ANEXO 2

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE

ESCALA DE DIAGNÓSTICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE DOCENTES DE INGLÉS DEL CENTRO DE IDIOMAS CAFAM

DIMENSIONES DE LA VARIABLE DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Las dimensiones según Pritchard y Karasick en Sandoval (2004) a tratar serán: autonomía, conflicto y cooperación, relaciones sociales, estructura, remuneración, rendimiento, motivación, estatus, flexibilidad e innovación, centralización de la toma de decisiones y apoyo. Basado en la información consignada anteriormente las variables, permitirán determinar la incidencia que cada una de estas tiene dentro del desarrollo del CO en el centro de idiomas Cafam de la ciudad de Bogotá.

DIMENSIONES DE LA VARIABLE DE CLIMA ORGANIZACIONAL

1. **Autonomía:** Se entiende de cómo se trata el nivel de libertad que el individuo (docente o directivo) puede tener en la toma de decisiones y en la forma de solucionar los problemas. Se relaciona con las buenas prácticas de liderazgo que deben basarse en escuchar las opiniones de los empleados, promover espacios de participación y canales de comunicación directa mediante los cuales las personas puedan expresar sus ideas y opiniones, sin llegar a utilizar la imposición, la autoridad y la jerarquía (Piconero, 2010).
2. **Conflicto y cooperación:** se refiere al nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y en los apoyos materiales y humanos que éstos reciben de su organización. Brunet,(1987)
3. **Relaciones sociales:** Se trata aquí del tipo de atmósfera social y de amistad que se observa dentro de la organización. Gómez (2007) dice que dichas son el resultado de

un buen clima laboral en el que se diseñan estrategias para solucionar los conflictos de forma eficaz; y de unos buenos procesos de comunicación basados en la participación de cada uno de los integrantes.

4. ***Estructura*:** Esta dimensión cubre las directrices, las consignas y las políticas que puede emitir una organización y que afectan directamente la forma de llevar a cabo una tarea. Brunet,(1987)
5. ***Estatus y centralización de la toma de decisiones: el estatus*** *se refiere a las diferencias jerárquicas (superiores/subordinados) y a la importancia que la organización les da a estas y a nivel* ***centralización de la to*****ma de decisiones** se analiza de qué manera la empresa delega el proceso de toma de decisiones entre los niveles jerárquicos. Brunet,(1987)
6. **Motivación:** se apoya en los aspectos motivacionales que desarrolla la organización en sus empleados. Es el motor que impulsa al hombre a la acción, y es una fuerza capaz de generar una conducta y mantenerla a través del tiempo (Castillo, 1990).
7. **Flexibilidad e innovación:** Esta dimensión cubre la voluntad de una organización de experimentar cosas nuevas y de cambiar la forma de hacerlas en el caso de estar fallando (mejora continua). Brunet,(1987)
8. **Apoyo**: los directivos priorizan y darán apoyo a las problemáticas tanto laborales y no laborales del personal docente. Este aspecto se basa en el tipo de apoyo que da la alta dirección (directivos) al personal docente frente a los problemas relacionados o no con el trabajo.

ANEXO 3

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	INDICADORES	ITEMS	CATEGORÍA
1. **Autonomía**	Comunicación asertiva con superiores Toma de decisiones Proactividad Liderazgo Participación	Tiene la capacidad de entablar una comunicación asertiva con sus superiores y ser escuchado en la toma de decisiones. Tiene la oportunidad de dar a conocer sus ideas u opiniones sobre procesos realizados dentro de sus actividades y son tenidas en cuenta. Es proactivo y lidera propuestas o proyectos que permitan el fortalecimiento de la misión del centro de idiomas por iniciativa propia. El jefe confía en su capacidad para mejorar las actividades orientadas y en la ejecución de proyectos	1. Totalmente de acuerdo 2. De acuerdo 3. Indeciso. 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo. Se podría aclarar, definir y dar ejemplos de los conceptos de proactividad, liderazgo. Se podría indagar sobre los tipos de liderazgo, los procesos o las situaciones donde se realicen o evidencien estos conceptos:
2. Conflicto y **cooperación**	Trabajo en equipo Herramientas de trabajo	Siente cooperación de todo el equipo de trabajo para brindar apoyo y resolver problemas en la Comunidad Educativa. Cree que existe respeto por las opiniones y aportes de los miembros del grupo de trabajo. Considera que los desacuerdos entre los miembros del equipo se discuten adecuadamente en las reuniones con el grupo de trabajo y resultan útiles para realizar las tareas.	1. Totalmente de acuerdo 2. De acuerdo 3. Indeciso. 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo. Se podría indicar algunas estrategias de solución de conflictos, entre…….. que los encuestado las identifiquen,

