

## Clima organizacional en el Centro Oftalmológico del Sinú mediante la implementación de un sitio web

**Rudis Tellez Lugo<sup>1</sup>**

[rudistellez@unisinu.edu.co](mailto:rudistellez@unisinu.edu.co)

<https://orcid.org/0009-0002-3968-6487>

Universidad del Sinú  
Colombia

**Jorge Luis Escobar Reynel**

[jlescobarreynel@correo.unicordoba.edu.co](mailto:jlescobarreynel@correo.unicordoba.edu.co)

<https://orcid.org/0000-0001-9625-2701>

Universidad de Córdoba  
Colombia

**Kevin Andres Anaya Correa**

[anayacorrea@hotmail.com](mailto:anayacorrea@hotmail.com)

<https://orcid.org/0000-0001-7283-0511>

Universidad de Córdoba  
Colombia

**Deimer David Yepes Miranda**

[deyes1219@gmail.com](mailto:deyes1219@gmail.com)

<https://orcid.org/0000-0002-9859-2192>

Universidad de Santander  
Colombia

### RESUMEN

Este estudio tiene como objetivo mejorar el clima organizacional en la IPS Centro Oftalmológico del Sinú mediante la implementación de estrategias tecnológicas innovadoras. Adoptando un enfoque mixto y descriptivo, se identificaron las dimensiones clave del clima organizacional (liderazgo, motivación, reciprocidad, participación y comunicación) a través de un formulario aplicado a los 20 empleados. Los resultados revelaron áreas problemáticas en reciprocidad, participación y comunicación. Para abordar estos problemas, se propone un sitio web interactivo centrado en el usuario que presenta actividades específicas para fortalecer cada dimensión. Además, se diseñó un formulario de seguimiento para evaluar periódicamente el ambiente laboral. La implementación de estas estrategias tiene como objetivo mejorar las relaciones interpersonales, reducir el estrés laboral y aumentar la productividad en la organización. Este enfoque holístico busca integrar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para crear un entorno laboral más positivo y colaborativo.

**Palabras clave:** *clima organizacional; tecnologías de la información y comunicación; estrategias tecnológicas; mejora del ambiente laboral; relaciones interpersonales.*

---

<sup>1</sup> Autor principal.

Correspondencia: [rudistellez@unisinu.edu.co](mailto:rudistellez@unisinu.edu.co)

# **Organizational climate at the Sinú Ophthalmological Center through the implementation of a website**

## **ABSTRACT**

Este estudio tiene como objetivo mejorar el clima organizacional en la IPS Centro Oftalmológico del Sinú mediante la implementación de estrategias tecnológicas innovadoras. Adoptando un enfoque mixto y descriptivo, se identificaron las dimensiones clave del clima organizacional (liderazgo, motivación, reciprocidad, participación y comunicación) a través de un formulario aplicado a los 20 empleados. Los resultados revelaron áreas problemáticas en reciprocidad, participación y comunicación. Para abordar estos problemas, se propone un sitio web interactivo centrado en el usuario que presenta actividades específicas para fortalecer cada dimensión. Además, se diseñó un formulario de seguimiento para evaluar periódicamente el ambiente laboral. La implementación de estas estrategias tiene como objetivo mejorar las relaciones interpersonales, reducir el estrés laboral y aumentar la productividad en la organización. Este enfoque holístico busca integrar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para crear un entorno laboral más positivo y colaborativo

**Keywords:** *organizational climate; information and communication technologies; technological strategies; workplace improvement; interpersonal relationships.*

*Artículo recibido 11 setiembre 2023*

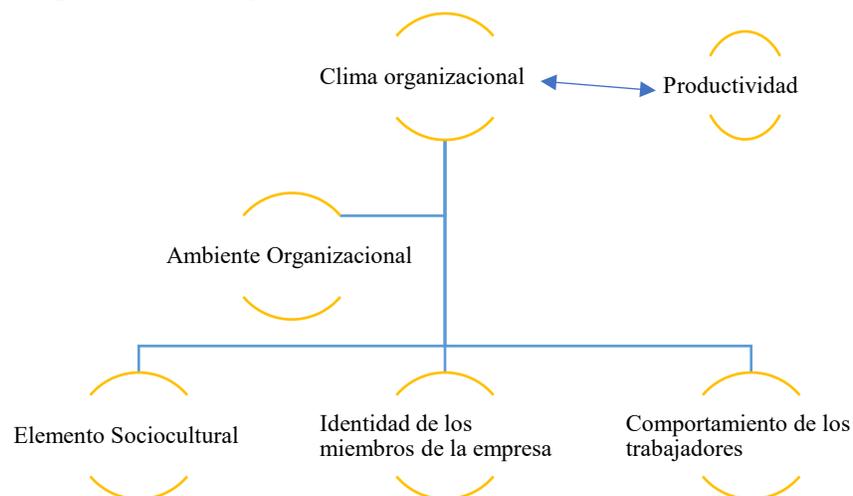
*Aceptado para publicación: 23 octubre 2023*

## INTRODUCCIÓN

El clima organizacional está definido por Ramos (2013) como la integración de todos los componentes o dimensiones de una empresa que se reagrupan en dos variables: procesos y estructura organizacional. Esto quiere decir que tiene en cuenta aspectos como la percepción de los miembros de la empresa, organización o institución y la influencia que tiene el ambiente en el comportamiento de estos.

