

# **ANEXOS**

**Anexo A.**

**Acta de Aprobación**

Yo **Omar Cifuentes**, miembro del comité de docentes asesores de trabajos de grado de la Universidad EAN, quien evaluó el Proyecto de Grado presentado por Kelly Marcela García Petro portador de la cédula de ciudadanía número 1.143.339.182 de Cartagena y Yonaireth Sofia Martinez Agámez portadora de la cédula de ciudadanía número 1.143.344.742 de Cartagena, que lleva como título “Modelo de Clima Organizacional para la Institución Día de la Niñez, que centra su interés en la Atención Integral en Primera Infancia, Cartagena de Indias, año 2013” considero que dicho trabajo cumple con los requerimientos y méritos exigidos para darlo como **APROBADO**.

OMAR CIFUENTES

Especialista en Gerencia de Recursos Humanos Universidad EAN

M.B.A. Administración de Empresas UNINORTE

Anexo B. Ficha bibliográfica.

<b>FICHA BIBLIOGRÁFICA DE TRABAJO</b>	
<b>TIPO</b>	Estudio Descriptivo – Monografía
<b>TÍTULO</b>	“Modelo de Clima Organizacional para la Institución Día de la Niñez, que centra su interés en la Atención Integral en Primera Infancia, Cartagena de Indias, año 2013”
<b>PROGRAMA</b>	Especialización Gestión Humana
<b>MODALIDAD DEL PROGRAMA</b>	Postgrado
<b>EDICIÓN</b>	Cartagena, Universidad EAN, Facultad de Postgrados, 2013
<b>AUTOR</b>	Kelly Marcela García Petro, Yonaireth Sofia Martinez Agámez
<b>PALABRAS CLAVE</b>	Clima laboral, Primera Infancia, Motivación, Liderazgo, Variables
<b>DESCRIPCIÓN</b>	En la presenta Monografía se pretende diseñar un Modelo de Clima Organizacional para la Corporación Día de la Niñez, teniendo como punto de partida el diagnóstico de la situación actual contrastado con teorías existentes acerca de la temática y que son pertinentes para la mencionada institución, todo esto con la finalidad de generar un ambiente favorable para el desarrollo de los diversos procesos
<b>FUENTES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Chiang, M. <i>Relaciones Entre el clima organizacional y la Satisfacción laboral.</i></li> <li>➤ Infancia, C. I. <i>Documento Base para la Construcción del Lineamiento Pedagógico de Educación Inicial Nacional.</i></li> <li>➤ Jiménez D., M. Propuesta de un plan de mejora que favorezca el clima organizacional fundamentado en el análisis y gestión de la satisfacción laboral de los trabajadores en la Tienda el Fundador.</li> <li>➤ Ministerio de Educación Nacional. <i>Desarrollo Infantil y Competencias en la Primera Infancia.</i></li> </ul>

**MODELO DE CLIMA ORGANIZACIONAL PARA LA INSTITUCIÓN DÍA DE LA NIÑEZ, QUE CENTRA SU INTERÉS EN LA ATENCIÓN INTEGRAL EN PRIMERA INFANCIA, CARTAGENA DE INDIAS, AÑO 2013 55**

