

**EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN TIEMPO DE PANDEMIA EN EL SECTOR
EDUCATIVO EN LA CIUDAD DE BARRANQUILLA****ARIZA YEPEZ YULIETH
HERNANDEZ CERVANTES ESTEFANY PAOLA**

Trabajo de Investigación como requisito para optar el título de Especialista en
Desarrollo Humano y Organizacional

Tutores
Enohemit Olivero Vega

RESUMEN

Hoy día nuestras condiciones laborales han cambiado debido a la emergencia sanitaria a nivel mundial por el cual estamos atravesando (COVID-19), hemos pasado de la presencialidad a la virtualidad, una nueva forma de trabajar para la gran mayoría de las personas, porque estábamos acostumbrado hacerlo de manera presencial, y a raíz de todo esto las cosas cambiaron, pasamos de estar en una oficina o cubículo, a estar en la sala o cuarto de nuestras viviendas. Lo que ha llevado a causar en algunas personas traumatismos en el clima organizacional y cambios en nuestros comportamientos, con esto quisimos determinar cómo influye el clima organizacional en el sector educativo en la Ciudad de Barranquilla., teniendo en cuenta las causas que permiten que un clima laboral se vea afectado en el sector educativo y analizar cada una de esas actividades que se están realizando y que a su vez afecta el desarrollo personal y laboral del colaborador, además establecer estrategias que le permitan al colaborador mantener un clima estable teniendo en cuenta la situación que vivimos actualmente como es la virtualidad; buscando estrategias y medidas que se adopten y se puedan implementar en los procesos de gestión humana en la organización para así tener una mayor productividad en las actividades diarias de las organizaciones, un ambiente laboral agradable trae consigo mismos beneficios no solo organizacional si no económico, pues colaboradores motivados van a rendir mucho más.

Antecedentes:

A continuación, se mencionan diferentes investigaciones sobre el clima organizacional y la virtualidad dentro de las organizaciones.

De acuerdo a (Uría, 2011), realizó una investigación denominada “El Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores de Andalus CÍA”, la cual tuvo como objetivo determinar las relaciones entre el clima organizacional y desempeño laboral, tomando como muestra del estudio 40 miembros de la empresa, el cual se identificaron inconformidades en los trabajadores por falta de reconocimientos de sus superiores, desmotivación, aplicación de liderazgo autocrático, el sistema de comunicación con un estilo jerarquizado, no se fomenta trabajo en equipo y falta de compromiso con la empresa.

A su vez, esta investigación permitió también identificar cómo afecta el desempeño laboral en la empresa en la que se recomienda aplicar un estilo de liderazgo democrático, un sistema de comunicación multidireccional, formar equipos de trabajo complementarios para una retroalimentación entre trabajadores, y medir continuamente, tanto el clima organizacional como el desempeño laboral, para poder evaluar los resultados de los cambios realizados en la empresa.

Por otro lado, Ortiz de Guinea, Webster y Staples (2012), realizó una investigación llamada “Desarrollo de tecnologías que permiten la comunicación virtual de información entre los equipos”, obteniendo como resultado a través de un metaanálisis, que la virtualidad tiene la facultad de aumentar el conflicto en equipos y disminuir la frecuencia de comunicación, el compartir información, la satisfacción y el desempeño de los equipos. Así mismo, la virtualidad es un fenómeno relativamente reciente y relacionado al desarrollo de tecnologías que permiten la comunicación virtual de información entre los equipos.

Acorde a lo referenciado con (Valdivia, 2014), quien realiza un estudio sobre “El clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa DANPER – TRUJILLO S.A.C., 2014”, con el objetivo de determinar cómo influye el clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa. Los resultados fueron que los empleados refirieron que la distribución física del área de trabajo es inadecuada para la realización de sus labores por no estar adecuadamente distribuida, por otro lado, reportaron que existe poca comprensión de parte del jefe hacia sus subordinados, debido a la preocupación de los jefes por quedar con buena imagen hacia los dueños de la empresa. Aunado a ello, se recomendó a la empresa modificar el ambiente de trabajo para que los empleados tengan un adecuado desempeño de sus funciones. Por lo que se concluyó, que el clima organizacional influye directamente sobre el desempeño de los trabajadores, donde se les permite desarrollarse y sentirse satisfechos por los resultados logrados en la ejecución de sus responsabilidades y deberes a cumplir diariamente.

