

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL ECUADOR

FACULTAD DE ENFERMERIA

MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE SALUD

LA CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA SALUD LABORAL DE DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS DEL COLEGIO TÉCNICO EXPERIMENTAL DE AVIACIÓN CIVIL DE LA CIUDAD DE QUITO DURANTE EL AÑO LECTIVO 2010-2011.

**TESIS DE GRADO PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE SALUD**

Elaborado por:

Dra. Yolanda Arcos G.

QUITO, MARZO 2013

DEDICATORIA

Todo esfuerzo en la vida tiene una inspiración, una causa y una razón, el presente trabajo lo dedico a la luz de mi vida, a mi hija, su persistencia, su inquietud me ha permitido buscar más horizontes y procurar con su apoyo cumplir metas profesionales y personales; a mi hija por ser la persona por quien todo sacrificio tiene una razón y un porque, a mi hija por poner en mi corazón la luz de la esperanza y la alegría de vivir.

A TI ARANTZA.

AGRADECIMIENTO

La gratitud no es una obligación, no es una deuda es una virtud que nos permite reconocer en los demás su apoyo, su confianza y su tolerancia; para el desarrollo presente trabajo la lista es interminable y a riesgo de excluir a personas valiosas deseo dejar constancia de mi agradecimiento a:

A la Pontificia Universidad Católica por acogernos y permitirnos seguir caminando.

A la Mgtr Cristina Yáñez, asigne catedrática que con una guía valiosa y oportuna hizo posible el desarrollo del presente trabajo.

A mis compañeros de trabajo, siempre dispuestos a aportar y colaborar en la presente investigación.

A mi familia por su amor, comprensión y apoyo, sin ellos no tendría sentido ningún esfuerzo.

A todos ellos, gracias y mi compromiso de ser mejor ser humano cada día al servicio de los demás.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO I.....	3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
JUSTIFICACION	4
OBJETIVOS.....	6
METODOLOGÍA.....	7
CAPITULO II.....	10
MARCO TEÓRICO	10
1.ORGANIZACIÓN.....	10
2. CULTURA ORGANIZACIONAL	19
3. CLIMA ORGANIZACIONAL.....	24
4. SALUD LABORAL	31
HIPÓTESIS	52
CAPITULO III.....	53
LA CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA SALUD LABORAL DE DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS DEL COLEGIO TÉCNICO EXPERIMENTAL DE AVIACIÓN CIVIL DE LA CIUDAD DE QUITO DURANTE EL AÑO LECTIVO 2010-2011.	53
CONCLUSIONES.....	83
RECOMENDACIÓN.....	86
ANEXOS.....	90

INDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1	
PERCEPCIÓN DE DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS SOBRE SUGERENCIAS PUESTAS EN PRÁCTICA A SUS JEFES INMEDIATOS, COTAC, 2011	61
GRÁFICO 2	
PERCEPCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO SOBRE TAREAS ASIGNADAS EN RELACIÓN AL TIEMPO DE EJECUCIÓN DEL COLEGIO “COTAC”, 2012	62
GRÁFICO3	
PERCEPCIÓN DE ADHESIÓN A LA EVALUACIÓN DOCENTE Y ADMINISTRATIVA EFECTUADA POR EL COLEGIO “COTAC”, 2012.....	64
GRÁFICO4	
GRADO DE CONOCIMIENTO DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO EN RELACIÓN A OBJETIVOS EDUCACIONALES: MISIÓN DEL COLEGIO “COTAC” 2012 ..	66
GRÁFICO5	
GRADO DE CONOCIMIENTO DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO EN RELACIÓN A OBJETIVOS EDUCACIONALES: MISIÓN DEL COLEGIO “COTAC” 2012 ..	67
GRÁFICO6	
PERCEPCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO EN RELACIÓN AL APOYO QUE RECIBEN DE LA INSTITUCIÓN EN EL COLEGIO “COTAC” 2012.	68
GRÁFICO7	
RELACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DEL “COTAC” CON SUS JEFES, 2012.....	69
GRÁFICO8	
RELACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DEL “COTAC” CON SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO, 2012	70

GRÁFICO9	
PERCEPCIÓN DE LA CALIDAD DEL SITIO DE TRABAJO POR PARTE DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO, 2012.....	71
GRÁFICO10	
PERCEPCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO SOBRE LA RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS SEGÚN EL TIEMPO DEL PROCESO, 2012.....	73
GRÁFICO11	
PERCEPCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO EN RELACIÓN A LA CONTAMINACIÓN BIOLÓGICA EN EL COLEGIO “COTAC” 2012.	75
GRÁFICO12	
PERCEPCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO EN RELACIÓN A LA CONTAMINACIÓN QUÍMICA EN EL COLEGIO “COTAC” 2012	76
GRÁFICO13	
PERCEPCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO EN RELACIÓN A LA CONTAMINACIÓN AMBIENTAL EN EL COLEGIO “COTAC” 2012.....	77
GRÁFICO14	
NÚMERO DE HORAS QUE LABORA EL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO EN EL “COTAC”, 2012.....	79

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA1	
TIPO DE CAPACITACIONES OTORGADAS AL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DEL COLEGIO“COTAC”, 2012.....	80
TABLA2	
NÚMERO DE CAPACITACIONES OTORGADAS AL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DEL COLEGIO “COTAC”, 2012.	81
TABLA3	
REMUNERACIÓN DEL PERSONAL QUE LABORA EN EL “COTAC”, 2012	82

RESUMEN

El tema de éste trabajo de investigación es un primer acercamiento a la problemática del personal en el Colegio Técnico de Aviación Civil de la ciudad de Quito "COTAC", especialmente enfocado en el fenómeno de cómo afecta la Cultura y Clima Laboral en la Salud de Docentes y Administrativos. Tanto la Cultura y Clima Laboral puede ser vínculo u obstáculo para el buen desempeño de la empresa y puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran, por lo tanto, su conocimiento proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo además, introducir cambios planificados, tanto en las conductas de los miembros como en la estructura organizacional.

El Colegio Técnico Experimental de Aviación Civil "COTAC" no esta ajeno a esta circunstancia de cambio , en la actualidad se encuentra involucrado en el proceso de transición, éste, obliga a realizar cambios: estructurales, económicos y procedimentales que, de una u otra forma afectan en el clima laboral, El presente trabajo permitirá determinar en que grado , de que manera y establecer alternativas para minimizar el impacto de estos cambios en las actividades profesionales y relaciones humanas.

Este proceso de transición ha obligado al aumento de la jornada de trabajo sin el reconocimiento económico , se ha replanteado cada puesto de trabajo designándoles más responsabilidades , esto afecta a las personas que no perciben el reconocimiento a sus esfuerzos, por lo contrario , han perdido la opción de laborar en otras instituciones por circunstancias de tiempo y distancias, produciendo un descontento general y se refleja en la desmotivación , falta de empoderamiento , crisis económica misma que produce en algunos casos problemas familiares y todo sumado también se siente en el clima laboral, las relaciones interpersonales que al contrario de mejorarlas las ha desgastado al punto de no existir un dialogo fluido entre autoridades y trabajadores , si a esto le sumamos la incertidumbre de no saber cuando y como se darán los cambios y en que medida afectarán aun más a la situación laboral y económica , entre los trabajadores se percibe inquietud y descontento , provocando además tensión y estrés , factores como los ya

mencionados no favorecen a la cultura y el clima laboral , es necesario entonces realizar un estudio profesional de recolección y análisis de datos para determinar el grado de afectación para en base de éstos plantear posibles alternativas de solución que permitan mejorar la cultura y clima laboral que por supuesto se manifiesta claramente en la salud física y mental de los colaboradores.

La tipología de estudio es observacional, analítica, descriptiva con un enfoque cuantitativo. El universo de estudio es 81 personas de las cuales 31 personas son administrativos y 50 docentes. Se excluye a un grupo debido a que no estuvo laborando en el año lectivo 2010 2011. El instrumento que se utilizó fue la encuesta y la guía de entrevista, que constó de dos conjuntos: I Datos de Identificación, II Conocimientos de los encuestados sobre Cultura, Clima y Salud laboral; cada conjunto contenía preguntas cerradas y abiertas de fácil comprensión) En el marco teórico se describe La organización, La Cultura, El Clima Organizacional y la Salud Laboral.

El presente trabajo ha sido elaborado para aportar con estos datos y procurar que los cambios estructurales y de fondo afecten lo menos posible a los trabajadores, padres de familia y sobre todo a los alumnos que son la razón de ser de la institución, al lograr este objetivo también se presentará a la sociedad una imagen institucional fortalecida que ayudara a sostener el bien ganado prestigio del “COTAC” y una mejora continua fijando procedimientos constantes , menos nocivos y socializados con un fundamento técnico , científico y teórico que ofrece este trabajo de investigación.

PALABRAS CLAVES: Cultura, Clima Organizacional y Salud Laboral.

ABSTRACT

The theme of this research is a first approach to the staff problem at the Colegio Técnico de Aviación Civil "COTAC" in Quito, especially focused on the phenomenon of how both culture and working environment affect the Teachers and Administration staff health. Both culture and working environment can be a link or a constraint to the good company performance and can be a distinction factor and influence for the behavior of its members, hence its knowledge provides a feedback about the processes which determine the organizational behavior, allowing to introduce planned changes in members behavior and in the organizational structure.

The Colegio Técnico Experimental de Aviación Civil "COTAC" is not indifferent to this change fact, nowadays, it is currently involved in the transition process, which forces to complete changes: structural, economic and procedural, and which in one way or another affect the work environment, this study will determine to what degree, in what way this work environment is affected and to set alternatives to minimize the impact of these changes in professional activities and human relationships.

This transition process has led to increase the working hours without the financial payment, every job place has been replanned giving more responsibilities, this affects to people who do not receive the corresponding amount for their efforts, on the contrary, they have lost the option to work in other institutions due to time and distance situations, creating a general discontent which is reflected in their lack of motivation, lack of empowerment, economic crisis which produce in some cases, family problems added to everything it is felt in the work environment, the personal relationships that instead of improving them, have worn to the point of absence of a fluid dialogue between authorities and employees, and if we add the uncertainty of not knowing when and how the changes will occur and to what extent will affect to the situation even more to the labor and economical situation, there are restlessness and discontent, also causing tension and stress; factors as the aforementioned do not favor the culture and working environment, must then conduct a professional study of collecting and analyzing data to determine the degree of involvement for basing in these, to plan possible solutions to improve the culture and working environment which is clearly manifested in the physical and mental health of employees.

The type of study is observational, analytical, descriptive with a quantitative approach. The study group is formed by 81 people, 31 people belong to the administrative area and 50 of them are teachers. A group is excluded because it was not working in the academic year 2010 – 2011. The instrument used was a survey and an interview guide, consisting of two sets: I. Identification Data I, II. Surveyed-people knowledge on culture, climate and health; each set contained open and closed questions easily understood) In the Framework, the organization, culture, organizational environment and Occupational Health are mentioned.

This document has been prepared to provide this data and ensure that the structural and substantial changes affect as little as possible to the employees, parents and especially to the students that are the reason of being of the institution. To achieve this objective, we will also present to the society a strengthened institutional image that will help to sustain the well-earned reputation of "COTAC" and to project to continuous improvement by setting constant procedures, less harmful and socialized with a foundation of technical, scientific and theoretical research which is offered in this document.

KEYWORDS: Culture, organizational environment and occupational health.

INTRODUCCIÓN

La cultura organizacional es la suma determinada de valores y normas que son compartidos por personas y grupos de una organización y que controlan la manera que interaccionan unos con otros y ellos con el entorno de la organización. Los valores organizacionales son creencias e ideas sobre el tipo de objetivos y el modo apropiado en que se deberían conseguir. Los valores de la organización desarrollan normas, guías y expectativas que determinan los comportamientos apropiados de los trabajadores en situaciones particulares y el control del comportamiento de los miembros de la organización de unos con otros.

En lo que avanza el siglo XXI, varias tendencias influyen en la Cultura Organizacional causando un gran impacto en la misma. Estas nuevas tendencias y los cambios dinámicos hacen que las organizaciones institucionales tanto públicas como privadas se debatan en la urgente necesidad de orientarse hacia la unificación de criterios, valorización del individuo, promoviendo los valores que serán de pilar fundamental y equilibrio dentro de la institución, con la finalidad de alimentar cada día la armonía y tranquilidad dentro y fuera del sitio de trabajo.

Hoy en día es necesario que las organizaciones diseñen estructuras más flexibles al cambio y que este se produzca como consecuencia del aprendizaje de sus miembros. Esto implica generar condiciones para promover equipos de alto desempeño, entendiendo que el aprendizaje en equipo implica generar valor al trabajo y más adaptabilidad al cambio con una amplia visión hacia la innovación y por ende generar producción.

Éste trabajo de investigación es un primer acercamiento a la problemática del personal en el Colegio, especialmente enfocado en el fenómeno de cómo afecta la Cultura y Clima Laboral en la Salud de Docentes y Administrativos. Tanto la Cultura y Clima Laboral puede ser vínculo u obstáculo para el buen desempeño de la empresa y puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran, por lo tanto, su conocimiento proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo además, introducir cambios planificados, tanto en las conductas de los miembros como en la estructura organizacional.

La metodología utilizada en la investigación se basa en una búsqueda bibliográfica y en una intervención de campo en el Colegio Técnico Aeronáutico de Aviación Civil, a través de un cuestionario cuantitativo y entrevistas personales a los empleados del mismo. Para esta investigación se trabajará con un tipo de investigación observacional analítico ya que se determinará y analizará la utilización de los registros del Servicio Médico y demás variables en busca de relaciones entre ellas, sin que exista una intervención determinada por parte del investigador, y es de corte transversal retrospectivo ya que se medirá en un punto determinado de tiempo es decir durante el año lectivo 2010-2011 en el Colegio Técnico Aeronáutico de Aviación Civil de la ciudad de Quito.

La investigación tiene un enfoque cuali-cuantitativo ya que busca integrar las percepciones de las personas que conforman la población en estudio con los datos que serán generados por los instrumentos de investigación.

El marco teórico refiere una compilación teórica de los conceptos que serán de utilidad para luego abordar la parte práctica. Se realiza una aproximación al concepto de Organización, sus características y tipos resaltando la importancia del área de Talento Humanos dentro de cualquier organización de que se trate. Se desarrolla el concepto de Cultura Organizacional.

Se describe lo que el Clima Organizacional y la Salud Laboral significan para el colegio y sus integrantes. Su relación con la percepción de las actitudes y las consecuencias que, tanto para el empleado como para la organización, devendrían de un clima laboral inadecuado.

A partir de estas referencias se presenta los resultados y la discusión pertinente a la temática lo cual desemboca en la influencia de la cultura organizacional sobre la salud laboral. En los Anexos, se adjuntan, el organigrama del Colegio, las entrevistas realizadas a los Docentes y Administrativos, el modelo de la encuesta utilizada y la matriz de datos con los resultados obtenidos.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En los últimos años se ha dado mayor importancia a los conceptos de : cultura organizacional, clima y salud laboral ; puesto que , la producción es directamente proporcional a la mejora de estos aspectos, a nivel de empresas se han realizado estudios para establecer programas permanentes dirigidos a velar por el bienestar de los colaboradores procurando satisfacer sus necesidades básicas para que dirijan sus mejores esfuerzos a las actividades laborales y profesionales , en una empresa que se encuentra organizada tanto en: jerarquías , responsabilidades y procesos las acciones fluyen de mejor manera y se refleja en el servicio al cliente interno y externo.

En el colegio técnico experimental de aviación civil, durante el año lectivo 2010-2011 en el departamento médico se han atendido en su mayoría casos de : migrañas , cefaleas tensionales , gastritis , colitis entre otros; que luego de un análisis pude deducir que la causa principal es el estrés laboral producto de la incertidumbre que causa la falta de información sobre el futuro organizacional de la institución , la inestabilidad laboral y los rumores no permiten realizar las actividades en un ambiente de tranquilidad y serenidad ; sin embargo las relaciones interpersonales entre docentes y administrativo son buenas , no así las relaciones con las autoridades por la falta de comunicación e información oportunas .

La presente investigación esta dirigida a establecer la cultura y clima organizacional de la institución y su influencia en la salud del personal para ofrecer alternativas que permitan mejorar las condiciones de trabajo.

JUSTIFICACIÓN

El desempeño de los operativos en una organización está ligado con la salud laboral y el ambiente que percibe en el mismo, por tanto el mejoramiento de la práctica de los empleados está unido con el Talento Humano y el Clima Laboral, donde la motivación juega un papel importante en el ejercicio de los funcionarios, mejorando tanto sus procesos como sus capacidades frente a su rol en la entidad, así como su capacidad de adquirir competencias frente a su trabajo.

Esta investigación responde a la necesidad de mejoramiento de la práctica tanto organizacional como individual dentro del contexto laboral fomentando la mejora continua en el desempeño asumiendo los cambios organizacionales, políticos promoviendo la participación de los funcionarios en la implementación de planes, programas y proyectos que se encuentran enfocados en los fines de desarrollo del colegio y desarrollo del personal.

La Cultura Organizacional definida es una práctica que apunta a brindar condiciones laborales optimas , permitiendo que los factores del desempeño y la calidad de vida de sus funcionarios vayan orientados a la satisfacción; hoy en día podemos decir que una empresa u organización que posee altos niveles de productividad no precisa en explotar ni poner los intereses vitales de sus funcionarios en riesgo, ya que ellos juegan un papel primordial para la institución, debido a que son parte del capital más importante de la organización.

Un clima laboral adecuado sumado a una cultura organizacional basada en un estudio de capacidades, vulnerabilidades y destrezas permitirá un direccionamiento con decisiones mas acertadas en pro del bienestar y mejor desempeño del talento humano que se reflejara inevitablemente en un mejor servicio e imagen institucional.

A nivel de educación media , no se han realizado estudios sobre cultura y clima laboral y su influencia en la salud de los trabajadores , si establecemos la relación que existe entre estos aspectos importantes y logramos formular alternativas de mejora en el colegio aeronáutico , será también un precedente para que a nivel local otras instituciones realicen este proceso puesto que si mejoramos la salud

laboral el desempeño aumentará y los resultados frente a los alumnos , padres de familia y la sociedad serán evidentes , en la ciudad de Quito la competitividad en cuanto a establecimientos educativos es bastante alta y nos permitirá ubicarnos en una escala mucho mayor de la que ya nos encontramos , los cambios propuestos nos permitirán entregar a la sociedad bachilleres con un perfil mas definido de acuerdo a las exigencias de las universidades , escuelas politécnicas, escuelas militares e institutos superiores a nivel provincial y nacional .

OBJETIVOS

Objetivo General

Analizar la Cultura y el clima Organizacional del colegio COTAC y su influencia sobre la salud laboral.

Objetivos Específicos

1. Identificar la Cultura Organizacional del Colegio.
2. Determinar el Clima Laboral entre el personal administrativo y docente.
3. Determinar la salud laboral del personal administrativo y docente.

METODOLOGÍA

Tipo de Estudio

El tipo de estudio que se realizó en la presente investigación fue descriptivo-transversal; ya que describe a la población de Docentes y Administrativos del Colegio Técnico de Aviación Civil de Quito; y es transversal porque analiza las variables simultáneamente con un corte de tiempo específico en este caso del año lectivo del 2011.

Universo y muestra del estudio

El universo de la investigación lo conformaron todos los Docentes y Administrativos del Colegio Técnico de Aviación Civil de Quito, durante el año lectivo 2011.

CRITERIOS DE INCLUSIÓN

- Todos los Docentes y Administrativos del Colegio Técnico de Aviación Civil que hayan laborado el año lectivo 2010-2011

CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

- Docentes y administrativos que hayan sido recién contratados y no cumplan con el período del año lectivo 2010-2011.
- Docentes y Administrativos que no acepten ser entrevistados.

Técnica

La técnica que se utilizó fue la entrevista estructurada, encuesta y la observación directa.

Instrumentos

El instrumento que se utilizó fueron un cuestionario y una guía de entrevista, que constó de dos conjuntos: I Datos de Identificación, II Conocimientos de los encuestados sobre Cultura, Clima y Salud laboral; cada conjunto contenía preguntas cerradas y abiertas de fácil comprensión. (Ver Anexo N°3).

Validación del instrumento

Antes de aplicar el instrumento se lo validó en Docentes y Administrativos del grupo de exclusión y se determinó que:

- Ciertas preguntas se encontraban largas y confusas; se las reestructuró en forma sencilla y clara.
- Pocas preguntas se omitieron ya que con la diferente estructuración gramatical encaminaban a una misma respuesta.
- Se reagruparon preguntas dispersas de acuerdo a los grupos predeterminados.
- El nuevo cuestionario requirió 15 minutos para su aplicación.

Presentación y análisis de datos

Los datos obtenidos de los 81 entrevistados, fueron calculados, analizados y graficados mediante el programa Microsoft Office Excel 2010 en base a indicadores Bioestadísticas.

Aspectos Bioéticos

La investigación se llevó a cabo con la aprobación de las autoridades del Colegio Técnico de Aviación Civil (Ver Anexo N°2). Se respetó los Derechos de las Personas, informándoles el objetivo de la entrevista, guardando su anonimato y respetando su decisión de ser entrevistados o no.

Limitaciones

Durante algunas de las entrevistas existió la presencia de terceras personas que provocaron la interrupción de la misma, prolongando el tiempo programado para su ejecución.

Se encontró que tanto Docentes como Administrativos no contestaban con la verdad por temor o por no quedar mal ante el no conocimiento de ciertas preguntas como la Misión y Visión de la Institución.

Listado de Variables:

- CULTURA ORGANIZACIONAL
- CLIMA ORGANIZACIONAL
- SALUD LABORAL

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

1. ORGANIZACIÓN

En la Revolución Industrial se tomó conciencia de la precaria situación de los obreros y trabajadores asalariados, fenómeno que tuvo sus inicios en la modernidad, sembrándose la inquietud de mejorar las condiciones de los trabajadores sin descuidar el mejoramiento de la producción, y aunque inicialmente no se avanzó mayormente en estos aspectos, los conflictos obreros, por una parte, y los industriales aplicando parte de sus excedentes de bienes y conocimientos, por otra, procuraron la satisfacción de los trabajadores, buscando darles mejores salarios y prestaciones así como una reducción considerable en los horarios de trabajo en tal virtud durante estos últimos años se han realizado investigaciones que nos permiten brindar mayor comodidad a los trabajadores , respetando sus necesidades y logrando un mejor rendimiento y adaptabilidad a las actividades designadas .

Según Johnson C. (2007).la organización es un grupo social compuesto por personas, tareas y administración, que forman una estructura sistemática de relaciones de interacción, tendientes a producir bienes y/o servicios para satisfacer las necesidades de una comunidad dentro de un entorno y así poder satisfacer su propósito distintivo que es su misión.

Organización: segúnMartin, P. Y. (2004).Es un sistema de actividades conscientemente coordinadas formado por dos o más personas; la cooperación entre ellas es esencial para la existencia de la organización. Una organización sólo existe cuando hay personas capaces de comunicarse y que están dispuestas a actuar conjuntamente para obtener un objetivo común.

Según Scott, W. R. (1995). Es un conjunto de cargos con reglas y normas de comportamiento que han de respetar todos sus miembros, y así generar el medio que permite la acción de una empresa. La organización es el acto de disponer y

coordinar los recursos disponibles (materiales, humanos y financieros). Funciona mediante normas y bases de datos que han sido dispuestas para estos propósitos.

Existen varias escuelas filosóficas que han estudiado la organización como sistema social y como estructura de acción, tales como el estructuralismo y el empirismo. Para desarrollar una teoría de la organización es preciso primero establecer sus leyes o al menos principios teóricos para así continuar elaborando una teoría sobre ellos. Un camino sería clasificar y mostrar las diferentes formas de organizaciones que han sido más estudiadas, tales como la burocracia como administración o elementos que componen la organización y que igualmente han sido ya muy tratados, tales como el liderazgo formal e informal.

Como metodología, esto se llama Investigación Operativa y en el ámbito de las Ciencias Sociales es el campo de estudio de la *Sociología de la Organización*. Un nuevo uso está emergiendo en las organizaciones: La Gestión del Conocimiento.

Típicamente, la organización está en todas partes, lo que dificulta su definición independiente o sin involucrarse en una aplicación particular. El buen funcionamiento de una organización depende, en un gran porcentaje, del ánimo o actitud que los trabajadores de la misma enfoquen hacia sus tareas, claro está, que algunas veces nos toparemos con empleados que se dedican única y exclusivamente a terminar a como de lugar sus tareas, sin preocuparse de la calidad de las mismas, afectando de grave manera al desarrollo de la organización.

Para comprender la dinámica y el comportamiento de los individuos, es necesario considerarlos dentro de un sistema, es decir, partir de la explicación de la organización a la cual pertenecen.

Es por ello que para determinar la influencia que la organización tiene sobre los individuos que en ella trabajan consideramos de vital importancia definir a la misma, ya que es ella, con su cultura, sus relaciones laborales y sus sistemas de gestión, la que proporciona el terreno para el desarrollo del clima laboral.

Para esta investigación se considerará que Una organización es “una unidad social coordinada conscientemente, compuesta por dos o más personas, que funciona como una base relativamente continúa para lograr una meta común o un conjunto de metas. (Colegios, empresas de servicio, producción, hospitales, etc.).

Está constituida por tres elementos fundamentales: personas – objetivos – procedimientos.

Para poder funcionar, toda organización necesita de recursos financieros, técnicos, económicos y humanos. Éstos últimos, son el elemento común en todas ellas, ya que todas están integradas por personas.

Las personas que integran la organización, forman un grupo de trabajo guiado por reglas y normas que regulan su funcionamiento, su conducta, su actitud y su responsabilidad y cuya actuación reflejará la situación social de la empresa. Además, llevan a cabo los avances, los logros y los errores de sus organizaciones. Por eso no es exagerado afirmar que constituyen el recurso máspreciado e imprescindible para el logro del éxito empresarial.

Pero para que una organización alcance sus metas y logre un beneficio, no sólo debe contar con los recursos necesarios, sino que también los debe usar con efectividad. La efectividad con que los empleados hagan aportaciones para la empresa, depende en gran parte de la calidad de la administración de los mismos y de la capacidad y disposición de la dirección para crear un ambiente que promueva el uso efectivo de los recursos humanos de la organización.

Si alguien dispusiera de cuantiosos capitales, equipos modernos e instalaciones impecables pero careciera de un conjunto de personas, o éstas se consideraran mal dirigidas, con escasos alicientes, con mínima motivación para desempeñar sus funciones, el éxito sería imposible.

