C. (16 de febrero del 2018). Comunicación Social comprometido con la Acreditación de Alta Calidad. Boletín siente la U <https://ww2.ufps.edu.co/unoticia/-comunicacion-social-acreditada>
- Gómez E, Villegas E, (2016) Plan de mejoramiento para fortalecer el clima organizacional de la corporación educativa Omega a través de la percepción de la comunidad educativa, Colombia. Recuperado <http://hdl.handle.net/10823/984>
- Gómez R, C. (2002). Diseño, construcción y validación de un instrumento que evalúa clima organizacional en empresas colombianas, desde la teoría de respuesta al ítem.. Acta colombiana de psicología. 11,2004 pp 97-113. Bogotá universidad católica de Colombia. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/798/79801108.pdf>
- Gordillo, S. (2012) La Comunicación entre docentes y directivos: una propuesta para su cualificación, [Tesis de Maestría, Universidad Libre] Repositorio Universidad Libre:

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/6717/gordillorodriguez%20sandraliliana2012.pdf?sequence=1&isallowed=y>

Gonçalves, A. Fundamentos del clima organizacional (sl , Sociedad Latinoamericana para la calidad, 2000), pág. 97.

Guillen y Guil Bozal. Psicología del trabajo para las relaciones laborales (Madrid, Mc Graw Hill, 2000), pág. 166.

Herrera, M. (s. f.) Fórmula para calcular muestra en poblaciones finitas. Recuperado de

<https://investigacionpediahr.files.wordpress.com/2011/01/formula-para-cc3a1lculo-de-la-muestra-poblaciones-finitas-var-categorica.pdf>.

Hernández García, Yuliuva, Acerca del género como categoría analítica, Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences, vol. 13, núm. 1, 2006. Euro-Mediterranean University Institute. Roma, Italia

Herrera, Y. C., Betancur, J., Jiménez, N. L. S., & Martínez, A. M. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. Revista electrónica PSYCONEX, 9(14), 1-13.

Huamán Oré, R. (2019). *Comunicación organizacional interna y su relación con la gestión administrativa de la Institución Educativa 1226 Sol de Vitarte del distrito de Ate – Lima 2019* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32376>

Jilaja R, (2018) Estilo de liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas de gestión pública del distrito de Coata-Puno, Puno-Perú. Recuperado

<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/10282>

Jaimes Gonzáles, C. F. ¿Cuál es la influencia del trabajo presencial vs el trabajo remoto frente a la productividad laboral en Colombia durante el último año?

- Jara, L. (2015, October 8). Indicadores Sociodemográficos. Observatorio Económico Social | UNR. <https://observatorio.unr.edu.ar/indicadores-sociodemograficos/>
- Lara Ros, S. (2001). Una estrategia eficaz para fomentar la cooperación. ESE. Estudios sobre educación
- Likert, R. (1969) El factor humano en la empresa, su dirección y valoración. Bilbao: Ediciones Deusto.
- Litwin, G. y Stringer, R., Motivación y clima organizacional (Boston, Division of Research Graduate School of Business Administration, Harvard University, 1968), pág. 356.
- Litwin G. y Stinger R., Organizational Climate (New York, Simon y Schuster, 1997), pág. 143.
- Lozano A, (2020). Caracterización del clima organizacional del centro de comunicaciones de la diócesis de Cúcuta (CCDC), norte de Santander durante el primer semestre de 2020.
- López E, Martínez J, García L, (2019) La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior, México. Recuperado http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672019000100792
- Marín, J. (1988) Liderazgo, Clima y Satisfacción en el grupo de trabajo. [Trabajo de grado, Universidad Católica Andrés Bello] Recuperado de [http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/RI\(pregrado\)/AAA2194.pdf](http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/RI(pregrado)/AAA2194.pdf)
- Madero Gómez, S. (2020). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194

- Manzano S, Haro Y, (2016). Caracterización del clima organizacional en las entidades financieras de la ciudad de Ocaña, N.S. Recuperado de <http://repositorio.ufpso.edu.co/jspui/handle/123456789/2023>
- Mejía Navarrete, J. (2004). Sobre la investigación cualitativa. Nuevos conceptos y campos de desarrollo. *Investigaciones Sociales*, 8(13), 277–299. <https://doi.org/10.15381/is.v8i13.6928>
- Méndez, C. Clima organizacional en Colombia (Bogotá, Universidad del Rosario, 2006), pág. 58.
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención*. Colección de lecciones de administración. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Miquilena Colina, Dionielvy Recreación laboral: Su efecto motivacional en los trabajadores Observatorio Laboral Revista Venezolana, vol. 4, núm. 8, julio-diciembre, 2011, pp. 37-51 Universidad de Carabobo Valencia, Venezuela
- Morán F, Zegarra D, (2017). Influencia del clima laboral, en la motivación del personal administrativo de la Universidad César Vallejo, sede Piura, 2015 [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/12493>
- Morales et al. (2017). Clima laboral dirigido a docentes del Colegio Luis Carlos Galán Sarmiento de Inírida –Guainía [Trabajo de grado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio Universidad Cooperativa de Colombia. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/12241/1/2017_clima_laboral_dirigido..pdf

- Montoya Lozano, Anabell Humanización de las relaciones interpersonales en las organizaciones
Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión, vol. XIV, núm. 2,
diciembre, 2006, pp. 53-67 Universidad Militar Nueva Granada Bogotá, Colombia
- Moreno, S. I. Relaciones interpersonales en el clima laboral de la Universidad Tecnológica del
Chocó Diego Luis Córdoba. Revista CES Derecho, (9), 1, enero – junio 2018, 13-33
- Ortiz, M. (2001). Diagnóstico del Clima Organizacional para la Optimización del Recurso
Humano [tesis de maestría, Universidad Autónoma Nuevo León], Recuperado de
<http://eprints.uanl.mx/5042/1/1020146516.PDF>
- Ortiz-Mallegas, S., & López, V. (2021). Condiciones de organización del trabajo en convivencia
escolar y cooperación profesional. Revista de estudios y experiencias en educación,
20(42), 183-198.
- Ortiz, C. A. (2021). Estrés laboral en docentes de una institución especializada en la enseñanza
del idioma inglés, en Lima Metropolitana, durante el aislamiento social en el año 2020
[Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad
Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/28480>
- Otero Iglesias, Jacinta; Barrios Osuna, Irene; Prieto Márquez, Gerardo Ángel El objetivo en el
contexto de la dirección estratégica, el proceso docente y la investigación científica
Revista Cubana de Salud Pública, vol. 32, núm. 3, julio-septiembre, 2006 Sociedad
Cubana de Administración de Salud La Habana, Cuba
- Pastrana. V. (2017). Relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño docente en el
Instituto Cultural peruano Norteamericano-sede San Miguel-Lima [Tesis de Maestría,
Universidad de Piura] Repositorio Universidad de Piura

- https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3012/mae_educ_349-1.pdf?sequence=1&isallowed=y
- Palomino Necochea, A. V. J. (2022). Clima organizacional y motivación laboral en los colaboradores del Consorcio Educativo Carrión Cusco en pandemia covid19–2021.
- Pinto, M. E. (2012). *DESARROLLO ORGANIZACIONAL*. Org.mx.
http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Hospitalidad/Desarrollo_organizacional.pdf
- Pineda, BG (s / f). Universidad Nacional Abierta Dirección de Investigaciones y Postgrado. Cloudfront.net. Recuperado el 2 de noviembre de 2021, Torres, S. (2009). Desarrollo organizacional. El Cid Editor.
- Piñeiro-Sánchez, C. (2002). El papel de la cooperación y el trabajo de grupo en la gestión empresarial: un estudio empírico.
- Queipo, Beatriz; Useche, María Cristina El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del Ambulatorio la Victoria Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. VIII, núm. 3, septiembre, 2002, pp. 486-496 Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela
- Ramos, D. (2012) El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje. Universidad Nacional, Abierta y a Distancia (UNAD). Recuperado de:
<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf;jsessionid=53A11D329275B6C9E27FA7EF915966D0.jvm1?sequence=1>
- Reyes, J. V. G., Núñez, M. A. P., López, R. N., Núñez, V. P., & Núñez, I. I. P. (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas. Revista de investigación, 42(95), 241-252.