Aunado a ello, un estudio realizado por (Davila, Escobar, Mulett, & Uribe, 2012) afirma que “las empresas actualmente buscan por medio de la evaluación de clima organizacional, mejorar continuamente el ambiente de la compañía, teniendo

como resultado la productividad, la satisfacción, efectividad y adaptabilidad de los empleados a la organización”.

Ahora bien, Sum (2015) quien realiza una tesis sobre “la motivación y desempeño laboral en los empleados administrativos de una empresa de alimentos del sector 1 del área de Quetzaltenango - Guatemala”, la cual tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral, en la cual se pudo comprobar que la motivación tenía un nivel alto en los colaboradores del área administrativa y que la motivación es influenciada notablemente en los colaboradores y desempeño laboral.

De la misma manera, en otra investigación elaborada por Juan Roberto Méndez Navarro, (Chile 2003) sobre “el teletrabajo: una nueva figura laboral”, la cual tuvo como objetivo revisar la legislación nacional, respecto de la figura del teletrabajador con la finalidad de sostener la necesidad de contemplar en nuestro derecho laboral una legislación especial para esta forma de trabajo; en la que se tuvo como resultado revisar el alcance que tiene dicha figura, tanto desde el punto de vista de la relación laboral, como de su progresiva importancia en la división del trabajo, y de la dificultad para fiscalizar adecuadamente el cumplimiento de la normativa laboral y de la Seguridad Social, generando una propuesta que trace y resguarde adecuadamente los derechos de teletrabajadores y empresarios permitiendo así una fiscalización adecuada de este tipo de trabajo.

Al igual que, uno de los estudiosos más reconocidos en el tema es Manuel Castells (1997:55), quien realiza un interesante análisis de este fenómeno, “la existencia de rasgos comunes son los que permiten pensar que estamos entrando a una sociedad diferente”, teniendo como objetivo principal que los cambios se presentan preferentemente en el ámbito de la tecnología y necesariamente en el campo de lo social”, es por ello, que tiene como ejemplo a Stephen J. Gould diciendo que “todo cambio debe ser suave, lento y constante”. en el cual tiene como resultado de su análisis que la velocidad de los cambios que han intervenido, destacando la interrelación de la ciencia y la tecnología ha traído consigo, avances significativos. Estos avances en nuestra sociedad se están generando rápidamente en países desarrollados y en desarrollo un nuevo paradigma llamado “sociedad de la información”.

Igualmente, en la Revista ScienceDirect, artículo “Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia”, se da a conocer cómo el teletrabajo puede ayudar a la sostenibilidad organizacional, dejando en claro que este no es una práctica sostenible. Adicional señala que el teletrabajo no es para todas las organizaciones ni para todos los trabajadores, se deben evaluar diferentes variables como la cultura organizacional, adaptación al cambio, entorno familiar, entre otras ya que lo que se desea obtener son indicadores de éxito para la organización y no incurrir en un fracaso. (Contreras & Rojas, 2015).

En una publicación hecha por Dommele (s.f.), de la revista española BetterBeYourself, (2006), se encontró que se han realizado varios estudios que están relacionados con el clima organizacional. El autor del artículo menciona que las investigaciones demuestran que los recursos humanos son rentables. La

facturación y los beneficios van viento en popa cuando hay una buena política de personal, y desde hace poco, la relación entre una buena política de recursos humanos y los altos valores en el mercado de las empresas parece haber sido demostrada

Objetivos:**- Objetivo general**

Determinar cómo influye el clima organizacional en el sector educativo en la Ciudad de Barranquilla.