	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Molocho B, N. Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL</li> <li>➤ OMS. Desarrollo en la Primera Infancia.</li> <li>➤ Reinoso, H. A. DISEÑO Y VALIDACION DE UN MODELO DE MEDICION DEL CLIMA.</li> <li>➤ Segredo Pérez, A. M. La gestión universitaria y el clima organizacional.</li> </ul>
<p><b>CONTENIDO</b></p>	<p>El estudio se encuentra dividido en dos partes, la primera contiene la metodología del proyecto como son el Problema de Investigación, Justificación, Objetivos de la monografía, Marco de Referencia y el Diseño Metodológico.</p> <p>En la segunda parte se presentan los resultados de la monografía, realizando una descripción de la situación actual del Clima Organizacional en la Corporación Día de la Niñez, Contrastando las teorías existentes con lo encontrado y realizando una propuesta de Modelo de Clima laboral.</p>
<p><b>METODOLOGÍA</b></p>	<p>La presente Monografía está concebida desde el método Deductivo-Propositivo, permitiendo una investigación exhaustiva del tema, conduciendo al análisis detallado de todas las teorías y conceptos consultados, permitiendo así una mayor reflexión sobre la temática de Clima Organizacional. Una vez analizados los diversos planteamientos existentes, se toma el más útil de acuerdo a las necesidades de la Corporación Día de la Niñez y se propone un Modelo de Clima Organizacional para la misma.</p>
<p><b>CONCLUSIONES</b></p>	<p>Después de realizado el anterior trabajo monográfico que mide el Clima Organizacional en la Corporación Día de la Niñez, son muchas las conclusiones a las que se pueden llegar, tales como:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Entender que el Clima Organizacional tiene gran relevancia y trascendencia para todas las organizaciones, y que a su vez éste puede influir directamente en la productividad de la misma</li> <li>2. En general, el Clima Organizacional que se percibe al interior de la Corporación es un ambiente moderadamente bueno, no obstante, éste es muy cambiante debido a los múltiples factores externos que se viven actualmente</li> <li>3. Las relaciones interpersonales en general son buenas, sin embargo, se deben reforzar mediante capacitación enfocada al trabajo en equipo.</li> <li>4. Son de gran importancia los aportes realizados por los colaboradores de la organización al momento de crear un Clima Organización agradable y viable para el bienestar de las</li> </ol>

**MODELO DE CLIMA ORGANIZACIONAL PARA LA INSTITUCIÓN DÍA DE LA NIÑEZ, QUE CENTRA SU INTERÉS EN LA ATENCIÓN INTEGRAL EN PRIMERA INFANCIA, CARTAGENA DE INDIAS, AÑO 2013 56**

	<p>organizaciones.</p> <p>5. Es necesario realizar estudios permanentes que midan cómo está el Clima Organizacional para todos los niveles jerárquicos de la organización.</p> <p>6. Las organizaciones deben garantizar un plan de acción que mitigue las inconsistencias diagnosticadas en los miembros de la organización.</p> <p>7. Invitar a todas las organizaciones a apostarle a la existencia de un clima organizacional oportuno y amable, con el fin de que todos los colaboradores conciban a la organización como una familia en la cual se sientan gustosos y orgulloso de pertenecer.</p>
<b>PERÍODO ACADÉMICO</b>	2013

Anexo C. Derechos de Autor.

LICENCIA DE USO - AUTORIZACIÓN DE LOS AUTORES

Actuando en nombre propio identificado(s) de la siguiente forma:

Nombre Completo: KELLY MARCELA GARCÍA PETRO

Tipo de documento de identidad C.C.  T.I.  C.E.  Numero 1.143.339.182

Nombre Completo: YONAIRETH SOFIA MARTINEZ AGÁMEZ

Tipo de documento de identidad C.C.  T.I.  C.E.  Numero 1.143.344.742

Nombre Completo \_\_\_\_\_

Tipo de documento de identidad C.C.  T.I.  C.E.  Numero \_\_\_\_\_

Nombre Completo \_\_\_\_\_

Tipo de documento de identidad C.C.  T.I.  C.E.  Numero \_\_\_\_\_

El (los) suscrito(s) en calidad de autor (es) del trabajo de tesis, monografía o trabajo de grado, documento de investigación, denominado

“Modelo de Clima Organizacional para la Institución Día de la Niñez, que centra su interés en la Atención Integral en Primera Infancia, Cartagena de Indias, año 2013”

Dejo (dejamos) constancia que la obra contiene información confidencial, secreta o similar:

SI  NO  (si marqué (marcamos) SI, en un documento adjunto explicaremos tal condición, para que la Universidad EAN mantenga restricción de acceso sobre la obra).

Por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) a la Universidad EAN, a los usuarios de la Biblioteca de la Universidad EAN y a los usuarios de bases de datos y sitios web con los cuales la Institución tenga convenio, a ejercer las siguientes atribuciones sobre la obra anteriormente mencionada:

- A. Conservación de los ejemplares en la biblioteca de la Universidad EAN.
- B. Comunicación pública de la obra por cualquier medio, incluyendo Internet.