- Rodríguez et al. (2011). Clima y Satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una Organización Estatal Chilena Salud & Sociedad, vol. 2, núm. pp. 219-234 Universidad Católica del Norte Antofagasta, Chile.
- Robles Laguna, Laura EL TRABAJO COOPERATIVO Revista Internacional de apoyo a la inclusión, logopedia, sociedad y multiculturalidad, vol. 1, núm. 2, abril, 2015, pp. 57-66 Universidad de Jaén
- Rosa- Navarro, M^a Dolores de la; Carmona- Lavado, Antonio Cómo afecta la relación del empleado con el líder a su compromiso con la organización Universia Business Review, núm. 26, 2010, pp. 112-132 Portal Universia S.A. Madrid, España
- Sáenz Buelvas, K. M., Soto Echeverría, E., y Carrillo Díaz, C. J. (2019). Clima laboral en la empresa Criapollos el crucero del municipio de Sahagún (Tesis de pregrado). Universidad Cooperativa de Colombia, Montería. Recuperado de <http://repository.ucc.edu.co/handle/ucc/7212>
- Serrano B, Portalanza A, (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-910X2014000200117
- Segredo et al. (2017). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. Sld.cu. <http://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/viewFile/200/476>
- SYDLE. Objetivos de una empresa: ¿Cómo definirlos y cuáles son los mejores métodos para hacerlo?. Recuperado el 02/08/2022 <https://www.sydle.com/es/blog/objetivos-de-una-empresa-mejores-metodos-617303753885651fa20ef5e9/#:~:text=Los%20objetivos%20de%20las%20empresas%20s>

- on%20los%20pasos%20definidos%20para,las%20estrategias%20si%20se%20requiere.Si
Iva D, (2016). Clima organizacional de la cámara de comercio de Valledupar.
Recuperado de <http://repositorio.ufpso.edu.co/xmlui/handle/123456789/636>
- Shaw, K. Los jefes importan: el efecto de los jefes en el rendimiento de los trabajadores. IZA
World of Labor 2019: 456 doi: 10.15185/izawol.456
- Soto Calderón, Ronald.Evaluación del trabajo cotidiano: una competencia del docente en el
aula.Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación", vol. 1, núm. 2,
julio-diciembre, 2001,p. 0. Universidad de Costa Rica. San Pedro de Montes de Oca,
Costa Rica.
- Toornburg, Et al. (23 de abril de 2017). *Diagnóstico de comunicación y clima organizacional de
la empresa IMPADOC S.A.* cali: Pontificia Universidad Javeriana. Obtenido de
http://vitela.javerianacali.edu.co/bitstream/handle/11522/10564/Diagnostico_comunicacion_clima.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vázquez Toledo, Sandra; Bernal Agudo, José Luis; Liesa Orús, Marta. La conceptualización del
liderazgo: una aproximación desde la práctica educativa. REICE. Revista Iberoamericana
sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, vol. 12, núm. 5, octubre-diciembre,
2014, pp. 79-97. Red Iberoamericana de Investigación Sobre Cambio y Eficacia Escolar.
Madrid, España
- VIDARTE ROJAS, J.J (2019) Cybertesis. Obtenido de Repositorio de Tesis digitales:
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10372/Vidarte_rj.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Vilca Medina, I. (2019). Comunicación asertiva y clima organizacional en las instituciones
educativas secundarias del distrito de Patambuco – 2019 [Tesis de maestría, Universidad

Nacional Del Altiplano].

http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/12261/Isidro_Vilca_Medina.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zapata, S. M. (2016). El clima organizacional: un referente de la productividad (Artículo como trabajo de grado). Universidad de San Buenaventura Medellín, Facultad de Ciencias Empresariales.

http://bibliotecadigital.usbcali.edu.co/bitstream/10819/4128/1/Clima_Organizacional_Referente_Zapata_2016.pdf

Anexos

Anexo 1. Escala de percepción preguntas del cuestionario

Percepción	Altamente positiva	Positiva	Neutral	Negativa	Altamente negativa
Puntaje	308-264	263- 219	218-174	173-129	Menos de 128
Escala de Calificación	7 puntos	6 puntos - 5 puntos	4 puntos	3 puntos - 2 puntos	1 puntos

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2. Tabla de puntajes IMCOC

		308-264	263-219	218-174	173- 129	Menos de 128	
	Puntaje	ALTAMENTE POSITIVO	POSITIVO	NEUTRAL	NEGATIVO	ALTAMENTE NEGATIVO	Promedio general
Objetivos	262		X				238,4
Cooperación	197,4			X			
Control	240,5		X				
Toma de decisiones	197			X			
Liderazgo	253		X				
Relaciones interpersonales	256		X				
Motivación	262,7		X				

Fuente: Elaboración propia

Anexo 3. Puntaje general

Puntaje general del programa de Comunicación Social	
Puntaje	POSITIVO
238,4	

Fuente: Elaboración propia

Anexo 4. Puntaje por preguntas de cada variable

OBJETIVOS	COOPERACIÓN	CONTROL	TOMA DE DECISIONES	LIDERAZGO	RELACIONES INTERPERSONALES	MOTIVACIÓN	Percepción general	
279	270	267	153	251	276	296		
266	179	230	210	217	285	257		
241	169	247	203	257	267	287		
	161	235	222	281	220	275		
	218	216		294	250	241		
	160	248		239	238	292		
	148			251		191		
	237			221				
	236			270				
	196							
262	197,4	240,5	197	253	256	262,7		238,4

Fuente: Elaboración propia

Anexo 5. Pietajes de las entrevistas semiestructuradas.

Entrevista- profesor 1

1. ¿Considera que hubo cambios en cuanto a la forma de trabajo desde el retorno a la presencialidad?, en caso de responder que sí, ¿por qué?

- Claro que sí, porque siempre el recurso humano es más importante que el tecnológico sin reconocer la importancia de la tecnología, pero... en radio la expresión oral es muy importante y creo que el contacto directo con la gente es muy válido a la hora de enseñar.

2. ¿Qué canales de comunicación internos como por ejemplos el correo electrónico, grupo de WhatsApp, alguna red social con grupo, etc., Implementaron este primer semestre en el retorno laboral?

- Con muy poca frecuencia, luego del retorno a presencial es de poco uso esos canales.

3. ¿Al retornar a la presencialidad y tras el encuentro con sus compañeros, observó beneficios o aspectos positivos en su entorno laboral?

- Claro. Siempre es bueno porque se retroalimenta y sobre todo porque es importante la comunicación con la coordinadora del programa de manera permanente.

4. ¿Durante la virtualidad cómo fue el acompañamiento por parte de la coordinadora del programa de Comunicación Social? y ¿Qué cambió con respecto a este semestre presencial?

- El acompañamiento fue permanente, también motivacional, seguimiento y ayuda.

Los cambios al regresar fueron tal vez un acompañamiento mucho más cercano y más proactividad en el proceso del programa y ajustes.

5. ¿Ha observado cambios en el ejercicio profesional de sus compañeros, una vez retornaron a la presencialidad?

- Más comprometidos, más pilos y dinámicos.

6. ¿Considera que la virtualidad afectó, mejoró o sostuvo sus relaciones con los demás profesores? ¿Por qué?

- Sí la afectó debido al distanciamiento.

7. ¿Hubo un cambio en su bienestar al retomar el trabajo presencialmente?

- Sí, yo creo que es algo muy motivacional y de mayor compromiso.