- Objetivos específicos

- ✓ Describir las causas que permiten que el clima laboral se vea afectado dentro del sector educativo.
- ✓ Analizar las actividades que se están realizando y que a su vez están afectando el desarrollo laboral y personal de los colaboradores.
- ✓ Establecer estrategias que permitan mantener un clima laboral estable, teniendo en cuenta la virtualidad.

Materiales y Métodos: Enfoque metodológico investigativo cualitativo, se realizó una revisión bibliográfica.

Resultados:

El coronavirus está cambiando instantáneamente la forma en que se imparte la educación, ya que la escuela y el hogar, ahora se convierten en el mismo lugar tras las necesarias regulaciones efectuadas. Estas medidas terminan por iluminar la realidad de los muchos otros roles que la escuela ofrece además de lo académico, toda vez que, para algunos resulta ser una complicación incómoda, mientras que, para otros, la situación es aún más preocupante.

Con base en nuestro primer objetivo específico el cual consistió en Describir las causas que permiten que el clima laboral se vea afectado dentro del sector educativo, pudimos llegar al acuerdo que estas causas se deben a que estas no se estaban preparado para esta transformación, el cual se vio afectada la comunicación entre los compañeros, dando como resultado factores negativos que alerta la relación de los empleados y empleadores habitual al mal liderazgo, falta de respeto, exceso de trabajo y estrés laboral, que afecta notablemente el bienestar y eficiencia de la empresa. Tomado de Excel WES DE MOOS 20 dimensiones aplicadas y los hallazgos de las investigaciones de Serrato, (2011), Blandón & Blandón, (2018) y Gonzales, Paredes, Nuñez, Paredes & Paredes, (2018).

Respecto al segundo objetivo que era el Analizar las actividades que se están realizando y que a su vez están afectando el desarrollo laboral y personal de los colaboradores, pudimos responder que las empresas sólo pueden ser innovadoras y adaptativas si sus empleados tienen motivación de desarrollo

profesional (Valle, 1995), y es así a las organizaciones les interesa que su capital humano tenga las herramientas necesarias para afrontar retos, es allí donde nos vamos a las actividades de bienestar laboral y que entre esas están las capacitaciones factor importante en el proceso de desarrollo laboral y profesional, en el cual nos vemos soportado por el autor Chiavenato (2007), “La Capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos”.

El tercer y último objetivo trata de establecer estrategias, que permitan mantener un clima laboral estable teniendo en cuenta la virtualidad, en este objetivo se busca promover un ambiente de armonía dentro de una organización, que ayude a mejorar el desempeño y el sentimiento de pertenencia en los trabajadores, más aún en época de crisis como la que se vive actualmente. Según Gonçalves (1997) considera que el clima organizacional se relaciona con las condiciones y características del ambiente laboral las cuales generan percepciones en los empleados que afectan su comportamiento. En ese sentido, un buen clima organizacional promueve el bienestar general de la compañía y su competitividad en el mercado. Aunque la falta de interacción dentro de un mismo espacio físico ha sido el principal desafío que han tenido que afrontar los gestores de recursos humanos, con la participación de todos los elementos que forman parte de una misma organización, es posible crear un buen clima laboral.

Conclusiones:

A partir de esta revisión podemos concluir que el clima organizacional en el sector educativo en el país, no se encontraban preparados para un crisis sanitaria de esta magnitud, ya que no existía ningún punto de referencia alrededor de este tema, donde se vieron obligados a tomar decisiones administrativas globales a la ligera, sin tener en cuenta las condiciones y el impacto negativo que estas podría causar en los colaboradores, toda vez, que en algunos casos se presentaron problemas en los colaboradores, ya que la mayoría estaban acostumbrados a la educación tradicional, la resistencia al cambio de la metodología, la falta de capacitación en el uso y manejo de las tecnologías de la información y comunicación, también la carencia de recursos tanto pedagógicos como tecnológicos en la cual repercutirían, inclusive en la salud de la mayoría de los docentes, hizo que el clima organizacional se deteriora.