La Administración de Recursos Humanos tiene como objetivo principal ayudar a las personas y a las organizaciones a alcanzar sus objetivos, mejorando el desempeño y las aportaciones del personal a la organización, en el marco de una actividad ética y socialmente responsable. Pero, su principal desafío es lograr el mejoramiento de las organizaciones haciéndolas más eficaces y eficientes, mejorando la calidad del entorno, el bienestar de los empleados y conduciéndolas a mejores niveles de productividad.

1.1. Recursos de las Organizaciones

Son los necesarios para desarrollar sus actividades al llevar a cabo su fin, difieren según sus actividades

Recursos materiales:

- Dinero para adquirir los recursos.
- Materias primas o insumos que se transforman en un proceso y se convierte en productos denominados bienes o servicios.
- Inmuebles, instalaciones y rodados necesarios para llevar a cabo el proceso productivo y las actividades.
- Maquinaria y herramientas utilizadas en el proceso productivo.
- Recursos humanos: el elemento activo (dueños, accionistas, socios, trabajadores).
- Recursos naturales: tierra, agua, aire, gas, y energía en todas sus formas (eléctrica, solar, hídrica, combustible).
- Recursos tecnológicos: medios para lograr un objetivo. Son los modos de obrar, hacer o producir (métodos, técnicas y procedimientos utilizados en la organización).
- Recursos cognitivos: ideas, conocimientos e información originados en el intelecto humano y en el avance tecnológico y científico.
- Recursos intangibles: marcas, nombres y prestigio para acceder y posicionarse en el mercado.

Formas Organizacionales

Aplicar la administración más adecuada a la realidad y a las necesidades específicas de cada organización es función básica de todo administrador. Se presentan 3 criterios básicos:

- Actividad o giro. Industriales, comerciales, servicios.
- Origen del Capital. Públicas, privadas.
- Magnitud de la empresa. Mega, grandes, medianas, micro o pequeñas empresas.

Ambientes Organizacionales

Están moldeados por los componentes de su ambiente, no se pueden ni deben ignorar; además, deben de reconocer y responder de forma rentable ante las necesidades y tendencias que demande.

- **Ambiente Externo.** Son instituciones o fuerzas fuera de la organización, relevantes para sus operaciones, afectando su rendimiento. Toman Insumos (materias primas, dinero, mano de obra y energía), los transforman, después los regresan en forma de Productos o Servicios para la sociedad a la que atienden.

Son de dos tipos: Elementos de acción Indirecta (Macro entorno). Afectan al clima en el que se desarrolla la actividad organizacional. No tienen una influencia directa pero sí potencial para convertirse en elementos de acción directa. Elementos de acción Directa (Micro entorno), (Grupos de Interés Externo). Ejercen influencia directa en las actividades de la organización. Son afectados, directa o indirectamente, por la forma en que la organización busca lograr sus objetivos.

1.2. Clasificación

Finalidad: - por su finalidad, pueden ser lucrativas, las cuales persiguen la obtención de un beneficio para sus socios, o no lucrativas, ya que no persiguen el lucro, como, por ejemplo, las fundaciones, las cajas de ahorro, cuyos excedentes o ganancias están destinados a obras de carácter social.

Estructura: Organización formal e informal.

- **Organización formal**

Es la organización basada en una división del trabajo racional, en la diferenciación e integración de los participantes de acuerdo con algún criterio establecido por aquellos que manejan el proceso decisorio. Es la organización planeada; la que está en el papel.

Es generalmente aprobada por la dirección y comunicada a todos a través de manuales de organización, de descripción de cargos, de organigramas, de reglas y procedimientos, etc.

En otros términos, es la organización formalmente oficializada.

- **Organización informal**

Es la organización que emerge espontánea y naturalmente entre las personas que ocupan posiciones en la organización formal y a partir de las relaciones que establecen entre sí como ocupantes de cargos. Se forma a partir de las relaciones de amistad o de antagonismo o del surgimiento de grupos informales que no aparecen en el organigrama, o en cualquier otro documento formal y se constituye de interacciones y relaciones sociales entre las personas situadas en ciertas posiciones de la organización formal.

Surge a partir de las relaciones e interacciones impuestas por la organización formal para el desempeño de los cargos y comprende todos aquellos aspectos del sistema que no han sido planeados, pero que surgen espontáneamente en las actividades de los participantes, por tanto, para funciones innovadoras no previstas por la organización formal

1.3. Tamaño

Grandes: están conformadas por más de 400 trabajadores. Medianas: están conformadas por entre 50 y 400 trabajadores. Pequeñas: poseen menos de 50 trabajadores. Además podemos diferenciarlas de acuerdo a otros aspectos tales como: Volumen de producción, montos de ventas, capital, amplitud de mercado, superficie de plantas, beneficios brutos que obtienen, cash flow (circulante de dinero), puntos de venta, etc.

1.4. Localización

- Multinacional – internacional. Las empresas multinacionales son aquellas con operaciones en dos o más países, desarrollando no necesariamente la misma actividad, aunque lo más frecuente es que lo hagan
- Nacional. Pero en términos generales se puede decir que un organismo nacional es una agrupación de personas que conforman una sociedad que puede ser tipo civil, moral, industrial, gubernamental y con un fin en específico que puede ser ayuda social, empresa industrial, defensa jurídica, etc.
- Local o regional. pues una local, solo se encuentra en ese lugar y atiende solo a ese sector de la población.

1.5. Producción

La empresa es un conjunto organizado de factores de la producción dedicado a la producción de bienes y servicios a cambio de un beneficio económico".

Podemos definir a la empresa desde dos perspectivas:

Socialmente, la empresa es una organización lucrativa, que proporciona trabajo remunerado y emplea capital.

Económicamente, la empresa es una organización cuyo fin principal es obtener un beneficio económico.

1.6. Propiedad

Por su carácter económico, es decir, por la propiedad del capital, pueden ser públicas o privadas. Es decir, la empresa puede estar formada por personas particulares o privadas o estar constituida por un grupo de personas o entidades de carácter público.

Empresas públicas, son aquellas que pertenecen al Estado, Comunidad Autónoma, Ayuntamientos o a algún otro tipo de organismo público. Entre ellas podemos mencionar a las actividades agrarias e industriales (siderurgia, minería), servicios, comunicaciones, finanzas (cajas y bancos), servicios públicos (gas y electricidad).

Empresas privadas, están integradas por personas particulares o privadas, y poseen la característica fundamental de la existencia de un estímulo, que es el interés privado o beneficio.

Empresas Mixtas: La propiedad es compartida entre los particulares y el estado o entes públicos.

1.7. Según los sectores de actividad

Empresa del sector primario: Su actividad se relaciona con los recursos naturales.

Empresas del sector secundario: Su actividad se relaciona con las industrias, o la transformación de bienes.

Empresas del sector terciario: Su actividad se relaciona con la prestación de servicios, de conductas cuestionables les causarán problemas y cuáles pasarán inadvertidas, etc. Generalmente, para conservar una buena posición, los empleados tienen que aceptar las normas de la cultura que domina la organización.

Para una organización es necesario conocer el impacto que los individuos ejercen sobre la misma. Para poder comprender ésta influencia es necesario, como primera medida, saber que el comportamiento humano dentro de las organizaciones es impredecible porque combina necesidades y sistemas de valores arraigados en las personas, por lo tanto, todo lo que se puede hacer es aumentar nuestro conocimiento y comprensión sobre el comportamiento de la gente en las organizaciones e incrementar nuestra capacidad para elevar la calidad del trabajo y de las relaciones humanas en el mismo.

Un término ampliamente utilizado para comprender la manera como las personas actúan dentro de las organizaciones es el “Comportamiento Organizacional”, que “es un campo de estudio que investiga el impacto de los individuos, grupos y estructuras sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar los conocimientos adquiridos en la mejora de la eficacia de una organización.

Según North, D. C. (1990). La Organización influye en los individuos que la componen, ya que es de vital importancia delimitar qué estrategia define a la organización, es decir, cuál es su actividad, o a cuál se quiere dedicar y qué clase de organización quiere ser. Esto se logra a través de la definición de su misión, sus metas y sus objetivos alcanzables.

Las organizaciones, además, poseen estructuras de autoridad, que definen quién depende de quien, quién toma las decisiones y qué facultades tienen las personas para tomar decisiones. Por lo tanto esta estructura determina qué lugar ocupa un individuo cualquiera en la organización, distribuye las responsabilidades, determina quién es el líder formal y cuáles son las relaciones formales entre los grupos. De esta manera, el conjunto de puestos en una organización se ordena en función de la jerarquía, que proviene de la carga de autoridad y responsabilidad que cada puesto tiene.

Las estructuras ordenan a las organizaciones, son el sostén, tienen firmeza y permanencia en el tiempo. Son el conjunto de puestos que se relacionan entre sí y

se distribuyen según determinados criterios, como ser: pueden pasar por las distintas tareas, por la distribución geográfica o por el tipo de clientes que se atiende. Entre los diseños organizacionales más comunes se encuentran: “la estructura simple, caracterizada por un bajo grado de departamentalización, grandes tramos de control, autoridad centralizada en una sola persona y poca formalización, la más común es la del pequeño empresario”, “la burocracia, cuya estructura se caracteriza por tareas operativas altamente rutinarias logradas a través de la especialización, normas y reglamentos muy formalizados, estandarización del trabajo y toma de decisiones que sigue la cadena de mando”; y “la estructura matricial, la cual crea líneas duales de autoridad, combinando la departamentalización funcional y la de producto”.

No podemos percibir a simple vista la estructura completa de una organización, es por ello que se utilizan los organigramas, que son la representación gráfica de la estructura formal de la organización. Éstos permiten percibir la totalidad de la estructura y conocer la forma en que se divide el trabajo, las distintas funciones y cómo discurre el poder.

Un condicionante externo a las personas, son los reglamentos formales que establece la organización, es decir, reglas, procedimientos, políticas y otros tipos de normas para regular la conducta. Cuanto más reglas formales establezca la organización a sus empleados, tanto más consistente y previsible será la conducta de los mismos.

Es de esencial importancia el marco laboral físico impuesto a las personas por elementos externos, que tiene repercusiones importantes en el comportamiento de las mismas. Entre los elementos influyentes podemos mencionar la distribución física del espacio laboral y la del equipo, la cantidad de iluminación, entre otras.

Una categoría de análisis de las organizaciones es el tamaño, el mismo se mide a través del número de empleados que, en forma permanente, trabajan en la empresa. El tamaño afecta significativamente la estructura que la organización presenta. Con esto nos estamos refiriendo a si se trata de una organización grande, pequeña o mediana. Por último, es importante considerar que toda organización tiene una cultura implícita que define a los empleados las normas de las conductas aceptables o inaceptables. Después de pocos meses de trabajo, los empleados saben cómo vestir, qué reglas se aplican con rigidez, Todas estas condicionantes

organizacionales, expuestas anteriormente, crean tanto obstáculos como facilidades para la interacción de los individuos dentro de la organización. Por ello, es inevitable considerar la influencia recíproca existente entre el trabajador y la organización en la que está inserto.

2. CULTURA ORGANIZACIONAL

La cultura a través del tiempo ha sido una mezcla de rasgos y distintivos espirituales, materiales y afectivos, que caracterizan a una sociedad o grupo social en un período determinado. Engloba además modos de vida, ceremonias, arte, invenciones, tecnología, sistemas de valores, tradiciones y creencias. Este concepto se refirió por mucho tiempo a una actividad producto de la interacción de la sociedad, pero a partir de los años ochenta algunos teóricos del tema adaptaron este concepto antropológico y psicosocial a las organizaciones.

Las cosas que pasan en una organización tienen manifestaciones visibles: cómo vestimos en el trabajo, cómo se distribuye el espacio, pero también, manifestaciones no visibles que residen en dimensiones profundas, inconscientes y condicionantes del comportamiento: son reglas no escritas e incuestionables de lo que está bien y lo que está mal. A través de los elementos manifiestos de la cultura, el observador externo puede visualizar y corporizar el sentido de la identidad organizacional, tal como se hace presente en los actos cotidianos de la organización.

A medida que el tiempo pasa, estas presunciones, se van arraigando, los comportamientos repetitivos se convierten en valores y así, cuando una presunción se afianza en un grupo, sus miembros considerarán inaudita una conducta basada en alguna otra premisa.

La Cultura Organizacional, se refiere a un sistema de significados compartidos, una percepción común, mantenida entre los miembros de una organización, y que la distingue de otras. Es el conjunto de suposiciones, creencias, valores, normas, formas de pensar, sentir y de actuar que comparten los miembros de la misma. La cultura, tiene que ver, entre otras cosas, con las políticas que se imparten dentro de la organización, de qué manera se toman las decisiones, la forma de organizar los recursos, de supervisar al personal y de transmitir información. El desarrollo de la cultura organizacional permite a los integrantes de la misma ciertas conductas e

inhibe otras, proporciona estabilidad y un entendimiento claro de la “manera de hacer las cosas en una compañía”, pero también puede ser una gran barrera para el cambio. El hombre, en toda la historia de la evolución humana, ha tenido siempre una relación permanente y estrecha con el medio que habita; ello ha originado cambios en la naturaleza y ésta a su vez ha incidido de manera particular sobre él. Esta relación se ha transformado respecto a los modos de apropiación y dominio que cada individuo realiza con dicho medio.

“Se ha creído, tradicionalmente, que las necesidades humanas tienden a ser infinitas; que están constantemente cambiando; que varían de una cultura a otra; y que son diferentes en cada período histórico. Pero es importante anotar que: primero, las necesidades humanas fundamentales son finitas, pocas y clasificables. Segundo, las necesidades humanas fundamentales son las mismas en todas las culturas y en todos los períodos históricos. Lo que cambia, a través del tiempo y de las culturas, es la manera o los medios utilizados para la satisfacción de las necesidades.

De acuerdo con lo anterior, se plantea el origen de la presente investigación de la Cultura Organizacional Laboral apoyado en tres grandes conceptos tomados de la teoría del Desarrollo a Escala Humana, donde Manfred Max-Neef ilustra de modo amplio el tema de las necesidades y los satisfactores; tales conceptos son: *Necesidades* (cualidades esenciales relacionadas con la evolución), *Satisfactores* (formas de ser, tener, hacer y estar relacionadas con estructuras)

Según la Guía Bienestar del Departamento Administrativo de la Función Pública COLOMBIA Q (2001) Para una nueva Política de Desarrollo basada en la Cultura Organizacional de la empresa, deberá determinarse un proceso específico de desarrollo y, por ende, especificar cuál podría adecuarse de mejor forma. Obviamente se pensará que el más adecuado sea el que permita elevar más la calidad de vida de las personas; lo que dependerá de las posibilidades que se tengan para satisfacer adecuadamente sus necesidades fundamentales.

El hecho de poder integrar la realización coordinada de necesidades humanas en el proceso de desarrollo significa la oportunidad para que las personas puedan vivirlo desde sus comienzos, dando origen así a un desarrollo sano, autodependiente y participativo, capaz de crear los fundamentos para un orden en

el que se pueda conciliar el crecimiento económico, la solidaridad social y el crecimiento de las personas.

Las necesidades son atributos esenciales que se relacionan con la evolución, ya que son situaciones siempre presentes en el hombre y por estar adheridas a la especie misma se convierten en universales. No sólo son carencias sino también potencialidades humanas que promueven el desarrollo individual y colectivo, y que deberán relacionarse con prácticas sociales, formas de organización, modelos políticos y valores.

Las necesidades vistas como carencia revelan el ser de las personas; esto de un modo fisiológico pues se asume como “la falta de algo”; vistas como potencialidad, en cambio, implican la motivación y movilización de las personas hacia la satisfacción de las mismas, convirtiéndose al tiempo en recursos. Cada necesidad puede satisfacerse a niveles variados, con múltiples intensidades y en los siguientes contextos:

- a) en relación con uno mismo
- b) en relación con el grupo social
- c) en relación con el medio ambiente.

a) En relación con uno mismo, existen algunas necesidades que podrían determinarse así: necesidades relacionadas con la supervivencia que exigen satisfacciones periódicas y cíclicas como el alimento, el descanso, el abrigo, y la satisfacción sexual.

b) En relación con el grupo social están: la necesidad de hacer parte de un grupo social, de afecto y de reconocimiento de otras personas; necesidad de seguridad íntima, de aceptación y respeto del grupo social; el deseo de estabilidad y la independencia.

2.1. Modelo de desarrollo de una ideología organizativa de Mintzberg

Este modelo identifica la cultura organizacional con el término ideología organizativa, la cual se desarrolla en tres etapas:

- a) Enraizamiento.

- b) Desarrollo, y
- c) Refuerzo.

Surgen las raíces de la ideología organizativa cuando en torno a un líder se reúnen un grupo de personas que comparten los mismos valores y creencias con un "sentido de misión" y emprenden una nueva organización o modifican una ya existente. Con el tiempo, los nuevos comportamientos organizacionales se refuerzan y se fortalecen con la formación de creencias, valores, rituales, mitos, tradiciones, etc. que proporcionan una la información suficiente para una identificación clara y específica. En palabras de Selznick (1957) citado por Mintzberg (1991), " la organización pasa de ser un <<instrumento>> que se puede usar para el logro de objetivos impuestos desde el exterior a una <<institución>>, un sistema con vida propia. El ingreso de nuevos miembros a la organización que se identifican con el sistema de valores y creencias existente, contribuyen a la perpetuación de la ideología. Esta identificación del individuo con la organización a la que se integra puede desarrollarse en cualquiera de las siguientes formas:

- a.- natural, por atracción al sistema de creencias,
- b.- seleccionada, por elección de conformidad con las creencias,
- c.- provocada por procesos de socialización y adoctrinamiento, y
- d.- calculada por las recompensas que produce.

Cuando las identificaciones de los miembros de una organización son fuertes y naturales, se forma una organización misionera en donde se combinan "unas tradiciones ricas y una historia única para formar una ideología particularmente fuerte. Lo que cuenta por encima de todo en tales organizaciones es la misión..." Esta misión presenta como características básicas: claridad y centralidad, inspirador y distintivo.

2.3. Diferencia entre Cultura y Clima

"Los viejos hábitos son difíciles de erradicar" (Armstrong, 1997).

Para comprender el tema propuesto en este trabajo, se deben aclarar los conceptos referidos a cultura y clima organizacional. La palabra cultura proviene del latín que significa cultivo, agricultura, instrucción y sus componentes eran cults (cultivado) y ura (acción, resultado de una acción). Pertenece a la familia cotorce (cultivar, morar) y colows (colono, granjero, campesino). La cultura a través del

tiempo ha sido una mezcla de rasgos y distintivos espirituales y afectivos, que caracterizan a una sociedad o grupo social en un período determinado.

Engloba además modos de vida, ceremonias, arte, invenciones, tecnología, sistemas de valores, derechos fundamentales del ser humano, tradiciones y creencias. Este concepto se refirió por mucho tiempo a una actividad producto de la interacción de la sociedad, pero a partir de los años ochenta, Tom Peters y Robert Waterman consultores de Mc Kinsey (1997), adaptaron este concepto antropológico y psicosocial a las organizaciones. Ellos realizaron un estudio comparativo sobre las empresas de mayor éxito, determinando la presencia de elementos comunes como la orientación a la acción, la proximidad al cliente, autonomía y espíritu emprendedor.

Según el autor Shein Edgar (1991) la cultura organizacional es aprendida por los miembros de la organización, establece además que este aprendizaje se ofrece en dos formas. La primera modelo de trauma, en el que los miembros de la organización aprenden a enfrentar una amenaza mediante un mecanismo de defensa, en cambio en la segunda forma modelo refuerzo, las cosas que parecen funcionar se asimila y preserva.

La cultura se transmite en el tiempo y se va adaptando de acuerdo a las influencias externas y a las presiones internas producto de la dinámica organizacional. En cambio las organizaciones poseen una cultura que le es propia: un sistema de creencias y valores compartidos al que se apega el elemento humano que las conforma. Ante esta situación cultura y clima resultan según los especialistas, tales como la consultora P.A& Partners (www.papartners.com 1990) algo difícil de entender debido a que están asociados dichos conceptos.

En si la cultura precede al clima y actúa como su base o fundamento. Por lo tanto la cultura es el factor permanente de la que el clima se deriva, pero mientras la cultura es más constante, el clima es más variable. Los factores internos o externos que actúan sobre él lo pueden hacer variar en cualquier momento. Se pudiera concluir que la cultura es un gran factor de éxito, sin embargo es importante citar que es un elemento organizacional difícil de manejar.

3. CLIMA ORGANIZACIONAL

- Según Hall (1996) clima es un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los empleados, que se supone son una fuerza que influye en la conducta del mismo.
- Según Chruden y Sherman (1982) toda organización posee su propia y exclusiva personalidad o clima que la diferencia de otras. Dichos autores sostienen que la gerencia debe prestar mucha atención a este aspecto, ya que entender el clima de la organización con lleva al logro de los objetivos establecidos.
- El clima en organizaciones educativas, para autores como Fernández y Asensio (1989) es "el conjunto de características psico-sociales de un centro educativo, determinado por todos aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución que contienen un peculiar estilo, condicionantes, a su vez, de sus productos educativos".
 - Wather (1993) son las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja y la opinión que se haya formando de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas y apertura

3.1. Estructura

Representa la precepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado.

3.2.- Responsabilidad(*empowerment*)

Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.

3.3. Recompensa

Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.

3.4. Desafío

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 riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.

3.5. Relaciones

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.

3.6. Cooperación

Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.

3.7. Estándares

Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone las organizaciones sobre las normas de rendimiento.

3.8. 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.

3.9. Identidad

Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que se 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.

3.10 Actitud Positiva

La clave está en saber que están ahí, cada día de tu vida. Vivimos por elección, no por azar. Lo más importante no es lo que sucede, sino cómo reaccionamos a ello, lo que elegimos pensar y lo que elegimos hacer.” HalUrban

¿Qué es una actitud? Es la forma en la que una persona interpreta y responde ante las circunstancias de la vida (predisposición a...).

Una actitud es una forma de respuesta, a alguien o a algo, aprendida y relativamente permanente. Influye para realizar nuestras actividades y nos permite facilitar u obstaculizar nuestro camino. La actitud es un estado mental influenciado por nuestras experiencias, sentimientos, pensamientos (creencias) y conductas. La actitud que transmitimos, será generalmente la que recibiremos.

Estudios realizados por la Fundación Carnegie, y reafirmados por el Instituto Carnegie de Tecnología demostraron que aún en las ramas técnicas, solo 15 por ciento del éxito financiero de un profesional se debe al conocimiento técnico y alrededor del 85 por ciento se debe a las actitudes positivas en las relaciones humanas, a la personalidad y a la capacidad de tratar a las personas.

Las actitudes se componen de 3 elementos: Lo que se piensa (componente 1. cognitivo). Lo que se siente (componente 2. emocional). Y la tendencia a manifestar los 3. Pensamientos y emociones (componente conductual).

Esto es parte de la actitud... 55% Imagen (Lenguaje no verbal) 38% Tono de voz 7% Palabras.

3.11. Tipos de Climas Organizacionales

Señalar la existencia de dos escuelas de estudio de clima laboral excluyentes entre sí: La de enfoque dimensional, la cual asume que el clima es una percepción "multidimensional", lo que explicaría la variedad de percepciones –por la variabilidad en el desarrollo de cada dimensión- en las distintas áreas de la organización según sus diversas circunstancias y el enfoque tipológico: en el que el clima tendría una configuración total, aún integrada por distintas propiedades, lo que explicaría la existencia de un macro-clima global de la organización, y la inercia de éste.

A continuación la propuesta de Lickert 1999, sobre dos grandes tipos de clima organizacionales, estos son:

El clima autoritario.- sistema I autoritario explotador se caracteriza porque la dirección no posee confianza en sus empleados, el clima que se percibe es de temor, la interacción entre los superiores y subordinados es casi nula y las decisiones son tomadas únicamente por los jefes.

El sistema II autoritario paternalista.- se caracteriza porque existe confianza entre la dirección y sus subordinados, se utilizan recompensas y castigos como fuentes de motivación para los trabajadores, los supervisores manejan mecanismos

de control. En este clima la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados, sin embargo da la impresión de que se trabaja en un ambiente estable y estructurado.

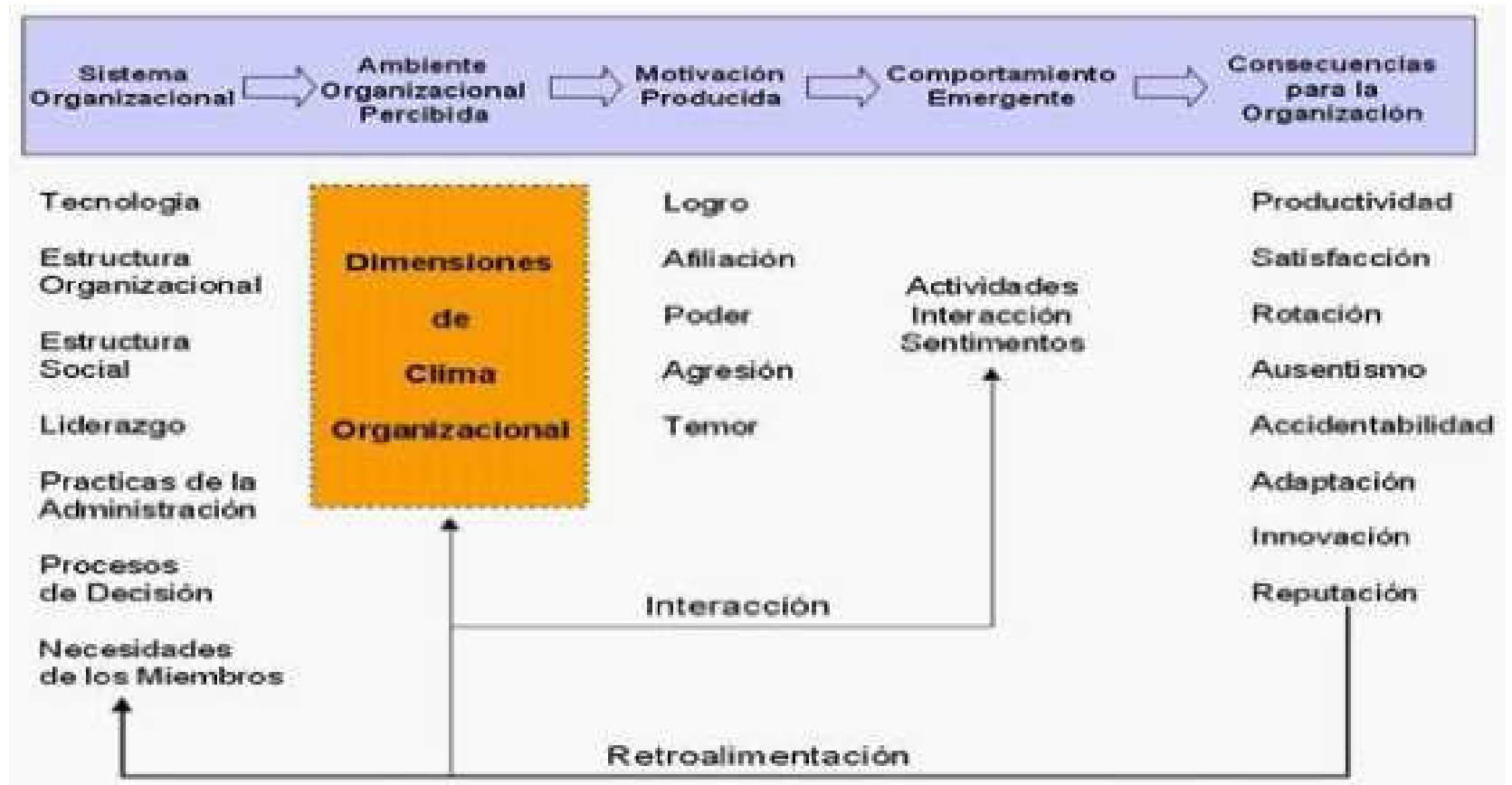
El clima participativo.- sistema III, consultivo, se caracteriza por la confianza que tienen los superiores en sus subordinados, se les es permitido a los empleados tomar decisiones específicas, se busca satisfacer necesidades de estima, existe interacción entre ambas partes existe la delegación. Esta atmósfera está definida por el dinamismo y la administración funcional en base a objetivos por alcanzar.