8. ¿Cómo se sintió frente a las decisiones que tomó en su labor durante la virtualidad y con respecto a la modalidad presencial?

- Me sentí cómoda y tranquila con las decisiones tomadas y lo que realicé.

9. ¿Con cuál modalidad se sintió más cómodo realizando su labor? ¿Por qué?

- Presencial, porque el contacto físico hace más fácil las relaciones

10. ¿Cómo considera que se modificó el relacionamiento con la coordinadora del programa de Comunicación Social después de una temporada de virtualidad?

- Restablecimiento de relaciones, acompañamiento y seguimiento.

11. ¿Cómo considera que se modificó el relacionamiento con sus compañeros profesores después de 2 años de virtualidad?

- Restablecimiento de las relaciones, acompañamiento, intercambio de información y retomar actividades.

12. ¿Cómo fue el proceso por parte de la coordinadora del programa de Comunicación Social sobre las retroalimentaciones, reconocimientos y compromisos durante los semestres virtuales?

- Con mucho compromiso, con seguimiento, con mucha sensibilidad en torno a la pandemia y las implicaciones que tenía el educar en ella.

13. ¿Qué fue lo que más impactó su trabajo durante la contingencia en comparación con la forma en que realiza su labor ahora presencialmente?

- Lo que más me impactó fue el distanciamiento, la crisis sanitaria y la limitante para muchos estudiantes de poder trabajar en la asignatura.

14. ¿Considera que tuvo el mismo nivel de autonomía durante el desarrollo de sus funciones en modalidad presencial y virtual? ¿Por qué?

- Si claro, debido a que siempre se ha respetado el contenido del programa.

15. ¿Sabe usted cuántos docentes integran el programa de comunicación social? ¿Los conoce y dialoga con todos?

- No, no los conozco, dialogo con pocos y tampoco se el número real, creería que
20.

Entrevista- profesor 2

1. ¿Considera que hubo cambios en cuanto a la forma de trabajo desde el retorno a la presencialidad?, en caso de responder que sí, ¿por qué?

- El cambio fue el encontrarme con quien era esa gente con la que hablaba por reuniones vía meet y grupos de WhatsApp. Cambios no tanto, quizás si teníamos un temor al inicio de volver que era acercarnos a compartir.

2. ¿Qué canales de comunicación internos como por ejemplo el correo electrónico, grupo de WhatsApp, alguna red social con grupo, etc., Implementaron este primer semestre en el retorno laboral?

- Para mí la pandemia fue el descubrimiento de que no me gusta tanto el correo electrónico, aunque fue fundamental en la pandemia para poder iniciar casi que un proceso de comunicación con conversaciones. Por ejemplo, no conozco a este profe y necesito hablar con él sé que en el correo electrónico tengo todos los datos, pero... le envió un correo.

Sin embargo, WhatsApp fue fundamental porque me permite tener más cercanía ya que puedo ser como yo soy, (mamador de gallo, mientras que en el correo me veo como más serio porque debo empezar con un “cordial saludo” y “estimado profesor” ... en cambio en WhatsApp le envió un Emoji o lo que quiera y ya depende de la extremidad de la relación.

Para mí WhatsApp fue un gran descubrimiento para mantener una relación amena y constante con la gente.

3. Al retornar a la presencialidad y tras el encuentro con sus compañeros, ¿observó beneficios o aspectos positivos en su entorno laboral?

- Si claro, mayor acercamiento con algunos de ellos. El contacto cara a cara es satisfactorio en cualquier entorno y con algunos profesores tengo muy buena relación.

4. ¿Durante la virtualidad cómo fue el acompañamiento por parte de la coordinadora del programa de Comunicación Social? y ¿Qué cambió con respecto a este semestre presencial?

- Durante la pandemia tuvimos tres coordinadores, pues inició con Félix, a mitad de pandemia entra Erwin, y después asume Margarita. De Margarita me gusta mucho su trabajo porque es muy concreta, soy de los que prefiero conversaciones concretas, sin la necesidad de reuniones. Eso es lo que me gusta de Margarita, que le escribe a uno dos palabras en WhatsApp, ejemplo: “profe hay que hacer esto”, y uno le dice “listo, se lo hice y chao” ... así nos evitamos reunirnos por cosas insignificantes, sino que nos enteramos por la red de mensajería.

5. ¿Ha observado cambios en el ejercicio profesional de sus compañeros, una vez retornaron a la presencialidad?

- Cuando entramos a la pandemia tenía poco conocimiento de ellos. Solo conocía a Olga y eso porque somos amigos de hace años, panas y hermanitos de toda la vida. Solo la conocía a ella.

En cuanto a cambios podría decirte que previo a la pre y post pandemia... eh Olga al comienzo estaba muy asustada porque ella tiene unos temas de salud fuertes y en su vida pasada antes de la pandemia incluso. Por eso la pandemia la tenía asustada... eh... pero no, ella sigue siendo la misma loca de siempre.

Creo que el primer semestre post pandemia, el que acaba de pasar... en las primeras semanas había ciertos miedos porque entendíamos que era un poco como: “ya está toda Colombia vacunada, ahora necesito que se infecten y que se propague mucho más rápido la enfermedad para que la gente quede más inmune. Lo entendíamos así, quizás algunos así lo veíamos. En parte malinterpretamos las medidas del gobierno.

6. ¿Considera que la virtualidad afectó, mejoró o sostuvo sus relaciones con los demás profesores? ¿Por qué?

- Yo pienso que la universidad es un espacio muy bonito, hablo desde el punto de vista del estudiante... uno como entiende lo que aportó cada docente. Aprender a reconocer el valor que tiene un docente y de que por alguna razón lo es.

Entonces, yo creo que la pandemia enseñó a los docentes que no estamos en un mundo predecible... y el objetivo que tuvimos con la capacidad de adaptarnos, cambió en los docentes el ver el mundo digital sin temor. El hecho de que aprendimos que por medio de WhatsApp podíamos hacer muchas cosas, esto al WhatsApp o al correo.

Algunas de las cosas que hacía en la pandemia aun las sigo haciendo. Conocí profes que hacían sus clases por Facebook. Aprendimos a ser mucho más recursivos.

7. ¿Hubo un cambio en su bienestar al retomar el trabajo presencialmente?

- Si claro. El relacionarme con estudiantes docentes me ha hecho sentir mejor, sin embargo, la virtualidad también la disfrutaba. Pero el estar en la universidad y poder compartir, hacer nuevos amigos me hace sentir muy feliz.

8. ¿Cómo se sintió frente a las decisiones que tomó en su labor durante la virtualidad y con respecto a la modalidad presencial?

- Hay una asignatura que yo dicto que se llama Marketing Digital, y siento que es mucho más fácil verla de manera virtual, por lo menos de esa manera fue mucho más sencillo, debido a que habían cosas más fáciles hacerlas de esa manera como por ejemplo cuando pedía compartir pantalla, y cada uno tenía su propio computador y sabía como era, a estar en la universidad que deben a agarrar un equipo y esperar a que el docente se dirija hasta cada estudiante para ver el seguimiento de lo que está haciendo.

Para el caso de Marketing Político, a mí me gusta hablar con ustedes. El proceso de interactuar con el estudiante. La presencialidad tiene esa ventaja de retroalimentación que el estudiante puede hacer con el docente, puedo ver y observar por su cara si un estudiante está realmente prestando atención.

9. ¿Con cuál modalidad se sintió más cómodo realizando su labor? ¿Por qué?

- Hay días en que da pereza madrugar, el desplazarse hasta las instalaciones de la universidad e ir a dictar clase, con sueño. La virtualidad hacia el proceso un poco más cómodo. Estar en la casa trae muchas ventajas como el poder comer lo que quieras, poder fumarte un cigarro si quieres.

De la presencialidad y cosas que me gustan como ir a la cafetería y encontrarme con algunos de mis estudiantes y compartir un rato con ellos, reírme y hablarles. Es algo maravilloso. El poder hacer amigos.