Sumado a lo dicho anteriormente, con la llegada del proceso de globalización, los trabajadores se han convertido en una de las principales preocupaciones por parte de diferentes estamentos internacionales como la Organización para Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Unión Europea (UE). Sin embargo a pesar de la caracterización de ciertas políticas establecidas por este tipo de organizaciones, como es el caso de OCDE (2013), la cual busca promover mejores políticas para una buena calidad de vida, al final depende de los jefes y directivos la adaptación de estas políticas dentro de estas, entendiendo la relevancia del elemento sociocultural dentro de una institución lo que implica comprender, el comportamiento de las personas, las reacciones de las mismas ante los procesos que desarrollen al interior de la institución u organización, así como las aspiraciones, expectativas y actitudes que los vinculan con la misma. Lo anterior se ve reflejado directamente en la Gráfica 1.

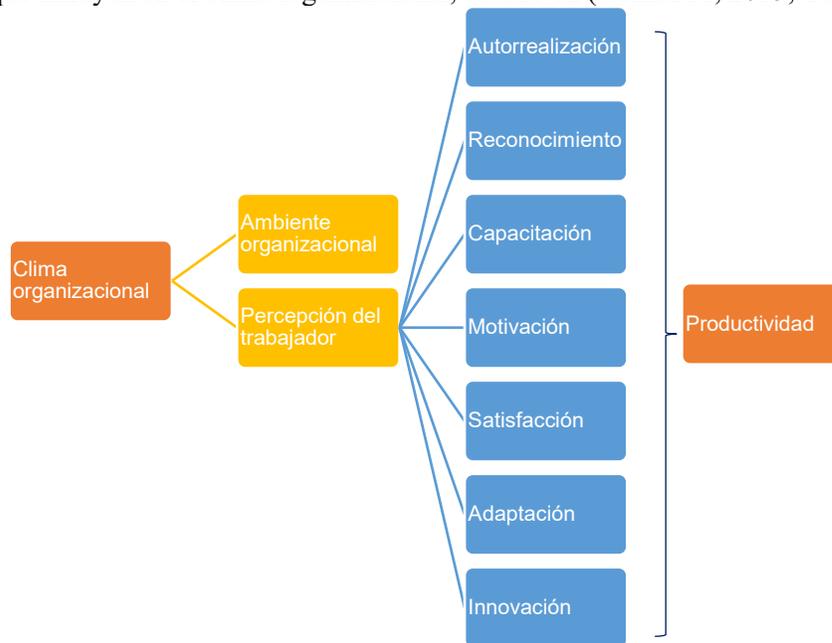
Gráfica 1. Clima Organizacional, Aspectos Clave



De acuerdo a lo representado en la Gráfica 1 se puede deducir que, si no se tienen en cuenta la relación entre los trabajadores y el ambiente organizacional donde se desenvuelven, el cual está compuesto por el elemento sociocultural, el desarrollo de una identidad empresarial en los miembros de la empresa y el comportamiento de los trabajadores de la organización, se ve afectado directamente el clima organizacional, provocando un declive en las actividades productivas de los mismos y por ende de la empresa u organización en general.

Contextualizando un poco en Colombia varios autores tales como (Gómez M. , 2015; Calderón, 2003), los cuales han realizado diferentes estudios a partir de la identificación de diferentes variables, en donde enuncian que en el país, la problemática del clima organizacional tiene una relación directa en el comportamiento de las personas., es decir que estas actúan según las condiciones laborales, principalmente debido a la percepción que tenga el trabajador de las mismas. Esto significa entonces que cuando se tiene malas condiciones laborales, existe un mal ambiente organizacional y por ende se gesta un mal clima organizacional, esto ocasiona que, si un trabajador percibe un clima organizacional inadecuado, este se mostrará desmotivado, insatisfecho, inadaptado, con baja innovación y por ende baja productividad. Esta relación explicada por los autores con respecto al clima organizacional en Colombia se encuentra representada en la Gráfica 2, expuesta a continuación.

Gráfica 2. Factores que influyen en el clima organizacional, basado en (Gómez M, 2015; Calderón, 2003),



Fuente: Elaboración propia

En el departamento de Córdoba, existen diversos autores que han mencionado algunos factores que afectan el clima organizacional en salud, tal es el caso de Espitia, Cabrales, Morón, & Katia (2018) en el cual se lleva a cabo un estudio basado en los 4 pilares propuestos por la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y expone que los niveles de satisfacción del trabajador están por encima del 80% en factores de relaciones interpersonales, pero en 20% en factores como bienestar social, nivel de capacitación, y la compensación o reconocimiento además se obtiene oportunidad de mejora en factores como la autorrealización del trabajador.

Esto quiere decir que la persona a cargo de cualquiera de las organizaciones de salud, debe alinearse con políticas de bienestar social y laboral que propugnen un direccionamiento adecuado hacia el cumplimiento de las metas establecidas por la institución y por el desarrollo y reconocimiento del rol del talento humano en el cambio organizacional, esto quiere decir que una buena gerencia no es tomar las decisiones solamente, sino tomarlas eficientemente encaminada al sentido de la oportunidad y al disfrute de una positiva calidad de vida laboral.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto y la responsabilidad inherente al cumplimiento del marco legal propuesto en lo internacional, nacional y articulado a nivel organizacional, surge el interés real de llevar a cabo una investigación en el Centro Oftalmológico del Sinú, en la que paulatinamente se han venido presentando problemas en el clima organizacional, basados principalmente en problemas de relaciones interpersonales, la alta rotación del personal, choque entre la identidad personal y organizacional, asignación discriminatoria de horas laborales según el área de trabajo, lo que genera un descontento que obviamente termina afectando también la percepción de los trabajadores. Además, que algunas diferencias en el nivel educativo de algunos trabajadores producen también que varias costumbres que el personal adopta sean difíciles de alinear a la filosofía organizacional.