El sistema IV, participación en grupo, existe la plena confianza en los empleados por parte de la dirección, toma de decisiones persigue la integración de todos los niveles, la comunicación fluye de forma vertical-horizontal – ascendente – descendente. El punto de motivación es la participación, se trabaja en función de objetivos por rendimiento, las relaciones de trabajo (supervisor – supervisado) se basa en la amistad, las responsabilidades compartidas. El funcionamiento de este sistema es el equipo de trabajo como el mejor medio para alcanzar los objetivos a través de la participación estratégica.

3.12. Enfoques y Modelos sobre el Clima Organizacional

Este concepto clima sin duda ha despertado el interés en demasiados estudiosos o investigadores y ante ello se han desarrollado un sin fin de estudios tanto en organizaciones industriales, gubernamentales, educativas, etc. Ante ello al clima se le ha llamado de diferentes maneras: ambiente, atmósfera, clima organizacional, etc. Sin embargo, sólo en las últimas décadas se han hecho esfuerzos, por explicar su naturaleza e intentar medirlo. A continuación se mostraran algunas posturas referentes al clima

FIGURA N° 1 LITWIN Y STINGER (1978) PROPONEN EL SIGUIENTE ESQUEMA DE CLIMA ORGANIZACIONAL



(Fuente: Goncalves Alexis en www.calidad.org).

Desde esa perspectiva el Clima Organizacional es un filtro por el cual pasan los fenómenos objetivos (estructura, liderazgo, toma de decisiones), por lo tanto, evaluando el Clima Organizacional se mide la forma como es percibida la organización. Las características del sistema organizacional generan un determinado Clima Organizacional. Este repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento. Este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc.

FIGURA N° 2 MODELO DE SCHNEIDER



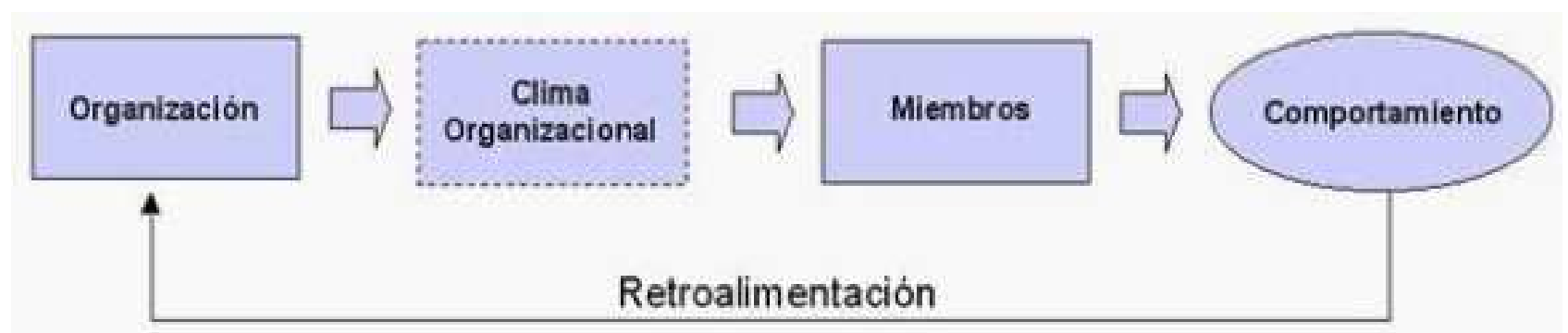
Fuente: Schneider y hall, 1982 medio laboral

La especial importancia de este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores. Sin embargo, estas percepciones son en buena

medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la empresa.

De ahí que el Clima Organizacional refleja la interacción entre características personales y organizacionales (Schneider y Hall, 1982). Este clima resultante induce determinados comportamientos en los individuos y estos comportamientos inciden en la organización, y por ende, en el clima, completando el circuito:

FIGURA N° 3 RETROALIMENTACIÓN



Fuente:(citado por Brunet, 1999)

Teoría del Clima Organizacional de Likert.

La teoría de clima Organizacional de Likert establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la reacción estará determinada por la percepción.

Likert establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima. En tal sentido se cita:

- Variables causales: definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de las variables causales se citan la estructura organizativa y la administrativa, las decisiones, competencia y actitudes.
- Variables Intermedias: este tipo de variables están orientadas a medir el estado interno de la empresa, reflejado en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables revistan gran importancia ya que son las que constituyen los procesos organizacionales como tal de la Organización.
- Variables finales: estas variables surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad, están

orientadas a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como productividad, ganancia y pérdida.

Para resumir, se pudiera decir que los factores extrínsecos e intrínsecos de la Organización influyen sobre el desempeño de los miembros dentro de la organización y dan forma al ambiente en que la organización se desenvuelve. Estos factores no influyen directamente sobre la organización, sino sobre las percepciones que sus miembros tengan de estos factores.

FIGURA N° 4 FACTORES QUE CONFORMAN EL CLIMA ORGANIZACIONAL



Fuente: Robbins (2002) y su postulación.

Robbins (2001) menciona que la importancia de este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de un miembro de la organización no es el resultado de los factores organizacionales existentes (externos y principalmente internos), sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de cada uno de estos factores. Sin embargo, estas percepciones dependen en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la Organización. De ahí que el Clima Organizacional refleja la interacción entre características personales y organizacionales.

Según la teoría del ValueProfitChain

Los empleados motivados, leales y productivos transmiten un valor a los clientes que, a su vez, lo demuestran convirtiéndose en compradores leales y haciendo de embajadores de la empresa. Todo esto se traduce finalmente en resultados financieros excelentes con los que la organización podrá vincular aún más al trabajador (Heskett, Sasser y Schlesinger, 2003). El planteamiento fundamental del ValueProfitChain se basa en el intercambio de valor en un contexto de relaciones duraderas. Para conservar estas relaciones, la organización no sólo recibe, sino que también ofrece algo a cambio. El valor que proporciona la organización al

empleado mediante un salario justo, formación relevante, un ambiente laboral agradable, etc., le motiva y le hace más fácil suministrar un valor al cliente. Cuando el cliente está muy satisfecho, la satisfacción se convierte en un comportamiento de comprador y embajador leal. Tal comportamiento le proporciona beneficios a la empresa y crea una continuidad, así como un valor

En resumen los modelos de clima: Para saber la situación real de la ilusión en el trabajo de los empleados muchas empresas realizan estudios de Clima Laboral, llegando a ser ésta la primera fase para poder hacer algo al respecto. En la mayoría de los casos el impacto de un estudio de clima bien hecho es trascendental, especialmente cuando es por primera vez que una empresa lo hace. Los resultados significan en estos casos el inicio de un proceso de cambio cultural profunda con el objetivo de conseguir una mayor implicación e ilusión de todos en el proyecto de empresa. Para tener este efecto positivo se ocupan seis factores determinantes:

- La dirección tiene que respaldar el 100% del proyecto de clima laboral y debe implicarse en la forma de montarlo y en el contenido del cuestionario
- La dirección tiene que comprometerse a presentar los resultados a los empleados y hacer algo real con los resultados.
- El comité de empresa tiene que ser implicado en el proyecto.
- La calidad del cuestionario.
- El anonimato tiene que ser garantizado.
- La rapidez del proyecto.

La implicación de todos en el proyecto ya que es un elemento importante en mejorar la comunicación interna y aumentar la ilusión porque los empleados hablan y discuten entre ellos y con sus mandos intermedios sobre la encuesta: ¡algo está pasando! El diálogo siempre es estimulante y sirve para romper barreras de desconfianza y distancia. Es obvio que si la empresa después no hace nada con los resultados el efecto será al revés un aumento de la desconfianza y la insatisfacción.

4. SALUD LABORAL

Se define como la disciplina que busca el bienestar físico, mental y social de los empleados en sus sitios de trabajo. Una de las principales preocupaciones del

Colegio debe ser el control de riesgos que atentan contra la salud de sus trabajadores y contra sus recursos materiales y financieros.

Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales son factores que interfieren en el desarrollo normal de la actividad del colegio, incidiendo negativamente en su productividad; conllevando además graves implicaciones en el ámbito laboral, familiar y social.

En consideración a lo anterior, la administración del Colegio deben asumir su responsabilidad en buscar y poner en práctica las medidas necesarias que contribuyen a mantener y mejorar los niveles de eficiencia y brindar a sus trabajadores un medio laboral seguro.

Definiciones:

- Salud: Es un estado de bienestar físico, mental y social. No solo en la ausencia de enfermedad. Trabajo: Es toda actividad que el hombre realiza de transformación de la naturaleza con el fin de mejorar la calidad de vida.
- Ambiente de trabajo: Es el conjunto de condiciones que rodean a la persona y que directa o indirectamente influyen en su estado de salud y en su vida laboral.
- Riesgo: Es la probabilidad de ocurrencia de un evento. Ejemplo Riesgo de una caída, o el riesgo de ahogamiento.
- Factor de riesgo: Es un elemento, fenómeno o acción humana que puede provocar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones. Ejemplo, sobre esfuerzo físico, ruido, monotonía.
- Incidente: Es un acontecimiento no deseado, que bajo circunstancias diferentes, podría haber resultado en lesiones a las personas o a las instalaciones. Es decir Un casi accidente. Ejemplo un tropiezo o un resbalón.
- Accidente de trabajo: Es un suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo y que produce en el trabajador daños a la salud (una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte). Ejemplo herida, fractura, quemadura.
 - Según lo anterior, se considera accidente de trabajo:
 - El ocurrido en cumplimiento de labores cotidianas o esporádicas en la empresa.

- El que se produce en cumplimiento del trabajo regular, de órdenes o en representación del empleador así sea por fuera de horarios laborales o instalaciones de la empresa.
- El que sucede durante el traslado entre la residencia y el trabajo en transporte suministrado por el empleador.
- De igual manera no se considera un accidente de trabajo el sufrido durante permisos remunerados o no, así sean sindicales, o en actividades deportivas, recreativas y culturales donde no se actúe por cuenta o en representación del empleador.
- Enfermedad Profesional: Es el daño a la salud que se adquiere por la exposición a uno o varios factores de riesgo presentes en el ambiente de trabajo. Es Enfermedad Profesional si se demuestra la relación de causalidad entre el factor de riesgo y la enfermedad.

4.1 Higiene y seguridad laboral / condiciones físicas del lugar de trabajo

A los empleados les interesa su ambiente de trabajo. Se interesan en que el mismo les permita el bienestar personal y les facilite hacer un buen trabajo. Un ambiente físico cómodo y un adecuado diseño del lugar permitirán un mejor desempeño y favorecerá la satisfacción del empleado. Por el contrario, entornos físicos peligrosos e incómodos tales como, la suciedad, el entorno polvoriento, la falta de ventilación, la inadecuación de las áreas de descanso y las condiciones de mantenimiento de los sanitarios, son aspectos que entre otros pueden producir insatisfacción, irritación y frustración.

Otro aspecto a considerar es la cultura organizacional de la empresa, todo ese sistema de valores, metas, percibido por el trabajador y expresado a través del clima organizacional, también contribuye a proporcionar condiciones favorables de trabajo.

La temperatura, la luz, el ruido y otros factores ambientales no deben estar en ningún extremo. Además, la mayoría de los empleados prefiere trabajar relativamente cerca de sus casas, en instalaciones limpias y más o menos modernas, con herramientas y equipo adecuado.

Las condiciones físicas del lugar de trabajo deben ser óptimas, el puesto de trabajo deberá tener una dimensión suficiente y estar acondicionado de modo tal que haya espacio suficiente para permitir los movimientos de trabajo.

La “iluminación” debe ser de tal manera que aumente el confort visual, evitando provocar una sensación desagradable que disminuya el bienestar psicológico, reduzca la capacidad de rendimiento y dañe la salud física. Una iluminación inadecuada puede producir problemas en la visión, dolores de cabeza, tensión, entre otros.

El “ruido” producido por los equipos e instalaciones en el puesto de trabajo deberá tenerse en cuenta al diseñar el mismo, en especial para que no se perturbe la palabra ni la atención, lo cual obligaría a realizar un mayor esfuerzo para desempeñarse correctamente en el trabajo e incrementaría la fatiga. Es recomendable que los aparatos o máquinas ruidosas estén separados de los lugares de trabajo en donde se requiere mayor concentración. En general las condiciones desagradables de trabajo debidas al ruido, afectan en forma negativa el nivel de satisfacción, la productividad y la vulnerabilidad a los accidentes.

En cuanto a la “temperatura”, debemos tener en cuenta que debe adecuarse a la época del año en que nos encontremos y a la naturaleza de la tarea.

Dentro de las necesidades que el empleador debe satisfacer durante la vida laboral de un trabajador, se encuentran las necesidades de seguridad física y emocional, cuidando que las condiciones de trabajo sean adecuadas. Mantener motivado y satisfecho al trabajador en este aspecto, permite lograr mayor equilibrio y productividad dentro de la empresa.

Por lo tanto, la Higiene, que tiende a la protección de la integridad física y mental del trabajador en el ambiente físico donde ejecuta sus tareas y la Seguridad en el trabajo, que consta de técnicas empleadas para prevenir accidentes, eliminar las condiciones inseguras del ambiente e instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implementación de prácticas preventivas, debería ser uno de los puntos clave de cualquier organización, es decir, la empresa debe tener conciencia de su importancia y para esto, debe ser considerada como un valor de la cultura organizacional. De no ser así, los costos relacionados con los permisos de enfermedad, ausentismos, retiros por incapacidad, sustitución de empleados lesionados o muertos, serían mucho mayores que los que se destinarían a

mantener un programa de Higiene y Seguridad. Además los accidentes y enfermedades que se pueden atribuir al trabajo pueden tener efectos muy negativos en el estado de ánimo de los empleados, en el clima laboral y en la buena imagen de que goce la empresa, creando desmotivación e insatisfacción. Por lo tanto, hay muchas razones por las que la empresa debería estar motivada para crear un ambiente de trabajo adecuado y establecer un programa que fomente la seguridad y la higiene de los empleados.

Por esta razón, es necesario que en toda la empresa se transmita una “cultura de seguridad y prevención de riesgos, concientizando a los miembros de la empresa en materia de Higiene y Seguridad, capacitándolos para que conozcan cuales son sus tareas y estén adiestrados para realizarlas, ya que gran parte de los accidentes laborales, se deben a la inadecuada adaptación del trabajador a su puesto y ambiente de trabajo.

El cuidado de la salud de los empleados, no sólo los beneficia a ellos, sino también a las empresas, debido a que las personas que se encuentran en estado de bienestar físico y mental pueden rendir mucho más en su trabajo, lo cual se refleja en una mayor productividad.

Maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo

No sólo el empresario que tiene un trabajador queda obligado por la normativa de prevención de riesgos laborales, sino que se suelen establecer también obligaciones que afectan a los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo. Además, los propios trabajadores están obligados a colaborar con las empresas en el desarrollo y aplicación de la prevención de riesgos laborales:

4.2 Evaluación de Riesgos Laborales

La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse. Cuando de la evaluación realizada resulte necesaria la adopción de medidas preventivas, deberán ponerse claramente de manifiesto las situaciones en que sea necesario:

- Eliminar o reducir el riesgo, mediante medidas de prevención en el origen, organizativas, de protección colectiva, de protección individual, o de formación e información a los trabajadores.
- Controlar periódicamente las condiciones, la organización y los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.

El 28 de Abril se celebra el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Para la evaluación de la magnitud de los riesgos existe un método que basa la estimación de los riesgos para cada peligro, en la determinación de la potencial severidad del daño (consecuencias) (y la probabilidad de que ocurra el hecho). De esta forma, en el ámbito de la severidad del daño, se clasifican en ligeramente dañino, como los daños superficiales y las molestias e irritación; dañino, cuando se trata de quemaduras, conmociones, fracturas menores, sordera, dermatitis, asma, etc.; y extremadamente, en casos de amputaciones, fracturas mayores, envenenamientos, cáncer o enfermedades agudas y que acorten severamente la vida. En cuanto a la probabilidad de que el daño ocurra, se manejan tres categorías: la baja, cuando el daño ocurrirá raras veces; la media, si ocurrirá algunas veces, y la alta, cuando ocurrirá siempre o casi siempre.

4.3 Higiene Industrial

La Higiene industrial conforma un conjunto de conocimientos y técnicas dedicados a reconocer, evaluar y controlar aquellos factores del ambiente, psicológicos o tensionales, que provienen, del trabajo y pueden causar enfermedades o deteriorar la salud.

Está relacionada con el diagnóstico y la prevención de enfermedades ocupacionales a partir del estudio y control de dos variables: el hombre y su ambiente de trabajo, por lo que posee un carácter eminentemente preventivo, ya que se dirige a la salud y a la comodidad del empleado, evitando que éste enferme o se ausente de manera provisional o definitiva del trabajo.

Objetivos de la Higiene Industrial

- Reconocer los agentes del medio ambiente laboral que pueden causar enfermedad en los trabajadores.

- Evaluar los agentes del medio ambiente laboral para determinar el grado de riesgo a la salud.
- Eliminar las causas de las enfermedades profesionales.
- Reducir los efectos perjudiciales provocados por el trabajo en personas enfermas o portadoras de defectos físicos.
- Prevenir el empeoramiento de enfermedades y lesiones.
- Mantener la salud de los trabajadores.
- Aumentar la productividad por medio del control del ambiente de trabajo.
- Proponer medidas de control que permitan reducir el grado de riesgo a la salud de los trabajadores.
- Capacitar a los trabajadores sobre los riesgos presentes en el medio ambiente laboral y la manera de prevenir o minimizar los efectos indeseables.

4.4 Riesgos Laborales de Carácter Medioambiental

Climatización

Las condiciones de trabajo climáticas son la temperatura y la humedad en las que se desarrolla un trabajo. El trabajo físico genera calor en el cuerpo. Para regularlo, el organismo humano posee un sistema que permite mantener una temperatura corporal constante en torno a los 37grados. La regulación térmica y sensación de confort térmico depende del calor producido por el cuerpo y de los intercambios con el medio ambiente. Todo ello está en función de:

- Temperatura del ambiente.
- Humedad del ambiente.
- Actividad física que se desarrolle.
- Clase de vestimenta.

Unas malas condiciones termo higrométricas pueden ocasionar efectos negativos en la salud que variarán en función de las características de cada persona y su capacidad de aclimatación, así podemos encontrar resfriados, congelación, deshidratación, golpes de calor y aumento de la fatiga, lo que puede incidir en la aparición de accidentes. Las condiciones ambientales de los lugares de trabajo, en concreto la temperatura del aire, la radiación, la humedad y la velocidad del aire, junto con la "intensidad" o nivel de actividad del trabajo y la ropa que se lleve, pueden originar situaciones de riesgo para la salud de los trabajadores, que se conocen como estrés térmico, bien por calor o por frío.

Se puede producir riesgo de estrés térmico por calor en ambientes con temperatura del aire alta (zonas de clima caluroso, verano), radiación térmica elevada (fundiciones, acerías, fábricas de ladrillos y de cerámica, plantas de cemento, hornos, panaderías, etc.), altos niveles de humedad (minas, lavanderías, fábricas de conservas, etc.), en lugares donde se realiza una actividad intensa o donde es necesario llevar prendas de protección que impiden la evaporación del sudor.

Contaminantes Biológicos

Las condiciones de trabajo pueden resultar negativas si se realizan en presencia de contaminantes biológicos. Estos contaminantes son aquellos agentes biológicos que cuando se introducen en el cuerpo humano ocasionan enfermedades de tipo infeccioso o parasitario.

El concepto de agente biológico incluye, pero no está limitado, a bacterias, hongos, virus, protozoos, ricketzias, clamidias, endoparásitos humanos, productos de recombinación, cultivos celulares humanos o de animales y los agentes biológicos potencialmente infecciosos que estas células puedan contener, priones y otros agentes infecciosos. Las principales vías de penetración en el cuerpo humano son

- Vía respiratoria: a través de la inhalación. Las sustancias tóxicas que penetran por esta vía normalmente se encuentran en el ambiente difundidas o en suspensión (gases, vapores o aerosoles). Es la vía mayoritaria de penetración de sustancias tóxicas.
- Vía dérmica: por contacto con la piel, en muchas ocasiones sin causar erupciones ni alteraciones notables.
- Vía digestiva: a través de la boca, esófago, estómago y los intestinos, generalmente cuando existe el hábito de ingerir alimentos, bebidas o fumar en el puesto de trabajo.
- Vía parenteral: por contacto con heridas que no han sido protegidas debidamente.

Cuando la sustancia tóxica pasa a la sangre, ésta la difunde por todo el organismo con una rapidez que depende de la vía de entrada y de su incorporación a la sangre.

Cuando las condiciones de trabajo puedan ocasionar que se introduzcan en el cuerpo humano, los contaminantes biológicos pueden provocar en el mismo un daño de forma inmediata o a largo plazo generando una intoxicación aguda, o una enfermedad profesional al cabo de los años.

Las tres condiciones que deben cumplirse para favorecer la actividad de los contaminantes biológicos son la presencia de nutrientes, humedad y temperatura.

Criterios preventivos básicos frente a agentes biológicos

- Identificación de riesgos y evaluación de riesgos, determinando la índole, el grado y la duración de la exposición de los trabajadores.
- Sustitución los agentes biológicos peligrosos por otros que no lo sean o lo sean en menor grado.
- Reducción de riesgos
 - Reducir al mínimo posible del número de trabajadores expuestos a un agente biológico patógeno.
 - Establecer procedimientos de trabajo y medidas técnicas adecuadas de protección, de gestión de residuos, de manipulación y transporte de agentes biológicos en el lugar de trabajo y de planes de emergencia frente a los accidentes que incluyan agentes biológicos.
 - Adopción de medidas seguras para la recepción, manipulación y transporte de los agentes biológicos y residuos, incluyendo los recipientes seguros e identificables.
 - Adopción de medidas de protección colectiva o, en su defecto, de protección individual, cuando la exposición no pueda evitarse por otros medios.
 - Utilización de medidas de higiene que eviten o dificulten la dispersión del agente biológico fuera de lugar de trabajo. Existencia de servicios sanitarios apropiados, en los que se incluyan productos para lavarse los ojos o antisépticos para lavarse la piel.
 - Utilización de la señal de peligro biológico y otras señales de aviso pertinentes.
 - Utilización de medidas de higiene que eviten o dificulten la dispersión del agente biológico fuera de lugar de trabajo

- Verificación, cuando sea necesaria y técnicamente posible, de la presencia de los agentes biológicos utilizados en el trabajo fuera del confinamiento físico primario.
- Formación e información a los trabajadores o a sus representantes en relación con: los riesgos potenciales para la salud, las disposiciones en materia de seguridad e higiene, la utilización de los equipos de protección, las medidas que se han de adoptar en caso de incidente y para su prevención.
- Establecimiento de un control sanitario previo y continuado.

Contaminantes químicos

Se denomina contaminante químico al elemento o compuesto químico cuyas características de estado le permiten entrar en el organismo humano, pudiendo originar un efecto adverso para su salud

Las vías principales de penetración en el cuerpo humano son: inhalatoria, absorción y por ingestión. Cuando las condiciones de trabajo puedan ocasionar que se introduzcan en el cuerpo humano contaminantes químicos pueden provocar al trabajador un daño de forma inmediata o a largo plazo generando una enfermedad aguda, o una enfermedad profesional al cabo de los años. En términos amplios, se entiende por acción tóxica o toxicidad a la capacidad relativa de un compuesto para ocasionar daños mediante efectos biológicos adversos, una vez ha alcanzado un punto susceptible del cuerpo. Esta posible acción tóxica significa que la exposición a los contaminantes comporta un riesgo, el cual se puede definir como la probabilidad de que produzcan los efectos adversos señalados, bajo las circunstancias concretas de la exposición.

La toxicidad es pues uno de los factores que determinan el riesgo, pero éste responde además a otros varios factores, como la intensidad y la duración de la exposición, la volatilidad del compuesto y el tamaño de las partículas. El concepto de toxicidad se refiere a los efectos biológicos adversos que pueden aparecer tras la interacción de la sustancia con el cuerpo, mientras que el concepto del riesgo incluye además la probabilidad de que se produzca una interacción efectiva.

EXPOSICIÓN → DOSIS → EFECTO

Criterios de prevención básicos químicos

La prevención de posibles riesgos originados por la exposición a contaminantes químicos se basa en la actuación sobre el foco de contaminación, sobre el medio y sobre el receptor (individuo expuesto).

Como medidas generales de actuación, prioritariamente debe tratarse de eliminar los riesgos para la salud y la seguridad en las actividades con agentes químicos peligrosos, ya sea por sustitución del agente químico o del proceso químico.

Medidas de ventilación u otras medidas de protección colectiva, aplicadas preferentemente en el origen del riesgo, y medidas adecuadas de organización del trabajo.

Adopción de medidas higiénicas adecuadas, tanto personales como de orden y limpieza.

- Reducción al mínimo de las cantidades de agentes químicos peligrosos presentes en el lugar de trabajo.
- Reducción al mínimo del número de trabajadores expuestos o que puedan estarlo.
- Reducción al mínimo de la duración e intensidad de las exposiciones.
- Uso de equipos de protección (EPI) adecuados cuando las medidas anteriores sean insuficientes y la exposición o contacto con el agente no pueda evitarse por otros medios.

Iluminación

La fatiga visual se ocasiona si los lugares de trabajo y las vías de circulación no disponen de suficiente iluminación, ya sea natural o artificial, adecuada y suficiente durante la noche y cuando no sea suficiente la luz natural.

Las instalaciones de iluminación de los locales, de los puestos de trabajo y de las vías de circulación deberían estar colocadas de tal manera que el tipo de iluminación previsto no suponga riesgo de accidente para los trabajadores.

Los locales, los lugares de trabajo y las vías de circulación en los que los trabajadores estén particularmente expuestos a riesgos en caso de avería de la iluminación artificial deben poseer una iluminación de intensidad suficiente.

La iluminación deficiente ocasiona fatiga visual en los ojos, perjudica el sistema nervioso, ayuda a la deficiente calidad de trabajo y es responsable de una buena parte de los accidentes de trabajo. Un sistema de iluminación debe cumplir los siguientes requisitos:

- La iluminación tiene que ser suficiente y la necesaria para cada tipo de trabajo.
- La iluminación tiene que ser constante y uniformemente distribuida para evitar la fatiga de los ojos, que deben acomodarse a la intensidad variable de la luz. Deben evitarse contrastes violentos de luz y sombra, y las oposiciones de claro y oscuro.
- Los focos luminosos tienen que estar colocados de manera que no deslumbren ni produzcan fatiga a la vista debido a las constantes acomodaciones

Ruidos

Los trabajadores sometidos a altos niveles de ruido en su puesto de trabajo, aparte de sufrir pérdidas de su capacidad auditiva pueden llegar a la sordera, acusan una fatiga nerviosa que es origen de una disminución de la eficiencia humana tanto en el trabajo intelectual como en el manual.

Se puede definir al ruido como un sonido no deseado e intempestivo y por lo tanto molesto, desagradable y perturbador. El nivel de ruido se mide en decibelios (dB). Hay un nivel de ruido a partir del cual se considera peligrosa y se hace necesario protegerse del mismo con los elementos de seguridad adecuados. Disposiciones relativas a la exposición al ruido.

Los riesgos derivados de la exposición al ruido deberán eliminarse en su origen o reducirse al nivel más bajo posible, teniendo en cuenta los avances técnicos y la disponibilidad de medidas de control del riesgo en su origen.

- Utilizar elementos de protección de ruido adecuados que amortigüen la mayor cantidad de ruido posible.
- Limitar la exposición al ruido.
- Adecuar la concepción y disposición de los lugares y puestos de trabajo.

- Ofrecer información y formación adecuadas para enseñar a los trabajadores a utilizar correctamente el equipo de trabajo con vistas a reducir al mínimo su exposición al ruido.

Para la reducción técnica del ruido deberá procederse a:

- Reducir el ruido aéreo, por ejemplo, por medio de pantallas, cerramientos, recubrimientos con material acústicamente absorbente.
- Reducir el ruido transmitido por cuerpos sólidos, por ejemplo mediante amortiguamiento o aislamiento.
- Establecer programas apropiados de mantenimiento de los equipos de trabajo, del lugar de trabajo y de los puestos de trabajo.

4.5. Factores Laborales susceptibles de producir Trastornos Psicológicos

En el entorno de exigencia elevada y competitividad así como las condiciones precarias en las que se desenvuelven muchos trabajadores está ocasionando una aparición creciente de trastornos psicológicos derivados de esas circunstancias. Los elementos potenciales que ocasionan estos trastornos son los siguientes:

Precariedad Laboral

Se denomina precariedad laboral a la situación que viven las personas trabajadoras que, por unas razones u otras sufren unas condiciones de trabajo por debajo del límite considerado como normal. La precariedad laboral tiene especial incidencia cuando los ingresos económicos que se perciben por el trabajo no cubren las necesidades básicas de una persona, ya que es la economía el factor con el que se cuenta para cubrir las necesidades de la gente.

Relaciones laborales precarias

La temporalidad de los contratos de trabajo es uno de los factores que más contribuyen a la precariedad laboral. Otra percepción de precariedad es la retribución salarial que se obtenga por el trabajo realizado y que muchas veces resulta insuficiente para cubrir las necesidades mínimas vitales que permitan a una persona poder vivir de forma autónoma. La jornada de trabajo que se tenga y el calendario anual laboral también puede ser percibido como síntoma de precariedad cuando muchas personas tienen que trabajar a tiempo parcial diario lo que les impide lograr la retribución necesaria o tener en cambio que trabajar jornadas de

trabajo muy superior a la legal para poder conseguir el salario necesario como consecuencia de tener un sueldo muy bajo.

Trastornos en la salud generados por la precariedad en el trabajo

La precariedad laboral puede producir un aumento del sufrimiento psicológico y un empeoramiento de la salud y calidad de vida de las personas que dependen del trabajo o de la carencia del mismo. La incertidumbre sobre el futuro, que presenta el trabajo precario altera el comportamiento social del individuo, porque aumenta las dificultades para conformar y afianzar identidades individuales y colectivas en torno al trabajo. Las estadísticas de siniestralidad laboral indican que la incidencia de accidentes de trabajo es más alta entre la población con trabajo precario que las que tienen empleo estable, por desconocimiento y aplicación de las normas de seguridad de los trabajadores precarios y la realización a cargo de éstos de las actividades más nocivas y peligrosas.

Grupos sociales afectados por precariedad laboral

La precariedad laboral es un conjunto de inactividad, desempleo, eventualidad, empleo forzoso a tiempo parcial, economía sumergida que afectan más a las mujeres que a los varones, a los jóvenes en mayor medida que a los mayores, e inciden más en unas regiones que en otras. Asimismo, hay que destacar la grave situación de algunos colectivos como los parados de larga duración mayores de 40 años, las minorías étnicas o de inmigrantes y las personas con discapacidad.

Trabajo Estresante

Una definición del estrés que tiene gran aceptación es la de Mc Grath (1970): "El estrés es un desequilibrio sustancial (percibido) entre la demanda y la capacidad de respuesta (del individuo) bajo condiciones en la que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias (percibidas)".

Se define como estrés a la respuesta del cuerpo a condiciones externas que perturban el equilibrio emocional de la persona. En el ámbito laboral, se denomina estrés laboral a un conjunto de reacciones nocivas tanto físicas como emocionales que concurren cuando las exigencias del trabajo superan a las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador.

La existencia de gran número de dolencias psicosomáticas, producto de los constreñimientos y exigencias de la sociedad actual, y muy en especial en lo referido al ámbito laboral, sujeto a incesantes transformaciones en la organización y en las demandas del trabajo, ha facilitado la difusión y la popularización de un término con el que, de un modo genérico, se define esta situación: el estrés.

La exposición prolongada al estrés en el trabajo afecta el sistema nervioso disminuyendo la resistencia biológica y perturbando el balance fisiológico natural del organismo (homeostasis). Por todo ello el estrés puede ocasionar varios problemas somáticos y psíquicos.

Algunas de las consecuencias negativas que ocasiona el estrés en el ámbito laboral, son las siguientes:

- Se puede desarrollar como trastorno psicológico agudo.
- Puede originar un incremento de accidentes laborales.
- Aumenta la tasa de absentismo laboral o bajo rendimiento de los trabajadores que lo padecen.
- Puede conducir a la incapacidad laboral por alteraciones somáticas o psicológicas.
- Se puede crear un clima psicosocial enrarecido en los centros de trabajo.

Trabajo con Esfuerzo Mental

Las tareas que requieren gran exigencia intelectual provocan fatiga mental o nerviosa como consecuencia de una exigencia excesiva de la capacidad de atención, análisis y control del trabajador, por la cantidad de información que recibe y a la que, tras analizarla e interpretarla, debe dar respuesta.

El esfuerzo mental se define como la cantidad de esfuerzo intelectual que se debe realizar para conseguir un resultado concreto. Los sistemas modernos de producción y gestión aumentan de forma considerable las demandas de la persona porque a menudo se introducen nuevas tecnologías para aliviar unas exigencias muy elevadas o para dar respuesta a una elevada demanda de producción. Un exceso de automatización puede comportar la exclusión del ser humano del conjunto operativo, pero no reducir la carga de trabajo, sino que puede dar lugar a niveles de exigencia que van más allá de las capacidades humanas, en concreto, de las capacidades cognitivas y de toma de decisiones.

Los síntomas de fatiga mental son: dolores de cabeza, sensación de cansancio, alteraciones en la capacidad de atención, somnolencia, fallos de precisión en los movimientos, y se traduce en disminución del rendimiento, de la actividad, aumento de errores, etc.

El esfuerzo mental está regulado por la norma ISO 10 075, titulada *Principios ergonómicos relacionados con la carga de trabajo mental*. Esta norma define el término fatiga como la alteración temporal de la eficiencia funcional de la persona. Esta alteración es función de la actividad previa realizada con esfuerzo mental: atención, concentración mental, memoria, esfuerzo visual, etc.) Y de su estructura temporal. Además de la fatiga, se contemplan también otros síntomas derivados del esfuerzo mental: la monotonía, definida como reducción de la activación que puede aparecer en tareas largas, uniformes y repetitivas; la hipo vigilancia caracterizada por la reducción de la capacidad de detección y que se da en tareas de control; y la saturación mental, es decir el rechazo a una situación repetitiva en la que se tiene la sensación de no ir a ninguna parte.

Tareas usuales que requieren esfuerzo mental

- Operar con maquinaria más sofisticada.
- Vigilar permanentemente el buen funcionamiento del equipo.
- Manejar más información para ejecutar tareas.
- Necesidad de programación de los equipos.
- Manejar información sobre los resultados de la tarea.
- Memorización para tareas rutinarias.
- Tener que tomar decisiones rápidas en el proceso.
- Realizar respuestas rápidas a errores típicos.
- Tener que elegir entre opciones.
- Respuesta a errores no típicos.
- Tener que realizar cálculos numéricos de cierta complejidad.

Trabajo monótono y rutinario

La monotonía en el trabajo surge de realizar tareas repetitivas sin apenas esfuerzo y de forma continuada en el tiempo, así como la ausencia de iniciativa personal en la organización de la tarea que se realiza. El trabajo monótono y rutinario efectuado en un ambiente poco estimulante es propio de la producción en

masa y determinadas tareas de oficina. También aparece la monotonía cuando se realizan tareas en lugares aislados faltos de contactos humanos.

La monotonía y el trabajo repetitivo dependen de:

- Número de operaciones encadenadas de que conste la tarea
- Número repetitivo de veces que la tarea se realiza durante la jornada de trabajo

Las actividades monótonas influyen negativamente en las facultades de la persona de forma unilateral, de lo que resulta una fatiga más rápida e incluso la aparición de depresiones psíquicas así como dolores musculares causados por posturas estáticas.

La realización de trabajos monótonos y repetitivos puede desencadenar trastornos músculo-esqueléticos si ellos se realizan con malas posturas o movimientos incómodos. Entre los factores físicos de riesgo cabe citar la manipulación manual, la aplicación de fuerza con las manos, la presión mecánica directa sobre tejidos del cuerpo, las vibraciones y los entornos de trabajos fríos.

En el trabajo monótono o rutinario la persona actúa mecánicamente, no presta atención a lo que hace y pierde concentración, se distrae y se despista. Para evitarlo, el trabajo puede ser repetitivo en cierto modo, pero no rutinario, es bueno que el trabajador conozca bien su secuencia de trabajo, pero sin llegar a aburrirse.

Acoso Laboral

Acoso laboral, también conocido como acoso psicológico en el trabajo, hostigamiento laboral, es un continuado y deliberado maltrato verbal o modal que recibe un trabajador por otro u otros que se comportan con él de manera cruel y que atenta contra el derecho fundamental de todo ser humano a la dignidad y a la integridad física y psicológica:

La persona que sufre acoso psicológico en su trabajo recibe un tipo de violencia psicológica reiterada a través de conductas de maltrato en el ámbito de su trabajo por sus jefes (acoso descendente) compañeros (acoso horizontal), subordinados (acoso ascendente), de forma sistemática y recurrente, durante un período que puede llegar a durar meses e incluso años. Se pretende hostigar, intimidar, o perturbar su desempeño profesional hasta conseguir el despido, la salida o el abandono temprano del trabajo por parte de la víctima.

El acoso laboral está considerado no tanto como una nueva enfermedad sino como un riesgo laboral de tipo psicosocial. El cuadro de daño psicológico más habitual en los casos de mobbing suele ser el síndrome de estrés postraumático en su forma cronicada. Un cuadro que muy frecuentemente se confunde con depresión y problemas de ansiedad y que suele ser muy mal identificado.

Síndrome de Trabajador Quemado (*BURN-OUT*)

Burn-out es traducido literalmente como "quemarse", se trata de un estado de vacío interior, de desgaste espiritual, de "infarto al alma", en el que la persona afectada no sólo ha gastado sus energías recargables, sino su sustancia ha sido atacada y dañada. Muestras de daños físicos y psicológicos causando enfermedades son parte del síndrome de burn-out.

El síndrome *burn-out* se debe a distintas causas múltiples, no necesariamente una sola, y se origina siempre en largos períodos. Se ha encontrado en múltiples investigaciones que el síndrome ataca especialmente cuando el trabajo supera las ocho horas, no se ha cambiado de ambiente laboral en largos períodos y en la paga mal remunerada, sin embargo en personas que laboran en amplias jornadas pero bien remuneradas es poco común la presencia del síndrome.

Se trata de un síndrome clínico descrito en 1974 por Freudenberg, psiquiatra, que trabajaba en una clínica para toxicómanos en Nueva York. Observó que al año de trabajar, la mayoría de los voluntarios sufría una progresiva pérdida de energía hasta llegar al agotamiento, síntomas de ansiedad y de depresión así como desmotivación en su trabajo y agresividad con los pacientes.

En las mismas fechas, la psicóloga social Cristina Maslach, estudiando las respuestas emocionales de los profesionales asistentes sociales, calificó a los afectados de "sobrecarga emocional" o síndrome del Burnout (quemado). Esta autora lo describió como "un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal" que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas. Incluye:

- Agotamiento emocional, que se refiere a la disminución y pérdida de recursos emocionales.- Despersonalización o deshumanización, consistente en el desarrollo de actitudes negativas, de insensibilidad y de cinismo hacia los receptores de servicio prestado.

- Falta de realización personal, con tendencias a evaluar el propio trabajo de forma negativa, con vivencias de insuficiencia profesional y baja autoestima personal.

4.6 Normas de Seguridad y salud

Las normas básicas de seguridad y salud en los centros de trabajo condicionan de forma significativa las condiciones generales de trabajo y son un conjunto de medidas destinadas a proteger la salud de los trabajadores, prevenir accidentes laborales y promover el cuidado de la maquinaria, herramientas y materiales con los que se trabaja. Las normas se concretan en un conjunto de prácticas de sentido común donde el elemento clave es la actitud responsable y la concienciación de todas las personas a las que afecta. La eficacia de la norma se concreta en el siguiente principio:

“Respételas y hágalas respetar”

El cumplimiento de estos aspectos aumentará el sentido de seguridad y salud de los trabajadores y disminuirán los riesgos profesionales de accidentes y enfermedades en el trabajo. Las empresas deben llevar un registro en un libro adecuado y visado de todos los siniestros laborales que se producen indicando la fecha, hora, partes y personas afectadas y tipo de gravedad del accidente: leve, grave, o mortal. Con el registro de los accidentes de trabajo se establecen las estadísticas de siniestralidad laboral a nivel de empresa y de otros ámbitos superiores territorialmente o sectorialmente. De acuerdo con las estadísticas de siniestralidad se establecen los planes, campañas o proyectos de prevención de accidentes laborales.

Dispositivos legales para disminuir la gravedad de los Siniestros Laborales

Con el fin de aminorar y disminuir la incidencia y gravedad de los siniestros laborales las empresas tienen que disponer en los lugares de trabajo de los siguientes dispositivos

- Dotaciones y local para primeros auxilios
- Equipo de protección individual
- Señalización de seguridad
- Servicios higiénicos y locales de descanso

- Protección contra incendios
- Vías y salidas de evacuación
- Alumbrado de emergencia
- Limpieza, orden y mantenimiento de los centros de trabajo.

4.7 Marco Normativo

El marco jurídico que fundamenta el desarrollo de las acciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, tiene en el Ecuador el rango de mandato constitucional. En la Constitución Política del país, se consagran los derechos a la salud, el trabajo y la seguridad de los trabajadores como derechos sociales a cargo del Estado. Concretamente, en el Capítulo 4, *De los derechos económicos, sociales y culturales, Sección segunda, Del trabajo*, se encuentran referencias específicas sobre las obligaciones de tutelar este derecho.

De igual manera, este derecho a la salud laboral, se encuentra reconocido en los Tratados Internacionales sobre la materia. La fuente normativa que consagra este derecho es el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), que se encuentra bajo vigilancia del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y del que Ecuador es estado Parte, desde su entrada en vigor, el 03 de enero de 1976. En el artículo 7º del PIDESC, se consigna que: *“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo, equitativas y satisfactorias, que le aseguren en especial: ...b) La seguridad y la higiene en el trabajo”*.

De forma complementaria, el artículo 12º de este Pacto, define el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental, y la necesidad de que los Estado adopten las medidas pertinentes que aseguren un disfrute pleno de este derecho. Medidas que entre otros objetivos, incluirán el *“mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y del medio ambiente”*.

El Capítulo IV del Código de Trabajo del Ecuador, trata sobre los riesgos de trabajo. Esta legislación, igual que ocurre en la mayoría de países de la Región, fue promulgada pensando en la protección de los trabajadores, que ejecutan sus labores en un esquema de subordinación y remuneración formal, omitiendo consideraciones para la población trabajadora que no tiene acceso a contratos formales de trabajo. Esta situación tiende a convertirse en crítica, en tiempos donde

el crecimiento del sector informal y el empleo sin seguridad social, es más frecuente que nunca antes.

Con el transcurrir de los años, se han adoptado o desarrollado un conjunto de reglamentos sectoriales, los cuales norman las condiciones de seguridad que deben prevalecer en distintas actividades económicas. De esta forma, en la actualidad, se cuenta con el Reglamento para trabajadores Portuarios, Reglamento de Seguridad para la Construcción, Reglamento General de Plaguicidas, Reglamento de Seguridad Minera, y otros más.

Otra normativa más general o transversal también ha sido acogida. De los ejemplos más notorios, se encuentra el Reglamento para el Funcionamiento de los Servicios Médicos, el Reglamento General de Responsabilidad Patronal y el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores Y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo. Este último representa el marco general para la Coordinación de las acciones de las entidades e instituciones públicas del Ecuador, en el tema de prevención y disminución de los accidentes y enfermedades laborales.

Por otro lado, la República del Ecuador, ha ratificado numerosos convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): cincuenta y cinco vigentes en la actualidad, de los que treinta, tratan específicamente sobre la seguridad y salud en el trabajo. El No. 110 sobre las plantaciones, el No. 115 sobre la protección contra las raciones, el No. 136 sobre el benceno, el No. 139 sobre el cáncer profesional, el No. 119 sobre la protección de la maquinaria, el No. 148 sobre el medioambiente de trabajo y el No. 121 sobre las prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Pese a que los Convenios No. 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo y el Convenio No. 161 sobre los servicios de salud en el trabajo, considerados como fundamentales en la materia, no han sido ratificados, han servido de fuente de inspiración en la legislación nacional sobre la materia.

Este contexto jurídico y normativo, reseñado en los párrafos anteriores, se ha transformado radicalmente con la adopción por parte del gobierno del Ecuador, de la Decisión 584, denominada Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta acción se da en el marco del proceso de integración de la Comunidad Andina, del cual participan Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela, y la decisión del Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores se dio en el mes de junio del año 2003.

Desde su fundación en 1919, uno de los temas fundamentales de la OIT, ha sido la protección de los trabajadores contra las enfermedades y los accidentes laborales. Precisamente, la Constitución de OIT se refiere a la “protección de los trabajadores contra enfermedad; accidentes y enfermedades profesionales; prestaciones por vejez .Esta preocupación de OIT, se ha manifestado a través de numerosos Convenios y

Recomendaciones, que tratan sobre la seguridad y salud en el trabajo. OIT ha adoptado más de 40 normas sobre SST y más de 40 repertorios de recomendaciones prácticas. Cerca de la mitad de los instrumentos de la OIT tratan directamente de SST. Estos instrumentos, puede agruparse temáticamente en las siguientes categorías:

De 44 convenios en SST emitidos por OIT, Ecuador tiene ratificados únicamente 19. No tiene ratificados los denominados convenios fundamentales en SST, a saber: i) Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, núm. 155; y, ii) Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985, núm. 161. No obstante, el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, suple el contenido del Convenio 155.

HIPÓTESIS

La Cultura y Clima Organizacional del Colegio Técnico Experimental de Aviación Civil de la ciudad de Quito influye en la Salud Laboral de Docentes y Administrativos.

CAPITULO III

LA CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA SALUD LABORAL DE DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS DEL COLEGIO TÉCNICO EXPERIMENTAL DE AVIACIÓN CIVIL DE LA CIUDAD DE QUITO DURANTE EL AÑO LECTIVO 2010-2011.

La Organización en el “COTAC”

La organización del colegio técnico aeronáutico de aviación civil “COTAC” es formal, puesto que está basada en una división del trabajo racional, en la diferenciación e integración de los participantes de acuerdo con algún criterio establecido por aquellos que manejan el proceso decisorio.

Es generalmente aprobada por la dirección y comunicada a todos a través de manuales de organización, de descripción de cargos, de organigramas, de reglas y procedimientos.

En el “COTAC” laboran 81 personas por tanto el tamaño de la organización es mediana porque está dentro del rango de 50 a 400 trabajadores. La naturaleza es no lucrativa puesto que las pensiones que se cobran son administradas y distribuidas para el mantenimiento de las instalaciones y pagos de servicios tanto a docentes, administrativos y gastos adicionales requeridos.

Al encontrarse situado el colegio dentro del Distrito Metropolitano de Quito, su ubicación es Local pues solo se encuentra en ese lugar y atiende solo a ese sector de la población.

El “COTAC” se encuentra en un proceso de reestructuración y actualmente es administrado por la DIRECCIÓN GENERAL DE AVIACIÓN CIVIL “DAC” posteriormente pasara de acuerdo a las disposiciones nacionales OCTAVA.- A partir del año 2011, las instituciones educativas que se encuentren administradas por las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Comisión de Transito del Guayas, Aviación Civil, pasarán a funcionar bajo la rectoría de la Autoridad Nacional de Educación, en lo referente a los Planes y programas educativos. El personal docente se incorporará a dicho Ministerio observando el Sistema de Escalafón y

Sueldos del Magisterio Nacional, luego de la evaluación respectiva para su ubicación en la categoría correspondiente del escalafón, Y con nombramiento.

El personal administrativo y de trabajadores se incorporará al Ministerio observando, respectivamente, el régimen laboral de la Ley Orgánica de Servicio Público y el del Código de Trabajo. Se garantiza la estabilidad laboral del personal docente, administrativo y de trabajadores de los centros educativos contemplados en la presente disposición y de acuerdo con la Ley. Pasará al Ministerio de Educación por tanto la propiedad podemos definirla en transición.

HISTORIA DEL COTAC

El COTAC nació a la historia de la Educación del país el 22 de septiembre de 1977 con el Decreto Ministerial Nº 01668, con el objetivo de formar Bachilleres en Humanidades Modernas, con conocimientos técnicos en las materias de Tránsito Aéreo, Aeronavegación y Meteorología, y formar futuros tecnólogos en estas disciplinas de la Ciencia Aeronáutica.

Nace al escenario educativo con 74 estudiantes para cuarto curso, 43 en la especialidad de Físico Matemático y 31 en Químico Biólogo. Para el año lectivo 1980-1981, cuenta con 6 cursos de Bachillerato y sobrepasa los 500 estudiantes.

En el año 1979-1980, se entrega al País la Primera Promoción de Bachilleres, egresan 34 estudiantes: 15 en Físico Matemático y 19 en Químico Biólogo, de ellos, 23 fueron fundadores del Colegio.

Hasta el momento, han egresado 29 promociones, constituyéndose 2.327 Bachilleres, los cuales han incursionado con notable éxito en instituciones de educación superior, civiles y militares.

Características:

- Ofrecer una formación científica, humanista, técnica y práctica que impulse la creatividad y fortalezca la conciencia moral, cívica, intelectual y afectiva que permita al estudiante desenvolverse en los campos que la sociedad requiera.

Entregar al país un potencial humano pleno de valores trascendentales para la vida, en el que las instituciones de educación superior del país posean una fuente confiable de recursos en los cuales ampare sus objetivos de desarrollo nacional.

- Desarrollar un ser humano que comprenda y diferencie los principales elementos, la estructura y los niveles evolutivos del pensamiento, con los cuales adquiera destrezas en el empleo de las operaciones intelectuales, de manera que piense en forma coherente, jerarquizada y organizada para que pueda valorar sus niveles de intelectualidad con humildad y claridad.
- Ofrecer a la comunidad estudiantes que puedan alcanzar un alto desarrollo de su inteligencia a nivel del pensamiento creativo, práctico y teórico, capaces de comunicarse con facilidad y que procesen los mensajes de su entorno, con personalidad autónoma y solidaria e ideas positivas de sí mismos y actitudes predispuestas al trabajo y al uso adecuado de su tiempo libre.
- El colegio entregará a la sociedad bachilleres con Orientación Propedéutica Universitaria, a través de la cual estarán preparados científica, ética y físicamente para continuar sus estudios en las más prestigiosas Universidades, Escuelas Politécnicas, Institutos Militares y Policiales; en las cuales se constituirán en estudiantes destacados por su sólida formación integral que reciben en el COTAC.
- EL COTAC fomenta en el cadete una disciplina consciente bajo los principios de la responsabilidad, respeto, confianza y libertad para asegurar un equilibrio en la formación de la personalidad, disciplina y el comportamiento de los cadetes del COTAC constituyen un orgullo para la institución, valores muy apreciados por la comunidad.

Visión: El COTAC, para el año 2015 se constituirá en un ejemplo de cambio y excelencia educativa a nivel medio en el contexto local y nacional, que formará seres humanos con identidad propia, solidarios, éticos, creativos, científicos, críticos, reflexivos, libres, investigadores y líderes comprometidos con el desarrollo socio económico del país. Perfil del bachiller. Constituye un conjunto de competencias que describe al graduado respecto de su saber conocer, saber ser, saber hacer, saber compartir y saber emprender.