10. ¿Cómo considera que se modificó el relacionamiento con la coordinadora del programa de Comunicación Social después de una temporada de virtualidad?

- Yo creo que luego de tanto la universidad se dio cuenta que no es necesario el exceso de reuniones presenciales. Aprendimos a ser concretos, por ejemplo, Margarita avisa por WhatsApp tal cosa y la información es recibida de manera acorde también. De esa forma nos evitamos estar dos horas sentados en una silla escuchando una información y que puede llegar a ser hartoso.

11. ¿Cómo considera que se modificó el relacionamiento con sus compañeros profesores después de 2 años de virtualidad?

- Conociendo, de hecho, he conocido profes interesantes. Ya tenemos nuestro escritorio y por ejemplo ingresa el profe Héctor y uno lo saluda y así.

Con algunos tengo buena relación y trato.

12. ¿Cómo fue el proceso por parte de la coordinadora del programa de Comunicación Social sobre las retroalimentaciones, reconocimientos y compromisos durante los semestres virtuales?

- Yo creo que fue la suficiente, solo me paso algo este semestre que fue un correo que no leí... me dijeron que tenía que entregar notas. Entonces lo que hice fue imprimir las notas

y me fui para la francisco, cuando los veo les digo que iba entregarlas... pero ellos me dicen que eso no es así como así y que en el correo dice y yo ni siquiera había visto el correo.

En cuanto ella creo que fue la completa y necesaria. En la pandemia era primordial el correo para ese tipo de procesos. La labor se Margarita siempre ha estado muy bien.

13. ¿Qué fue lo que más impactó su trabajo durante la contingencia en comparación con la forma en que realiza su labor ahora presencialmente?

- No creo que mucho porque en parte siempre he sido el mismo en las dos modalidades, por ejemplo, a mí me gusta molestar y hacer comentarios divertidos en mis clases con mis alumnos.

De pronto en la pandemia al acabarse la clase y apagar micrófono ahí quedaba, mientras que presencial al culminar una clase mientras recojo mis cosas puedo interactuar con ellos, conversar y demás.

14. ¿Considera que tuvo el mismo nivel de autonomía durante el desarrollo de sus funciones en modalidad presencial y virtual? ¿Por qué?

- Sí, en definitiva, siempre tuve libertad plena para acatar lo dispuesto en el micro currículo y poder adaptarlo a la modalidad virtual y presencial.

15. ¿Sabe usted cuántos docentes integran el programa de comunicación social? ¿Los conoce y dialoga con todos?

- Creo que hay 53 docentes y sí tengo buena relación con algunos. Conozco a un 20%. Con los que interactúo constantemente son Julieth, Olga, Liceth, Héctor, entre otros, a todos los

veo como amigos, aunque no he tenido la oportunidad de conocerlos más allá, salvo con Olga que es una relación de hermanos de esos que se quieren.

No los conozco a todos, pero con los que existe interacción puedo decir que hay una buena relación y los veo como si fuesen mis amigos.

Entrevista – profesor 3

1. ¿Considera que hubo cambios en cuanto a la forma de trabajo desde el retorno a la presencialidad? en caso de responder que sí, porque

- Sí considero que hubo cambios porque la virtualidad era más riguroso y complicado con respecto a los informes que debemos entregar los docentes, sí bien es cierto, la docencia virtual ayudó a las universidades con alianzas y conseguir nuevos docentes a nivel internacional, sin embargo, requería mucha estructura y la planeación del microcurrículum y la enseñanza que estaba propuesta, porque cuando era virtual uno debía que entregar el trabajo que va dentro de la asignatura semana a semana y clase por clase. Hoy hay más espacio para hacer durante la presencialidad porque puedes explorar en la biblioteca y estar muy activo sobre qué contenido mostrarles a los chicos, en cambio en lo virtual le tocaba uno solo, pero en ambas modalidades se debe asumir un reto sobre la asignatura, era complicado, pero ahorita es más espacioso, chévere, articulado y flexible sobre todo en las dinámicas nuevas y los grandes procesos que realiza la universidad y cumplir con estos objetivos.

2. ¿Qué canales de comunicación internos como por ejemplo el correo electrónico grupos de WhatsApp alguna red social con grupo etcétera implementaron este primer semestre en el retorno laboral?

-Me gusta muchísimo la dinámica de los grupos de WhatsApp porque en época de pandemia fue un golpe duro para los docentes tener que reinventarse, por mi parte yo soy feliz porque soy un nativo digital, pero para otros docentes fue un hueco muy grande.

Una de la forma de las que se tiene con los estudiantes son los grupos de WhatsApp y yo creo que eso fue una dinámica que nos gustó tanto que todavía seguimos hoy en día , siempre cuando se tome muy bien la batuta se puede llevar sanamente y trabajar correcto desde ahí, sin llegar a límites de tener que cerrar el canal o sólo hablan los docentes y entonces este semestre muchos con cerramos lo grupo de WhatsApp, correos electrónicos llegamos que es la formalidad resulta necesario de pronto se envía algo muy especial nueva de los canales informales y de pronto se utiliza algo más formal como el correo electrónico.

3. Al retornar a la presencia y tras el encuentro con sus compañeros ¿Observó beneficios o aspectos positivos en su entorno laboral?

-Es una pregunta bastante cariñosa porque yo soy de la segunda promoción de la Universidad Francisco de Paula Santander así que muchos de los docentes que están hoy en día eran mis docentes, entonces me ven y me preguntan ¿Tú que haces aquí? Digamos que la relación que cumpla con ellos es buena porque muchos de los docentes inician presentándose, entonces empezamos a ser unas pequeñas alianzas de cómo podemos hacer dinámicas sobre las clases, resolver algunas cosas en conjunto, entonces para mí es hasta cariñoso de una forma muy agradable, empática y animosa.

4. ¿Durante la virtualidad cómo fue el acompañamiento por parte de la coordinadora del programa de comunicación social ¿Y ¿Que cambió con respecto a este semestre presencial?

- Las dos dinámicas tanto presencial como virtual fueron ideales, no tengo ninguna queja con respecto a ello, cuando llegó a la universidad me encuentro con una docente positiva, con liderazgo, me generaba confianza, dijo que vamos hacer un equipo porque sabe que soy nuevo como docentes, es articulada, flexible así que trabajamos muy bien durante lo presencia porque la virtualidad es más rigurosa.

5. ¿Ha observado cambios en el ejercicio profesional de sus compañeros una vez retornaron a la presencialidad?

-Claro que sí digamos que el ejercicio de la docencia se modificó muchísimo, hay unos artículos de investigación con respecto a lo que fue la docencia en la pandemia y en todos a proporción en su primer año se abrazaban de una manera muy positiva y dar carta abierta a la enseñanza mediadas por las Tics luego ese prospecto cambio muchísimo y entregaron informes todavía más horrible porque en el 2021 sufrieron daños psicológicos, daños de enseñanza, una cosa que uno dice wow cómo es posible que hace un momento estábamos felices porque vamos a tener educación virtual luego se cae todo y la gente estaba cansada de recibir educación virtual y ya quería regresar, entonces mucha de las dinámicas cambiaron como por ejemplo dejar de ser un docente enaltecido, en qué yo me encuentro en un altar y los estudiantes están abajo y no es así. En la virtualidad veíamos que el estudiante no tenía celular, un equipo compartido, algunos regañados por sus parientes al ingresar a clases, la ansiedad, un montón de cosas que se empezaron a encontrar en la virtualidad, y somos humanos, que feo es entrar a clases y un

estudiante que no prendía cámara y micrófonos, al acabar las clases te cuenta que le paso una calamidad y cosas así.