Considerando las problemáticas que se ha venido presentando en el Centro Oftalmológico del Sinú, expuesta anteriormente, además de las consecuencias que puede acarrear no desarrollar soluciones innovadoras a estas problemáticas que innegablemente debilitan la productividad de la institución y su clima organizacional, se elaboran las siguientes preguntas de investigación con el objetivo de indagar sobre posibles soluciones.

Primeramente, es necesario entender e identificar cuáles son las características socioculturales de los funcionarios del Centro Oftalmológico del Sinú, para poder perfilar y entender cuáles son los aspectos personales que entran en discordia con la filosofía institucional, es por ello que se plantea el siguiente interrogante: ¿Cuáles son las características socioculturales de los funcionarios que están afectando en clima organizacional en el Centro Oftalmológico del Sinú?

Uno de los problemas más influyentes en el clima organizacional y expuesto en el inciso anterior, del Centro Oftalmológico del Sinú, es precisamente que existe una discriminación en las horas asignas para laborar según el área en la que se desenvuelve un funcionario, es por eso que se plantea la siguiente pregunta: ¿Cómo influye la discriminación de la asignación horaria laboral en el clima organizacional del Centro Oftalmológico del Sinú?

Entendiendo que uno de los aspectos que contribuye al fortalecimiento del clima organizacional es la innovación, y que las TIC's son herramientas poderosas que bien encaminadas pueden fortalecer procesos (Dominguez, 2010), se plantea el siguiente interrogante: ¿Qué herramientas ofrecen las TIC's para fortalecer el clima organizacional en el Centro Oftalmológico del Sinú?

Se hace necesario entender el grado de identificación y el compromiso que tienen los funcionarios para mejorar su clima organizacional, ya que este proceso debe ser un compromiso personal para luego convertirse en colectivo, es por ello que se plantea la siguiente interrogante: ¿Cuál es el grado de identificación y compromiso que tienen los funcionarios el Centro Oftalmológico del Sinú para mejorar su clima organizacional?

Es bien sabido que el Centro Oftalmológico del Sinú debe fortalecer su clima organizacional y pueden existir diferentes maneras de hacerlo, entendiendo esto y a partir de todos los interrogantes planteados anteriormente, se plantea la siguiente pregunta la cuál será el eje de investigación: ¿De qué manera se puede fortalecer el clima organizacional en el Centro Oftalmológico del Sinú a través de la implementación de una estrategia tecnológica innovadora?

El clima organizacional se ha convertido en un tema de suma importancia en la mayoría de las empresas que buscan estar constantemente a un buen nivel de competitividad y productividad, esto se ve sobre todo en la actualidad ya que a día de hoy las organizaciones buscan aprovechar y retener a su mejor talento humano porque desde este proviene el mérito de la organización (Vargas, 2017).

Es decir que mantener un buen clima organizacional se ha convertido en algo tan fundamental que cuando esto no ocurre, no hay estabilidad, ni solidez económica, ni beneficios, lo que al final desencadena que el profesional comience a buscar nuevos desafíos, perjudicando los planes de retención de talento que tenga la organización.

Es por ello que conocer y mantener una buena cultura organizacional permite potenciar aspectos como el de la eficacia, diferenciación, innovación y adaptación. Teniendo en cuenta esto y la situación descrita anteriormente ponen en manifiesto la importancia de llevar a cabo el presente estudio, ya que a partir de

este se pretende fortalecer el clima organizacional dentro de la IPS Centro Oftalmológico del Sinú, además de identificar y comprender los motivos por el cual, este resulta afectado.

El crear y mantener un equilibrio en el clima organizacional genera primeramente que se cuente con un personal capacitado e identificado con los valores misionales de la empresa, así mismo se convierte en un ser que es capaz de compartir los valores, ritos, creencias, lenguajes, e incluso formas de comunicación y normativas de la misma. Todo esto al final posibilita fortalecer y mantener un alto grado de compromiso psicológico del personal contratado que se traduce en buen clima organizacional y en el desarrollo de la pro-actividad de todos los sectores de la empresa.

Es importante resaltar que esta investigación busca beneficiar a todo el personal ya que ellos son el eje fundamental del desarrollo del clima organizacional en la empresa. Además, que durante este proceso de fortalecimiento se pueden optimizar los procesos de comunicación, reduciría su consumo de papel, debido a la cantidad de fotocopias que deben sacarse para la entrega de circulares e informes, lo que garantizaría una institución amigable con el medio ambiente. Estas acciones de inclusión de las nuevas tecnologías a los procesos de comunicación beneficiarían a todos los que hacen parte de la IPS Centro Oftalmológico del Sinú, los empleados contarían con un soporte y una comunicación más rápida, los pacientes recibirían la información con más veracidad, eficiencia y estarían actualizados en tiempo real a través de un sitio web (Parra O. , 2019). Con este proyecto se busca impactar en todas las personas que hacen parte de la IPS antes mencionada, el uso extendido de la página web posibilitaría el fortalecimiento de un buen clima organizacional, así como una mejora en la cosmovisión de los empleados que más tarde se traduciría en aumento en la productividad de los mismos.

Por tal razón, con el fin de mejorar el clima organizacional en el IPS Centro Oftalmológico del Sinú, se estableció como objetivo principal el diseño de un sitio web. Para alcanzar este propósito, se planteó inicialmente la tarea de identificar las dimensiones y variables que constituyen el clima organizacional mediante una exhaustiva revisión de la literatura existente. Posteriormente, se trabajó en la elaboración de formularios destinados a medir el clima organizacional, los cuales serán implementados en el sitio web. Además, se propuso un modelo de sitio web específicamente orientado al clima organizacional de la IPS

Centro Oftalmológico del Sinú. Este enfoque integral tiene como meta contribuir significativamente al mejoramiento del ambiente laboral en la organización.

A continuación, se exponen en forma sintética los estudios realizados en torno a las variables de investigación: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, tanto en el ámbito Internacional y Nacional.

A nivel internacional Chamán (2018) en su tesis “Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal de la división medico legal II PIURA – 2014” realizada en UNIVERSIDAD NACIONAL “PEDRO RUIZ GALLO” ubicada en la ciudad de Lima en Perú, en el año 2017, en cual se tiene como objetivo determinar la relación del clima organizacional con la satisfacción laboral del personal de la División Médico Legal II Piura. Se tomó como muestra todos los trabajadores de la División Médico Legal, para lo cual se lleva a cabo un estudio de tipo cuantitativo, correlacional de corte transversal y utilizando un método hipotético deductivo. Los resultados revelan que el clima organizacional en la División Médico Legal II Piura se sitúa en un nivel intermedio para el 68.8% de los casos. En cuanto a la satisfacción laboral del personal en esta división, se observan niveles altos, medios y bajos en el 25.7%, 37.1% y 37.1% de los empleados respectivamente. Además, se establece una correlación significativa del 82.8% entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de la División Médico Legal II Piura, indicando una relación directa entre estos dos aspectos en este entorno laboral.

A nivel nacional Páez (2020) en su trabajo de grado “Clima organizacional en una institución prestadora de servicio de salud visual”. Llevado a cabo en la Universidad de Córdoba, en el año 2020, se plantea como objetivo Determinar el clima organizacional de una Institución Prestadora de Servicios de Salud visual en Montería. La población estudiada está conformada por los 98 trabajadores encargados del funcionamiento de las sedes de Montería y Apartadó y se toma como muestra 87 funcionarios, de los cuales 31 son asistenciales y 56 del área administrativa. Esto permite presentar como resultado la percepción de la población estudiada con respecto a la orientación organizacional, comunicación, administración de talento humano, relaciones interpersonales, liderazgo, ambiente físico y comunicación e integración. Finalmente, se establecen las medidas de intervención sugeridas para mejorar el bienestar de los funcionarios y su ambiente laboral.

Para el desarrollo de la investigación se tuvieron en cuenta algunos referentes conceptuales como El entorno de trabajo se considera saludable cuando los trabajadores y jefes de una empresa llevan a cabo manera mancomunada procesos de mejora continua, teniendo en cuenta la promoción y protección de la salud, seguridad, y bienestar de los empleados y el desarrollo sustentable del ambiente de trabajo en base a una serie de indicadores tales como la salud, la seguridad y el bienestar pertinente al desarrollo de la conducta humana y la interacción de esta en el entorno laboral donde se desenvuelve. Asimismo, la disponibilidad de espacios en la infraestructura de trabajo reservados para uso de salud personal, así como las formas en la que los empleadores buscan mejorar la salud del empleado; sus familiares y el resto de los miembros de su comunidad laboral. Esta conceptualización pretende dirigirse a la prevención antes que la operatividad, es decir prevenir accidentes o enfermedades laborales antes de que sucedan. De cualquier modo, la prevención secundaria y terciaria debe incluirse en los servicios de salud ocupacional de la empresa bajo el rubro de “recursos personales de salud cuando no este disponibles en la comunidad” (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2010, pág. 15)

Asimismo, el Clima Organizacional se encuentra definido como un conjunto de factores psicológicos, sociales y culturales compartidos por todos los funcionarios que hacen parte de una entidad, en este contexto, se establecen diversos elementos que incluyen políticas, prácticas y procedimientos tanto formales como informales, así como las condiciones relacionadas. Estos aspectos engloban el estilo de gestión, los horarios, el nivel de autonomía, la calidad de la formación, las dinámicas laborales, las estrategias organizativas, los métodos de comunicación, los procesos administrativos, las condiciones físicas del entorno laboral y el ambiente general de trabajo; es decir todos aquellos factores que lo hacen diferente a empleados de otras organizaciones y que influyen en su comportamiento (Chacón, 2004).

## **METODOLOGÍA**

Esta investigación se desarrolla dentro del enfoque mixto, de tipo descriptivo, el cual está basado en los siguientes fundamentos que, según Hernández, R. (2014), se utilizan cuando la investigación debe poner en consideración o estar compuesta por dos realidades, una objetiva y la otra subjetiva.

De igual forma, Hernández (2014), la investigación descriptiva se define como el proceso mediante el cual se logra caracterizar un objeto de estudio o una situación específica, identificando sus rasgos distintivos y propiedades. Su propósito radica en organizar, clasificar o sistematizar los elementos implicados en la investigación. Esta metodología demanda la aplicación conjunta de enfoques analíticos y sintéticos, en combinación con métodos deductivos e inductivos, con el objetivo de abordar las interrogantes relacionadas con el objeto de estudio.

Según Hernández (2014) la población se refiere al total de casos que cumplen con ciertas especificaciones, las cuales deben estar claramente definidas en términos de contenido, ubicación y período temporal. Teniendo en cuenta lo anterior se identifica que la población escogida para el desarrollo de esta investigación son la totalidad de trabajadores de la IPS Centro Oftalmológico del Sinú

Respecto a la muestra, se empleó un método de selección no probabilístico, conocido como muestreo por conveniencia. Este término se utiliza porque los participantes que integran la muestra son seleccionados a criterio del investigador, basándose en factores como baja productividad y deficiente gestión del clima organizacional. Según la perspectiva de Hernández, Fernández y Baptista (2014) este enfoque de muestreo implica un proceso de selección dirigido por las particularidades de la investigación. Siguiendo este método, se eligieron 15 empleados del Centro Oftalmológico del Sinú como parte del estudio.

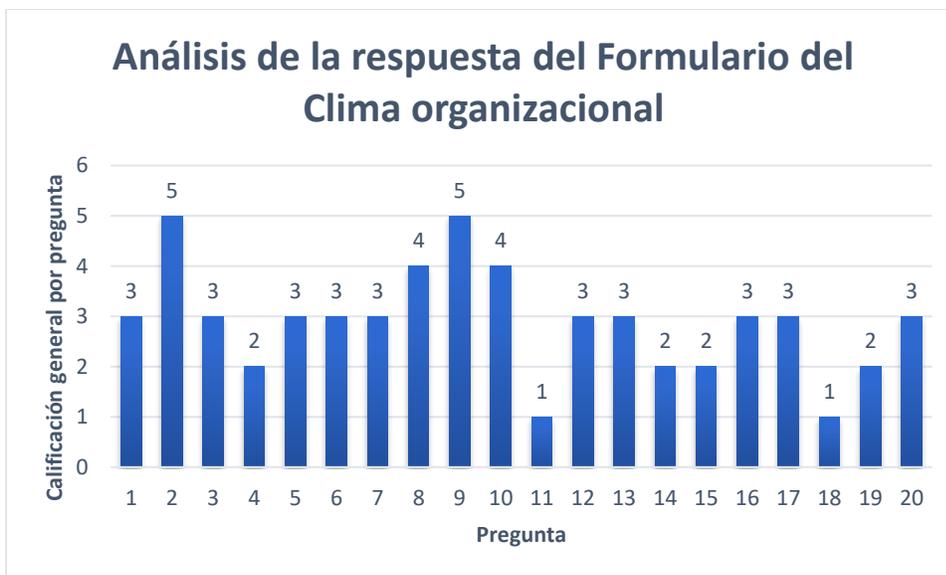
Se utilizó un formulario como instrumento para evaluar el nivel social y de apropiación tecnológica de los trabajadores de la IPS Centro Oftalmológico del Sinú en relación con el uso adecuado de las TIC. Este formulario se enfocó en caracterizar los recursos tecnológicos disponibles para implementar la estrategia de intervención. A través de las respuestas proporcionadas en este formulario, se realizó un diagnóstico situacional para identificar los puntos fuertes y débiles en el uso de las TIC en el ámbito laboral, siguiendo la metodología propuesta por Tamayo (2008). La encuesta se aplicó a una muestra seleccionada con el objetivo de obtener información sobre el conocimiento de los trabajadores sobre las TIC y cómo estas herramientas pueden fortalecer el ambiente laboral y facilitar el proceso administrativo en la organización. Para llevar a cabo una investigación efectiva, es esencial seleccionar estrategias de recolección de datos que se adapten a las necesidades del estudio, tal como señala Hernández (2014). En este contexto, los

métodos mixtos se emplean para utilizar una variedad de datos numéricos, verbales, textuales, visuales y simbólicos, entre otros, con el fin de comprender un problema específico de investigación. Para este propósito, se utilizarán instrumentos como entrevistas y encuestas. Posteriormente, los datos recolectados se tabularán y organizarán mediante la herramienta Microsoft Excel. Además, se empleará la técnica de análisis interpretativa para analizar los datos de manera profunda y significativa, permitiendo así una comprensión detallada del problema investigado.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación, se exponen los resultados obtenidos a partir de las respuestas obtenidas de la percepción de los trabajadores, acerca del clima organizacional de la IPS Centro Oftalmológico del Sinú, luego del diligenciamiento del formulario evaluador del clima organizacional, el cual encuentra alojada en el sitio web.

Figura 1 Análisis de respuestas del formulario de evaluación del clima organizacional en la IPS Centro Oftalmológico del Sinú



A partir de los resultados mostrados en la Figura 1 se puede determinar que el resultado más predominante en cada una de las variables evaluadas del clima organizacional en la IPS Centro Oftalmológico del Sinú es 3, lo que equivale a que la mayor parte de la población evaluada, en este caso 20 personas, considera que el clima organizacional en la presente empresa es moderadamente satisfactorio. De hecho el promedio

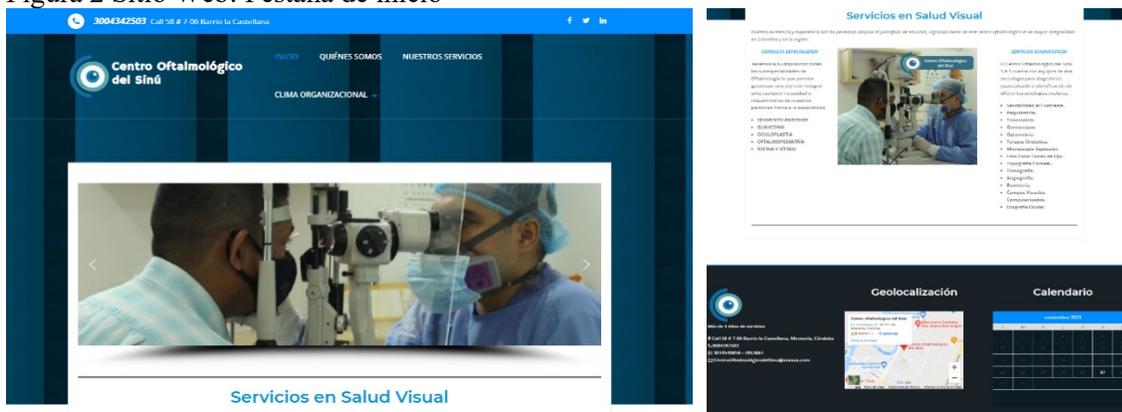
general de cada una de las calificaciones obtenidas por los trabajadores resultó en el mismo valor 3, lo que conlleva a pensar que existen ciertas inconformidades que de alguna manera obstaculizan el desenvolvimiento del personal y los colaboradores dentro del ambiente laboral y afectan en las funciones que realizan.

Por otro lado, los valores más bajos se centraron directamente en la asignación horaria que se realizan en algunos sectores de la empresa ubicada en la pregunta 11, que corresponde a la variable de equidad, perteneciente a la dimensión de reciprocidad. También, se encuentran problemáticas en la pregunta número 18 perteneciente a la dimensión de la comunicación, específicamente en la variable de proceso de retroalimentación para el cual, al igual que el anterior, se encuentra uno de los puntajes más bajos en cuanto a los resultados obtenidos luego de la implementación del formulario.

También, aunque en menor medida resultaron bajas las dimensiones de motivación, específicamente en la sección adecuaciones a las condiciones de trabajo y la dimensión de participación en cuanto a la variable de involucrarse con el cambio ambas con un puntaje general de 2 de 5 puntos posibles.

Por lo anterior se propone crear un sitio web teniendo en cuenta las necesidades e intereses de los trabajadores de la IPS Centro Oftalmológico del Sinú y además asegurándose que la funcionalidad del mismo se centre en el fortalecimiento del clima organizacional de la presente entidad como se evidencia en la Figura 2.

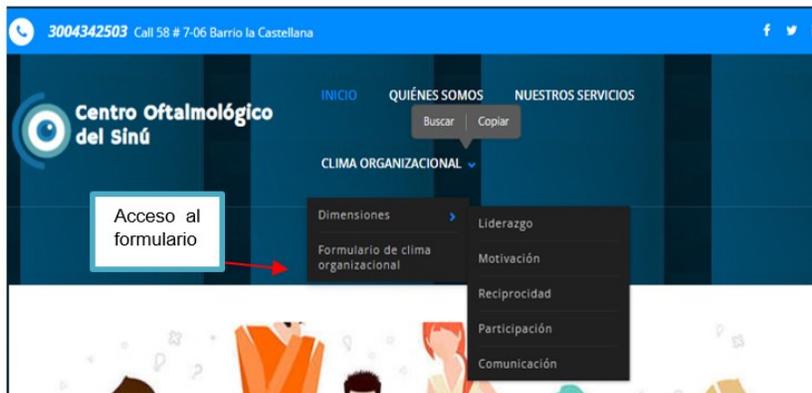
Figura 2 Sitio Web: Pestaña de inicio



En la pestaña de inicio se pueden encontrar; en primera medida, una serie de imágenes que muestran las actividades que se pueden realizar dentro de la IPS, también, expone los servicios que prestara la misma,

junto con los datos de contacto, el lugar donde se encuentra ubicada y un calendario en el que se enuncia la fecha. Del mismo modo, también se puede encontrar un menú en el que se evidencia en cuatro secciones qué son: inicio, quiénes somos, nuestros servicios y clima organizacional. En este último se despliega un submenú en el que se encuentran evidenciadas las dimensiones evaluadas en el clima organizacional de la empresa y el formulario, el cual sirve para hacer seguimiento del mismo (Ver Figura 3).

Figura 3 Sitio Web



Para el caso de las dimensiones se pueden encontrar dentro del sitio web diversas actividades enfocadas en fortalecer cada una de ellas. Cabe resaltar, que todas estas actividades pueden ser implementadas e incorporadas para mejorar el liderazgo, la motivación, la reciprocidad, la participación y la comunicación de los colaboradores de la entidad.

Figura 4 Sitio Web: Actividades



Aunque existen múltiples ejemplos de dinámicas de liderazgo que puedes llevar a cabo en tu empresa, a continuación se muestran algunas de ellas, en las que incluso pueden participar trabajadores que no tengan responsabilidades en la empresa.

### 1. Contar a ciegas

Se trata de una dinámica de liderazgo que puede realizarse sin invertir mucho tiempo ni grandes recursos y que fortalece el trabajo en equipo. En ella pueden participar diferentes secciones con sus correspondientes jefes, y consiste en distribuir a un número de personas en una sala, venderles los ojos, y hacer que cuenten de forma ordenada por equipos sin que se repita ningún número.

Comenzará el líder, y cada vez que uno se equivoque habrá que volver a empezar. En esta dinámica se observa que, a medida que avanza el ejercicio, el grupo se escala organizando de tal forma que son capaces de contar sin necesidad de ver quién es el siguiente ni dónde está ubicado.

### 2. Aviones de papel

En esta dinámica solo participan directivos y responsables de equipos. Se forman dos grupos y se utiliza una mesa como pista de aterrizaje. El objetivo es crear aviones de papel y que aterrice el mayor número posible de ellos en la pista.

Para ello se establece un tiempo tanto para el diseño del avión, como para poder lanzarlos. Ganará el equipo que más aviones tenga dentro de la pista, pero posteriormente se analizará

A continuación, se presentan 5 actividades necesarias para motivar a los trabajadores.

## 1. Meditación y Mindfulness.

El Mindfulness es una técnica de relajación que consiste en la realización de diferentes ejercicios de meditación y respiración. Su intención cuando realizamos esta actividad es conseguir que no nos distraigamos con nuestros pensamientos diarios ni con lo que vendrá mañana, sino que seamos conscientes de nuestro presente y verlo de manera positiva.

Alcanzar la paz y equilibrio emocional, renovar la energía, conectar con tu interior y reflexionar son algunos de los objetivos que conseguirás con la práctica del Mindfulness.

Habitualmente en las empresas el ritmo de trabajo es frenético, lo que provoca en los empleados: estrés, pérdida de la productividad y de la salud física y emocional. Cuando estos factores aparecen en nuestras vidas, se pierde el equilibrio que tenemos, dando lugar a alteraciones en nuestro cuerpo y mente, que desencadenan confusión a la hora de tomar decisiones. El estrés y malestar generado, se puede eliminar gracias a la integración de un programa de Mindfulness en la organización. Eliminando el estrés de tus empleados, conseguirás que se encuentren cómodos, sanos y motivados para trabajar mejor y, además, fortalecer el sentimiento de unión con tu empresa.

### Beneficios para los empleados:

- Aprender una nueva forma de vivir y trabajar a largo plazo, comprendiendo cómo funciona el cerebro y gestionando las emociones.
- Restablecer equilibrio cuerpo-mente.
- Reducir el estrés y mejorar la salud de los empleados.
- Controlar la mente en momentos de sobreenformación y ansiedad.
- Encontrarse en un estado de concentración en el ámbito empresarial pero también en el personal.
- Mejorar la creatividad y la resolución de problemas gracias a la facilidad para la toma de decisiones.



La empresa debe consultar a los trabajadores y permitir su participación en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y salud laboral, especialmente en los siguientes supuestos:

- La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en relación a las consecuencias que pudieran tener sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.
- La designación de los trabajadores encargados en las actividades de protección de la salud y prevención de riesgos en el ámbito laboral, incluidos los trabajadores encargados de las medidas de emergencias.
- Los procedimientos y organización relativos a la información y la formación a los trabajadores así como la documentación en materia preventiva.
- Cualquier otra acción que puede tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores como, por ejemplo: adquisición de nuevos equipos, uso de equipos de protección colectiva e individual, uso de productos químicos, etc.



**Formulario para medir el clima organizacional en la IPS Centro Oftalmológico del Sinú**

Objetivo: Medir el clima organizacional basado en la percepción de los trabajadores acerca de la IPS Centro Oftalmológico del Sinú.

Correo\*  
Correo válido

Este formulario registra los correos. [Cambiar configuración](#)

111

**CLÁUSULA DE CONFIDENCIALIDAD:**

Autorizo de manera expresa voluntaria e informada a la IPS Centro Oftalmológico del Sinú, quién será responsable del tratamiento de mis datos personales para que toda la información y datos que suministre que le entregue a por cualquier medio sean tratados, recolectados, recopilados, almacenados, reportados, consultados, puestos en circulación, transmitidos, transferidos, procesados y usados para las finalidades que autorizo en el proceso investigativo la información personal objeto de esta autorización se refiere a datos personales regulados por la ley 1381 de 2012, el decreto 1377 de 2013 y las normas que lo modifiquen o adicionen (Protección de datos). Toda la información que proporcione será estrictamente confidencial, y su nombre no aparecerá en ningún informe de los resultados de este estudio. Su participación es voluntaria. Gracias por su colaboración.

## CONCLUSIONES

Este proyecto nace de la necesidad que se tiene al interior de la IPS Centro Oftalmológico del Sinú de mejorar y fortalecer el clima organizacional debido a que este se encuentra actualmente permeado de problemáticas en cuanto a manejo de comunicación asertiva, discriminación en la asignación de horas laborales y la falta de motivación por parte del personal que hace parte de la misma, esto desencadena que poco a poco se pierda recursos de talentos humanos cualificados y competitivo, que prefieren prescindir del trabajo frente a las problemáticas expuestas, además de que todo esto produce un estrés en los empleados que desemboca en una disminución de la productividad organizacional y la disminución del ambiente laboral y por ende del clima organizacional, desencadenando en una inestabilidad y falta de identificación del personal con la organización.

Para ello se plantean una serie de objetivos enfocados en fortalecer el clima organizacional de la IPS centro oftalmológico del Sinú, a partir de la implementación de una estrategia tecnológica innovadora, esto teniendo en cuenta que las TIC's se convierten en un apoyo fundamental para todas las áreas de trabajo, especialmente para los trabajadores que deben tener en cuenta todos los frentes en los procesos de comunicación y desarrollo organizacional, además de que estas se convierten en herramientas potentes que bien utilizadas son capaces de mejorar cualquier proceso en el que se desenvuelvan (Hoyos, 2012).

A partir de este planteamiento se lleva a cabo un proceso de revisión teórica en el que se establecieron una serie de autores que sirven de bases para desarrollar el trabajo de investigación, en el que se toma como referencia la pertinencia con los conceptos claves expuestos anteriormente, de la misma manera se realiza

una indagación centrada en trabajos relacionados a solucionar problemáticas de clima y ambiente organizacional así como también las leyes que apoyan a la misma.

En cumplimiento al primer objetivo específico se logran identificar y determinar las diversas dimensiones y variables que componen el clima organizacional siendo éstas, el liderazgo, motivación, reciprocidad, participación y comunicación. Cabe resaltar, que cada una de estas dimensiones contiene dentro de sí mismas un conjunto de variables las cuales fueron estudiadas e identificadas dentro del contexto de la IPS Centro Oftalmológico del Sinú, mediante la incorporación de un formulario en el que se buscaba conocer la percepción que tienen los trabajadores acerca del clima organizacional en el que se desenvuelven diariamente.

Para dar cumplimiento a este segundo objetivo, se elabora un formulario que constaba de 20 preguntas enfocadas en determinar el conjunto de variables a estudiar dentro del clima organizacional de la IPS Centro Oftalmológico del Sinú, para ello se aplicó dicho instrumento a 20 personas, las cuáles son la totalidad de trabajadores de dicha entidad. Esto permite determinar que se deben fortalecer ciertos aspectos tales como la dimensión de reciprocidad, participación y comunicación. Además, que a partir del análisis realizado a las respuestas obtenidas luego de la incorporación de dicho instrumento, se logra identificar que en su mayoría los trabajadores consideran que el clima organizacional de la IPS Centro Oftalmológico del Sinú, es moderadamente satisfactorio es decir, que se encuentran un punto medio y más cercano hacia el aspecto negativo que el positivo. Por lo tanto, se identifica la urgencia de la implementación de estrategias que permitan el fortalecimiento del ambiente laboral, ya que de esta forma se fortalecerá la productividad y cada una de las áreas inmersas en la misión institucional.

En cuanto al cumplimiento del tercer objetivo se propone un modelo de sitio web que se orienta al fortalecimiento del clima organizacional. En este se evidencia un conjunto de características y funcionalidades, entre las que se puede destacar una sección enfocada en el clima organizacional de la IPS Centro Oftalmológico del Sinú en la cual se encuentran, en primera medida, un conjunto de actividades sustentadas y diseñadas para mejorar los indicadores de cada una de las dimensiones evaluadas en el presente marco del trabajo. Del mismo modo, se encuentra un formulario de seguimiento el cual se propone

que cada cierto periodo de tiempo sea habilitado para medir los indicadores de ambiente laboral y clima organizacional dentro de la IPS. Este último, permitirá hacer un seguimiento constante a las variables y dimensiones que se fortalecen, con el objetivo de diseñar planes de mejoramiento orientados a fortalecer las relaciones interpersonales y los procesos comunicativos entre los colaboradores.

Es necesario resaltar que la importancia y la pertinencia de este trabajo se fundamenta en la necesidad de mejorar las relaciones interpersonales entre el personal de la IPS Centro oftalmológico del Sinú y la posibilidad que genera el uso de las TIC's dentro de la mejora de los procesos relativo al mejoramiento del ambiente organizacional.

### **LISTA DE REFERENCIAS**

- Calderón, G. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral Cuadernos de Administración. Pontificia UNiversidad Javeriana, 109-137.
- Chacón, P. (2004). La calidad de vida laboral para una cultura de lo público: Instrumentos para su Gestión. Departamento Administrativo de la Función Pública, 9.
- Chamán, Q. (2018). “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA DIVISIÓN MEDICO LEGAL II PIURA – 2014” .
- Dominguez, E. (2010). Las TIC como apoyo al desarrollo de los procesos de pensamiento y la construcción activa de conocimientos. Zona Proxima.
- Espitia, E., Cabrales, M. A., Morón, & Katia. (2018). Clima organizacional en una institución prestadora de salud de Montería-Córdoba. Revista Avances en Salud, 46-55.
- Gómez, M. (2015). Calidad de Vida Laboral en Colombia. Banco de la Republica-Centro de Estudios Economicos Regionales.
- Hernández, R. (2014). Metodología de la Investigación sexta edición. McGrawHill Education.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación (Sexta ed.). Obtenido de <https://josedominguezblog.files.wordpress.com/2015/06/metodologia-de-la-investigacion-hernandez-sampieri.pdf>
- OCDE. (2013). Índice para una Vida Mejor. OECD. Obtenido de

[http://www.oecd.org/centrodemexico/Índice%20para%20una%20Vida%20Mejor%20resumen\\_130529.pdf](http://www.oecd.org/centrodemexico/Índice%20para%20una%20Vida%20Mejor%20resumen_130529.pdf)  
f

Parra, O. (2019). USO DE LA PÁGINA WEB INSTITUCIONAL COMO UNA HERRAMIENTA PARA LA COMUNICACIÓN EN LOS PROCESOS DE GESTIÓN Y DE ORGANIZACIÓN. UNIVERSIDAD DE SANTANDER UDES.

Ramos, D. (2013). El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje. UNAD.

Obtenido de

<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf;jsessionid=4E9BB962045E06D87ADB1F479A4B9845.jvm1?sequence=1>

Tamayo. (2008). El Proceso de la Investigación Científica. (4ª. México: Limusa.

Vargas, A. (2017). IMPORTANCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL. Ensayo presentado como requisito para optar al título de Especialista en Alta Gerencia Universidad Militar Nueva Granada.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. (2010). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS. Contextualización, prácticas y literatura de apoyo, 15.