		Existen estrategias para la solución de conflictos entre docentes-docentes, directivos-docentes y directivos-directivos.	priorizan
3. Relaciones sociales	Solución de conflictos Comunicación asertiva Confianza Interés Fraternidad	Existe confianza y amistad entre los colaboradores del equipo de trabajo. Se establecen buenas relaciones entre compañeros dentro y fuera del trabajo bajo los criterios de fraternidad y respeto. En la Institución existen espacios en los cuales sea posible compartir temas de interés con el grupo de trabajo. Se establecen buenas relaciones entre los diferentes departamentos de la Institución.	1. Totalmente de acuerdo 2. De acuerdo 3. Indeciso. 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo. Se podría identificar qué tipo de confianza y/o amistad y como coadyuva o permite las relaciones sociales.
4. Estructura	Políticas laborales Objetivos Valores y metas Capacitación de personal Cumplimento de acuerdos Tiempos aridad en tareas	Se le establecen objetivos y metas claras en la ejecución de su trabajo Recibe la información de forma oportuna, a tiempo y por los canales apropiados Recibe retroalimentación constante sobre el trabajo que realiza La organización cuenta con suministrados que garanticen la materia prima adecuada para los servicios	1. Totalmente de acuerdo 2. De acuerdo 3. Indeciso. 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo.
5. Estatus y centralización de la toma de decisiones	Respuestas oportunas y constructivas Requerimientos y necesidades del personal. Relaciones marcadas	Las Directivas escuchan y ofrecen respuestas oportunas y constructivas a los requerimientos y necesidades del personal. Puede comunicarse abiertamente con sus jefes y demás áreas con canales de comunicación y participación	1. Totalmente de acuerdo 2. De acuerdo 3. Indeciso. 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo.

	por su jerarquía Canales de comunicación y participación.	organizados En la organización está establecido quién tiene la autoridad y responsabilidad para cada tarea Las decisiones tomadas son compartidas entre los docentes y directivos en su totalidad	
6. Motivación	Sentido de pertenencia Actitudes Carga laboral Incentivos y/o estímulos	Las directivas del centro de idiomas reconocen y brindan estímulos al desempeño laboral cuando existe cumplimiento de metas (económica, ascensos, social, desarrollo profesional y no hay reconocimiento). Considera que en su área está bien distribuida la carga de trabajo Se presentan oportunidades para promover de puesto de trabajo. Considera que la asignación salarial es acorde a su trabajo y cumple con sus expectativas.	1. Totalmente de acuerdo 2. De acuerdo 3. Indeciso. 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo. Se podría indagar tipo y eficacia de los estímulos
7. Flexibilidad e innovación	Adaptación al cambio Estrategias Mejora continua de la gestión de calidad Respeto a las libertades individuales.	Los directivos y docentes se adaptan fácilmente a los cambios requeridos para dar respuesta a las necesidades del cuerpo administrativo y docente Las Directivas impulsan un cambio en la forma de dirigir con criterios para mejorar la gestión calidad Se generan constantemente estrategias de cambio teniendo en cuenta los avances tecnológicos y científicos para la mejora continua La Institución se preocupa por ofrecer programas novedosos para atender a la demanda actual.	1. Totalmente de acuerdo 2. De acuerdo 3. Indeciso. 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo.
8. Apoyo	Apoyo al personal en problemas laborales y	Las Directivas ofrecen soluciones de manera oportuna a las situaciones	1. Totalmente de acuerdo

	no laborales Herramientas para optimizar el trabajo Cooperación y confianza	problemáticas que se le presenten al personal en las actividades laborales. Las directivas apoyan al personal en problemas no laborales (situaciones familiares, de salud, relaciones entre los compañeros y directivos, entre otros) A los docentes y directivos se les brindan las herramientas necesarias para optimizar su trabajo y aplicar nuevas estrategias Se realiza acompañamiento frente a las nuevas necesidades y estrategias implementadas por la institución	2. De acuerdo 3. Indeciso. 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo.