

**CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL
AMBIENTE LABORAL
ESE CARMEN EMILIA OSPINA**



CONTENIDO

Portada	
Contraportada	2
Tabla de contenido	3
Lista de tablas	5
Lista de figuras.....	6
Resumen	7
Presentación	8
Contextualización	9
Planteamiento Del Problema	11
Objetivos.....	13
Marco Teórico	14
Marco Legal	16
Marco Metodológico	19
Instrumentos	21
Población	25
Fases... ..	26
Consideraciones Éticas... ..	27
Plan De Trabajo O Plan De Intervención	29
Cronograma De Actividades	32
Descripción de las Actividades Ejecutadas	33

Resultados... ..	41
Conclusión	42
Recomendaciones.....	43
Anexos (Evidencias fotográficas, instrumentos, pruebas, entrevistas).....	44
Referencias... ..	45

Lista de Tablas

Tabla 1. Plan de Intervención	29
Tabla 2. Cronograma de Actividades	32
Tabla 3. Descripción de Actividades Ejecutadas.....	33

Lista de Figuras

Figura 1. Organigrama	10
Figura 2. Logo	10
Figura 3. Cultura Empresarial Edgar Shein	21
Figura 4. Medición Organizacional 1	22
Figura 5. Medición Organizacional 3	23
Figura 6. Anexos	44

Resumen

Hablar de cultura organizacional es un tema muy importante para las organizaciones ya que es el conjunto de valores creencias, hábitos, tradiciones, actitudes y experiencias de una organización y sus miembros. Todo esto deja ver la manera en que los que forman parte de esta cultura se relacionan entre sí y con el exterior, y marca la personalidad de la empresa así como las reglas no escritas de cómo deben comportarse sus integrantes si quieren formar parte de ella.

En la elaboración de este proyecto y con el apoyo de la coordinadora de la interlocutora de la práctica profesional Desde el área de talento humano de la ese Carmen Emilia Ospina se adelantan actividades en pro de mejorar la cultura organizacional de la institución mejorando de este modo la calidad de servicio y mejor productividad de esta ya que la cultura organizacional. Es la que define las características que hacen única a una empresa.

Presentación

El proyecto cultura organizacional en la ese Carmen Emilia Ospina es un proyecto elaborado en la práctica número 2 del programa de psicología de la corporación universitaria Minuto de Dios sede Neiva y está dedicado a todos los colaboradores de la ese pertenecientes a la planta y contrato de la ese Carmen Emilia Ospina donde luego de conocer y hacer la respectiva contextualización se evidencian las dificultades presentadas en el ambiente laboral.

Esa así que en compañía de la coordinadora de área de talento humano se hicieron las indagaciones y actividades pertinentes para la mejoría del clima organizacional la institución involucrando todo el personal contratado.

Contextualización del escenario

La ESE Carmen Emilia Ospina es una empresa líder prestadora de servicios de salud de primer nivel; comprometida con la excelencia y mejoramiento continuo de los procesos y la formación del talento humano para el bienestar del usuario y sus familias.

Esta institución es una empresa predilecta de la región enmarcada en el mejoramiento continuo y la calidad de los servicios humanizados y seguros, Para todos los usuarios. Cuenta con 11 sedes ubicadas en las zonas Nortes, Oriente, Sur y rural del municipio de Neiva.

La ESE Carmen Emilia Ospina por ser una entidad pública, está referenciada por entidades del estado para facilitar la ejecución, seguimiento, evaluación y control de la gestión pública.

Desde el área de talento humano se adelantan procesos desde MIPG que es uno de los modelos integrados de planeación y gestión pública el cual fortalece el desarrollo de una cultura organizacional sólida que ayuda a promover la efectividad de la organización. Uno de los objetivos principales de MPG es fortalecer el liderazgo y el talento humano desarrollando una cultura organizacional sólida fundamentada en la información, el control y la evaluación en aras de la toma de decisiones y la mejora continua de la entidad como también mejorar su gestión y el desempeño. Generando de esta manera una mayor producción organizacional, mayor bienestar social y de calidad.

Contar con una cultura organizacional sólida es clave a la hora de captar nuevos talentos en el recurso humano que conforman de este modo la personalidad de la empresa; es por esto que cada empresa cuenta con su propia cultura organizacional.

Así mismo para la vigencia 2022 en el primer semestre se contó con la participación de una practicante del programa trabajo social de la Corporación universitaria minuto de Dios donde se inició un trabajo de cultura organizacional dejando ya la elaboración de un instrumento que evalúa la cultura

organizacional la cual tomando como referencia el instrumentó de Carolina Olmos Torres y Katerine Socha cuyo objetivo principal es evaluar la cultura organizacional con los diferentes factores. De este modo se seguirá trabajando bajo este material que está en manos del coordinador del área de talento humano.

Organigrama

(Figura 1.)



Logo

(Figura 2)



Planteamiento del problema

Contar con una cultura organizacional es una pieza clave a la hora de captar nuevos talentos en recursos humanos, ya que trata de aquellos principios que conforman la personalidad de la organización. Y por ende La cultura organizacional de dicha empresa; la cultura organizacional débil en una empresa es una cultura en la cual los objetivos no están siendo claros y hacen que la cultura organizacional se debilite por variedad de razones: la falta de comunicación, compromiso y el sentido de pertenencia con la institución.

La cultura organizacional es uno de los factores más claros que le permite a las organizaciones obtener respuestas más efectivas frente a lo diferente problemas organizacionales y del impacto en cada uno de los proceso realizados dentro de las diferentes organizaciones, como son la toma de decisiones, el trabajo en equipo, manejo de conflictos y la efectiva productividad mediante un buen liderazgo y clima laboral.

Todas las empresas cuentan con una cultura organizacional hay algunas de ellas que se preocupan por crear un plan de cultura específico que caracterice su estilo. Esto hace que las organizaciones que optan por tener un nivel de cultura organizacional sólida sea una empresa donde el clima organizacional es más armonioso y agradable para los usuarios como para sus empleados. Mientras cuando el clima organizacional es tenso los procesos tienden a estancarse. Es muy importante mencionar que la cultura organizacional ayuda con la creación de compromiso en los colaboradores y hace que estos aspectos que adquieran cada vez mayor relevancia debido a su influencia con los continuos cambios del ambiente laboral, Por esto medir la cultura organizacional permite conocer el impacto que esta tiene sobre los buenos resultados de la empresa.

La estructura de poder es otro elemento que ayuda a definir la cultura organizacional y no estamos hablando de los empleados sino de quienes lidera y como lo está liderando.

La cultura organizacional ha sido estudiada desde hace muchos años por los antropólogos que han desarrollado diversas teorías; algunas que considera la cultura organizacional como parte integral del sistema sociocultural y como sistemas de ideas mentales y subconscientes (Allaire y Firsirot).

La cultura organizacional toma cada día mayor importancia, en una investigación realizada en el año 2016 habla de las definiciones de los elementos significativos donde se estudia la organización en el sistema creado por objetos diseñados de manera artificial para que de esta manera cumplan las metas pautadas donde lo primero y fundamental es estar conformadas en grupo de personas para lograr un fin y vivir en un constante funcionamiento en respuestas a las demandas de la sociedad, destacando los cambios que operan sobre la cultura organizacional; considerando la necesidad de hablar en cultura organizacional, clima y desarrollo organizacional implicando el llamado a la preparación de los altos directivos en salud pública de tal manera que estos puedan y permitan tener competencias necesarias para desarrollar estudios organizacionales, en busca de elevar la productividad en la instituciones.

En este sentido se sustenta la necesidad de re conceptualizar el fenómeno que aporta elementos para la construcción de métodos diagnósticos que intervengan desde donde sea posible conocer la cultura de una organización.

A través de este proyecto que se llevará a cabo en las instalaciones de la ESE Carmen Emilia Ospina (cultura organizacional en la ESE Carmen Emilia Ospina) se pretenderá reforzar la cultura organizacional mediante procesos que están enmarcados en el modelo integrado de planeación y gestión y por ende en las políticas de humanización de la institución prestadora de salud; estableciendo las expectativas de cómo se comportan los colaboradores y que tan bien es el funcionamiento de esta.

Objetivos

Objetivo general

- Proponer estrategias que le permitan a los funcionarios y contratistas fortalecer la cultura organizacional de manera que respalde los valores fundamentales de la misión y visión de la ese Carmen Emilia Ospina de la ciudad de Neiva.

Objetivos específicos

- Promover ambientes de trabajo estructurados y positivos fortaleciendo la comunicación asertiva entre los funcionarios y colaboradores de la ese Carmen Emilia Ospina
 - Desarrollar valores organizacionales en función de la cultura y del servicio haciendo énfasis en la humanización y ética de la institución.
- Propiciar condiciones en el ambiente laboral que favorezcan el desarrollo de la creatividad y participación de los servidores públicos
- Brindar herramientas de liderazgo a los jefes de zona y coordinadores de área con el fin de mantener la cultura organizacional deseada.

Marco teórico

La cultura organizacional es la tendencia del campo de los estudios organizacionales y se han convertido en uno de los dominios más importantes de las organizaciones obligada en el lenguaje de los círculos gerenciales y se puede argumentar que es el campo individual más activo en las teorías y ambientes organizacionales que por tantos años dominaron los recursos de las investigaciones. Es así como infinidad de escritos se refieren a este fenómeno: cultura al interior de las organizaciones.

La teoría organizacional según Smith donde plantea su teoría del laissez faire donde defiende que la única intervención del estado ha de ser para proteger los derechos individuales de los ciudadanos y a las propiedades privadas; esto nos lleva a pensar que existen un cuerpo conceptual definido en relación a la cultura organizacional, caracterizada por diversas teorías sobre la cultura organizacional caracterizada por diversas versiones que compiten al concepto de cultura organizacional.

Sin embargo, podemos señalar que existe un consenso entre los teóricos de la cultura organizacional en relación a que esta puede conceptualizarse como un conjunto de características que hacen posible distinguir una organización de otra que informa acerca de cómo las personas hacen posible distinguir una organización de otra.

Dimensiones organizacionales: describen el conjunto organizacional que influye y da forma a las dimensiones. (dimensiones estructurales): proporcionan etiquetas para distinguir las características internas de una organización, crean una base para medirlas y compararlas (dimensión contextual) caracterizan a todas las organizaciones; describiendo el marco organizacional que influye y modela las dimensiones estructurales, estas pueden causar confusión por que representan tanto a las organizaciones como el ambiente.

comportamiento, las costumbres y la percepción de grupos de personas. Es decir, que examina el contexto en el que viven las personas para encontrar en él causas de que los individuos tiendan a actuar de un modo y no de otro

Organizaciones: se encarga de estudiar el modo en el que los elementos culturales influyen en el comportamiento, las costumbres y la percepción de grupos de personas. Es decir, que examina el contexto en el que viven las personas para encontrar en él causas de que los individuos tiendan a actuar de un modo y no de otro

Clima organizacional: El clima hace referencia a una apreciación o una reacción común de personas ante situaciones. En el ámbito laboral, el clima es la apreciación de los trabajadores en su puesto de trabajo, la toma de decisiones, las interrelaciones personales entre compañeros o la comunicación informal entre otros

Decreto 1499 del 2017

Por medio del cual se modifica el Decreto número 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 Integración de sistemas de gestión - Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG

Decreto 1567 de 1998 Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

ADMINISTRACIÓN DEL EMPLEO

- Subtema: Capacitación y Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado

Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

BIENESTAR SOCIAL

- Subtema: Incentivos

Señala las consideraciones generales para la asignación de programas de incentivos. Arts. 26 a 38.

BIENESTAR SOCIAL

- Subtema: Objetivos

Establece el sistema de estímulos, para elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor.

BIENESTAR SOCIAL

- Subtema: Programas

Establece la organización de los programas de bienestar social e incentivo, su finalidad y las áreas en que éstos se deben desarrollar. Arts. 18 a 25.

BIENESTAR SOCIAL

- Subtema: Sistema de Estímulos

Trata sobre el sistema de estímulos y sus finalidades. Arts. 13 a 17.

CAPACITACIÓN

- Subtema: Finalidad

Crea el Sistema Nacional de Capacitación con el fin de generar en las entidades y en los empleados del Estado mayor capacidad de aprendizaje y de acción, para lograr la eficiencia y la eficacia de la administración.

CAPACITACIÓN

- Subtema: Objetivos

Define la capacitación, establece sus objetivos y los principios rectores. Arts. 4 a 6.

CAPACITACIÓN

- Subtema: Obligaciones

Fija el régimen de obligaciones para las entidades y los empleados con respecto a la capacitación. Arts. 11 y 12.

CAPACITACIÓN

- Subtema: Planes y Programas

Se refiere a los planes institucionales obligatorios de inducción y reinducción de cada entidad. Arts. 7 y 8.

CAPACITACIÓN

- Subtema: Reglamentación

Enuncia los componentes del Sistema de Capacitación, tales como las disposiciones legales, los planes nacionales e institucionales, recursos y organismos que se relacionan con éste. Art. 3.

SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

- Subtema: Capacitación y Estímulos Para los Empleados

Se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

- Subtema: Corporaciones Autónomas Regionales

Crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Modifica el Artículo 22 del Decreto 2400 de 1968 en relación con el otorgamiento de comisiones.

SISTEMA DE CARRERA

- Subtema: Corporaciones Autónomas Regionales

Crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

SISTEMA DE CARRERA

- Subtema: Rama Ejecutiva

Crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Marco metodológico

Establecer la cultura organizacional basada en valores y principios que permitan socializar cada una de los aspectos y características de los colaboradores internos y externos con el fin de retroalimentar y fortalecer cada una de las falencias o virtudes que faciliten los procesos y procedimientos del mejoramiento continuo de cada uno de estos. Brindando herramientas de liderazgo a los coordinadores de área de la institución prestadora de servicios de salud Ese Carmen Emilia Ospina.

Según Edgar Shein (1980), la cultura del grupo se puede definir de como patrón de hipótesis básicas definidas que son asimilados por un grupo en tanto resuelven sus dificultades de adaptación externa y unificación interna, que han sido desarrollados correctamente como para ser catalogados como valederos y, por ende, son compartidos con los nuevos socios como el modo adecuado de apreciar, pensar y sentir respecto a ellos. En la cultura organizacional existen dos problemas a confrontar en los grupos de trabajo o en las teorías grupales que sin importar el tamaño se deben afrontar como lo es la supervivencia, desarrollo, acoplamiento en su entorno y el vínculo interno que dé pie al trabajo diario y la pericia para apropiarse y aprender.

El método o modelo estudiado por Shein de los tres niveles modelo de cultura empresarial modelo de cebolla basado en las diferentes capas; cuando más profunda es la capa más fácil se vuelve ajustar.

Alrededor del núcleo encontramos los valores. Los objetos y símbolos se pueden encontrar en las capas externas de la cebolla y estos se pueden cambiar más fácilmente. Entre esta capa y la capa en la que están incrustados los valores, puede haber otra capa en la que encontramos los llamados “héroes”; personas que juegan o han jugado un papel importante en la organización y que son admirados.

Acuerdo con todas las personas que pertenecen a la organización y se derivan de las experiencias y la percepción. Estos se han convertido en parte, en suposiciones inconscientes y se consideran evidentes por lo que no necesitan ser discutidos.

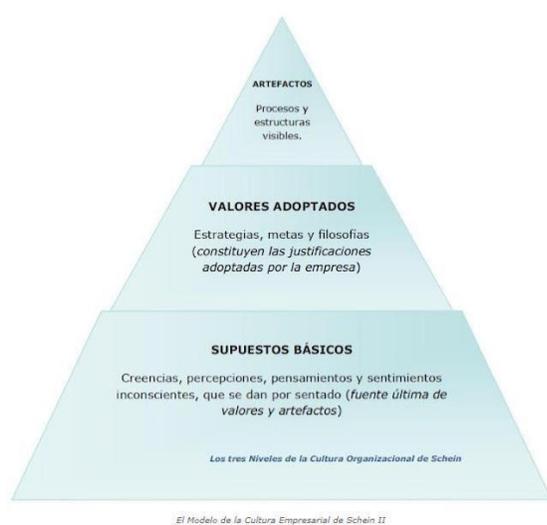
El modelo organizacional de Schein también proporciona diferentes puntos de referencia para Schein es sensato tener discusiones con la mayoría de los empleados para de este modo tener antecedentes subyacentes de la cultura organizacional; esta puede ser una base para el desarrollo y cambio de la cultura organizacional.

Las personas deben ser consciente de que el cambio en la cultura organizacional en un proceso de transformación

Asimismo, cada uno de los colaboradores nos permita conocer cada sugerencia o aporte con el ánimo de mejorar dichos procesos en la organización. Es por ello que se implementó un instrumento para medir la cultura organizacional tomando como referencia el instrumentó de Carolina Olmos Torres y Katerine Socha cuyo objetivo es evaluar la cultura organizacional con los diferentes factores, valores, creencias, normas, clima, filosofía y símbolo.

Cultura empresarial de Edgar Schein (1980)

EL Modelo de la cultura empresarial de Edgar Schein en (1980) definió la cultura organizacional como un conjunto de creencias sobre las cuales las personas basan sus conductas diarias en el desempeño de su trabajo enmarcando tres niveles diferenciados: los artefactos o símbolos, los valores adoptados y los supuestos o suposiciones básicas subyacentes. Cuyo fin es el de comprender el comportamiento de los trabajadores en la empresa. Mulder, P.(2013).



(Figura 4)

Para Schein la cultura organizacional se encuentra impresa por patrones de supuesto básicos subyacentes mientras que los artefactos y valores representan sus manifestaciones más visibles. (Daniel blanco 16 de junio 2022)

Instrumentos

Medición de cultura organizacional de Carolina Olmos Torres y Katerine Socha

El instrumento para medir la cultura organizacional tomando como referencia el instrumentó de Carolina Olmos Torres y Katerine Socha cuyo objetivo es evaluar la cultura organizacional con los diferentes factores:

Valores: Entendidos como el conjunto de principios o cualidades consideradas por los integrantes de una organización como el servicio al cliente, la innovación, entre otros.

implementar el cuestionario de cultura organizacional para conocer las falencias y poder intervenir

Creencias: Definidas como las hipótesis o consideraciones que se tienen del modelo del negocio en la organización las cuales pueden ser verdaderas o falsas.

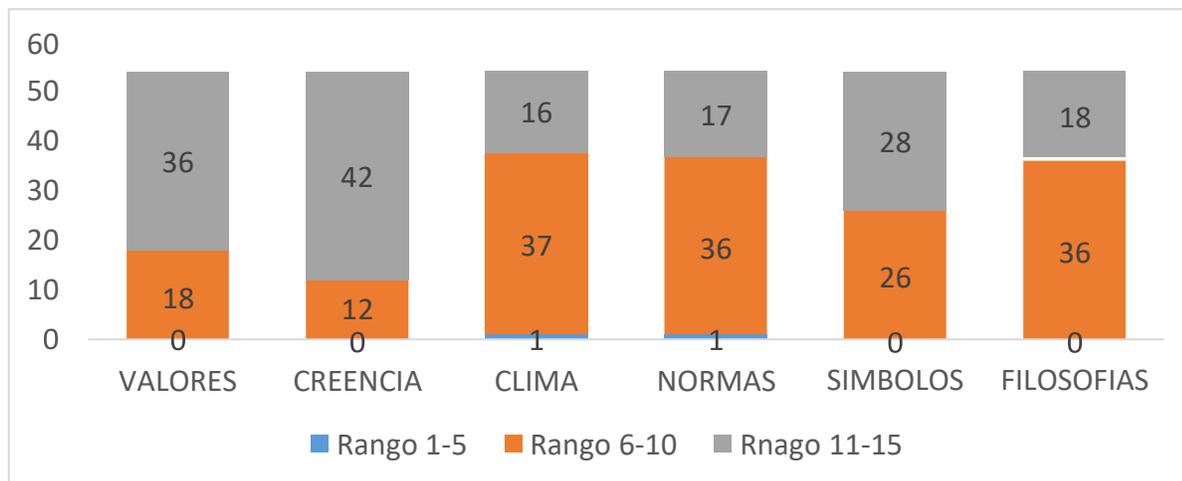
Normas: Conocidas como los estándares o reglas que envuelven la organización incluyendo la manera de cómo deben comportarse los trabajadores.

Clima: Entendido como la atmósfera o los sentimientos dentro del ambiente organizacional que se hace visible en la parte física del lugar, como trabajan los empleados entre otras.

Filosofía: Entendida como las políticas establecidas e ideologías que guían las acciones organizacionales.

Símbolos: Definido como el conjunto de íconos, rituales y tradiciones esenciales para la empresa como, por ejemplo, las ceremonias realizadas anualmente.

Figura 4:

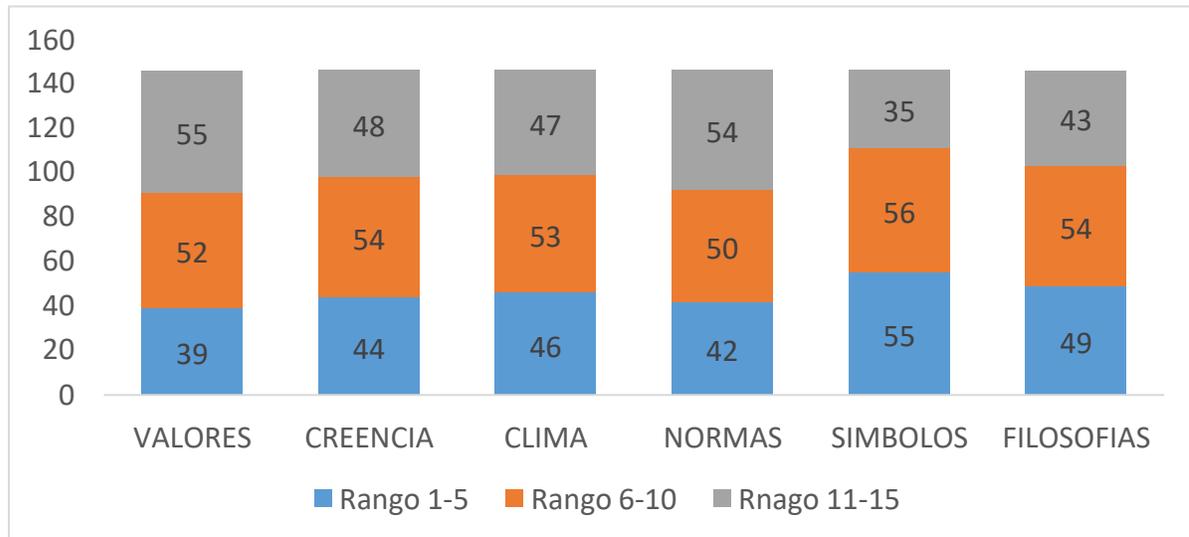


Podemos ver en el gráfico que el factor de valor y creencia deberán mantener la conducta ya que se presenta la valoración de innovación, creen tener lo necesario para trabajar. Mientras que los factores de clima, normas, símbolos y filosofías se deberán trabajar ya que se presentan falencias puesto que perciben algo de autonomía, pero no lo suficiente, tienen horarios y vestuario flexibles, se les celebra fechas especiales, utilizan pocos premios para incentivar la buena labor y tienen una coherencia relativa entre sus acciones y su misión además del poco interés del desarrollo personal

implementar el cuestionario de cultura organizacional para conocer las falencias y poder intervenir y profesional.

Según los trabajadores de prestación de servicios

Figura 5



Podemos ver en el gráfico que el factor valor aunque se presentan cosas positivas como valorar la innovación, también en algunas ocasiones no la valoraran; los clientes internos creen tener más o menos lo necesario para trabajar y otros creen no tener lo necesario para trabajar además de ser remunerados en el rango normal hasta ser mal remunerados por su laboral; en cuanto al clima en la mayoría se observa que perciben algo pero no la suficiente autonomía, colaboración y desarrollo personal; la mayoría piensa que tienen horarios fijos, y existen castigos severos ante una falta mientras que otros piensan que los castigos son pocos severos antes las falta; en cuanto al factor de símbolos observamos que los clientes internos se le celebran muy pocas fechas especiales, además de utilizar mínimos premios para incentivar la buena labor y el poco conocimiento de los trabajadores sobre los símbolos de la empresa; y en cuanto a la filosofía se observa que la mayoría tienen una coherencia relativa entre sus acciones y su misión otros creen no tener coherencia, existe

implementar el cuestionario de cultura organizacional para conocer las falencias y poder intervenir poco o nulo interés del desarrollo personal y profesional.

Para concluir según lo que nos muestran los resultados se deberá tomar medidas para mejorar la cultura organizacional y mantener la conducta deseada a largo plazo, por ello es importante crear

Como sabemos la cultura organizacional influye no solo en la percepción de los individuos moral de los empleados, el compromiso, la productividad, la salud física, el bienestar emocional – (Huselid, 1995; Delery y Doty, 1996) sino también en los resultados financieros (Denison, 1990; Gregory et ál., 2009).

Para poder evaluar la cultura organizacional implementaremos un cuestionario que se aplicará a 200 clientes internos entre contratista y de planta de la ESE CARMEN EMILIA OSPINA de la ciudad de Neiva en sus 5 sedes; su aplicación se realizará de forma individual con una duración aproximada de 25 minutos, no habrá respuestas correctas o incorrectas.

El propósito del CUESTIONARIO DE EVALUACION DE CULTURA ORGANIZACIONAL es conocer la percepción y opinión basada en la experiencia en el trabajo de los clientes internos de la ESE Carmen Emilia Ospina De La Ciudad De Neiva, desde la objetividad para así tomar decisiones de mejora; por lo tanto, no va haber respuestas correctas o incorrectas.

Por otro lado, como mencionábamos anteriormente es importante recordar que un buen liderazgo es eficaz para la gestión y juega un papel fundamental en el logro de un cambio exitoso en una cultura de trabajo positiva, por ello es importante realizar actividades encaminadas al mejoramiento de liderazgo con los tres jefes de zonas y los nueve coordinadores encargados de las diferentes áreas.

Justificación

En el proceso de mejoramiento organizacional la ESE Carmen Emilia Ospina De La Ciudad De Neiva, ha querido diseñar una estrategia en búsqueda de la transformación de los rasgos culturales

implementar el cuestionario de cultura organizacional para conocer las falencias y poder intervenir de cada uno de los clientes internos, con el fin de evaluar, entender, analizar e intervenir con las estrategias acorde a las necesidades que se evidenciaran. Por esto el principal objetivo es desde el trabajo social en la institución. Para ello se adaptó el Instrumento para Medir Cultura Organizacional, de Carolina

Población y o participantes

Este proyecto está dirigido a los funcionarios y contratista de la ese Carmen Emilia Ospina el cual está distribuido en 11 sedes ubicadas en las zonas Nortes, Oriente, Sur y rural del municipio de Neiva. Con el fin de promover estrategias que le permitan a los funcionarios y contratistas fortalecer la cultura organizacional de manera que respalde los valores fundamentales de la misión y la visión de la ese Carmen Emilia Ospina de la ciudad de Neiva.

Fase I

De acuerdo a la contextualización realizada durante la visita de presentación en conjunto con la coordinadora del área del talento humano, evidenciamos una cultura organizacional un poco débil donde los objetivos de acuerdo a la misión no están siendo claros; puesto que en gran parte los colaboradores de la organización están viendo la compañía de una forma distinta, cada uno en busca de lograr sus objetivos por caminos diferentes; reinando de esta manera la falta de comunicación; es por esto que de acuerdo a la política pública de MIPG donde uno de sus objetivos es el desarrollar una cultura organizacional sólida y dando continuidad a el desarrollo del plan de bienestar para los incentivos que son liderados por el área de talento humano realizaremos actividades donde se enmarque la importancia de la comunicación asertiva en la empresa, promoviendo de este modo ambientes de trabajo estructurados y positivos fortaleciendo la comunicación asertiva entre los funcionarios y colaboradores de la ese Carmen Emilia Ospina.

Fase II

La humanización hace referencia al abordaje del comportamiento del ser humano y como se encuentra asociado con las relaciones que se establecen al interior de una institución; humanizar una empresa es cultivar un ambiente laboral en el cual se cuide de la salud emocional, laboral, física, individual, social y otros. La ese Carmen Emilia Ospina dentro de sus valores corporativos y su visión esta la prestación de servicios humanizados es por esto que es importante trabajar con los funcionarios y colaboradores una cultura organizacional humanizada haciendo énfasis en la cordialidad, actitud y buen trato entre estos.

Fase III.

Propiciar buena condiciones en el ambiente laboral influye de manera importante en el desempeño de los empleados pues tiene un impacto profundo en la motivación y satisfacción; de este modo podemos decir que el clima organizacional está directamente relacionado con la eficacia y el buen desempeño del equipo de trabajo. Para poder fomentar la creatividad en una empresa es importante que las personas se sientan valoradas, si los colaboradores perciben que están siendo escuchados probablemente serán mucho más participativos y creativos dejando que su creatividad fluya de una manera más rápida y adecuada, como también es importante que sus méritos sean reconocidos fortaleciendo de este modo su seguridad y haciéndoles ver que pueden participar en la generación de nuevas ideas.

Fase IV

El liderazgo en el desarrollo de la organización hace que el equipo implemente cambios de forma ágil pues en gran medida son los responsables del acompañamiento de los resultados que se obtienen en el grupo, el líder se enfoca en inspirar al equipo para que piense en el bien común y no a nivel personal o individual es por esto que es de suma importancia desde el área de talento humano brindar la herramientas necesaria para el liderazgo a los jefes de zona y coordinadores de área con el fin de mantener la cultura organizacional deseada.

Consideraciones éticas

La ley 1090 del año 2006 nos habla de la ética del psicólogo, el cual nos menciona los siguientes artículos:

El Artículo 2 la cual hace referencia a que los psicólogos que ejerzan su profesión en Colombia se rijan por los siguientes principios universales:

Competencia. El mantenimiento de altos estándares de competencia será una responsabilidad compartida por todos los psicólogos interesados en el bienestar social y en la profesión como un todo. Los psicólogos reconocerán los límites de su competencia y las limitaciones de sus técnicas. Solamente prestarán sus servicios y utilizarán técnicas para los cuales se encuentran cualificados.

Responsabilidad. Al ofrecer sus servicios los psicólogos mantendrán los más altos estándares de su profesión. Aceptarán la responsabilidad de las consecuencias de sus actos y pondrán todo el empeño para asegurar que sus servicios sean usados de manera correcta

Confidencialidad. Los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos. Revelarán tal información a los demás solo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellas circunstancias particulares en que no hacerlo llevaría a un evidente daño a la persona u a otros. Los psicólogos informarán a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad.

Competencias: El mantenimiento de altos estándares de competencia será una responsabilidad compartida por todos los psicólogos interesados en el bienestar social y en la profesión como un todo. Los psicólogos reconocerán los límites de su competencia y las limitaciones de sus técnicas. Solamente prestarán sus servicios y utilizarán técnicas para los cuales se encuentran cualificados.

Bienestar del usuario. Los psicólogos respetarán la integridad y protegerán el bienestar de las personas y de los grupos con los cuales trabajan. Cuando se generan conflictos de intereses entre los usuarios y las instituciones que emplean psicólogos, los mismos psicólogos deben aclarar la naturaleza y la direccionalidad de su lealtad y responsabilidad y deben mantener a todas las partes informadas de sus compromisos. Los psicólogos mantendrán suficientemente informados a los usuarios tanto del propósito como de la naturaleza de las valoraciones, de las intervenciones educativas o de los procedimientos de entrenamiento y reconocerán la libertad de participación que tienen los usuarios, estudiantes o participantes de una investigación.

Plan de trabajo

Tabla 1 Plan de Intervención

N°	Tema	Objetivo	Actividades	Recursos
	<u>COMUNICACION ASERTIVA</u>	Fortalecer la comunicación asertiva entre los colaboradores. La comunicación asertiva es fundamental en las organizaciones puesto que disminuye los niveles de estrés y nos ayuda a controlar los más entendidos permitiéndonos comunicarnos efectivamente	Taller 1: TALLER DE COMUNICACIÓN ASERTIVA Y EFECTIVA PARA EL TRABAJO EN EQUIPO Identificar los diferentes estilos de comunicación: pasivo, agresivo o asertivo. Taller2 CUESTION DE PERSÉCTIVA Nadie tiene la verdad absoluta sino cada sujeto interpreta la realidad en función de sus circunstancias individuales. Taller3 ENTIENDO MI CUERPO La comunicación no verbal representa la mayor parte de la información.	Computador Video beam
	<u>HUMANIZACION</u>		Taller 1 IMPORTANCIA DEL TRABAJO EN EQUIPO Juego de bombas personalizadas	

		Taller2 Taller 3 MI ACTITUD ES MAGIA	
<u>CREATIVIDAD</u>	Crear ideas que ayuden a resolver problemas de forma novedosa que estén en pro de ayudar en los procesos de la organizaciones solventando los inconvenientes garantizando un buen rendimiento creativo	Taller 1 en zapatos ajenos Cada empleado está enfocado en su rutina diaria desconociendo otras tareas para el buen desarrollo de la entidad. Taller 2 mis habilidades son mis fortalezas. Cada individuo tiene su marca que una vez vista se puede aprovechar para fortalecer y crear un gran aporte para el bien común de la entidad Taller 3 trabajo creativo, trabajo productivo. El trabajo en forma de rutina agota, innovar el desarrollo de las funciones hace más productivo, eficaz y eficiente las actividades de la organización	
<u>HERRAMIENTAS DE LIDERAZGO</u>	Líder no es aquel que delega funciones y espera resultados si no aquel que conoce el rol década	Taller 1 Ponte la camiseta En muchas ocasiones hace falta una manito extra, quien más idóneo para desarrollar estas	Computador Video beam

integrante de su área y se adhiere a ellos para cumplir las metas proyectadas.

actividades que líder comprensivo, laborioso y con mucho sentido de pertenecía.

Taller Confía en tu equipo

Cada área cuenta con recurso humano con habilidades y fortalezas de las cuales un líder conocedor de su equipo sabe cómo explotarlas para el desarrollo prospero de las actividades.

Taller 3 Aprende a escuchar y luego opinar

La comunicación es algo vital en toda organización, saber escuchar, saber interpretar saber responder, tres factores importantes para la armonía y aumento de clima organizacional en toda área.

Cronograma de actividades

Tabla 2 Cronograma De Actividades

ACTIVIDAD	AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Contextualización				X	X												
Diagnóstico o situación problema						X											
Planteamiento del problema.							X										
Marco teórico							X										
Marco legal.							X										
Marco metodológico.							X										
Consideraciones éticas.							X										
Entrega primera parte del proyecto (anteproyecto)								X									
Diseño plan de actividades									X								
Taller 1.										X							
Taller 2.											X						
Taller 3.												X					
Taller 4.												X					
Taller 5.												X					
Segunda entrega del proyecto.													X				
Resultados													X				
Discusión														X			
Conclusiones															X		
Recomendaciones																X	
Referencia																	X
Anexos																	X
Entrega final del proyecto																	X

Descripción de las actividades ejecutadas - Resultados

Tabla 3: “La tabla contiene el cronograma por semanas con el desarrollo de las actividades a desarrollar durante el proyecto cultura organizacional en la ese Carmen Emilia Ospina de la ciudad de Neiva”.

PLAN DE TRABAJO SEMANAL PRÁCTICAS PROFESIONALES							
Responsable				ANDREA JULIETH ORODOÑEZ HORTA			ID:403161
FECHA	20	10	2022	LUGAR	AUDITORIO	HORA INICIO:	2:00
					AREA DE TALENTO HUMANO	HORA DE FINALIZACIÓN:	3:00
<p>HOJA 1 DE 4</p>							
<p>Tema: Comunicación asertiva</p> <p>Participantes: Auxiliares administrativos de la ese Carmen Emilia Ospina.</p> <p>Objetivo: Fortalecer la comunicación asertiva entre los colaboradores. Disminuyendo los niveles de estrés ayudando de este modo a controlar los malos entendidos entre los colaboradores de la organización.</p> <p>objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adquirir habilidades de auto expresión y respuestas a los otros dando progreso a la comunicación asertiva • Lograr una comunicación fluida entre los colaboradores de la ese Carmen Emilia Ospina <p>Orden del día</p> <p>Saludo y bienvenida:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Momento 1 Estimular un saludo de forma dinámica la cual nos permitirá un efectivo acercamiento y lograr un buen desempeño de la actividad programada durante la jornada • Momento 2 Aplicación de taller de comunicación asertiva y efectiva para el trabajo en equipo. • Momento 3 Socialización de la actividad 							

DESARROLLO DE LA AGENDA

Aspectos teóricos:

Según Goleman (1996) La asertividad es la habilidad de expresar tus ideas, sentimientos y pensamientos de una manera adecuada, en el tiempo oportuno y con un modo adecuado.

Roca (2003) propone que la comunicación asertiva es una forma de expresión honesta, directa y equilibrada, que tiene el propósito de comunicar nuestros pensamientos e ideas o defender nuestros intereses o derechos sin la intención de perjudicar a nadie, es decir de acuerdo con el principio que debe regir nuestros actos: el principio de no dañar a otro.

Saludo y bienvenida:

Se realizar el saludo de bienvenida a el personal asistente

- **Momento 1**
 - Se realiza un cordial saludo de bienvenida al personal asistente a la reunión.
- **Momento 2**
 - se realizara una breve descripción de las actividades programada se hará una breve introducción del tema comunicación asertiva y efectiva para el trabajo en equipo.
- **Momento 3**
 - Aplicación y evaluación del taller de comunicación asertiva y efectiva para el trabajo en equipo a los colaboradores de la ese Carmen Emilia Ospina con interés de reforzar sus habilidades comunicacionales en pro de obtener los mejores resultados en la interacción con equipos de trabajo brindando de este modo a los participantes una perspectiva general de la Comunicación Asertiva y Efectiva, partiendo de conceptos básicos y elementos esenciales de la misma, que les permita desarrollar competencias de asertividad en las diferentes áreas de su vida con enfoque principal en la interacción con equipos de trabajo.

COMPROMISOS

- Brindar herramientas de una efectiva comunicación asertiva a los colaboradores de la institución para de este modo mejorar el clima organizacional

RESPONSABLES

- Practicante del programa de psicología

PLAN DE TRABAJO SEMANAL PRÁCTICAS PROFESIONALES

Responsable							ID:403161	
FECHA	9	11	2022	LUGAR	AUDITORIO DEL AREA DE TALENTO HUMANO	HORA INICIO:	2:00	HOJA 1 DE 2
						HORA DE FINALIZACIÓN:	2:30	

Tema: Humanización

Participantes: Colaboradores de la ese Carmen Emilia Ospina

Objetivo: brindar servicios a la persona de manera solidaria, digna, con respeto y empatía; teniendo en cuenta sus valores y principios

objetivos específicos:

- Generar un buen clima organizacional prestando servicios de calidad en la organización

Orden del día

- **Saludo y bienvenida:**

- **Momento 1**

Estimular un saludo de forma dinámica la cual nos permitirá un efectivo acercamiento y lograr un buen desempeño de la actividad programada durante la jornada

- **Momento 2**

aplicación de taller de humanización y trabajo en equipo

- **Momento 3**

Evaluación de la actividad

DESARROLLO DE LA AGENDA

Aspectos teóricos:

Jean Watso en su teoría muestra un interés por el concepto del alma y enfatiza la dimensión espiritual de la existencia humana. Watson afirma que su orientación es existencial-fenomenológica y espiritual, y que se basa, en parte, en la filosofía oriental. También adopta el pensamiento de la escuela humanista, existencial y de la psicología transpersonal.”.

Saludo y bienvenida:

- **Momento 1**

Estimular un saludo de forma dinámica la cual nos permitirá un efectivo acercamiento y lograr un buen desempeño de la actividad programada durante la jornada

- **Momento 2**
 - se realizara una breve descripción de las actividades programada se hará una breve introducción del tema de humanización.
- **Momento 3**
 - Aplicación y evaluación del taller por medio del juego trabajo en equipo se trabajara la importancia de ser una persona humanizada no solo en la organización si no en cual quier lugar que habitemos generando más conciencia sobre la importancia de la humanización en la organización

COMPROMISOS	RESPONSABLES
<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer y reforzar el trato humanizado en las instalaciones de la ese Carmen Emilia Ospina 	<ul style="list-style-type: none"> • Practicante del programa de psicología

PLAN DE TRABAJO SEMANAL PRÁCTICAS PROFESIONALES

Responsable							ID:403161		
FECHA	16	11	2022	LUGAR	AUDITORIO AREA DE TALENTO HUMANO	HORA INICIO:		2:00	HOJA 1 DE 3
						HORA DE FINALIZACIÓN:		3:00	

Tema: creatividad

Participantes: colaboradores de la ese Carmen Emilia Ospina

Objetivo:

Crear ideas que ayuden a resolver problemas de forma novedosa que estén en pro de ayudar en los procesos de la organizaciones solventando los inconvenientes garantizando un buen rendimiento creativo

objetivos específicos:

implementar técnicas de creatividad en la organización para basados en la organización para mejorar la competitividad de esta

Orden del día

- **Saludo y bienvenida:**
- **Momento 1**
Estimular un saludo de forma dinámica la cual nos permitirá un efectivo acercamiento y lograr un buen desempeño de la actividad programada durante la jornada
- **Momento 2**
aplicación de taller de creatividad trabajo productivo trabajo creativo
- **Momento 3**
Evaluación de la actividad

DESARROLLO DE LA AGENDA

Aspectos teóricos:

La teoría de Campbell explicar la producción creativa como el proceso de creación que inicia generando ideas, de forma ciega o aleatoria, orientadas a solucionar un cierto problema.

Campbell sostiene que si se requiere creatividad para solucionar una situación primero ha de rechazarse el pasado, como base para construir un nuevo conocimiento.

Saludo y bienvenida:

- **Momento 1**

Estimular un saludo de forma dinámica la cual nos permitirá un efectivo acercamiento y lograr un buen desempeño de la actividad programada durante la jornada

- **Momento 2**

- se realizara una breve descripción de las actividades programada se hará una breve introducción del tema de creatividad.

- **Momento 3**

- Aplicación y evaluación del taller mis habilidades mis fortalezas donde por medio de juego en equipo sacaremos las habilidades y las fortalezas de cada colaborador y posterior mete las socializaremos para de este modo identificar como podemos reforzar en nuestro entorno labora en pro de incrementar la productividad de la organización

COMPROMISOS	RESPONSABLES
<ul style="list-style-type: none">• Generar ambientes saludable y ´participativos fundamentados en el buen clima organizacional	<ul style="list-style-type: none">• Practicante del programa de psicología

PLAN DE TRABAJO SEMANAL PRÁCTICAS PROFESIONALES

Responsable								ID: 461	
FECHA	21	11	2022	LUGAR	AUDITORIO AREA TALENTO HUMANO	HORA INICIO:		2:00PM	HOJA 1 DE 4
						HORA DE FINALIZACIÓN:		3:00PM	

Tema: Liderazgo

Participantes:

Colaboradores de la ese Carmen Emilia Ospina

Objetivo:

desarrollar y reforzar las actitudes, criterios, habilidades y competencias que resultan necesarias para un efectivo rol del ejercicio del liderazgo

objetivos específicos:

- Aprender técnicas de liderazgo, motivación y comunicación para grupos

Orden del día

- **Saludo y bienvenida:**
- **Momento 1**
Estimular un saludo de forma dinámica la cual nos permitirá un efectivo acercamiento y lograr un buen desempeño de la actividad programada durante la jornada
- **Momento 2**
aplicación de taller de liderazgo
- **Momento 3**
Evaluación de la actividad

DESARROLLO DE LA AGENDA

Aspectos teóricos:

Según esta teoría, ningún estilo de liderazgo es mejor para todas las situaciones. Los investigadores de liderazgo White y Hodgson sugieren que en un liderazgo verdaderamente efectivo no intervienen solo las cualidades del líder, sino que se trata más bien de lograr un equilibrio entre las conductas, las necesidades y el contexto.

Saludo y bienvenida

- **Momento 1**

Estimular un saludo de forma dinámica la cual nos permitirá un efectivo acercamiento y lograr un buen desempeño de la actividad programada durante la jornada

- **Momento 2**

- se realizara una breve descripción de las actividades programada se hará una breve introducción del tema de liderazgo

- **Momento 3**

- Aplicación y evaluación del taller de construcción de confianza, a través de ejercicio y dinámicas, busca generar acuerdos claros entre los integrantes del equipo sobre la forma de trabajar, tomar decisiones, comunicarse y dar retroalimentación. De tal manera que se genere un ambiente compartido de confianza respeto y actitud positiva.

COMPROMISOS	RESPONSABLES
<ul style="list-style-type: none">• Brindar herramientas a los jefes de zona para el mejoramiento continuo de sus colaboradores	<ul style="list-style-type: none">• Practicante del programa de psicología

Resultados

Durante la elaboración del proyecto de practica organizacional (cultura organizacional en la ese Carmen Emilia Ospina) se elaboraron unas actividades con base al resultado arrojado en el instrumento para medir la cultura organizacional de Carolina Olmos Torres y Katerine Socha cuyo objetivo es evaluar la cultura organizacional con los diferentes factores donde según lo que nos muestran los resultados se deberá tomar medidas para mejorar la cultura organizacional y mantener la conducta deseada a largo plazo, por ello es importante crear actividades acordes a cada factor, pero recordando una sinergia entre todos.

De este modo en compañía con la interlocutora y coordinador del aérea de talento humano se aplicaron y realizaron una serie de actividades donde se reforzaron temas como: comunicación asertiva, humanización, creatividad y liderazgo adaptando estas temáticas a las actividades que a diario realizan estos colaboradores de la organización donde el 80% de los colaboradores se mostraron dispuestos y comprometidos con los puntos a mejorar.

Conclusiones

Según Schein (1988) en la esencia de la cultura de las organizaciones, se reserva el nivel más profundo de presunciones básicas y creencias, que permiten a los individuos cada día expresar y experimentar sus acontecimientos, dar respuesta a sus problemas de subsistencia interna y externa. Estas presunciones básicas, son la esencia, lo que realmente es la cultura organizacional, un modelo desarrollado por un grupo para ir aprendiendo a enfrentarse con sus problemas de adaptación. Los valores y conductas desde sus producciones y creaciones, son en efecto manifestaciones derivadas de la esencia cultural. En 1988, Schein los conceptualiza como niveles de cultura, estos tres niveles de cultura no son estáticos ni independientes, se interrelacionan y conforman las creencias y presunciones básicas de la cultura organizacional:

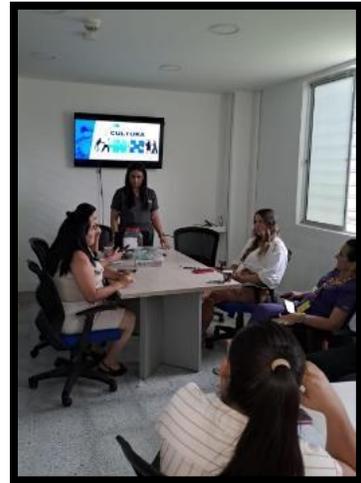
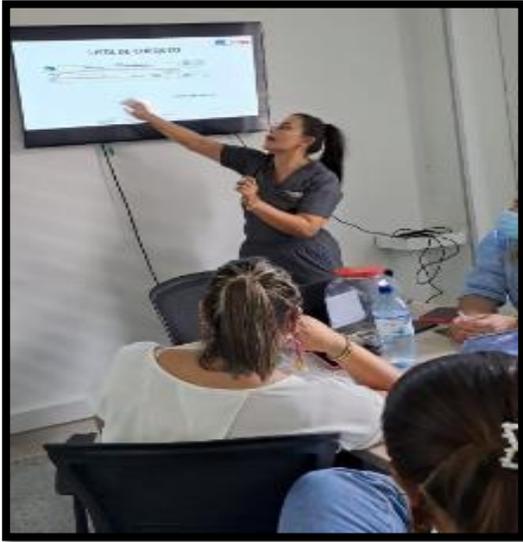
Los aportes de este autor son de gran relevancia a la hora de trabajar el tema de cultura en las organizaciones no muestra una idea clara donde se define a la cultura como un conjunto de valores y prácticas; Y añade que toda organización debe ser entendida como una microsociedad con una dimensión cultural que explica que la función de la cultura es enseñar a todos los miembros a percibir, pensar y sentir los problemas para de este modo ser más productivos

Recomendaciones

Para la continuidad de este proyecto es muy importante reconocer las contribuciones a los colaboradores para de este modo motivarlos de la importancia de gozar de un buen clima organizacional.

La ese Carmen Emilia Ospina puesto que por ser una empresa pública, del estado; su personal en su mayoría no está reclutado por selección de habilidades laborales, perfiles, pruebas de actitud entre otras si no por las denominadas palancas políticas; esto entorpece de una u otra manera la productividad y las relaciones sociales de la empresa, otro obstáculo es que la ese Carmen Emilia Ospina se encuentra dividida entre un personal de planta que es el que goza de los beneficios de bienestar social impuesto por el modelo integrado de planeación y gestión MIPG y de este modo no le es reconocido de manera significativa los logros a el personal de contrato generando una desmotivación por parte de los colaboradores y así el deterioro del clima organizacional

Anexos



Referencias

“El cambio cultural en las empresas requiere una transformación personal en sus líderes”.

(2006).managent. <https://rhmanagement.cl/el-cambio-cultural-en-las-empresas-requiere-una-transformacion-personal-en-sus-lideres/>

Revista Forbes Colombia. (2021). La cultura organizacional en la nueva realidad.

<https://forbes.co/2021/04/19/capital-humano/la-cultura-organizacional-en-la-nueva-realidad/>

Liderazgo: características de un líder. Red SUMMA

https://campusvirtual.iep.edu.es/recursos/recursos_premium/programa-habilidades/pdf/motivacion_liderazgo/contenido1/liderazgo_caracteristicas.pdf

“El cambio cultural en las empresas requiere una transformación personal en sus líderes”.

(2006).managent. <https://rhmanagement.cl/el-cambio-cultural-en-las-empresas-requiere-una-transformacion-personal-en-sus-lideres/>

Naranjo, J. Jimenez, D. Saenz, R. (2012) “Cuadernos de economía y dirección de la empresa”.[en línea] Dialnet biblioteca virtual, Disponible en: http://zl.elsevier.es/es/re_vista/cuadernos-economia-direccion-empresa324/articulo/es-cultura-organizativa-un-determinante-90132816#bib57, Recuperado: 10 de octubre de 2013.

Rodríguez- Garay, R. (2009). la cultura organizacional un potencial activo estratégico desde la perspectiva de la administración. *invenio* 12(22), 67-92.

[Dialnet-LaCulturaOrganizacionalUnPotencialActivoEstrategic-3394655.pdf](#)

Ruiz, Yaz Belida y Naranjo, Julia Clemencia. (2012). La investigación sobre cultura organizacional en Colombia: una mirada desde la difusión en revistas científicas. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 8(2)285-307.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982012000200007&lng=en&tlng=es

[en línea] Dialnet biblioteca virtual, Disponible en: [http://zl.elsevier.es/es/re vista/cuadernos-economia-direccion-empresa324/articulo/es-cultura-organizada-un-determinante-90132816#bib57](http://zl.elsevier.es/es/revista/cuadernos-economia-direccion-empresa324/articulo/es-cultura-organizada-un-determinante-90132816#bib57), Recuperado: 10 de octubre de 2013.

Robbins, S. (1998), “Fundamentos de comportamiento organizacional” Mexico, Prentice Hall Hispaniamericana,S.A.[enlínea]Disponibleen:

[http://books.google.com.co/books?id=Q8p51ceQyXoC&pg=RA1-PA253&dq=Cultura + empresarial &hl=es-419&sa=X&ei=OKA_UrmKC4vS9gS2nYGgAw&ved=0CFcQ6AEwCA#v=onepage&q](http://books.google.com.co/books?id=Q8p51ceQyXoC&pg=RA1-PA253&dq=Cultura+empresarial&hl=es-419&sa=X&ei=OKA_UrmKC4vS9gS2nYGgAw&ved=0CFcQ6AEwCA#v=onepage&q)

[=cultura%20empresarial&f=false](#), Recuperado: 10 de octubre de 2013.

https://campusvirtual.iep.edu.es/recursos/recursos_premium/programa-habilidades/pdf/motivacionliderazgo/contenido1/liderazgo_caracteristicas.pdf