**MODELO DE CLIMA ORGANIZACIONAL PARA LA INSTITUCIÓN DÍA DE LA NIÑEZ, QUE CENTRA SU INTERÉS EN LA ATENCIÓN INTEGRAL EN PRIMERA INFANCIA, CARTAGENA DE INDIAS, AÑO 2013 58**

- C. Reproduccion bajo cualquier formato que se conosca actualmente o en el futuro.
- D. Que los ejemplares sean consultados en medio electronico.
- E. Inclusion en bases de datos o redes o sitios web con los cuales la Universidad EAN tenga convenio con las mismas facultades y limitaciones que se expresan en este documento.
- F. Distribución y consulta de la obra a las entidades con las cuales la Universidad EAN tenga convenio.

Con el debido respeto de los derechos patrimoniales y morales de la obra, la presente licencia se otorga a titulo gratuito, de conformidad con la normatividad vigente en la materia y teniendo en cuenta que la Universidad EAN busca difundir y promover la formacion academica, la enseñanza y el espiritu investigativo y emprendedor.

Manifiesto (manifestamos) que la obra objeto de la presente autorizacion es original, el (los) suscritos es (son) el (los) autor(es) exclusivo(s), fue producto de mi (nuestro) ingenio y esfuerzo y la realizo (zamos) sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto la obra es de exclusiva autoria y tengo (tenemos) la titularidad sobre la misma. En vista de lo expuesto, asumo (asumimos) la total responsabilidad sobre la elaboracion, presentacion y contenidos de la obra, eximiendo de cualquier responsabilidad a la Universidad EAN por estos aspectos.

En constancia suscribimos el presente documento en la ciudad de Bogota D.C.

Nombre completo: Kelly Marcela Garcia Petro  
Firma: Kelly Coarada  
Documento de Identidad: 1143339182  
Facultad: Pos grado  
Programa academico: E. Gestión Humana

Nombre completo: Yonairah Sofia Martinez Agamez  
Firma: Yonairah MA  
Documento de Identidad: 1143344742  
Facultad: Postgrados  
Programa academico: E. Gestión Humana

Nombre completo: \_\_\_\_\_  
Firma: \_\_\_\_\_  
Documento de Identidad: \_\_\_\_\_  
Facultad: \_\_\_\_\_  
Programa academico: \_\_\_\_\_

Fecha de firma: 20 Octubre de 2013

Anexo D. Test Clima Organizacional

**TEST CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA CORPORACIÓN DÍA DE LA NIÑEZ**

Indicaciones: A continuación, encontrará trece afirmaciones relacionadas con la aplicación del clima organizacional al interior de la entidad. En cada una deberá calificar de 1 a 10 puntos, siendo 1 el puntaje más bajo y 10 el máximo a otorgar.

<b>N°</b>	<b>Preguntas</b>	<b>Respuestas</b>
1	El trato recibido por parte de mis superiores es respetuoso y cordial	
2	La organización propicia pausas activas entre los colaboradores periódicamente	
3	Al interior de la organización los equipos de trabajo son considerados como una comunidad de amigos cercanos	
4	Siento que mis compañeros son transparentes en sus acciones	
5	Los jefes reconocen sus errores y toman acciones de mejora	
6	El grado de cooperación existente en la organización es el necesario para el logro de los resultados propuestos	
7	Los colaboradores expresan con facilidad, sus pensamientos y sentimientos	
8	El ambiente laboral favorece a mi desarrollo profesional y crecimiento personal	
9	Me siento completamente a gusto con el trato dado por parte de las directivas de la organización	
10	Las ideas propuestas por los colaboradores son tenidas en cuenta para el desarrollo de los diversos procesos	
11	Al interior de la organización se generan espacios de mesas de aprendizaje, entre los colaboradores	
12	La comunicación entre los diversos colaboradores y superiores es fluida en torno al desarrollo de los procesos	
13	Los colaboradores se sienten satisfechos, con la retribución salarial recibida	

**Fuente:** Creación de las autoras