Constituye el único referente para el diseño y aplicación de las ofertas educativas del país a nivel de bachillerato de evaluación de los logros conseguidos por las instituciones educativas con sus estudiantes de bachillerato.

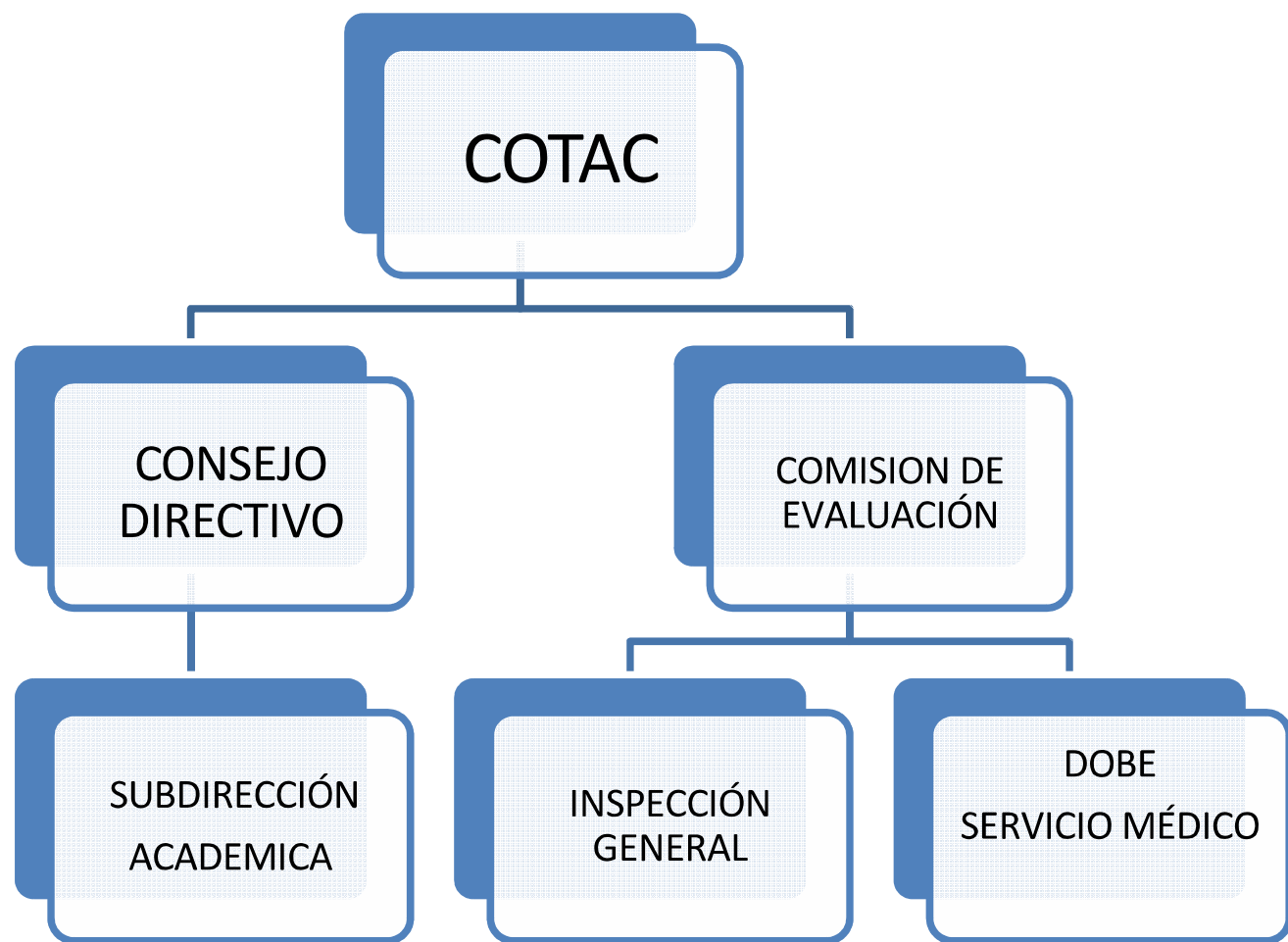
Constituye el referente respecto del cual se deben hacer todos los mejoramientos cualitativos de los currículos institucionales. Los perfiles específicos corresponden a cada tipo de bachillerato y a cada realidad concreta nivel de institución educativa y deben ser logrados complementariamente al perfil general.

Perfil de estudiantes y organización

El estudiante del COTAC, será un hombre de honor, disciplinado, responsable, respetuoso, comunicativo, solidario y tendrá una presentación impecable. Buscará la excelencia académica, seguro de sus conocimientos adquiridos, predispuesto a aprender día a día y trabajar constantemente, para ser mejor en la vida y superar las dificultades y problemas que se le presenten. El Consejo Directivo, estará integrado por:

- Director del Instituto Aeronáutico (Rector), quien lo presidirá.
- Subdirector del ISTAC (Vicerrector).
- Tres vocales elegidos por la Junta General, mediante votación uninominal, de entre los docentes que reúnan los mismos requisitos exigidos para ser Rector. Cada vocal principal tendrá su respectivo suplente.
- Rector
- Rol del puesto: Administra el funcionamiento académico y organizacional del Instituto mediante la aplicación de las normas pertinentes y supervisa el cabal cumplimiento de los planes y programas establecidos en el plan estratégico institucional.
- Vicerrector
- Rol del puesto: Supervisa el desarrollo de las carreras tecnológicas y de las actividades extracurriculares encaminadas a fomentar desarrollo profesional de los alumnos y egresados, de conformidad con lo establecido en plan de desarrollo institucional, en las normas de educación y regulaciones aeronáuticas vigentes y en cumplimiento a las demandas de la industria aeronáutica.

FIGURA N°5 ORGANIGRAMA



Fuente: COTAC, 2011

Ubicación:

FIGURA N° 6 GEOREFERENCIACIÓN DE LOS CAMPUS DEL “COTAC”



Fuente: googlemaps – 02012 google

Sus límites que comprenden el lugar son:

Norte : Ciudadela “Torres Mediterráneo”

Sur : Calle Alfonso Yépez

Oriente : Av. Galo Plaza

Occidente : Calle Febrés Cordero

FIGURA N°7 DISTRIBUCIÓN DE LAS INSTALACIONES COLEGIO COTAC



Fuente: COTAC, 2011

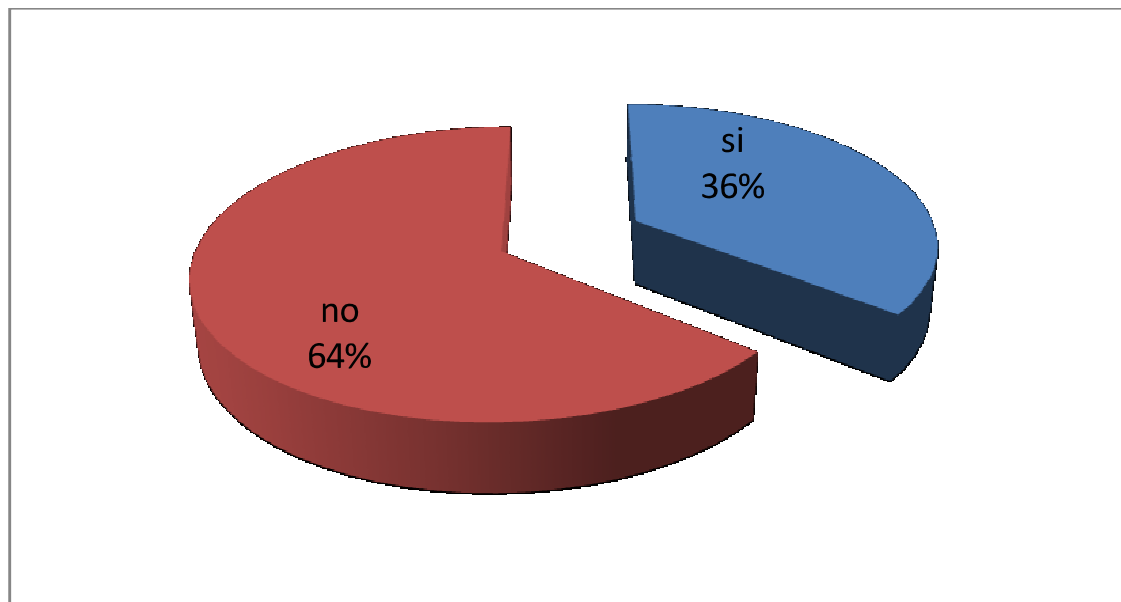
Cultura Organizacional del “COTAC”

Tradicionalmente desde su formación el “COTAC” ha tenido una instrucción formal de corte militar puesto que en sus inicios estuvo a cargo de la “FAE” Fuerza Aérea Ecuatoriana , sus directivos eran entonces militares en servicio activo y pasivo ; en la actualidad si bien la administración y la mayoría del personal es civil , se sigue manteniendo la estructura vertical de una institución militar , así , los estudiantes tienen la designación de cadetes , dentro de la distribución de materias existe la instrucción militar a cargo de personal militar en servicio pasivo , los procedimientos administrativos guardan un estricto orden jerárquico el mismo que se debe seguir permanentemente para toda actividad y en todos los departamentos.

La misión del “COTAC”: El Colegio Técnico Experimental de Aviación Civil “COTAC” es una institución educativa de nivel medio que ofrece a los estudiantes una sólida formación científica e integral basada en el fortalecimiento de destrezas y habilidades que potencien el desarrollo de operaciones intelectuales, respondiendo a las exigencias de una sociedad en permanente evolución; respaldados en un recurso humano calificado en constante crecimiento personal y profesional, garantizando el óptimo desempeño de sus egresados en instituciones de nivel superior.

En este contexto el análisis de la Cultura Organizacional del Colegio COTAC, se refleja tomando en cuenta parámetros descritos en las siguientes páginas, el cual refleja su influencia en la Salud Laboral de los Administrativos y Docentes que laboran en la institución.

GRÁFICO 1 PERCEPCIÓN DE DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS SOBRE SUGERENCIAS PUESTAS EN PRÁCTICA A SUS JEFES INMEDIATOS, COTAC, 2011



Fuente: Encuesta aplicada al personal que labora en el "COTAC" 2012
Elaborado por: Dra. Yolanda Arcos

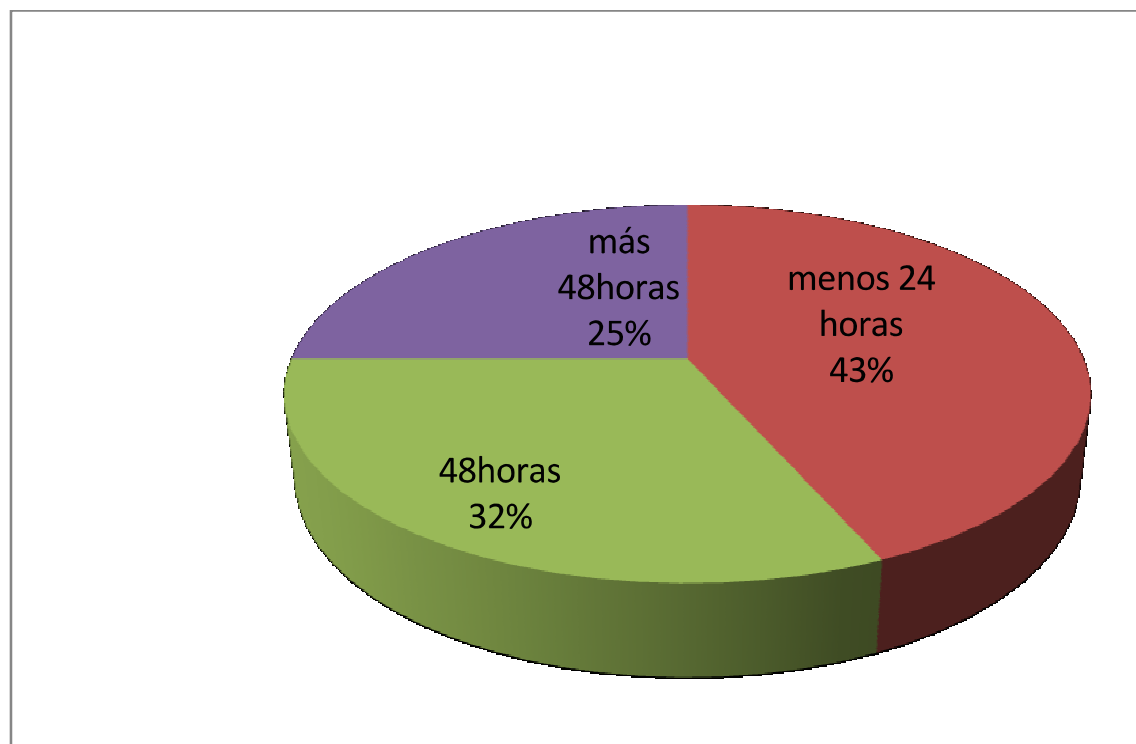
Según Pablo Hernández Ferro (2005) menciona en la revista PREPARACIÓN PARA DIRECTIVO: Que las personas responsables de las reuniones deben tener en cuenta, en el momento de convocarla o prepararla, los elementos o variables que intervienen en ella. Su interacción condicionará el objetivo o modalidad de reunión, su tiempo o duración y las personas que deben asistir. Una reunión la constituye un grupo de personas de parecido o diferente perfil profesional unidas en un espacio y tiempo, y con una documentación concreta para su lectura, debate y aprobación, con el fin de coordinar actuaciones posteriores en el sistema organizacional. El Profesor Carnota en su capítulo de Agobio de las reuniones cita que «Es una actividad legítima insustituible para el logro de objetivos donde la inteligencia colectiva la necesidad de cooperación, el comprometimiento con la ejecución, el surgimiento de ideas o el intercambio de conocimientos sean factores fundamental.»

Es importante destacar que de las 81 personas encuestadas 52 de ellas que equivale al 64% afirma que no se ponen en práctica las sugerencias¹; esto significa que la mayoría de los colaboradores creen que sus sugerencias no son tomadas en cuenta, por lo que se requiere que el directivo aplique con conocimiento las técnicas relacionadas con el manejo de grupo, las cuales tienen sus complejidades

¹ Datos evidenciados en entrevistas realizadas por el investigador.

y características, más aun cuando el mundo actual altamente impredecible requiere de una alta cooperación e interacción entre los diferentes componentes de una organización, rescatando estos conceptos ,hay que poner mayor atención y realizar un análisis a las observaciones realizadas por los maestros y administrativos que perciben que sus opiniones no son tomadas en cuenta.

GRÁFICO 2 PERCEPCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO SOBRE TAREAS ASIGNADAS EN RELACIÓN AL TIEMPO DE EJECUCIÓN DEL COLEGIO “COTAC”, 2012



Fuente: Encuesta aplicada al personal que labora en el “COTAC” 2012
Elaborado por: Dra. Yolanda Arcos

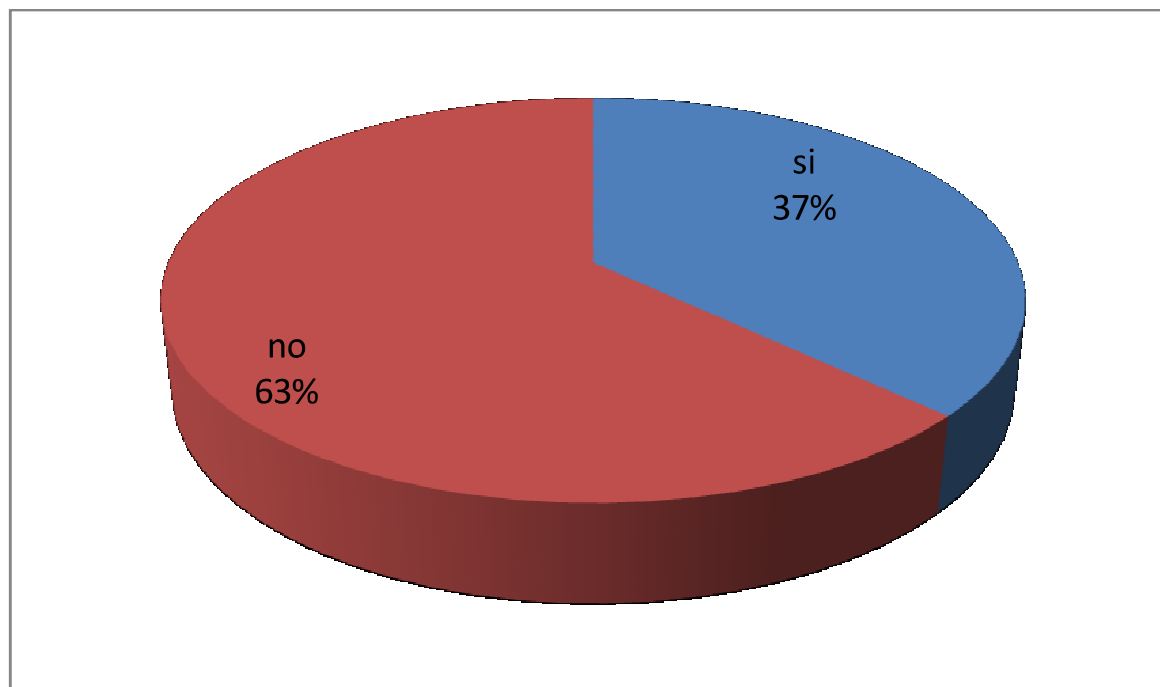
Clark y Peterson (1986) hicieron una revisión de los trabajos donde se analiza el contenido de las competencias del profesor como programador o planificador de la actividad docente. Se concibe la planificación como un conjunto de procesos psicológicos a través de los cuales la persona se representa el futuro, estudia los medios y los fines para acceder a él, y construye un marco o estructura de referencia que le sirve de guía en su actuación para la consecución de las metas programadas.

Para calcular como realizar una planificación en los docentes se debe contar el número de destrezas que es para cada materia y que se tiene un estándar por ejemplo (para estudios sociales de sexto año son 38) dado por el Ministerio de Educación, luego se divide para la cantidad de meses del año lectivo que son 10 (menos 1 por imprevistos) dando la cantidad de Destrezas por actividades (Dzcd) a trabajar mensualmente luego se divide para 4 semanas que tiene el mes y se tiene

los Dzcđ semanal. Se consulta la carga horaria semanal y se divide para el Dzcđ semanal y se tiene las horas clase (períodos).

Cómo se puede ver en el gráfico , la mayoría afirman que son comunicados en menos de 24 horas para que realicen una actividad específica, en menor porcentaje que son comunicados en 48 horas y apenas 15 personas explican que son comunicados en más de 48 horas , esto nos permite identificar que los comunicados y disposiciones según los encuestados no son emitidas con el tiempo necesario para su cumplimiento , por tanto el pedido mayoritario es que se realice una planificación con el tiempo pertinente para hacerlo con un mínimo de 48 horas. Lo que influye directamente en el rendimiento del personal tanto docente como administrativo ya que al tener muy poco tiempo para realizar sus planificaciones el personal no lo realiza de la forma adecuada, le toca repetir, por lo que genera irritabilidad y malestar.

GRÁFICO 3 PERCEPCIÓN DE ADHESIÓN A LA EVALUACIÓN DOCENTE Y ADMINISTRATIVA EFECTUADA POR EL COLEGIO "COTAC", 2012



Fuente: Encuesta aplicada al personal que labora en el "COTAC" 2012
Elaborado por: Dra. Yolanda Arcos

Según Manuel Fermín. "La evaluación es un proceso sistemático continuo e integral destinado a determinar hasta qué punto fueron logrados los objetivos" .Por eso no hay que confundir la Evaluación con uno de los resultados de este proceso, la calificación, ni con una de las fases del mismo afecta tanto al proceso de enseñanza como al proceso de aprendizaje. Estando ambos proceso íntimamente unidos y siendo su división meramente académica, es de entender que la Evaluación ponga de manifiesto tanto el grado de aprendizaje conseguido por el alumno/a como la eficacia de los elementos curriculares programados y la actuación docente. Dicho antes, Especifican y ponen de manifiesto el grado de consecución de las capacidades expresadas en los Objetivos y el grado de adquisición de las Competencias Básicas.

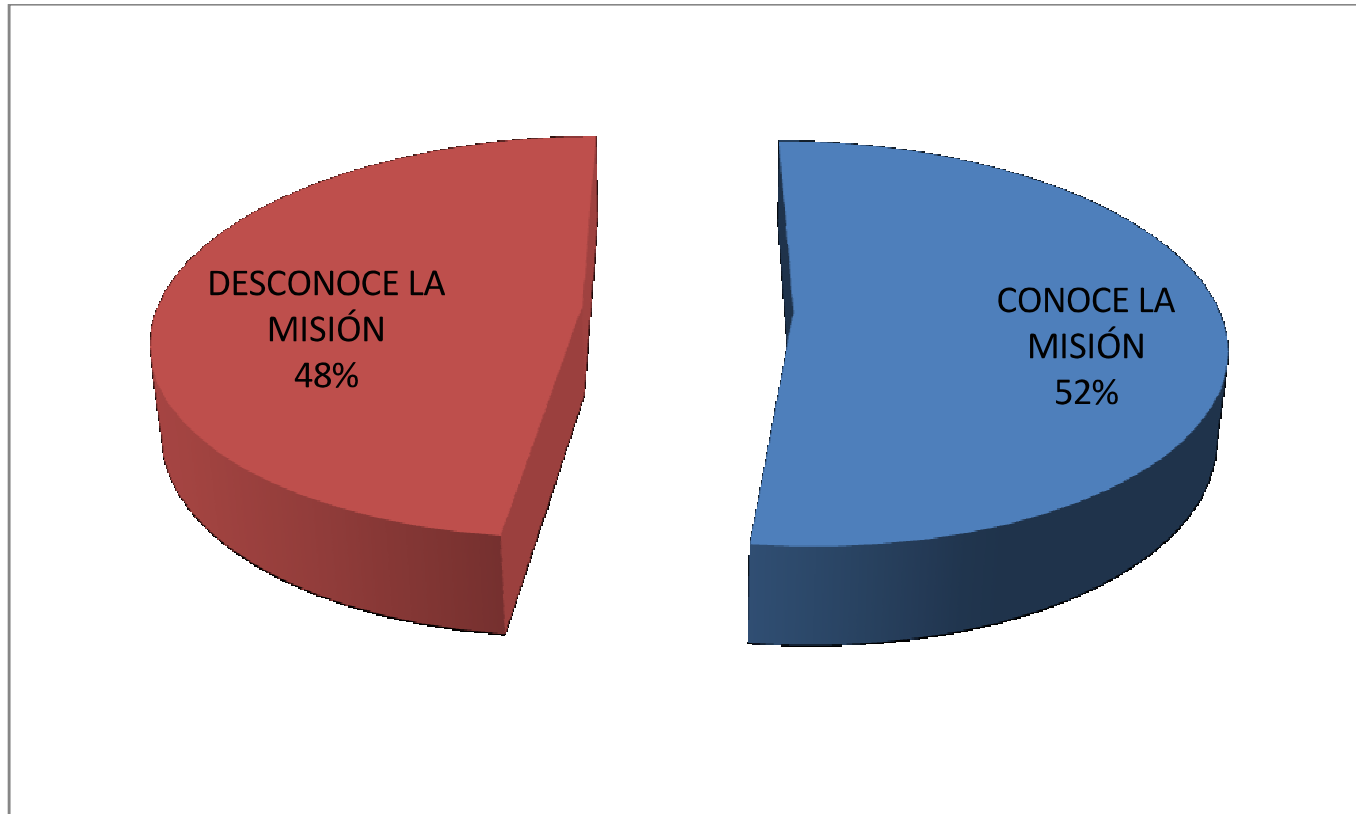
Siendo así las cosas, en el Colegio Técnico aeronáutico de la encuesta aplicada a 81 personas se ha determinado que un 63% que corresponde a 51 personas no tienen una percepción de adhesión a la evaluación tanto de docentes como administrativos; entendiéndose que para tener esta adhesión a la evaluación deben reunir tres características: Deben ser muy concretos, observables y evaluables, deben establecer indicadores fiables del grado de consecución de los Objetivos programados. Es decir, es necesario formular Criterios de Evaluación para los Objetivos establecidos: Pero realizadas las investigaciones el colegio cuenta con

mecanismos de evaluación que han sido impartidos desde el Ministerio de Educación. El problema que existe es que no han sido socializados, por parte de los Departamentos de Planificación y Evaluación.

El Clima Laboral en el “COTAC”

Es un sistema II autoritario paternalista ya que se caracteriza porque existe confianza entre la dirección y sus subordinados, se utilizan recompensas y castigos como fuentes de motivación para los trabajadores, los supervisores manejan mecanismos de control. En este clima la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados , luego de conversar con los trabajadores podemos determinar que si se sienten en su mayoría identificados con los objetivos institucionales , la institución si se ha preocupado permanentemente de capacitaciones para enfrentar de mejor manera los retos y desafíos de la educación moderna, Las relaciones interpersonales son buenas puesto que existe una comunicación cordial , respetuosa y se ofrece apoyo y colaboración cuando se lo requiere , cuando se presentan conflictos laborales se solucionan mediante un proceso que lleva tiempo pero al final podemos decir que no existen pendientes puesto que se procura mantener el ambiente de trabajo en control y se busca la satisfacción del personal.

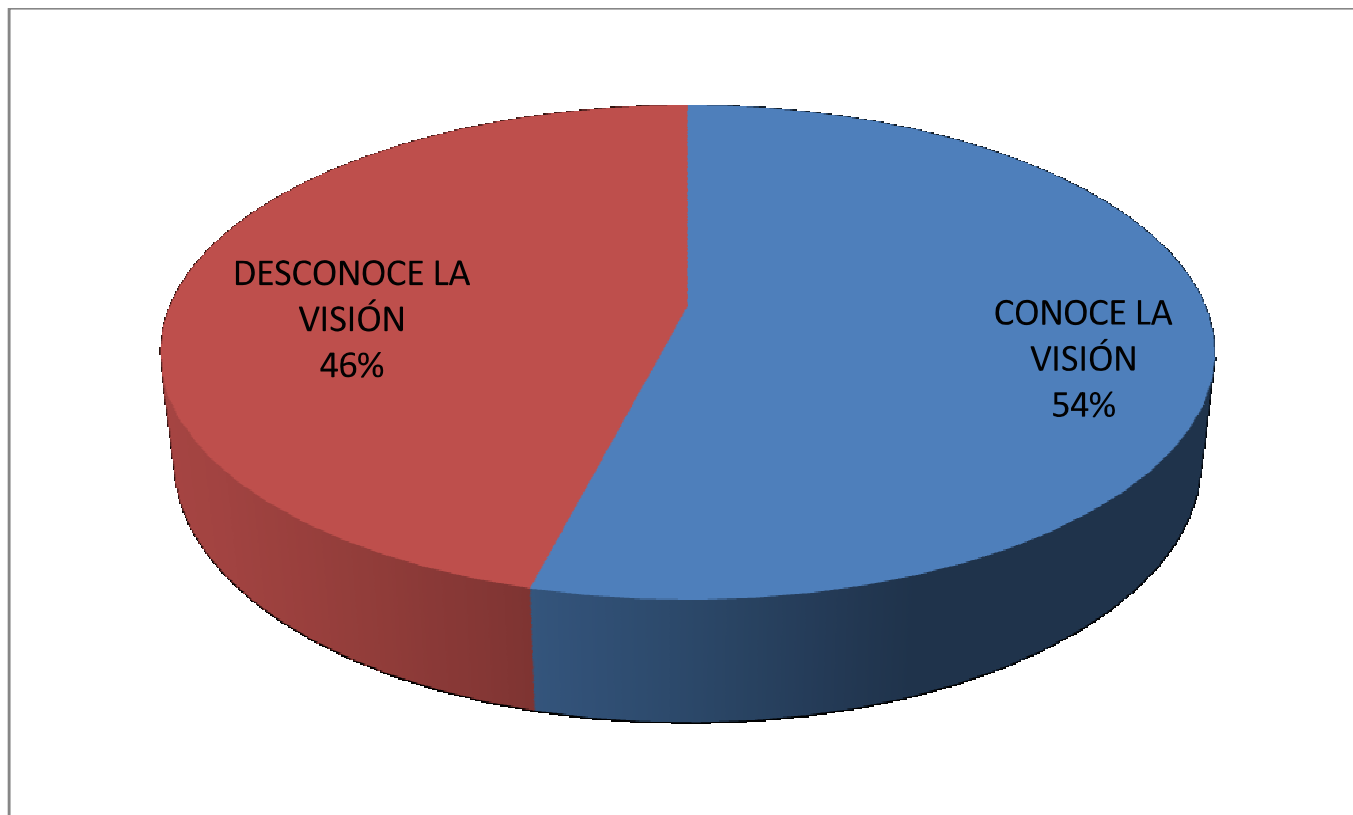
GRÁFICO 4 GRADO DE CONOCIMIENTO DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO EN RELACIÓN A OBJETIVOS EDUCACIONALES: MISIÓN DEL COLEGIO “COTAC” 2012



Fuente: Encuesta aplicada al personal que labora en el “COTAC” 2011
Elaborado por: Dra. Yolanda Arcos

Al preguntar si conocen o no la misión y la visión de la institución han respondido 42 personas que representan el 52% conocen la misión de la institución; Se esperaba que siendo una institución educativa la mayoría de entrevistados conocerían lo que es la Misión, ya que según Iván Thompson(2006) en el Artículo: «Definición de Misión», nos dice que es el motivo, propósito, fin o razón de ser de la existencia de una empresa u organización porque define: 1) lo que pretende cumplir en su entorno o sistema social en el que actúa, 2) lo que pretende hacer, y 3) él para quién lo va a hacer; y es influenciada en momentos concretos por algunos elementos como: la historia de la organización, las preferencias de la gerencia y/o de los propietarios, los factores externos o del entorno, los recursos disponibles, y sus capacidades distintivas.

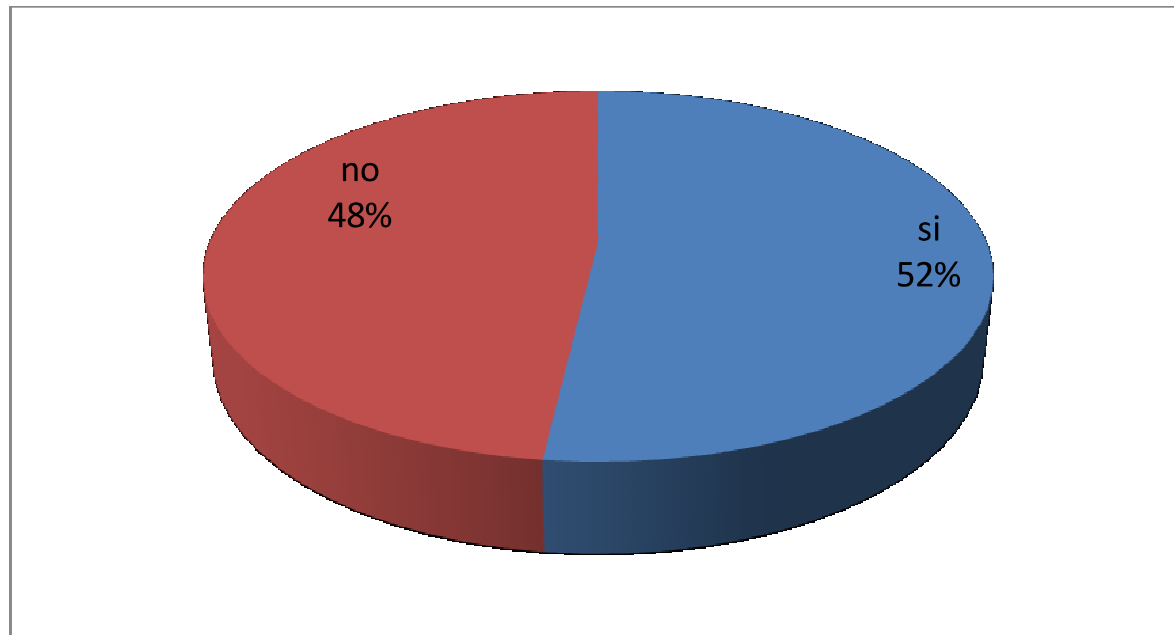
GRÁFICO 5 GRADO DE CONOCIMIENTO DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO EN RELACIÓN A OBJETIVOS EDUCACIONALES: MISIÓN DEL COLEGIO "COTAC" 2012



Fuente: Encuesta aplicada al personal que labora en el "COTAC" 2012
Elaborado por: Dra. Yolanda Arcos

En el Colegio "COTAC" al realizar la encuesta 44 personas que representa el 54% conocen la visión de la institución la misma que debería ser conocida por todo el personal docente y administrativo ya que según Iván Thompson(2006) la Visión es una exposición clara que nos indica hacia dónde se dirige la empresa a largo plazo y en qué se deberá convertir, tomando en cuenta el impacto de las nuevas tecnologías, de las necesidades y expectativas cambiantes de los clientes, de la aparición de nuevas condiciones del mercado, etc. Parece ser que no se está dando el verdadero valor que tiene el conocimiento para que el empleado se empodere de su institución.

GRÁFICO 6 PERCEPCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO EN RELACIÓN AL APOYO QUE RECIBEN DE LA INSTITUCIÓN EN EL COLEGIO “COTAC” 2012.



Fuente: Encuesta aplicada al personal que labora en el “COTAC” 2012
Elaborado por: Dra. Yolanda Arcos

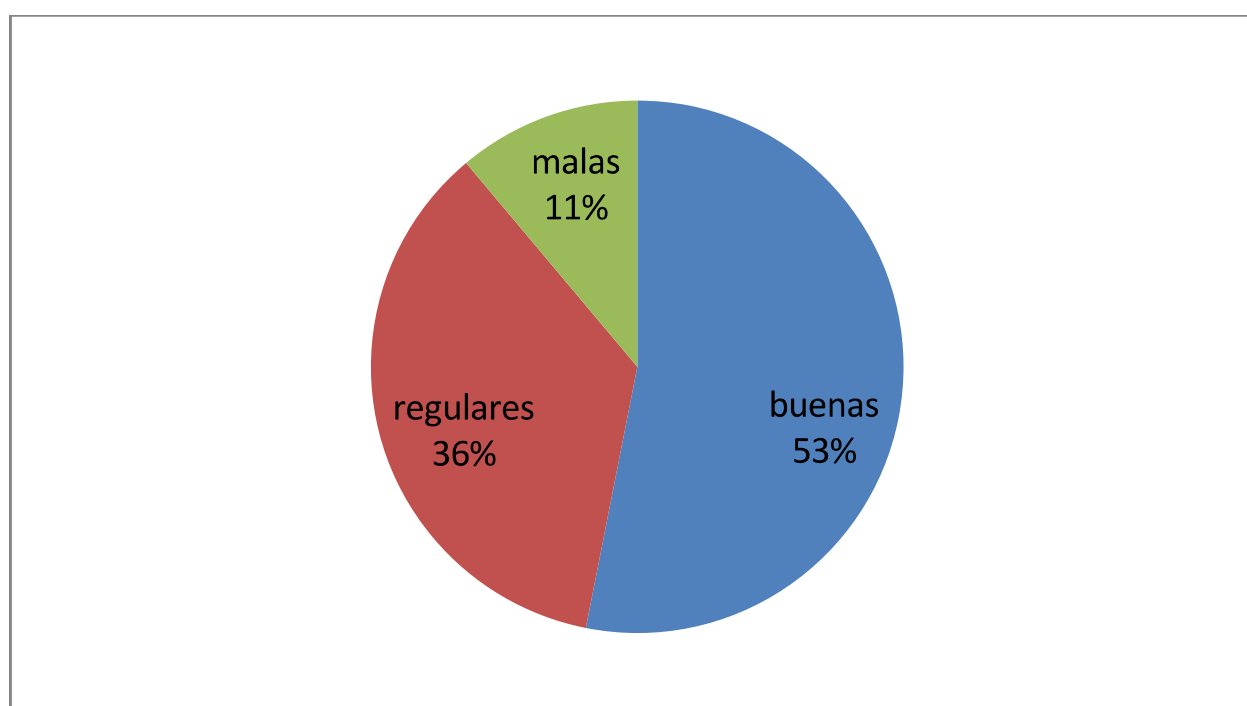
Para mantener un buen clima laboral se ha realizado el Código de Convivencia Institucional Del Colegio “COTAC” de Quito, Julio del 2011, el cual es el resultado del análisis mancomunado sobre las formas de convivencia que hemos practicado entre autoridades, personal docente, administrativo y de servicios, padres y madres de familia, todos alrededor del objetivo fundamental de educar integralmente a los adolescentes y jóvenes que concurren al Colegio. Para construir el Código, primero hemos identificado a las más frecuentes causas que interfieren o alteran el clima de trabajo de las clases y en otras actividades propias del proceso formativo de nuestro alumnado. Así mismo, hemos establecido que no son las sanciones el mejor camino para enmendar los errores. Creemos que prevenir que se produzcan y evitar las consecuencias casi siempre lamentables son caminos más efectivos. Creemos que lo más eficaz y duradero es sembrar desde temprana edad en la personalidad de las y los educandos, los valores, principios, normas, actitudes y procederes reconocidos como permanentes y universales.

El Código de Convivencia Institucional es preventivo y constructor del convencimiento individual y colectivo paso a paso, edad por edad, para saber actuar bien. Precisamente para llegar a esta convicción se requiere que surja de los acuerdos, compromisos, consensos y actitudes que se adoptan por propia voluntad y porque se han reconocido en sí mismo y entre sí a los beneficios

devenidos del convivir bien en el hogar, en la escuela, en el colegio, en la universidad y en desenvolvimiento ciudadano.

En el Colegio Técnico Experimental de Aviación Civil, en la encuesta aplicada a 81 personas se ha determinado que 42 personas que representan el 52% dicen haber recibido apoyo institucional en lo que se refiere a dar permisos para realizar concursos académicos en el colegio con participación de otras unidades educativas, ayudar a los Docentes a desplazarse con sus alumnos algún concurso a nivel nacional, a acudir a seminarios y/o cursos que tanto docentes y administrativos necesiten.

GRÁFICO 7 RELACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DEL “COTAC” CON SUS JEFES, 2012



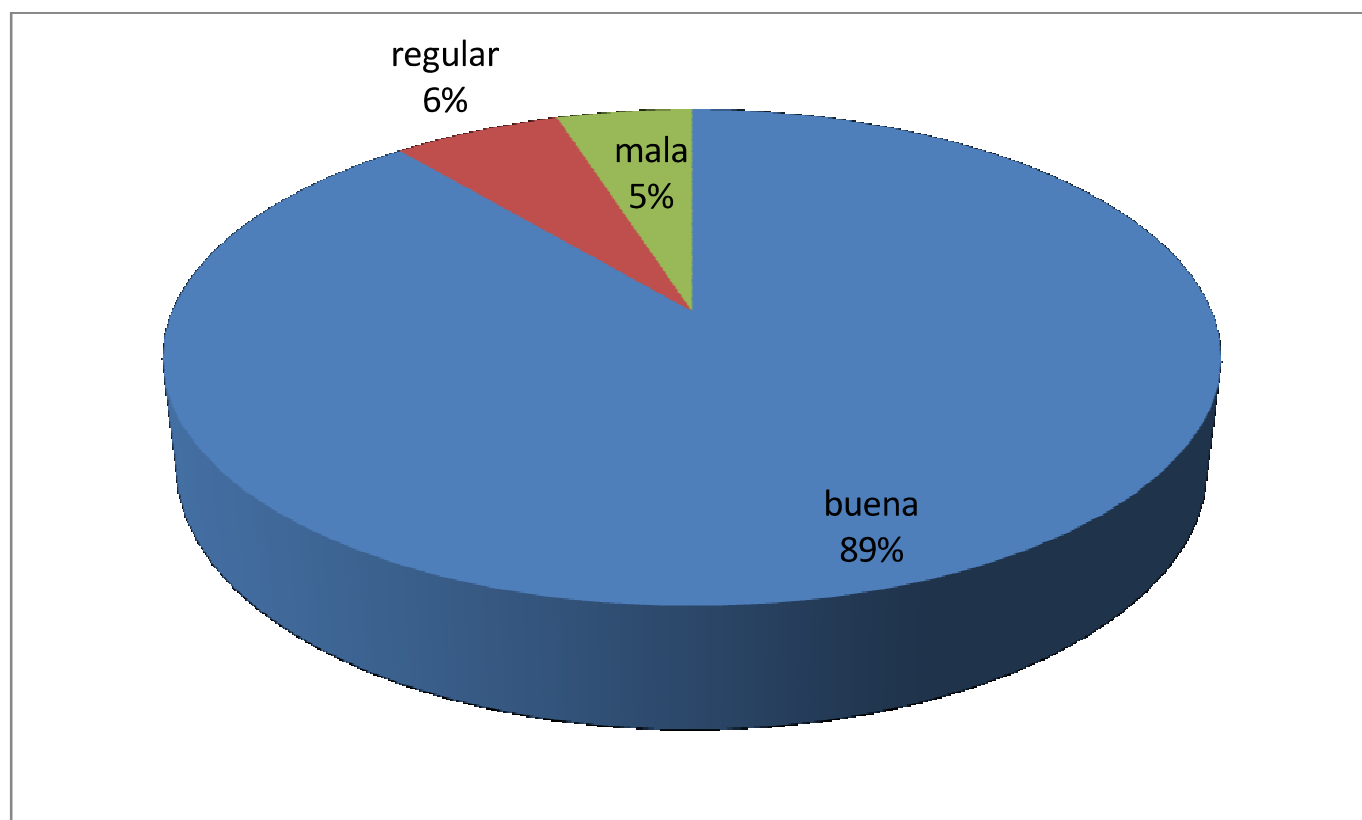
Fuente: Encuesta aplicada al personal que labora en el “COTAC” 2012
Elaborado por: Dra. Yolanda Arcos

Según Maella (2010) En su libro gestionar con sencillez dice que hay buenas relaciones cuando el directivo es capaz de aceptar la diversidad y gestionarla, las personas de su equipo podrán aportar su singularidad, sus características propias lo que les haría considerarse importantes y útiles pero si se rodea de clones estos no verán cual es su contribución porque todos aportaran más o menos lo mismo y todos necesitan sentirse importantes y que aportan en algo. El directivo al rodearse de personas de diferentes perfiles demuestra su madurez y respeto a los demás; De los encuestados 43 personas que son el 53% tienen buenas relaciones con los

directivos en este porcentaje se encuentran la mayoría de personal que labora pocos años de servicio en el colegio.

29 personas que representan el 36% tienen regulares relaciones con los directivos y 9 personas que representan el 11% tienen malas relaciones con los directivos de la institución aquí se encuentra el personal que tiene más años laborando en la institución y que no aceptan los cambios que se van realizando en la misma.

GRÁFICO 8 RELACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DEL “COTAC” CON SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO, 2012



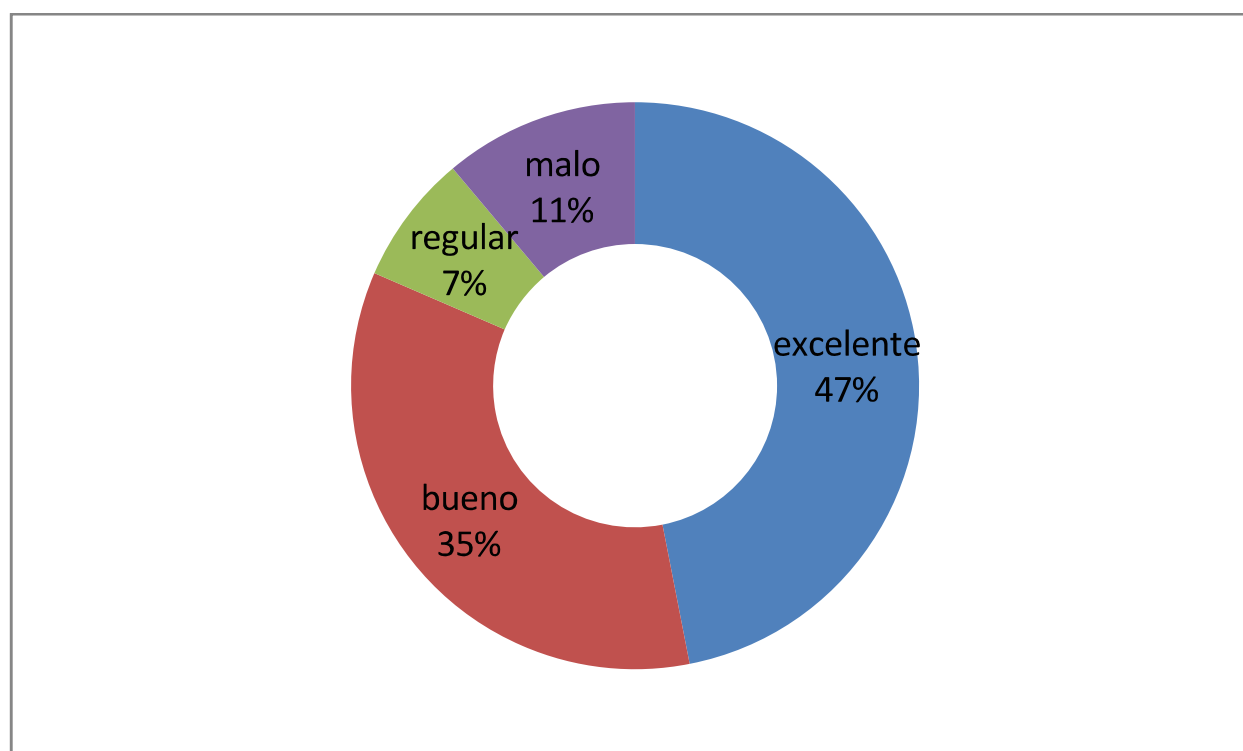
Fuente: Encuesta aplicada al personal que labora en el “COTAC” 2012
Elaborado por: Dra. Yolanda Arcos

Según Carlos Martín Pérez (2001) En el libro El arte de la ventaja nos dice que conviene no confundir aliados, socios, colegas y compañeros; la mayor similitud puede estar dada entre un colega que es alguien que ejerce la misma profesión que uno mismo, sus intereses pueden ser coincidentes, siempre habrá cierta competitividad y las relaciones pueden ser buenas, indiferentes (regular) y malas. Es necesario tener buenas relaciones con las personas con las que actúa en la vida pública, pero hay que tener muy clara la línea donde acaba esta relación y

empieza la amistad, nunca debe cruzar este límite o el daño que se reciba puede ser enorme.

En el Colegio Experimental de Aviación Civil en la encuesta aplicada a 81 personas se ha determinado que 72 personas que corresponden al 89% tienen una buena relación entre compañeros esto podría estarse dando porque la mayoría del personal es nuevo y no tienen muchos conflictos con sus compañeros y tratan de fortalecer a la institución.

GRÁFICO 9 PERCEPCIÓN DE LA CALIDAD DEL SITIO DE TRABAJO POR PARTE DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO, 2012



Fuente: Encuesta aplicada al personal que labora en el "COTAC" 2012
Elaborado por: Dra. Yolanda Arcos

Para Arciniega (2002) El término 'ponerse la camiseta' puede sonar un tanto coloquial, pero la realidad es que en el terreno de la psicología organizacional, este estrecho vínculo entre un colaborador y su empresa ha sido materia de profundo análisis desde mediados de los años ochenta. El compromiso organizacional o lealtad de los empleados es definido por Davis y Newstrom (1999) como "el grado en el que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella" El involucramiento en el trabajo es definido por Davis y Newstrom (1999) como "el grado en que los empleados se sumergen en sus labores, invierten tiempo y energía en ellas y conciben el trabajo como parte central de sus existencias" Los estudios básicamente se han centrado en analizar cuáles son las principales conductas que derivan en cada uno de los posibles vínculos que pueden apegar a un empleado hacia su empresa y por supuesto, qué factores o

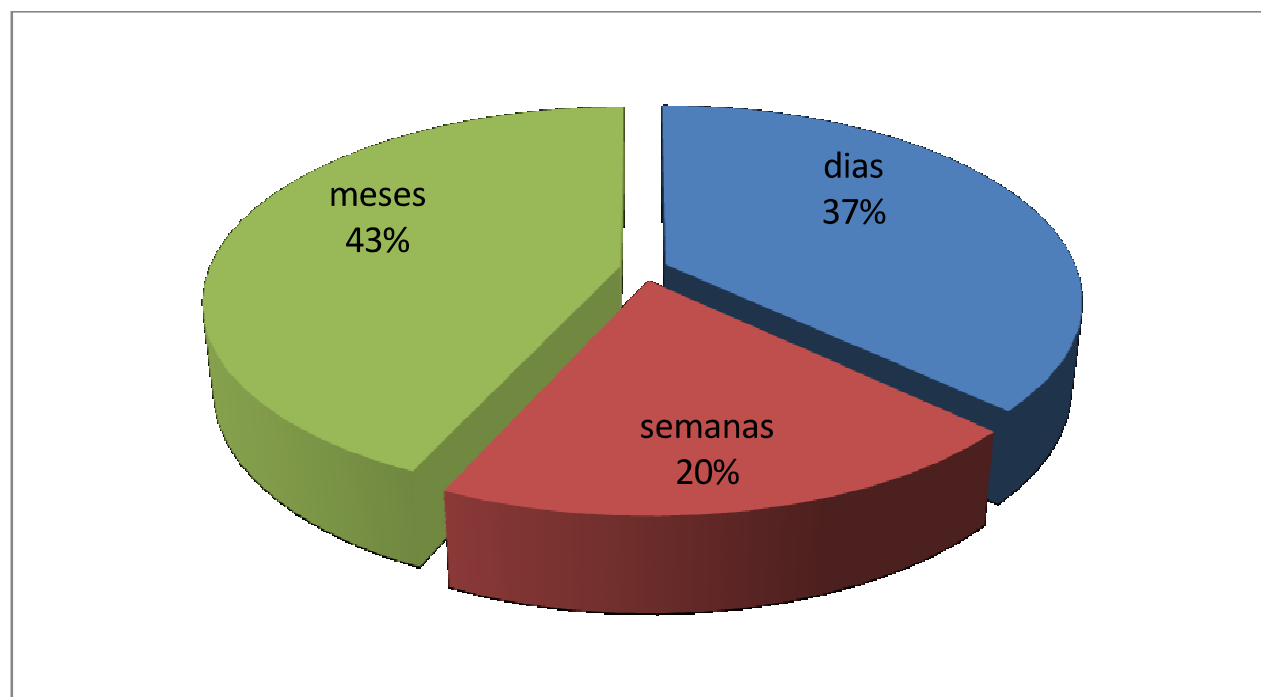
variables influyen en el desarrollo de estos vínculos para poder lograr el involucramiento.

A este conjunto de vínculos que mantienen a un sujeto apegado a una empresa en particular, Arciniega (2002) los ha llamado compromiso organizacional y a diferencia de la satisfacción laboral², el compromiso organizacional sí ha podido predecir con mayor certidumbre el buen desempeño de un colaborador.

En el Colegio Técnico Experimental De Aviación Civil, en la encuesta aplicada a 81 personas se ha determinado que 38 personas que representan el 47% recomienda a la institución como un excelente sitio de trabajo y solo 9 personas que constituyen el 11% no recomiendan a la institución esto puede estarse dando porque el personal se siente bien laborando en el colegio ,pero necesita de mayores incentivos la principal molestia de los empleados que sale a relucir es el factor económico y motivacional por parte de sus directivos

² Calidad entendida como excelente, bueno, regular y malo el sitio de trabajo

**GRÁFICO 10 PERCEPCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO
SOBRE LA RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS SEGÚN EL TIEMPO DEL
PROCESO, 2012**



Fuente: Encuesta aplicada al personal que labora en el “COTAC” 2012
Elaborado por: Dra. Yolanda Arcos

Según el Dr. D Vincent Martínez Guzmán 2005. En general nos dice que los conflictos presentan dos caras, pudiendo ser: por esta razón que de las personas encuestados 35 que son el 43% piensan que se manejan los conflictos en su cara disfuncional o destructiva ya que consumen mucha energía personal, dañan la cohesión del grupo de trabajo, promueven hostilidades interpersonales, crean un ambiente laboral negativo, provocan sentimientos de desánimo, rechazo e inseguridad, pueden somatizarse y ocasionar problemas de salud. En una situación de conflicto es importante controlar el grado en que se dan las respuestas emocionales. en la institución y por ello piensan que no se trabaja en resolverlos; 46 personas que representan el 57% se encuentran más cerca de los mandos directivos y por eso saben que los conflictos se tratan de resolver en forma Funcional o constructiva, ya que los directivos hacen visibles los problemas que no habíamos visto, ayudan a tomar decisiones con más cuidado, aumentan la información necesaria para tomar decisiones, dan espacio a la creatividad e innovación, permiten el autoconocimiento y el descubrimiento del otro, facilitan el trabajo en equipo para multiplicar esfuerzos y tratan de resolverlos en días o máximo semanas

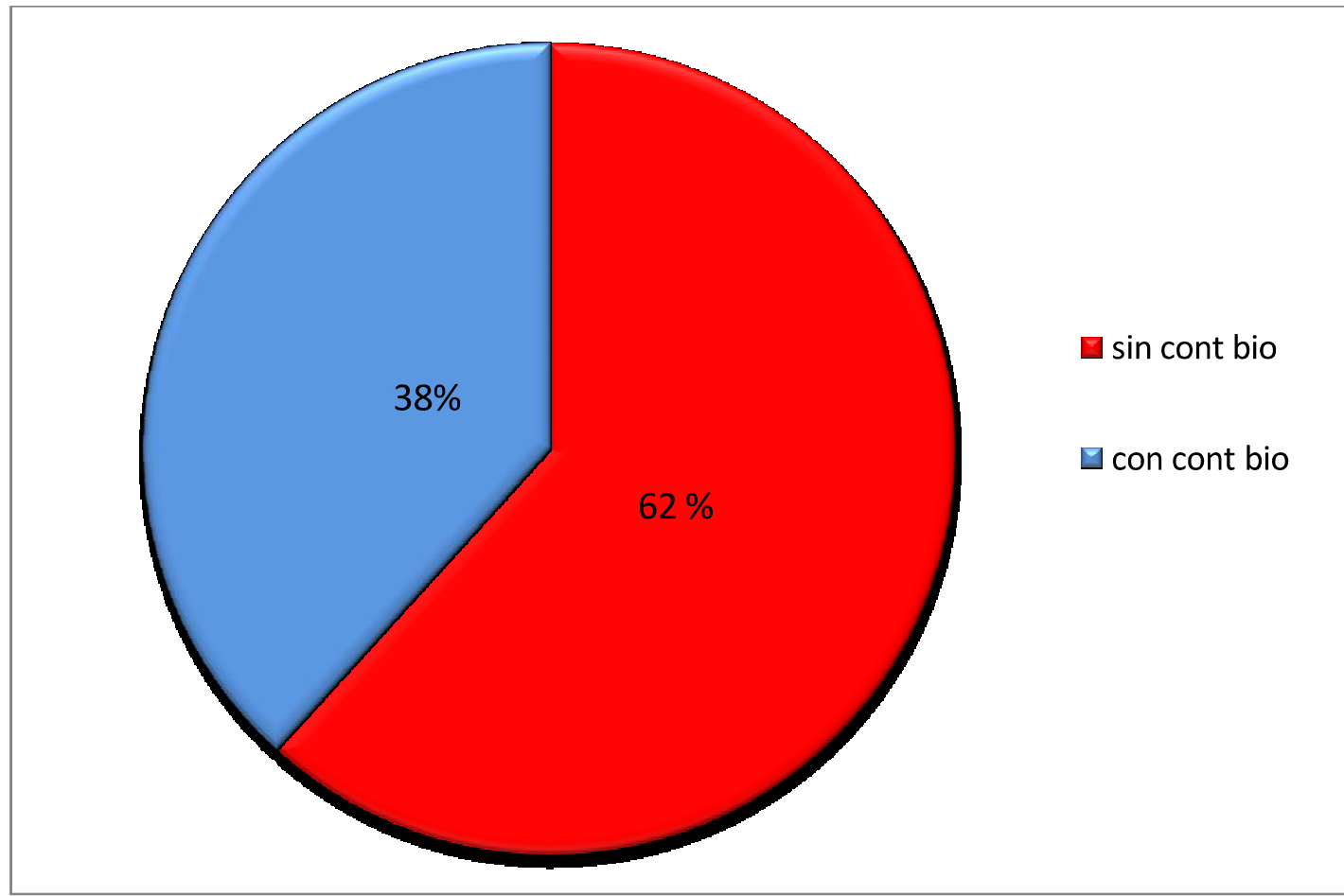
Salud Laboral en el “COTAC”

Las enfermedades más comunes que se han tratado en el colegio son : cefalea tensional, colitis, enfermedades del sistema respiratorio, y del sistema osteoarticular y la atención oportuna y permanente a los accidentes que se pudieran ocasionar, las causas para las enfermedades es posiblemente el estrés producido por la falta de comunicación oportuna por parte de las autoridades , los sueldos bajos que no permiten cubrir las necesidades básicas y la incertidumbre al no contar con autoridades permanentes ,se especifica las enfermedades en el siguiente cuadro: el informe epidemiológico anual demuestra que las cuatro principales causas de la consulta médica ,tanto de Docentes como personal Administrativo durante el año 2010 según el CIE 10

• Enfermedades Sistema nervioso Cefalea Tensional G44.2		36.42%
• Enfermedades Digestivas Colitis	K58	17.88%
• Enfermedades respiratorias Faringitis	JO2	14.56%
• Enfermedades Osteoarticulares Lumbalgias	M54.5	9.93%

Ante ello esta investigación detalla resultados de cómo está incidiendo la Cultura y Clima Organizacional en la Salud de sus empleados. El grupo total de evaluados son 81 personas de las cuales 50 son Docentes y 31 Administrativos, a continuación se presenta la siguiente información: Según Villalobos, J. (2006). El estrés puede ser visto como un fenómeno de adaptación en los individuos ya que depende de cada persona y de la situación que se le presente el tipo de respuesta que proporcione a su entorno y esta le podrá beneficiar o no en su crecimiento personal y/o profesional. De las 81 personas encuestadas, 30 que equivale al 36.42% padecen de enfermedades al sistema nervioso y 15 al sistema digestivo; básicamente estas dolencias Según Pose (2005, Distrés,) cuando las demandas del medio son excesivas, intensas y/o prolongadas, y superan la capacidad de resistencia y de adaptación del organismo de un individuo, se pasa al estado de Distrés o mal estrés.; 26 personas al sistema respiratorio y 10 personas sufren de enfermedades osteoarticulares debido a las cantidades de horas que deben hablar en el caso de los maestros y malas posiciones en el caso de los administrativos.

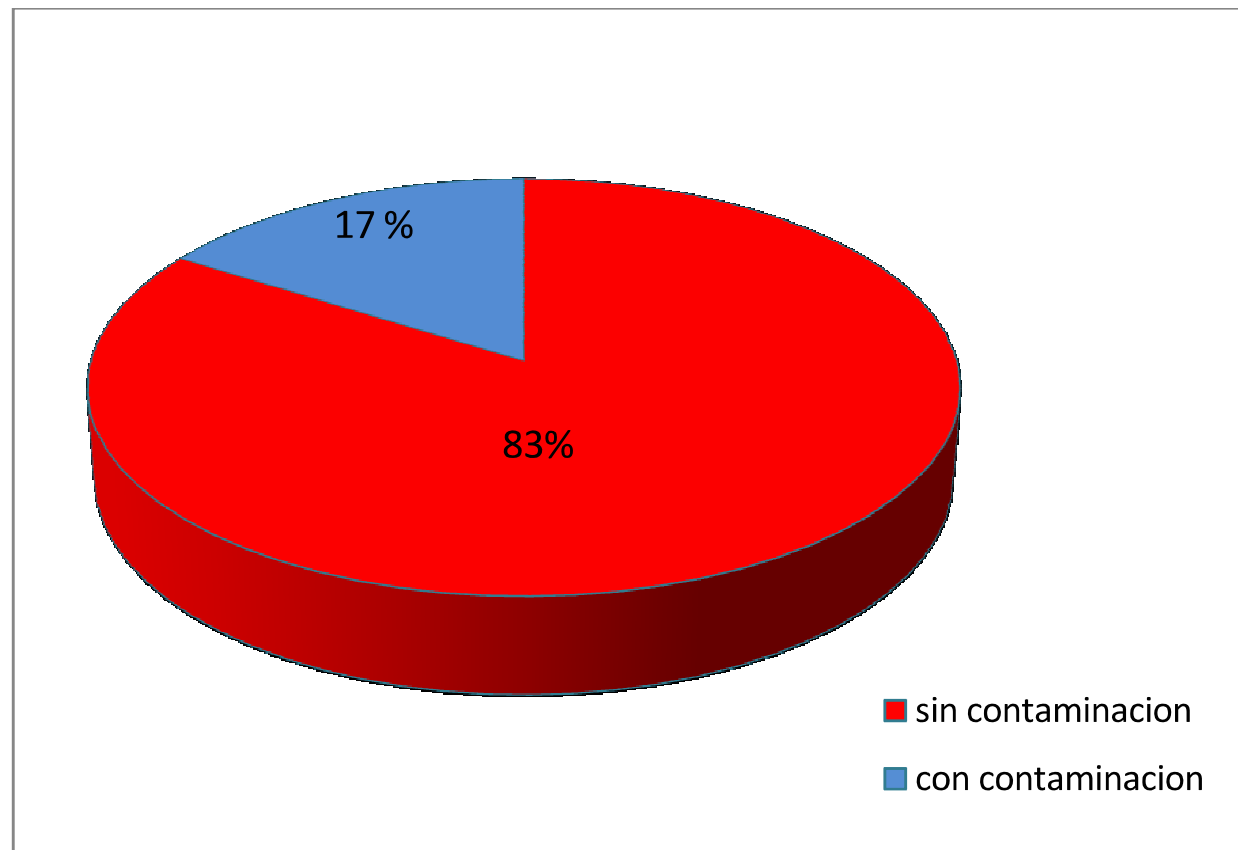
GRÁFICO 11 PERCEPCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO EN RELACIÓN A LA CONTAMINACIÓN BIOLÓGICA EN EL COLEGIO “COTAC” 2012.



Fuente: Encuesta aplicada al personal que labora en el “COTAC” 2012
Elaborado por: Dra. Yolanda Arcos

En el Colegio Técnico Experimental de Aviación Civil, en la encuesta aplicada a 81 personas de los cuales 31 empleados que representa un 38% presentan contaminación por agentes biológicos. Tales como: Virus, bacterias, residuos sanitarios, hongos. Que se los ha podido evidenciar en piel, uñas del personal administrativo que realiza labores de limpieza de laboratorios y oficinas estos datos constan en las estadísticas del Servicio Médico del Colegio. Según El Jefe de Talento Humano Ing. Fernando Garzón, el personal administrativo que realiza estas labores necesita capacitarse para el manejo adecuado de útiles de aseo y protección personal ante los contaminantes a los que se encuentran expuestos.

GRÁFICO 12 PERCEPCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO EN RELACIÓN A LA CONTAMINACIÓN QUÍMICA EN EL COLEGIO “COTAC” 2012

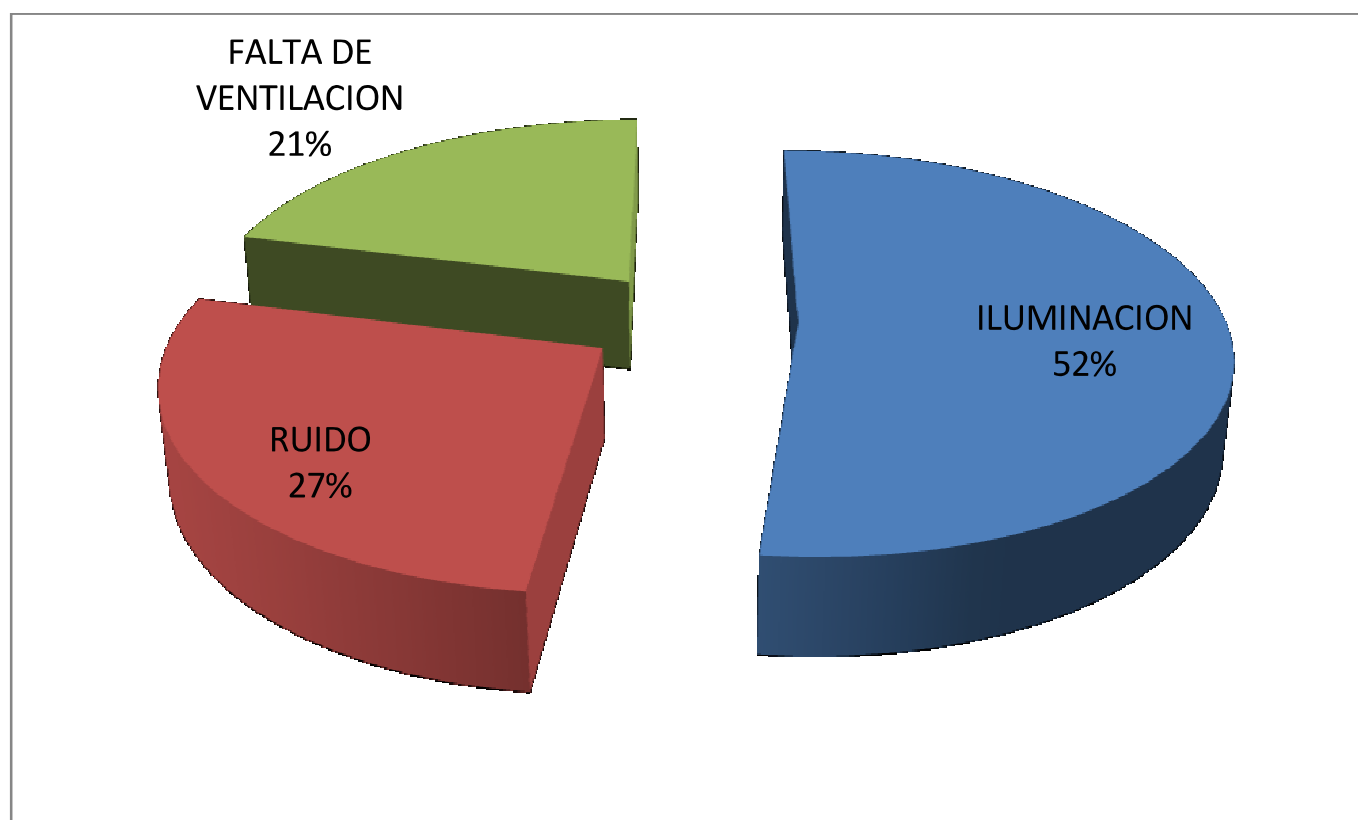


Fuente: Encuesta aplicada al personal que labora en el “COTAC” 2012
Elaborado por: Dra. Yolanda Arcos

Por contaminación química se ha encontrado muy pocos casos siendo en su mayor parte la contaminación en los laboratorios y bodegas que están manejados tanto por los docentes que imparten laboratorios como las personas que realizan el aseo de estas áreas. Al ingresar a los laboratorios nos encontramos con olores producidos por alcoholes, éteres, cetonas, ácidos orgánicos, benceno, que son utilizados para las prácticas de los estudiantes del colegio.

Según el Ingeniero Luis Zambrano encargado del comité de Seguridad en el laboratorio se ha implementado un circuito para el recambio del aire pero las personas encargadas del laboratorio no lo utilizan por que emana mucho frio y prefieren mantener ese aire contaminado, Por lo que ha surgido la necesidad de capacitar a éste personal para que comprenda el beneficio que tiene el circuito de recambio de aire y que lo pueden accionar por tiempos para no causar malestar en las personas que se encuentran dentro de estos ambientes.

GRÁFICO 13 PERCEPCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO EN RELACIÓN A LA CONTAMINACIÓN AMBIENTAL EN EL COLEGIO “COTAC” 2012.



Fuente: Encuesta aplicada al personal que labora en el “COTAC” 2012
Elaborado por: Dra. Yolanda Arcos

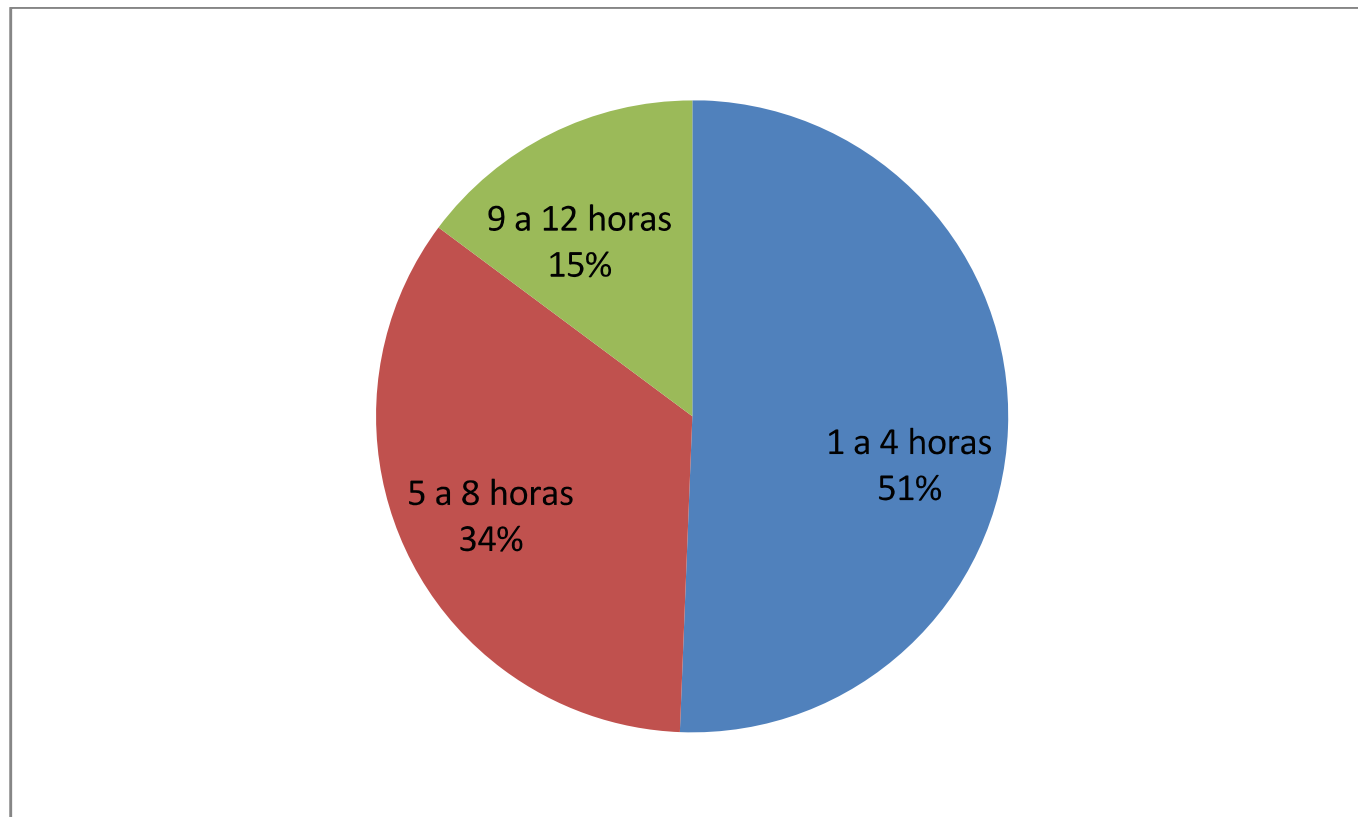
De la encuesta realizada se desprende que en su mayoría consideran que la iluminación en su puesto de trabajo es inadecuada, Según el Arquitecto Alfredo Baquero Jefe Administrativo del Colegio esto se debe a que las aulas no fueron construidas bajo estándares pedagógicos si no simplemente arquitectónicos y como sabemos La iluminación dentro del área de trabajo juega un papel muy importante, una buena iluminación, no cansará la vista de los empleados ya que favorecerá la visibilidad para el desarrollo de las actividades inherentes al trabajo, en menor grado tienen problemas con el ruido que equivale al 27% puesto que al ser una institución de educación media situado cerca al aeropuerto y avenidas altamente transitadas y Según Wisner la evolución clínica de la sordera por trauma sonoro conocido antiguamente como sordera tiene tres fases³:

-
- a) ³ Fase audiometría.- el oído empieza a perder sensibilidad especialmente entre los 3000 y 6000 HZ sin que el interesado lo advierta
 - b) Fase de instalación las deficiencias se agravan en las frecuencias de 400 a 4.000 (intervalo de voz humano) oyendo con dificultad.
 - c) Fase de enfermedad, ya no se percibe la voz humana a partir de esta fase la enfermedad es irreversible.

En los registros de los docentes y administrativos del colegio que se encuentra en el servicio médico tenemos que luego de realizarles la audiometría se encuentran un 60% en la fase audio métrica. Y un pequeño número de personas se quejan de la falta de ventilación puesto que no se realizó esta previsión al construir las edificaciones que tienen ya muchos años de funcionamiento y deberían ser readecuadas tanto las aulas cuanto las oficinas, ya que El acondicionamiento de aire regula el espacio atmosférico al controlar cuatro elementos básicos: Temperatura, Circulación, Calor, Limpieza. Además de contribuir a la salud humana y a la comodidad, el acondicionamiento de aire ofrece ventajas económicas. La productividad elevada y los descensos en costos de limpieza. En muchas oficinas, la temperatura es demasiado elevada. Esto lleva al adormecimiento y tiende a retardar la ejecución del trabajo de oficina.

La circulación del aire es también importante, ya que la falta de ventilación adecuada puede hacer que una persona se sienta somnolienta e indebidamente cansada, en cuanto a la limpieza, la ventilación contribuye a mejorar las condiciones de operación para las máquinas, reduce el mantenimiento de oficina y por consecuencia, el trabajo se realiza en una zona limpia y sin polvo, que resulta agradable para el desarrollo de actividades.

GRÁFICO 14 NÚMERO DE HORAS QUE LABORA EL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO EN EL “COTAC”, 2012.



Fuente: Encuesta aplicada al personal que labora en el “COTAC” 2012
Elaborado por: Dra. Yolanda Arcos

Según la revista El País (2000) dice que Los trabajos que requieren entrega, idealismo, implicación, y servicio a los demás son los más proclives a generar Estrés laboral ocupacional. Estas características definen el trabajo diario de profesionales de la sanidad, la docencia y los servicios sociales, los más vulnerables al Estrés laboral. De los encuestados 41 personas que son el 51% descansan de 1 a 4 horas; 28 personas que representan el 34% descansan de 5 a 8 horas y 12 personas que representan el 15% descansan de 9-12 horas. Por lo que podemos ver algunos compañeros que presentan algunos síntomas del síndrome de trabajador quemado (Burn-out).

También la revista (La Vanguardia - 03/12/2000) publica que cada vez hay más profesores que sufren Estrés laboral, que se queman. Este no es sólo un problema psicológico personal, sino un problema social. Una de las causas es que la Sociedad ha cambiado pero no la formación que recibe el profesorado.

Además, la familia delega cada vez más responsabilidades en la escuela y se inhibe de su capacidad educativa. Los profesores, por su parte, creen que en los últimos años el prestigio social de su profesión ha disminuido. Los expertos en educación relacionan el malestar docente con el deterioro de la imagen social del profesor y señalan como los principales problemas de la enseñanza actual la falta

de medios económicos en los centros, de motivación por parte de los alumnos y de ilusión de los profesores, el desinterés creciente de los padres, el excesivo número de alumnos por clase y la falta de atención de las administraciones.

Este síndrome igual que otros padecimientos, no se desarrollan de la noche a la mañana, de esta manera el salir del mismo lleva tiempo y será un proceso que requerirá de un tiempo más largo si ha llegado a un estadio de mayor severidad. Durante este periodo se necesita estar alejado del trabajo, asesoría o terapia para aprender a manejar los factores de estrés interno así como los factores externos. El apoyo de la familia, amigos y compañeros es fundamental, la recuperación es lenta y paso a paso, se debe de reintegrar poco a poco a las actividades usuales, desde luego con un número reducido de horas de trabajo y mayor número de horas para descanso.

NÚMERO DE CAPACITACIONES OTORGADAS A CADA EMPLEADO EN EL AÑO LECTIVO (2010-2011)

Con el objeto de sustentar la investigación bibliográfica he realizado un estudio de campo, entre las estrategias aplicadas esta la encuesta, fue realizada en marzo del 2011 a un total de 81 personas entre ellas: 50 docentes y 31 administrativos.

TABLA 1 TIPO DE CAPACITACIONES OTORGADAS AL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DEL COLEGIO "COTAC", 2012.

TIPO DE CAPACITACIÓN	N° DE PERSONAS	PORCENTAJE
ROL QUE DESEMPEÑA	34	42%
MOTIVACIÓN	7	9%
NECESIDADES INSTITUCIÓN	15	18%
OTROS	25	31%
TOTAL	81	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal que labora en el "COTAC" 2012
Elaborado por: Dra. Yolanda Arcos

Según los resultados de la encuesta en la cual investigamos que tipo de capacitación creen que sean necesarias impartir por la institución respondieron: qué el 42% que equivale a 34 personas las de el rol que desempeña, el 9% que equivale al 7 personas les gustaría cursos sobre motivación; el 18% que equivale a 15 personas sobre necesidades de la institución y otros que no se especifica son

el 31% que equivale a 25 personas que piensan que se debe impartir capacitaciones de acuerdo a sus títulos.

TABLA 2 NÚMERO DE CAPACITACIONES OTORGADAS AL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DEL COLEGIO “COTAC”, 2012.

No DE CAPACITACIONES	No DE PERSONAS	PORCENTAJES
DE 1 A TRES AL AÑO	64	79%
MAS DE 3	17	21%
TOTAL	81	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal que labora en el “COTAC” 2012
Elaborado por: Dra. Yolanda Arcos

Al consultar sobre el número de capacitaciones otorgadas a cada empleado recibidas han respondido que: el 79% que equivale al 64 personas han recibido de una a tres al año; 21% que equivale a 17 personas han recibido más de tres al año, No hay una Normativa sobre número de capacitaciones pero En los próximos 10 años las prioridades de las empresas debe ser la capacitación y del gobierno la educación. Eso se estableció en la primera edición de los Foros Ejecutivos Círculo Platino, espacio que fue desarrollado para compartir cápsulas con buenas prácticas que inviten a la reflexión y a la acción por parte de los directores y ejecutivos de las empresas.

**TABLA 3 REMUNERACIÓN DEL PERSONAL QUE LABORA EN EL “COTAC”,
2012**

REMUNERACIÓN	N° PERSONAS	PORCENTAJE
\$240 -\$510	50	62%
\$511 - \$780	30	37%
\$781 -\$1000	1	1%
TOTAL	81	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal que labora en el “COTAC” 2012
Elaborado por: Dra. Yolanda Arcos

Según la sección sindical fiteqa-ccoo complementos sanitarios s. a 2006, El Infoco nos dice que Situaciones de desigualdad, en el salario, en el reparto del trabajo, en el trato personal, puede Provocar “mobbing”. Las consecuencias psicológicas de los “mobbing” para la persona que lo padece puede ser muy grave: depresiones, ansiedad, pérdida de autoestima, retraimiento social. Todo ello va acompañado de una fuerte desmotivación hacia el trabajo y un descenso del rendimiento laboral.