El objetivo de que exista un clima laboral agradable en cada una de la institución se hace necesario buscar estrategias que le permitan a los colaboradores trabajar de una manera agradable y el simple hecho de estar detrás de una pantalla no lo vean como un traumatismo, si no como una oportunidad que se está presentado y que les ayuda con su aprendizaje laboral y emocional; y es allí donde juega un papel importante el gerente de Desarrollo humano organizacional, que es donde el entra a buscar estrategias que le permita que el colaborador se sienta

satisfecho y que vea el problema como una nueva oportunidad, y que esta a su vez sea trasmita a sus estudiantes.

El mantener un buen clima laboral durante momentos de crisis como la actual contingencia derivada del COVID-19 representa un gran desafío para muchas empresas, ya que ha demostrado la necesidad de actualizar procesos, crear políticas para gestionar el home office y realizar cambios a la dinámica de trabajo con el fin de garantizar la continuidad de las actividades.

Toda esta revisión confirma que si buscamos estrategias y se adoptan medidas que se puedan implementar en los procesos de gestión humana en la organización vamos a tener mayor productividad en las actividades diarias de las organizaciones, un ambiente laboral agradable trae consigo mismos beneficios no solo organizacional si no económico, pues colaboradores motivados van a rendir mucho más.

Palabras clave: Clima Organizacional, Virtualidad, Pandemia, motivación.

ABSTRACT

Background:

Today our working conditions have changed due to the global health emergency that we are going through (COVID-19), we have gone from face-to-face to virtuality, a new way of working for the vast majority of people, because we were It is customary to do it in person, and as a result of all this things changed, we went from being in an office or cubicle, to being in the living room or bedroom of our homes. What has led to causing trauma in the organizational climate and changes in our behaviors in some people, with this we wanted to determine how the organizational climate influences the educational sector in the City of Barranquilla, taking into account the causes that allow a climate work is affected in the educational sector and analyze each of those activities that are being carried out and that in turn affects the personal and work development of the collaborator, in addition to establishing strategies that allow them to collaborate to maintain a stable climate taking into account the situation that we currently live as virtuality is; looking for strategies and measures that are adopted and can be implemented in the human management processes in the organization in order to have greater productivity in the daily activities of organizations, a pleasant work environment brings with itself not only organizational but also economic benefits, Well, motivated employees are going to perform much more.

Objective:

- General objective
 - ✓ Determine how the organizational climate influences the educational sector in the City of Barranquilla.
- Specific objectives
 - ✓ Describe the causes that allow the work environment to be affected within the education sector.
 - ✓ Analyze the activities that are being carried out and that in turn are affecting the work and personal development of employees.
 - ✓ Establish strategies that allow maintaining a stable work environment, taking virtuality into account.

Materials and Methods: Qualitative research methodological approach, a bibliographic review was carried out.

Results:

The coronavirus is instantly changing the way education is delivered, as school and home now become the same place after the necessary regulations are in place. These measures end up illuminating the reality of the many other roles that the school offers in addition to academics, since for some it turns out to be an uncomfortable complication, while, for others, the situation is even more worrying. Based on our first specific objective, which consisted of Describing the causes that allow the work environment to be affected within the education sector, we were able to reach an agreement that these causes are due to the fact that they were not prepared for this transformation, which Communication between colleagues was affected, resulting in negative factors that alert the relationship of employees and habitual employers to bad leadership, lack of respect, overwork and work stress, which significantly affects the well-being and efficiency of the company. Taken from Excel WES DE MOOS 20 applied dimensions and the research findings of Serrato, (2011), Blandón & Blandón, (2018) and Gonzales, Paredes, Nuñez, Paredes & Paredes, (2018).

Regarding the second objective, which was to analyze the activities that are being carried out and that in turn are affecting the work and personal development of employees, we were able to answer that companies can only be innovative and adaptive if their employees are motivated by professional development (Valle, 1995), and that is how organizations are interested in their human capital having the necessary tools to face challenges, it is there where we go to the activities of labor well-being and that among these are the training, an important factor in the development process work and professional, in which we are supported by the

author Chiavenato (2007), "Training is the short-term educational process, applied in a systematic and organized way, through which people acquire knowledge, develop skills and competencies in function of defined objectives".

The third and final objective tries to establish strategies that allow maintaining a stable work environment taking virtuality into account, this objective seeks to promote an environment of harmony within an organization, which helps to improve performance and the feeling of belonging in workers, especially in times of crisis like

the one we are currently experiencing. According to Gonçalves (1997) considers that the organizational climate is related to the conditions and characteristics of the work environment which generate perceptions in employees that affect their behavior. In this sense, a good organizational climate promotes the general well-being of the company and its competitiveness in the market. Although the lack of interaction within the same physical space has been the main challenge that human resources managers have had to face, with the participation of all the elements that are part of the same organization, it is possible to create a good work environment.

Conclusions:

From this review we can conclude that the organizational climate in the educational sector in the country was not prepared for a health crisis of this magnitude, since there was no point of reference around this issue, where they were forced to take Global administrative decisions lightly, without taking into account the conditions and the negative impact that these could cause on the collaborators, since in some cases there were problems on the collaborators, since most were accustomed to traditional education, the resistance to changing the methodology, the lack of training in the use and management of information and communication technologies, also the lack of both pedagogical and technological resources, which would have repercussions, including on the health of the majority of teachers, caused the organizational climate to deteriorate.

In order to have a pleasant work environment in each of the institution, it is necessary to seek strategies that allow employees to work in a pleasant way and the simple fact of being behind a screen does not see it as a trauma, if not as an opportunity that is being presented and that helps them with their work and emotional learning; and it is there where the manager of Organizational Human Development plays an important role, which is where he enters to look for strategies that allow the collaborator to feel satisfied and see the problem as a new opportunity, and that this in turn is transmitted to their students.

Maintaining a good work environment during times of crisis such as the current contingency derived from COVID-19 represents a great challenge for many companies, since it has demonstrated the need to update processes, create policies to manage the home office and make changes to the dynamics of work in order to guarantee the continuity of the activities.

This entire review confirms that if we look for strategies and adopt measures that can be implemented in the human management processes in the organization, we

will have greater productivity in the daily activities of the organizations, a pleasant work environment brings with itself benefits not only organizational if not economic, since motivated employees will perform much more.

KeyWords: Organizational Climate, Virtuality, Pandemic, motivation.

REFERENCIAS (colocar a cada artículo el DOI o la URL en caso de no tener DOI)

1. KAST, Fremont E. y James E. ROSENZWEIG, Organization and management: a system approach, Tokyo, McGraw-Hill Kogakusha, 1970, p. 245.
2. KRECH, David, Richard CRUTCHFIELD y Egerton L. BALLACHEY, Individual in Society, Nueva York, McGraw-Hill, 1962, p. 17.
3. Orero, A. (1997): La Organización Virtual, Comunicación de las I Jornadas de Tecnologías de Información y Recursos Humanos, E.T.S.I.T, Universidad Politécnica de Madrid.
4. Martínez, M. y De Pablos, Carmen (2001): El diseño de procesos virtuales: un modelo de diagnóstico aplicado al sector asegurador español. Revista Alta Dirección, año 2001, Nº 219 (septiembre-octubre).
5. Williams Rodríguez, L,V, (2013) Estudio Diagnostico De Clima Laboral En Una Dependencia Publica. (<http://eprints.uanl.mx/3751/1/1080256607.pdf>).
6. Rodríguez Cocom,G (2015) Análisis De Clima Organizacional De La Empresa Corporativo Fibroo S.A. De C.V. (http://www.itzonamaya.edu.mx/web_biblio/archivos/res_prof/ige/ige-2015-12.pdf).
7. Pastor Guillen,A (2018) Clima Organizacional Y Desempeño Laboral En Trabajadores Administrativos De Una Empresa Privada De Combustibles http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018_Pastor-Guill%C3%A9n.pdf).
8. Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (2019). Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. Obtenido de <https://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-11180.html>
9. Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (2019). Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. Obtenido de <https://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-11180.html>.
10. González Ariza J,(2017) Incidencia del teletrabajo en el clima organizacional de las empresas <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17034/GonzalezArizaJavierAndres2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
11. Afanador Madrejón S, (2015) Análisis Jurídico Del Teletrabajo Como Alternativa Laboral
12. Para Empleados Y Empleadores En El Municipio De San José De Cúcuta https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10052/PROYECTO_DEGRADOTELETRABAJOSHARON-BELCY.pdf?sequence=2&isAllowed=y.
13. Chavarro Miranda F(2017) Teletrabajo: Una Opción Para La Mejora De Los Beneficios De Las Organizaciones Y De Los Empleados <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/2880/2017ortegaluisa.pdf?sequence=1>