Al pasar la presencialidad se siguen viendo temas similares, cómo la oleada de gripa o equis enfermedades entonces esto nos sirve para aprender a ser buenos docentes, humanos, estás dinámicas permitieron aterrizar a los docentes y estudiantes a la realidad. Antes de pandemia nadie sabía nada y el docentes era solamente: A mí no me interesa ese tema, usted solo cumpla con lo de la clase, hoy en día es más transparente el oficio y se puede llevar mucho más humano, sensible, enfático

6. ¿considera que la virtualidad afectó, mejoró o sostuvo sus relaciones con los demás profesores? ¿Por qué?

- yo la verdad escuché y tuve muchos comentarios positivos sobre cómo era articularse entre docentes y formar lazos en lo virtual, sin embargo tuvimos muchos problemas porque siendo comunicadores a veces sentíamos las palabras y las palabras no tienen sentimientos por ejemplo alguien escribía: buenas tardes, a quien le corresponda, por favor enviar los micro currículo actualizado, entonces alguien que no había entregado se sentía aludido y respondía: bueno pero así no se solicitan las cosas, entonces es una situación que se presenciaba entre los docentes porque cada quien lo interpreta de una manera diferente.

7. ¿Hubo un cambio en su bienestar al retomar el trabajo presencialmente?

-La verdad me sentí como un docente de vanguardia, que quiere decir, que es un docente que es entendido con los contextos que estaban sucediendo, hablemos del paro, del incremento de la canasta familiar, el alza, un montón de cosas, dónde cada quien tenía unas particularidades

propias, entonces era muy natural que un estudiante te dijera profe se me murió un familiar no entraré a clases, ahí nosotros iniciamos a ser entendidos con las situaciones o contextos, convirtiendo a muchos docentes que le faltaban está parte humana.

8. ¿Cómo se sintió frente a las decisiones que tomó en su labor durante la virtualidad y con respecto a la modalidad presencial?

-En la virtualidad fue algo diferente porque yo sabía que algunos de mis estudiantes vivían en pueblitos y tenían que caminar lejos para ver las clases, mamás o madres solteras que debían criar y trabajar entonces uno debía hacer unos ajustes entre ellos y resolver, entonces digamos que nos tocó transformarnos para pasar la pandemia, porque si superaron la pandemia exitosamente debe ser un buen docentes porque es capaz de trabajar lo virtual como lo presencial sin dejar de lado tantas cosas que agudizó para que se trabajará mejor durante la pandemia

9. ¿Con cuál modalidad se sintió más cómodo realizando su labor?

-Es una pregunta dura porque yo me quedo con lo presencia porque soy más social, me gusta mucho el calor humano, estar cerca, el decir ¿cómo estás? Saludo de la mano, un puñito, picada de ojos, pero decirle uno a las 7 de la mañana buenos días prendan cámara, y además contestan con una voz así perezosa no están despiertos, entonces no, yo me quedo con lo presencial, a su vez, hay más espacios de conexión real, si me preguntan a mi cuántas experiencias curriculares tuve con los estudiantes, es decir, situaciones familiares, todo fue en lo presencial mientras que en lo virtual muy probablemente nunca pude haberles brindarlos una mano, por eso definitivamente me quedo enseñar con lo presencial.

10. ¿Cómo considera que se modificó el relacionamiento con la coordinadora del programa de Comunicación social después tema temporada de una temporada de virtualidad?

-Transparencia y claridad, transparencia porque enseñar y ver resultados tales cómo lo indica el Ministerio de Educación, como se manifiesta en la Universidad Francisco de Paula Santander no es una cosa improvisada, se tiene que cumplir unos parámetros muy claros y cuando hay transparencia de los procesos, la universidad pidió esto, la carrera pidió esto, entonces tienen una ruta de pasos que tienen que seguir, es por esto que pasamos al segundo punto cuando hay una claridad de los procesos, y al mirar particularidades cómo cuáles docentes encajan en materias correctamente, entonces digamos que estando en la transparencia y claridad de los procesos es la manera en la que se ha estado realizando.

11. ¿Cómo considera que se modificó el relacionamiento con sus compañeros profesores después de 2 años de virtualidad?

-Si se modificó la modalidad de relacionarnos, se vio afectada y el tapa bocas se convirtió con respecto a los comportamientos sociales que tenían los docentes, antes eran que abrazo, pico, agarrada de mano, comparte, toma mi comida, mira tomate esto tú y así. Ahora regresamos de pandemia y todo eran distancia, no me hables tan cerca, otros que haces aquí porque no te vas, hazte una prueba, entonces digamos que el tapabocas y la pandemia produjeron esa distancia pero que poco a poco nos fuimos relajando porque las vacunas se hicieron para prevenir, y poco a poco iniciamos a cómo estás, toma un dulce y así, con docentes que uno nunca se relaciona si es de lejos, entonces digamos que si se generó un trato diferente y esto fue una situación bastante complicada pero muy fácil se pudo recuperar.

12. ¿Cómo fue el proceso por parte de la coordinadora del programa de Comunicación Social sobre las retroalimentación, reconocimientos, y compromisos?

-En lo virtual los compromisos fueron severos, por ejemplo, si un docente no hacía con tiempo su entrega entonces se les decía que no habían entregado su micro currículum, pasa nuevamente, entonces digamos que los compromisos se convierten más en un llamado de atención, tienes que trabajar ponerte a hacer tus oficios, entonces debías estar muy pila para que no te llamaran. Este semestre fue distinto porque el cumplimiento de las labores fue más riguroso, es cierto que tienes flexibilidad, pero en el momento que yo no cumpla me hacen un llamado de atención y pasa realmente a un llamado por parte de la decanatura, para uno evitar ese tipo de cosas que he visto en amigos docentes que tiene una ruta de activación se debe tener cuidado.

13. ¿Qué fue lo que más impactó su trabajo durante la contingencia en comparación con la forma en que se realiza su labor ahora presencialmente?

-Lo que más me impacto como docente fue ser susceptible de muchas realidades y contextos, ser un docente desde lo virtual te transforma muchísimo en muchos aspectos porque digamos que uno se encuentra con estudiantes que se abren y son más factibles que en lo presencial ellos no hablan sobre lo que les pasó cuánto, en lo virtual sentían la capacidad de ser más abiertos entonces era más fácil y más práctico.

Entonces ser susceptible con los demás es una gran oportunidad, prestarles atención y decirles cómo te puedo ayudar, durante la virtualidad fue cuando más empezó a crecer la humanización entonces fue de lo que más me impacto

14. ¿Considera que tuvo el mismo nivel de autonomía durante el desarrollo de sus funciones en modalidad presencial y virtual? ¿Por qué?

-No es lo misma autonomía porque digamos que la virtualidad se convierte en un guion de teatro, cuándo tu llegabas a la virtualidad alguien te decía profesor Héctor usted va a dar teorías de la comunicación 2, por favor envíe su microcurrículum sobre la materia, si es cierto que se permitía la libertad de cátedra y enseñanza.

Ahora estando nosotros en lo presencial es mucho más abierto con la oportunidad que los docentes puedan tener aún más su libertad, no es que uno sea malo y el otro es bueno, es que se evidencian las oportunidades de mejora, innovar de cómo entregarle a los estudiantes la enseñanza mucho más fácil que puedan asimilar y entender, entonces digamos que esos puntos negativos que se estuvieron observando a partir de la evaluación docente, entonces este tipo de cosas fueron de los cambios en cuanto la docencia de lo virtual a lo presencial.

15. ¿Sabe usted cuántos docentes integran el programa de comunicación social? ¿Los conoces y dialoga con todos?