De los encuestados 50 personas que son el 62% ganan de 240 a 510 dólares; 30 personas que representan el 37% ganan entre los 510 y 780 dólares y apenas una persona gana de 780 a 1000 dólares; estos sueldos no alcanzan a cubrir las necesidades básicas de una familia de 3 o 4 miembros por lo que es claro determinar la inconformidad general de los trabajadores. Ya que Según las cifras presentadas por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), la Canasta Familiar Básica se ubicó, el pasado junio, en \$556,93, lo que significa un incremento de \$18,81 comparado con el mismo período de 2010, cuando la canasta fue \$538,12.

Cabe anotar que es desde el 2008 que los sueldos de los empleados del COTAC han permanecido congelados cuando .En junio del 2008, Según el Instituto Nacional de Estadísticas Ecuatorianas, INEC: la canasta familiar básica llegó a cerca del triple de los 200 dólares que fue el sueldo básico unificado vigente y supero el ingreso mínimo mensual familiar de 373 dólares.

CONCLUSIONES

La Cultura Organizacional considerada como el conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción entre grupos existentes en las organizaciones, en el colegio COTAC se evidencia la cultura organizacional a través de:

- **Innovación y Aceptación de Riesgos.-** Las capacitaciones en el colegio se dan de una a tres en el año a nivel de docentes y administrativos que tienen título de tercer nivel, no así en el personal con bachillerato que apenas tienen una capacitación por año. El mayor número de capacitaciones que brindan las autoridades en el colegio son del rol que desempeña el empleado.
- Se evidencia que el personal tanto docente como administrativo tiene la percepción que las sugerencias que son emitidas por ellos no son tomadas en cuenta, por parte de los directivos
- **Orientación hacia las personas.-** Los comunicados y disposiciones según los encuestados no son emitidas con el tiempo necesario para su cumplimiento.
- **Orientación hacia los Resultados.-** el personal tanto docente como administrativo piensa que la institución no presenta buenos mecanismos de evaluación.
- **Agresividad.-** un 68% de personal tanto docente como administrativo ha vivido maltrato verbal por parte de sus superiores. En el Colegio.
- **Estabilidad.-** el porcentaje de personal docente y administrativo que se encuentra laborando en el colegio con contratos indefinidos es un 60%, ya que por el proceso de transición se ha tenido que firmar contratos de un año con el resto de personal, lo que ha ocasionado que las relaciones interpersonales no sean buenas.
- **La Salud Laboral** se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad. En el estudio realizado nos encontramos que un gran porcentaje de docentes y administrativos presentan los siguientes riesgos:
- **Riesgo Biológico,** un pequeño porcentaje de personal docente y administrativo sufre contaminación en las bodegas y laboratorios de biología.

- **Enfermedad Profesional**, en el estudio realizado muestra que la salud laboral del personal administrativo y docente tiene directa relación con el sistema financiero puesto que, al no cubrir las expectativas y necesidades se ven obligados a laborar en otras instituciones y en horarios extendidos causando varias enfermedades entre ellas las más importantes del Sistema Nervioso, Sistema Digestivo, Sistema Respiratorio y Sistema osteomuscular.
- De la encuesta realizada se desprende que en su mayoría el personal considera que la iluminación en su puesto de trabajo es inadecuada.
- **La contaminación Química.**- esta representado por un porcentaje minoritario, sin embargo el personal docente y administrativo que labora en forma directa en laboratorios de química son los más afectados.
- **Riesgo Psicológico.**- Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo hacen referencia a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con las condiciones ambientales (agentes físicos, químicos y biológicos), con la organización, con los procedimientos y métodos de trabajo, con las relaciones entre los trabajadores, con el contenido del trabajo y con la realización de las tareas, y que pueden afectar a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto a la salud del trabajador como al desempeño de su labor . De los encuestados 50 personas que son el 62% ganan de 240 a 510 dólares; 30 personas que representan el 37% ganan entre los 510 y 780 dólares y apenas una persona gana de 780 a 1000 dólares; estos sueldos no alcanzan a cubrir las necesidades básicas de una familia, por lo que es claro determinar la inconformidad general de los trabajadores.
- Trabajo con esfuerzo mental ,en el “COTAC” el personal trabaja en varios sitios por lo que las horas que tiene de descanso oscilan entre 4 a 6 horas ,por lo que no lo permite un buen descanso

Clima laboral, Son las percepciones de las personas que integran la organización siendo así presentamos en la investigación los siguientes resultados en:

- **Empoderamiento.**- hay un gran porcentaje de docentes y administrativos que han logrado cumplir con las actividades propuestas para el año escolar.
- **Recompensa.**- el colegio da reconocimientos a su personal por medio de comunicados en el minuto cívico de los logros adquiridos.
- **Desafío.**- se ha determinado que 42 personas que representan el 52% dicen haber recibido apoyo institucional en lo que se refiere a dar permisos para

realizar concursos académicos en el colegio con participación de otras unidades educativas, ayudar a los Docentes a desplazarse con sus alumnos algún concurso a nivel nacional, a acudir a seminarios y/o cursos que tanto docentes y administrativos necesiten.

➤ **Relaciones.**- Después del estudio realizado podemos determinar que las relaciones entre el personal administrativo y docentes es: bueno, cordial y respetuoso, al igual que con los directivos.

➤ A pesar que el personal se encuentra desmotivado en la encuesta un alto porcentaje recomienda al colegio como un buen lugar para laborar.

Identidad, las encuestas realizadas nos demuestran que: el 48 % del personal desconoce la misión de la institución y que el 46% no sabe cuál es la visión, lo que no permite direccionar y enfocar a largo plazo las actividades y proyectos del colegio

➤ De la investigación realizada nuestra Hipótesis se confirmó, ya que la Cultura y Clima Laboral afecto a la Salud laboral del personal docente y administrativo del colegio "COTAC" en el año 2011.

RECOMENDACIÓN

En el contexto de mejorar las condiciones de trabajo, sustentado en el principio de prevención se detalla las siguientes recomendaciones que refieren el promover mejores niveles de calidad de vida para los trabajadores, como factor importante para mejorar la productividad, necesaria para la competitividad, al obtenerse condiciones físicas y ambientales necesarias para desarrollar un trabajo de calidad en el ámbito de la Cultura Organizacional. Es así que se determina:

- Es necesario establecer políticas de comunicación intra- institucional claras y específicas, construidos participativamente con el fin de generar inclusión en la toma de decisiones ya que la ausencia de ello fomenta un ambiente de desconfianza e incertidumbre que influye directamente en el desempeño profesional y el ambiente laboral.
- Disponer de un plan de capacitación en virtud de las necesidades del personal docente y administrativo, dirigidas al ámbito de experticia profesional y de requerimientos psicosociales de cada grupo, ya que por el período de transición⁴ se observa una gran desmotivación del personal por el aumento de las horas de trabajo y el no incremento de salarios desde el 2008.
- Establecer políticas de evaluación y seguimiento interna en busca de cumplir el requerimiento del Ministerio de Educación y buscar la excelencia; todas ellas construidas participativamente.
- Realizar un análisis de riesgo e implementar cambios en los laboratorios de Biología y química del colegio para que tanto al personal que realiza la limpieza como los docentes y administrativos que laboran en este lugar, con el fin de evitar enfermedades ocupacionales y ausentismo laboral.
- Mejorar la infraestructura para el cumplimiento estándares pedagógicos: ventilación, iluminación entre otros.
- Determinar un organigrama de la institución de acuerdo a las nuevas disposiciones gubernamentales para establecer procedimientos menos burocráticos, especificando funciones y responsabilidades de cada directivo para la ejecución de proyectos y actividades.

⁴Período de paso de institución privada a fisco misionales

- Desarrollar un plan de desarrollo institucional que permita considerar el abordaje integral de docentes y administrativos.
- Homologar Salarios de acuerdo al escalafón Fiscomisional, pues eso ayudara a equilibrar las actividades físicas y psicológicas y se reflejara en una mejora de la salud laboral.
- Dar respuesta a las necesidades locales y de país a través de la actualización y evaluación de la Misión y Visión del colegio en la cual se vea reflejado las exigencias de la nueva educación, a demás todo el personal, alumnos y padres de familia deben tener conocimiento de estos dos pilares que permitirán direccionar, planificar y ejecutar los proyectos y actividades de mejor manera.
- Determinar procesos de resolución de problemas y estrategias de resolución de conflictos para generar confianza en la institución.

BIBLIOGRAFIA

Álvaro, O. (2002) "Valores del empresario en: dirección estratégica "Cuarta Edición, editorial Interamericana España.

Brunet L. (1999). El clima de trabajo en las organizaciones. Editorial Trillas México.

Cantú (2002), Desarrollo de una cultura de calidad, Cuarta Edición., M. E Graw / Hill/interamericana de España.

Davis, K., y Newstrom, J. (1999). Comportamiento humano en el trabajo: Mc. Graw Hill. /Interamericana de España.

Iván Thompson: en el Artículo: «Definición de Misión», de, Publicado en la Página Web: www.promonegocios.net/mercadotecnia/mision-definicion.html

Villalobos, J. (1999). *Estrés Y Trabajo*. Extraído el 02 de marzo, 2006, de http://www.medspain.com/n3_feb99/stress.htm

D Vincent Martínez Guzmán (2005) Transformación de los Conflictos desde la Filosofía para la paz de la Universidad de Jaume I de Castellón España.

Bretones, F. D. y Mañas, M. A. (2008). La organización creadora de clima y cultura: editorial Pirámide. Madrid

Pablo Hernández Ferro (2005) PREPARACIÓN PARA DIRECTIVOS: Editorial Popular. Madrid-España.

Edgar Eslava Arnao (2010) Clima Laboral Saludable www.monografias.com/.../gestion-clima-laboral.

Fernández Sánchez, Leodegario (2001), [Definición de contaminante biológico](#), Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos España.

Luna, Pablo (1999), [Contaminantes químicos: evaluación de la exposición laboral \(I\)](#), INSHT, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, España.

Ley orgánica de trabajo, (2000) Eduvers. La revista El País España

Livert, R. (1967). La organización humana. New Cork, Mc. Grow – Hell.Madrid-España

Martínez L (2003) Medición de clima organizacional de: <http://www.Monografias.com/trabajos6/medicli/shtml>

H.Mintzberg (1999) Mintzberg y La Dirección, Editorial Días de Santos S.A, España

Henry Mintzberg (1998) Diseño De Organizaciones eficientes, Editorial el Ateneo, Argentina.

Olivares Ramírez B., (1999). "Misión, visión y valores en la organización de hoy". En: Editorial Interamericana. España.

Robbins S. (1999). Comportamiento Organizacional. Octava edición. Prentice Hall. México DF.

Sampieri R. (1998), Metodología de la Investigación 2a edición Mac Graw Hill. /interamericana. España.

Valdez Alejandro F. J. (1999). "La agresión, los problemas y el conflicto en: administración",

ANEXOS

ANEXO N1 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES			
CULTURA ORGANIZACIONAL			
VARIABLE	DEFINICIÓN DE LA VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR
CULTURA ORGANIZACIONAL	Es el conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción dentro y entre los grupos existentes en todas las organizaciones	innovación y aceptación de riesgos	Frecuencia de capacitaciones, tipo y personal capacitados
		Orientación hacia los resultados	Frecuencia de evaluación por resultados
		Orientación hacia las personas	Tiempo de cumplimiento de tareas asignadas, frecuencia de proyectos ejecutados
		Agresividad	Frecuencia de situaciones de agresión.
		Estabilidad	Frecuencia de percepción de estabilidad laboral
SALUD LABORAL	La salud laboral se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad.	Riesgo Biológico	Frecuencia de empleados que han vivenciado situaciones de riesgo originado por agentes biológicos presentes en el medio.
		Enfermedad profesional	Frecuencia de empleados con enfermedades profesionales
RIESGO MEDIO AMBIENTAL:	Las condiciones ambientales pueden resultar nocivas tanto para la salud física como para la salud psíquica en función de una serie de perturbaciones, algunas de las cuales son de una gran agresividad, como son las derivadas de la presencia en el medio ambiente de trabajo de agentes químicos, físicos o biológicos que pueden entrar en contacto con las personas que trabajan y afectar negativamente a la salud	Iluminación , ruido, contaminantes químicos	Frecuencia de empleados que están sometidos a condiciones ambientales que ocasionan efectos negativos en la salud.
RIESGO PSICOLOGICO	Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo hacen referencia a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con las condiciones ambientales (agentes físicos, químicos y biológicos), con la organización, con los procedimientos y métodos de trabajo, con las relaciones entre los trabajadores, con el contenido del trabajo y con la realización de las tareas, y que pueden afectar a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto a la salud del trabajador como al desempeño de su labor	Precariedad laboral	Frecuencia de empleados que perciben que sus ingresos no cubren necesidades básicas.
CLIMA LABORAL	Son las percepciones de las personas que integran la organización	Empoderamiento	Frecuencia de objetivos – actividades propuestos y cumplidas en el año lectivo por cada empleado desde su autonomía.
		Recompensa	Frecuencia de empleados incentivados por su desempeño laboral
		Desafío	Frecuencia de empleados que perciben apoyo de la institución hacia situaciones de desafío organizacional

		Relaciones	Frecuencia de empleados que se sienten satisfechos en su relación laboral con sus jefes y compañeros de trabajo
		Estándares	Frecuencia de empleados que conocen los lineamientos de evaluación de la institución
			Frecuencia de empleados que se sienten satisfechos con los lineamientos de evaluación de la institución.
		Identidad	Frecuencia de empleados que se sienten satisfechos de compartir objetivos personales con los de la institución
		Conflictos	Frecuencia de empleados que se sienten satisfechos con la rapidez que son resueltos los problemas por sus directivos

ANEXO 2 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

COLEGIO TECNICO EXPERIMENTAL DE AVIACIÓN CIVIL

INVESTIGACIÓN OPERATIVA.

CUESTIONARIO

Este cuestionario está encaminado a recolectar información sobre la cultura organizacional del Colegio Técnico Experimental de Aviación Civil, con el fin de mejorar la salud laboral del mismo

Las respuestas estarán dirigidas a la construcción de propuestas de mejoramiento. Se guarda estricta confidencialidad en las respuestas.

Investigadora: Yolanda Arcos.

1. ¿Cree usted que las sugerencias dadas en las reuniones se han puesto en práctica?

SI _____

NO _____

CUALES FAVOR MENCIONAR -----

2. ¿Cuándo a usted le designan una tarea de propuestas o de planificación, está es emitida antes de las:

a) 24 HORAS _____

b) MENOS DE 24 HORAS _____

c) 48 HORAS _____

d) MÁS DE 48 HORAS _____

3. ¿Cuántas actividades de capacitación ha recibido en este año lectivo?

1-3

4-7

8 y más

4. ¿Qué tipo de capacitación le gustaría recibir?

- a) DEL ROL QUE DESEMPEÑA _____
- b) MOTIVACIONALES _____
- c) DE LAS NECESIDADES QUE REQUIERA LA INSTITUCIÓN. _____

5. Ha presentado por causa de su trabajo alguna contaminación por agentes biológicos.
(Residuos sanitarios, muestras de un microorganismo, virus, toxinas, bacterias.)

SI _____ En cuántas Ocasiones _____
NO _____

6. En sus funciones laborales esta sometido o expuesto a:

- a) RUIDO PERMANENTE _____
- b) ILUMINACION INADECUADA _____
- c) OLORES TOXICOS _____
- d) VENTILACION INADECUADA _____
- e) OTROS especifique _____

7. Considera que en su puesto de trabajo la iluminación es:

- a) ADECUADA _____
- b) INADECUADA _____
- c) ESCASA _____
- d) OTROS especifique _____

8. ¿Existe algún tipo de sonido desagradable en su puesto de trabajo?

SI _____ ¿Le ha afectado en su salud?

¿En qué porcentaje? _____

NO _____

9. Ha estado expuesto en su trabajo a contaminantes químicos

SI _____ En cuántas Ocasiones _____
¿Le ha afectado en su salud? _____

NO _____

10. ¿La remuneración que percibe es?

- a) \$ 240 HASTA \$510 _____
- b) \$ 510 HASTA \$780 _____
- c) \$780 HASTA \$1000 _____

11. A causa de su trabajo ha presentado alguna enfermedad como las que se detalla abajo:

- a) Ciertas enfermedades infecciosas y parasitarias _____
- b) Trastornos mentales y del comportamiento _____
- c) Enfermedades del sistema nervioso _____
- d) Enfermedades del ojo y sus anexos _____
- e) Enfermedades del oído y de la apófisis mastoides _____
- f) Enfermedades del sistema circulatorio _____
- g) Enfermedades del sistema respiratorio _____
- h) Enfermedades del aparato digestivo _____
- i) Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conectivo _____
- j) Enfermedades del aparato genitourinario. _____
- k) Otras especifique. _____

12. ¿Cuántas horas de descanso pasa en su casa?

13. Ha recibido apoyo institucional para cumplir con sus objetivos propuestos
Para el año lectivo?

SI _____ En cuántas Ocasiones _____
NO _____

14. ¿Cómo son las relaciones interpersonales entre los directivos y empleados de su institución?

- a) BUENAS _____
- b) REGULARES _____
- c) MALAS. _____

15. ¿La relación personal con sus compañeros es?

- a) BUENA _____
- b) REGULAR _____
- c) MALA _____

16. ¿Piensa que la institución tiene buenos parámetros para evaluar a sus Empleados?

SI _____ PORQUE _____

NO _____ PORQUE _____

17. Conoce la Misión de la Institución

SI _____ NO _____

18. Conoce la Visión de la Institución

SI _____ NO _____

19. ¿Recomiendo a mis conocidos la Institución como un excelente sitio de Trabajo?

a) SIEMPRE _____

b) ALGUNAS VECES _____

c) MUY POCAS VECES _____

d) NUNCA _____

20. ¿Cree que los directivos de su institución resuelven los conflictos que se crean con sus empleados?

a) DIAS _____

b) SEMANAS _____

c) MESES _____

ANEXO N° 3 GUIA DE ENTREVISTA

COLEGIO TECNICO EXPERIMENTAL DE AVIACIÓN CIVIL

INVESTIGACIÓN OPERATIVA.

GUIA DE ENTREVISTA

Esta entrevista esta encaminada ha recolectar información sobre la cultura organizacional del Colegio Técnico Experimental de Aviación Civil, con el fin de mejorar la salud laboral del mismo. Las respuestas estarán dirigidas a la construcción de propuestas de mejoramiento.

Se guarda estricta confidencialidad en las respuestas. Investigadora: Yolanda arcos.

Fecha: _____

1. DATOS INFORMATIVOS:

SEXO: _____

PUESTO DE TRABAJO: _____

PROFESIÓN Y/O OCUPACIÓN: _____

TIEMPO DE TRABAJO EN LA INSTITUCIÓN: _____

2. DESARROLLO DE LA ENTREVISTA:

a) HA VIVENCIADO USTED EN EL ULTIMO AÑO LECTIVO ALGÚN TIPO DE MALTRATO FISICO, VERBAL O PSICOLOGICO.

b) HA PODIDO CUMPLIR CON LAS ACTIVIDADES Y PLANES PROPUESTOS POR USTED EN ESTE AÑO ESCOLAR

ACTIVIDAD	PORCENTAJE	OBSERVACION

ANEXO N° 4 CHECKLIST

COLEGIO TECNICO EXPERIMENTAL DE AVIACIÓN CIVIL

INVESTIGACIÓN OPERATIVA.

CHECKLIST

OBJETIVOS: Recolectar la información pertinente a revisión documental

RESPONSABLE: Dra. Yolanda Arcos

FUENTE: DEPARTAMENTO DE PLANIFICACION

FECHA	ACTIVIDAD	DETALLE	OBSERVACIONES
11/01/2012.	Evaluación empleados	# de evaluaciones de empleados	<p>Se realizan 2 tipos de evaluaciones :</p> <p>Por el Jefe de Evaluación a los Empleados Antiguos 1 vez durante el año lectivo, a los Empleados nuevos 2 veces en el año lectivo. Tienen cuatro dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none">• Sociabilidad pedagógica⁵.• Atención a estudiantes con necesidades individuales.• Aplicación de normas y reglamentos. <p>Por los Estudiantes 1 vez en el año lectivo.</p> <ul style="list-style-type: none">• Habilidad pedagógica y didáctica⁶.• Habilidad de sociabilidad pedagógica⁷.

⁵ Sociabilidad pedagógica o **educación social** es una profesión de carácter [pedagógico](#), generadora de contextos educativos y acciones mediadoras y formativas, que son ámbito de competencia profesional del [educador social](#).

			<ul style="list-style-type: none"> • Atención a estudiantes con necesidades individuales. • Relación con estudiantes.
	Empleados que forman parte de un equipo de trabajo	# de equipos de trabajo	<p>Son 7 equipos de Trabajo o Jefaturas de Área conformados así:</p> <p>Matemáticas, Dibujo, Geometría con 8 personas</p> <p>Ciencias Naturales y Desarrollo del Pensamiento con 6 personas</p> <p>Cultura Física e Instrucción Militar con cinco personas.</p> <p>Ciencias Sociales, Investigación, Cívica, Economía, Psicología con 6 personas</p> <p>Informática, informática contable, formación Orientación Laboral, Administración, Gestión Laboral con 4 personas.</p> <p>Lenguaje y Literatura con 5 personas.</p> <p>Optativas que lo componen aeronáutica, Música, Danza con 5 personas. Estos equipos han sido escogidos por afinidad y para cumplir 40 horas semanales.</p> <p>Las funciones de estos Equipos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planificar anualmente su trabajo. • Planificar y ejecutar actividades académicas de rendición de cuentas del trabajo realizado en el área durante el año lectivo. • Promover un permanente proceso de mejoramiento de la educación y un trabajo educativo coordinado, continuo e integrado. • Coordinar las actividades educativas de los docentes. • Promover la capacitación y el perfeccionamiento del personal.

			<ul style="list-style-type: none"> • Promover la acción interdisciplinaria entre las diferentes áreas. • Seleccionar y recomendar los procesos didácticos más convenientes para la dirección del aprendizaje y los criterios de evaluación aplicables en las diferentes áreas académicas. • Propiciar la investigación y experimentación pedagógica, así como la Incorporación y adaptación curricular de acuerdo a directrices impartidas por la autoridad educativa nacional. • Promover la elaboración y utilización de los recursos materiales que la tecnología educativa ofrece al proceso educativo. • Aprobar los planes de trabajo de las juntas de profesores de áreas. • Cumplir las demás funciones que le asignaren las autoridades.
	Proyectos realizados por equipos de trabajo	# de proyectos realizados por equipos de trabajo	<p>Ningún proyecto realizado en el año lectivo 5 planes de trabajo realizados:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Seguimientos egresados. 2. Tareas Dirigidas. 3. Concursos Matemáticas Dibujo Intercolegial y a nivel país. 4. Salidas de campo. 5. Casa Abierta. <p>Los Planes de trabajo son de carácter Interdisciplinarios.</p>

COLEGIO TECNICO EXPERIMENTAL DE AVIACIÓN CIVIL

INVESTIGACIÓN OPERATIVA.

CHECKLIST

OBJETIVOS: Recolectar la información pertinente a revisión documental

RESPONSABLE: Dra. Yolanda Arcos

FUENTE: DEPARTAMENTO FINANCIERO

FECHA	ACTIVIDAD	DETALLE	OBSERVACIONES
12/01/2012.	Ingresos que perciben los empleados	# de empleados que perciben ingresos económicos subvalorados	De 80 empleados Son 44 empleados subvalorados que corresponde al 55%

COLEGIO TECNICO EXPERIMENTAL DE AVIACIÓN CIVIL

INVESTIGACIÓN OPERATIVA.

CHECKLIST

OBJETIVOS: Recolectar la información pertinente a revisión documental

RESPONSABLE: Dra. Yolanda Arcos

FUENTE: RECURSOS HUMANOS

FECHA	ACTIVIDAD	DETALLE	OBSERVACIONES
09/01/2012.	Empleados capacitados	# empleados capacitados:	Son 80 empleados Cada uno ha recibido 3 capacitaciones en el transcurso del Año Lectivo (10 meses).
		# de capacitaciones otorgadas por la institución:	17 capacitaciones en el Año Lectivo a todo el personal, De las Cuales 8 son de Docencia
		Tipo de capacitaciones:	Del Rol que desempeña Requerimiento de necesidades Institucionales 50% Relaciones interpersonales 10%
	Sugerencias de empleados en actas de reuniones	# De sugerencias de empleados que se han puesto en práctica.	Se ha tenido 10 reuniones ordinarias y 4 extraordinarias, de las cuales se han obtenido 24 sugerencias, se han puesto en practica 10 que son más de forma que de fondo. Esto es solo cambios de tiempos.

			<ul style="list-style-type: none"> -Cronograma de actividades -Distributivo de horarios -Pedido de uniformes. -Pedido de un lunes al mes para Asociación de clase. -Cambio de calendario de actividades. -Pedidos para realizar concursos De estudiantes. -Fechas para realizar las Casas Abiertas. -Fechas para promulgar Abanderados. -Fechas para promulgar Becados.
	Empleados con estabilidad laboral	# de empleados con contratos indefinidos	El número de empleados de la Institución son 80 de los cuales 70 empleados tienen contratos indefinidos.
	Empleados incentivados por su desempeño laboral.	# De empleados que han sido incentivados por su desempeño laboral.	15 Empleados incentivados por medio de esquelas que enfatizan felicitación a los 6 empleados por participación en concursos y 9 a empleados que participan en el minuto cívico.

COLEGIO TECNICO EXPERIMENTAL DE AVIACIÓN CIVIL

INVESTIGACIÓN OPERATIVA.

CHECKLIST

OBJETIVOS: Recolectar la información pertinente a revisión documental

RESPONSABLE: Dra. Yolanda Arcos

FUENTE: SERVICIO MEDICO

FECHA	ACTIVIDAD		OBSERVACIONES
10/01/2012.	Empleados con trastornos físicos y emocionales a causa de su trabajo	# De empleados que registran en su ficha trastornos físicos y emocionales a causa de su trabajo	<p>Son 80 empleados en la institución de los cuales Registran 60 empleados en su ficha enfermedades como.</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Ciertas enfermedades infecciosas y parasitarias 1% b) Trastornos mentales y del comportamiento 5% c) Enfermedades del sistema nervioso 18% d) Enfermedades del ojo y sus anexos 1% e) Enfermedades del oído y de la apófisis mastoides 1% f) Enfermedades del sistema circulatorio 1% g) Enfermedades del sistema respiratorio 10% h) Enfermedades del aparato digestivo 42% i) Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conectivo 20%

			j) Enfermedades del aparato genitourinario.1% k) Otras.
--	--	--	--