14. Fernández Torres C (2003), El Teletrabajo: Una Nueva Forma De Inserción Laboral Para El Bibliotecólogo
http://eprints.rclis.org/7596/1/teletrabajo_cft.pdf
15. Tamayo Wong, N, Romero Pesante, C(2019) El clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores, Miraflores enero - agosto 2018
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3695/tesis%20oficial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
16. Hernandez García, v , Fernández Rojas M (2011) Propuesta De Creación De Un Instrumento De Medición De Clima Organizacional Para Una Industria Farmacéutica
https://Repository.Icesi.Edu.Co/Biblioteca_Digital/Bitstream/10906/66959/1/Propuesta_Creacion_Instrumento.Pdf
17. Grupo Eps Especialistas, Tomado de <https://www.ips.com.mx/blog/cuales-son-los-tipos-de-clima-organizacional>
18. (Parra Fernández, Margel; DURAN, Sonia Ethel ; MÁRCELES, Víctor ; YARZAGARAY, José VALENZUELA, Isaac ; PAYARES, Karen ; ALVARINO, Cesar; NAVARRO, Nelvis ; CHARRIS, Pavel, 2018)
19. Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (2019). Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. Obtenido de <https://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8365.html>,
<https://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-81994.html>,
<https://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-11180.html>
20. Jiménez Lemus, 9 factores que repercuten en el clima organizacional y los objetivos empresariales, Tomado de <https://www.gestiopolis.com/9-factores-clima-organizacional-objetivos-empresariales/>
21. Peña Luis, (2010) PROYECTO DE INDAGACIÓN, Tomado de: https://www.javeriana.edu.co/prin/sites/default/files/La_revision_bibliografica_mayo_2010.pdf
22. Diaz Oritz c, (2020) Análisis Del Impacto En El Clima Organizacional En La Institución Educativa Pedro Pablo Kuczynski. Tomado de: <https://repositorio.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/37131/DiazOrtizCristhianFelipe2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
23. Villafuente Paola (2020) educación en Tiempos de Pand (Ciencia Técnica y Administrativa CYTA, 2017) emia : Covid 19 y equidad en el aprendizaje, tomado de: <https://observatorio.tec.mx/edu-news/educacion-en-tiempos-de-pandemia-covid19>
24. Gómez Montiel e, Porrás Porrás F, Buchelin Díaz F, Camargo Plaza z, 2020, proyecto de práctica ii- investigación aplicada factores que afectan el clima laboral de la secretaria de gobierno del Guaviare, tomado de: <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2245/FACTORES%20QUE%20AFECTAN%20EL%20CLIMA%20LABORAL%20DE%20LA%20SECRETARIA%20DE%20GOBIERNO%20DEL%20GUAVIARE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
25. (Ciencia Técnica y Administrativa CYTA, 2017)