- Son 59 actualmente quienes están son los catedráticos, ocasionales y los de planta, la gran mayoría de docentes forman la base de toda la estructura adscritos al programa de comunicación social, solo pertenecientes completos al programa son 27 o 30 más o menos del resto son docentes “prestados”, ahora sí partimos de estos 59 que están en la carrera, ¿Con cuántos me habló? Con todos, no tengo ningún enemigo, eso sí nadie es una monedita o chocolate para caer bien, pero con los 59 me las llevo bien, hemos tenido oportunidad de vernos como el día del docente, ¿con quiénes me llevo bien? Unos 13 o 14 que me llevo re bien,

entonces es una relación muy particular dónde uno puede tener estas conversaciones, comer un salpición y cosas así, entonces si los conozco y diálogo con todos.

Entrevista- profesor 4

1. ¿Considera que hubo cambios en cuanto a la forma de trabajo desde el retorno a la presencialidad? en caso de responder que sí, porque

-Paradójicamente en las clases virtuales los estudiantes tuvieron excelentes resultados, uno pensaría que en la presencialidad sería diferente pero no recibí trabajos más interesantes durante la virtualidad, en cuanto a mi yo me sentí muy bien, aunque en virtualidad ellos participan menos y en presencialidad participan más, pero como tal le sentí bien en todo el campo virtual y presencial, entonces no fue un cambio tan duro porque no tengo muy poco siendo docente presencial desde el 2018.

2. ¿Qué canales de comunicación internos como por ejemplo el correo electrónico grupos de WhatsApp alguna red social con grupo etcétera implementaron este primer semestre en el retorno laboral?

-Entre nosotros hay dos grupos de WhatsApp, uno que es departamento de pedagogía, andragogía y comunicación multimedios y el chat de docentes de comunicación social, y cada cierto tiempo se hace reuniones a través de la plataforma Meet.

3. Al retornar a la presencia y tras el encuentro con sus compañeros ¿Observó beneficios o aspectos positivos en su entorno laboral?

-Beneficios porque uno puede estar en mayor contacto con la directora del programa y beneficios por ejemplo tengo que pueda hacer trabajos simultáneos con el profesor Eduardo Rozo dónde él los pone a diseñar y yo a escribir y nos complementamos, esa es la ventaja que he tenido en la presencialidad.

4. ¿Durante la virtualidad cómo fue el acompañamiento por parte de la coordinadora del programa de comunicación social ¿Y ¿Que cambió con respecto a este semestre presencial?

-Virtualidad siempre contamos con el apoyo de la coordinadora y creo que estaba el profesor Erwin también, siempre nos apoyaron, estaban al tanto, nos escribían, al principio se hacían muchísimas reuniones y ahorita en la presencialidad el acompañamiento ha sido muy bueno porque cualquier cosa que yo necesitaba la profesora margarita nos ha apoyado muchísimo y cualquier duda o cuestión académico ella siempre nos ha apoyado

5. ¿Ha observado cambios en el ejercicio profesional de sus compañeros una vez retornaron a la presencialidad?

-En el caso de la profe Julieth Villabona ella ha podido hacer los ejercicios de televisión muy chéveres , montajes etc., es un punto bueno que no se tenía en virtualidad, en diseño los estudiantes tienen licencia un punto súper bueno porque en la virtualidad los que tenían licencia eran los que tenían un buen computador y los que los pudieron instalar, por ejemplo el profe Eduardo rozo también les exige en cuanto diseño, en radio ya pueden tener acceso a la cabina entonces los cambios en cuanto a la presencialidad y para mí también porque ya puedo hacer clases con licencias.

6. ¿Considera que la virtualidad afectó, mejoró o sostuvo sus relaciones con los demás profesores? ¿Por qué?

-No mucho, pues yo la verdad con el docente que más interactuó ahorita con el profe Héctor, Eduardo rozo y Juliet que son los más llegados al aérea multimedia, entonces hay una sinergia, del resto con los otros profes no, ah y con la profesora Tatiana también tengo un trabajo bastante amplio.

7. ¿Hubo un cambio en su bienestar al retomar el trabajo presencialmente?

-No son cosas que me parecieran tan drásticas, trabajo muy bien, verlos uno crea un vínculo entonces uno se siente mejor, uno habla ellos comentan, participan más, hacen cosas bonitas entonces yo creo que eso es el cambio

8. ¿Cómo se sintió frente a las decisiones que tomó en su labor durante la virtualidad y con respecto a la modalidad presencial?

-Las decisiones que yo tomaba en virtualidad no era tan drásticas a diferencia de la presencialidad, porque en virtualidad los chicos eran más rápidos, en presencialidad algunos perdían tiempo en clase; la diferencia que en clase solo pueden diseñar lo de la clase mientras en virtualidad en sus casas practican más, entonces tuve que tomar más decisiones en la presencialidad cómo los tiempos, atrasar parciales, cambiarlos, he tenido que tomar más decisiones en cuanto la presencialidad.

9. ¿Con cuál modalidad se sintió más cómodo realizando su labor?

-Me gustan las dos, las dos tienen su cuestión, en virtualidad los chicos hacían trabajos más interesantes y tenían las clases grabadas, no todos, solo los que tenían computadores o licencia, cuál es la diferencia con la presencialidad que uno crea un vínculo con los estudiantes, uno habla con los estudiantes uno está pendiente y motivar al que no esté trabajando y que todos tienen acceso a los computadores en la presencialidad, tuvo sus buenos recuerdos pero había muchas brechas de información, no todos tenían buen internet, por eso ambas tienen sus características

10. ¿Cómo considera que se modificó el relacionamiento con la coordinadora del programa de Comunicación social después de una temporada de una temporada de virtualidad?

-La verdad yo destacó mucho el trabajo de la profesora margarita, he estado en todos los procesos que ella realiza, me asesora en muchas cosas sobre docencia, en la universidad uno puede tocar los temas con mayor profundidad, pero me parece que ella hace una gestión espectacular en el programa y me parece que es muy buena además que logro la gestión de las licencias para mis clases.

11. ¿Cómo considera que se modificó el relacionamiento con sus compañeros profesores después de 2 años de virtualidad?

-Siempre he tenido una estrecha relación con los cuatro profesores que le mencioné desde la pandemia hasta la presencialidad

12. ¿Cómo fue el proceso por parte de la coordinadora del programa de Comunicación Social sobre las retroalimentación, reconocimientos, y compromisos?

- Ellos estaban al tanto de todos los procesos, yo siento que ellos todo lo unían con Apira, yo participe en Apira virtual en las dos veces hice intervención se proyectaron los trabajos, estuve al tanto del proceso, ella estuvo muy pendiente de que se cumpliera el registro de asistencia, los productos y todo lo relacionado con el proyecto de Apira.

13. ¿Qué fue lo que más impactó su trabajo durante la contingencia en comparación con la forma en que se realiza su labor ahora presencialmente?

-El impacto que no esperaba recibir fue que los estudiantes tuvieran un buen nivel, porque existen brechas como el internet, los estudiantes hacían bien su trabajo sin importar las dificultades que tuvieron

14. ¿Considera que tuvo el mismo nivel de autonomía durante el desarrollo de sus funciones en modalidad presencial y virtual?,¿Por qué?

-Nosotros los docentes tenemos mucha autonomía con nuestras formas de dar clases, hacemos el microcurrículum de acuerdo de nuestras necesidades, tenemos mucha autonomía de lo que hacemos y la única sugerencia que los hacen es que los proyectos estén relacionados con la temática de Apira del resto tenemos la misma autonomía tanto presencial como en la virtualidad

15 ¿Sabe usted cuántos docentes integran en programa de comunicación social? ¿Los conoce y dialoga con todos?

-No sé exactamente cuántos hallan y solo diálogo con los más allegados al programa

Entrevista – profesor 5

1. ¿Considera que hubo cambios en cuanto a la forma de trabajo desde el retorno a la presencialidad?, en caso de responder que sí, ¿por qué?

-Bueno, cambios, yo diría que sí... porque hemos fortalecido el uso de herramientas digitales sobre todo el tema de las video llamadas para estar al tanto entre compañeros, el uso de grupos de WhatsApp y esto favorece directamente al clima porque optimiza los flujos de comunicación, ha sido un cambio brusco en el sentido de que si bien extrañábamos el relacionamiento con los compañeros y los estudiantes, volver a la presencialidad pues genera un cambio brusco en el sentido en que estaba ya uno adecuado a algunos hábitos de trabajo y en últimas hay que aceptarlo porque el hábito del relacionamiento se da en la presencialidad, pero creo que es un tema más de mientras volvemos a retomar, entonces por un lado creo que es positivo el clima y el fortalecimiento gracias a las mismas TICS, que heredamos de esos dos años de encierro.

2. ¿Qué canales de comunicación internos como por ejemplos el correo electrónico, grupo de WhatsApp, alguna red social con grupo, etc., Implementaron este primer semestre en el retorno laboral?

Sobre todo creo que mucho el Plad, que es la plataforma institucional en la cual los docentes y estudiantes pues desarrollan sus tareas y demás, hay una plataforma para docentes y otra para estudiantes, pero se fortaleció mucho el uso de la plataforma en mi caso y en el de muchos compañeros docentes porque pues siendo sincero, en la presencialidad hasta hace dos años muy pocas veces usaba el Plad solamente para subir calificaciones, en mi caso yo no dejaba tareas como semana a semana que era la recomendación y ahora que volvimos a la

presencialidad notaba yo ese cambio en mí mismo, por ejemplo con este grupo que tuve reciente de práctica profesional dejé como 13 tareas, todas las semanas subía un comentario con una tarea para que ellos fuesen adelantando, entonces veo que eso... el Plad como plataforma y como otras herramientas, los grupos de WhatsApp que pues son muy funcionales entre docentes, se generan esos grupos para intercomunicarnos; con los mismos estudiantes el clásico grupo de WhatsApp con ese grupo de estudiantes, porque en mi caso como tengo solamente un grupo que son 11 o 12 estudiantes de práctica, pues es muy factible, en resumen grupos de WhatsApp y la plataforma Plad que hoy día la uso más que hace dos años.

3. Al retornar a la presencialidad y tras el encuentro con sus compañeros, ¿observó beneficios o aspectos positivos en su entorno laboral?

-Bueno, positivos en cuanto al entorno, pues se mantienen y para ese entonces ya eran positivos, nosotros contamos con un bloque, un edificio de comunicación donde estamos pues ahí como ubicados los docentes, yo pues como le repito como soy docente de tutoría tengo una sala aparte y eso en cuanto a condiciones físicas son más que acordes para mí y en cuanto al mismo retorno creo y espero que se mantengan las normas de bioseguridad mínimas, pues tal vez de a poco ir destrabando el uso de tapabocas pero creo que algo positivo que dejó esta pandemia es recalcar, recordar el uso del lavado de manos, el uso de tapabocas cuando alguien tenga un resfriado, se evidenció que los virus cualquiera que sea son de muy fácil transmisión, así que en cuanto a las condiciones así físicas, yo relaciono eso, se mantienen las buenas que ya habían y por las mismas obvias razones de la pandemia se están manteniendo los protocolos y ojalá se sigan haciendo.

4. ¿Durante la virtualidad cómo fue el acompañamiento por parte de la coordinadora del programa de Comunicación Social? y ¿Qué cambió con respecto a este semestre presencial?

-Bueno, el acompañamiento pues fue el esperado, muy permanente, aquí se trabaja en Red, o sea está la coordinadora que se puede comunicar con nosotros directamente pero en el caso mío que es tutoría de práctica está la responsable de práctica profesional que es la profesora Tatiana y ahí se maneja como un flujo y eso permite en últimas una comunicación más fluida, entonces en doble vía hay comunicación directa o sea entre ella y cualquiera de nosotros, pero se maneja de esa forma, también exaltar que ella como coordinadora, la profesora Margarita siempre estaba muy atenta a acompañarnos en un grupo en las reuniones de monitoreo o de acompañamiento de prácticas donde uno se reúne periódicamente para conocer los casos particulares, así que veo que ha sido lo acorde y en cuanto al retorno si se nos recalcó, por ejemplo en el caso mío de prácticas, pues como estuvimos dos años virtuales, se nos recalcó que aprovecharíamos la presencialidad y que no hiciéramos asesorías virtuales, ya que estábamos acá, cara a cara entonces esa fue como la recomendación aprovechar las plataformas digitales cuando fuese necesario, pero que aprovecharíamos la presencialidad, obviamente aquellos estudiantes que estaban fuera del municipio si tocaba recurrir a eso.

5. ¿Ha observado cambios en el ejercicio profesional de sus compañeros, una vez retornaron a la presencialidad?

-En el ejercicio profesional, pues no, yo directamente no lo he notado pero si lo sé en temas conversacional, muchos de ellos, pues, también estudiantes, aprovechando no el tiempo libre sino la presencia en casa y la permanente conexión, hicieron muchos cursos o fortalecieron muchas habilidades necesarias para su quehacer profesional, aprovecharon mucho las herramientas y el tiempo en casa, repito, no relacionaron el tiempo en casa con tiempo libre, sino

pues, como si ya está uno de lleno con la conexión, el computador y demás, eso es provechoso para ellos, conozco el caso de muchos compañeros y estudiantes que recurrieron a fortalecer habilidades.

6. ¿Considera que la virtualidad afectó, mejoró o sostuvo sus relaciones con los demás profesores? ¿Por qué?

Afectó sin duda porque la presencialidad nunca tendrá reemplazo, si hay compañeros que yo no veía hace dos años y creo que todavía hay compañeros que no he visto desde que empezamos porque pues en mi caso yo voy solamente en las noches a asesorías y no me encuentro con algunos de ellos que están es en el día, si afectó sin duda porque pues eso hace mucha falta en el relacionamiento, pues habrán cosas positivas pero pues seguramente más que todo a nivel de desarrollo de habilidades así como decía en la pregunta anterior, pero bueno el lado positivo sería que hayamos valorado pues lo que son estos lazos de relacionamiento e intentar fortalecerlos, por ejemplo a final de este mes son las olimpiadas docentes que se hacen en la semana antes de iniciar el nuevo semestre a mitad de año y esperamos todos con ansias, ahí, encontrarnos y bueno, pasar un par de días en torno a la recreación y demás.

7. ¿Hubo un cambio en su bienestar al retomar el trabajo presencialmente?

-En mi bienestar, sí, sin duda, este encierro fue duro, afortunadamente no murió ningún familiar, así personas cercanas, conocidas, pero el encierro trae consecuencias, estrés, de uno estar ahí obsesivo pensando en cosas y demás, entonces creo que en ese sentido fue algo negativo en su momento y si es positivo el retorno para encontrarnos con las personas cara a cara, volver a encontrarnos en los espacios con un grupo de compañeros, me genera mucha

tranquilidad y alegría, yo tengo un grupo de amigos muy cercanos que son la profesora Margarita y Carolina y una profesora que usted la conoció, la profesora Andrea Quiñonez, entonces los cuatro pasamos mucho tiempo juntos, nos encontramos siempre.

8. ¿Cómo se sintió frente a las decisiones que tomó en su labor durante la virtualidad y con respecto a la modalidad presencial?

-Las decisiones fueron necesarias, giraban en torno a trasladar la metodología al tema virtual, entonces eso generaba pues ese cambio obligatorio, generar grupos, estar conectados, entonces era una conexión mayor porque entonces, yo personalmente antes de este distanciamiento no generaba grupos de WhatsApp porque yo decía, yo me encuentro con ellos y a mí me gusta marcar distancia en el relacionamiento, lo que sea estrictamente necesario y ya, pero me tocó porque uno se encontraba solamente en la asesoría virtual, pero este WhatsApp, le servía a uno mucho para estar más comunicado, entonces sentirme o como fue cambio, bueno pues tomé medidas que fueron por obvias razones obligatorias para trasladar la metodología pedagógica y bueno al retomar la presencialidad se vuelve a la normalidad, se genera más tranquilidad y demás temas positivos que genera el cara a cara, ese distanciamiento, uno puede ver al estudiante virtualmente con la cámara prendida pero a los compañeros por ejemplo, pero verlos, reír con ellos, conocer sus historias, conversar, tomar un café, yo creo que eso no tiene precio y ha sido positivo.

9. ¿Con cuál modalidad se sintió más cómodo realizando su labor? ¿Por qué?

-Cómodo porque claro estoy en casa y evito movilizarme, evito algunos gastos de transporte, todos estamos más cómodos hasta con la ropa, sin estar tan formal, pero eso no se compara con las ventajas de la presencialidad, así que me quedaría siempre con la

presencialidad, los temas del relacionamiento y lo positivo que deja el cara a cara, son innegables.

10. ¿Cómo considera que se modificó el relacionamiento con la coordinadora del programa de Comunicación Social después de una temporada de virtualidad?

-Se modificó en el sentido de que aprovechamos el uso de herramientas establecidas, entonces o sea más que todo a nivel técnico, no creo que haya modificado esa relación de otra forma, yo personalmente tengo una muy buena relación con Margarita como le decía y creo que siempre mantuvimos ese contacto, a nivel técnico y laboral lo veo de esa manera, nos permitió pues retomar, en el caso mío de manera regular y optima esta plataforma Plad que le mencionaba y eso nos facilitó el trabajo, fue una recomendación de ella y de la profesora Erika, de por favor aprovechar esta herramienta y más ahora que estamos en distanciamiento y en el caso mío fue así, así que fue positivo como esa relación porque me facilitó mucho el trabajo y al facilitarme el trabajo pues también se relaciona con la buena relación con ella, valga la redundancia.

11 ¿Cómo considera que se modificó el relacionamiento con sus compañeros profesores después de 2 años de virtualidad?

-¿Qué se haya modificado el relacionamiento? No, yo diría lo mismo, se modificó tal vez en los modos de comunicación, entorno a la virtualidad, entonces aprovechamos mucho ese tipo de herramientas ya con compañeros, se insertaron nuevas formas de comunicación de manera más regular, video llamadas, grupos de WhatsApp, audios, también, esta es una herramienta que toma mucha fuerza, porque en últimas permite ser muy práctico, usted deja un audio y la persona lo puede escuchar cuando quiera y eso es muy práctico, lo dicen en burla, pero es el mismo

concepto de un Podcast, que yo pueda descargar y escuchar cuando quiera, entonces creo que se modificó en cuanto a las formas de relacionamiento en torno a herramientas digitales.

12. ¿Cómo fue el proceso por parte de la coordinadora del programa de Comunicación Social sobre las retroalimentaciones, reconocimientos y compromisos durante los semestres virtuales?

-Bueno, yo diría sobre todo el tema de la retroalimentación, ella siempre estuvo muy atenta a las reuniones que hacemos periódicamente que son de Comité de Prácticas, donde nos reunimos cada 3 semanas cuando mucho y antes si es necesario, si surge algún caso especial, pero nos reunimos muy periódicamente para estar al tanto de los casos particulares de cada estudiante y ella estuvo siempre ahí justamente en un proceso de retroalimentación por el tema particular que significa esta materia, entonces seguramente ella no puede estar en otros grupos de primero, segundo semestre pero como aquí son estudiantes a punto de graduarse, su orientación es muy importante, sobre todo que nos permitió destrabar de manera rápida, mucho procesos administrativos, por ejemplo que un caso fuese prioritario para ser elevado a las áreas administrativas o a la profesora Erika, aunque tiene muchas ocupaciones, ella tomaba directamente esas premisas y las elevaba, entonces creo que fue un tema de retroalimentación permanente que nos permitió tomar decisiones y solucionar percances que se iban dando sobre la línea, reconocimientos pues no es que no hayan sido válidos, sino que no es un tema que se de acá, yo creo que el reconocimiento al trabajo de cada uno y que nos hagan permitir ser parte de la universidad, pues ahí yo creo que está el mejor reconocimiento y el compromiso de cada quien, en su trabajo en apoyarnos a dar solución a algunas problemáticas o situaciones así particulares y nosotros en nuestra labor docente siendo muy responsables.

13. ¿Qué fue lo que más impactó su trabajo durante la contingencia en comparación con la forma en que realiza su labor ahora presencialmente?

-Lo que más impactó es en los temas de relacionamiento, yo trabajo ya desde hace 16-15 años con comunidades vulnerables en mi otro trabajo, y siempre he valorado mucho el trabajo presencial en el barrio, ir a una entrega, ir a hacer un viaje a municipios fronterizos, entonces eso se ve reflejado mucho en el tema laboral y con los estudiantes, trabajo siempre mucho sobre el ejemplo, experiencias reales, de terreno, traerlos al aula o directamente hablando de los compañeros, eso creo que fue lo que más me impactó, tener que hacer todo virtual, cuando estoy muy acostumbrado al relacionamiento, puede que suene un poco redundante porque nos encontrábamos cara a cara con los estudiantes pero en mi caso particular porque yo tengo otro trabajo y mi trabajo no es tanto de oficina sino estar ahí en las comunidades, creo que eso me impactó.

14. ¿Considera que tuvo el mismo nivel de autonomía durante el desarrollo de sus funciones en modalidad presencial y virtual? ¿Por qué?

- ¿De autonomía? En cierta medida, creo que no tanto porque dependíamos como docentes de la conectividad de los estudiantes, yo dependía de eso para que la clase o la asesoría fuese fluida, entonces perdía ahí en cierta medida... muchos chicos no podían conectarse, se iba la conexión, se entrecortaba la comunicación, uno de los clásicos vacíos o brechas de la virtualidad que uno depende del otro o el otro depende sobre todo de unas herramientas que a veces se escapan de sus manos, puede tener toda la capacidad para hablar, para presentar el trabajo, pero necesita internet, un buen equipo, minimizar el ruido, entonces la autonomía se perdía tal vez por ese lado pero de resto mi rol como docente siempre estuvo con las responsabilidades y demás. Ese era el ítem que más me hacía perder autonomía, ahora que

estamos presenciales pues el estudiante a no ser que no llegue por una u otra razón, pero ya se está cara a cara pues le permite a uno comunicarse directamente, revisar en tiempo real documentos o ver las recomendaciones, entonces ahí mejora eso.

15. ¿Sabe usted cuántos docentes integran el programa de comunicación social? ¿Los conoce y dialoga con todos?

-Ehh, no, no sé cuántos seamos, diría que unos 20 y no, no me hablo con todos, porque yo siempre llego en las noches y cuando llego la sala de profesores está vacía y por ahí me encuentro a uno que otro que va saliendo, sobre todo me relaciono mucho, yo creo que eso es normal, hacemos nuestros grupos como le digo tengo muy directa relación con dos docentes, por ahí pues obviamente más cercano con otros y con algunos compañeros de práctica pues con ellos hacemos parte de un grupo de whatsapp, nos vemos en reuniones cada 3 semanas, entonces yo creo que con esos grupos es que tengo más relación, pero de resto no. Por eso digo que son buenos los espacios como las olimpiadas docentes que se harán a final de agosto porque ahí es que se ve uno con ese otro grupo de profesores con los que se tiene poco relacionamiento.

Observación del docente: Sería bueno que estos espacios se realizaran más seguido, sé que es difícil por el tema logístico y administrativo, esos se dan una vez al año no más, antes del inicio del segundo semestre, nos toca esperar hasta dentro de un año y esas son olimpiadas docentes de toda la universidad, podría hacerse algo más del programa de comunicación social, donde los docentes nos reconozcamos, y como dije anteriormente que los espacios de entretenimiento e intercambio se dieran más desde el programa de Comunicación Social.

Anexo 6. Evidencias fotográficas de entrevistas

