

Ficha técnica de la propuesta				
Título: ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL CASO COORDINACIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER		Fecha:		
		Día	Mes	Año
		8	05	2025
Código de la propuesta: 20250331PI3160				
Modalidad del Trabajo de Grado				
Proyecto: Proyecto de Investigación ☐	Desarrollo Tecnológico: ☐ Desarrollo de Software ☐ Planta Piloto ☐ Esquema Circuito Integrado ☐ Signos Distintivos	Monografía ☐ Teórica ☐ Análisis ☐ Sistematización de Experiencias	Emprendimiento ☐ Casos de Estudio ☐ Planes de Negocio ☐ Fortalecimiento Empresarial	
Facultad: FCNI _____ FCSE <u>X</u> Grupo de Investigación: (Indicar el Grupo de Investigación al que se asocia el trabajo de grado. Buscar la información del grupo en el link de Investigaciones de la Institución. Programa Académico: <u>Tecnología en Gestión Empresarial</u> Ciudad: <u>Bucaramanga</u>				
Estudiante 1: Carlos Adolfo Sanchez Sierra Email: cadolfosanchez@uts.edu.co		Cédula: 1095330936 Teléfono: 3152906983	Programa: Tecnología en Gestión Empresarial	
Director: Edwin Andres Hernández Álvarez		Cédula: Teléfono: 317 4974468	Programa:	
Codirector:		Cédula: Teléfono	Programa:	
Información sobre el pago de la modalidad de trabajo de grado				
Número del LQ (consignación) <u>01282556</u> Entidad Bancaria <u>BANCOLOMBIA</u>				

Valor \$427.050

Fecha: 27/03/2025

CONTENIDO DE LA PROPUESTA

Descripción del problema

El clima laboral comprende dimensiones, y como el liderazgo, cooperación y relaciones laborales ejercen un punto de inflexión en el capital humano; demostrando como un buen control y manejo del clima laboral reduce “el riesgo de afectaciones psicosociales” (García, Galvis & Ortiz (2019)) en los trabajadores.

Por otra parte, un clima organizacional inadecuado impacta en el interés, la responsabilidad y el rendimiento de los trabajadores. Cuando los empleados perciben un ambiente laboral poco favorable, disminuyen su rendimiento y aumenta el riesgo de conflictos internos, afectando el cumplimiento de los objetivos institucionales, “un mal clima organizacional puede conducir al ausentismo, la disminución del compromiso laboral junto con una elevada rotación de empleados” (Carvajal, Mercado, & Vaca (2025)) deteriorando el ambiente interno y comprometiendo el desarrollo de la organización.

Las instituciones académicas en el clima organizacional contienen diferentes “variables como la percepción de justicia organizacional, la autonomía laboral y el apoyo institucional afectan significativamente la productividad y satisfacción de los docentes” (Barrera Ovando, C. E., Chán Quijano, J. G., & Hernández Triano, L. (2023)). Problemas como la falta de reconocimiento, la carga laboral excesiva y la percepción de injusticia generan insatisfacción, estrés y bajo compromiso laboral repercutiendo en la calidad educativa y en la deserción de talento humano calificado, afectando el desarrollo institucional a largo plazo.

¿De qué forma la medición del clima organizacional puede mejorar el ambiente laboral y la productividad en la coordinación de empresas de las Unidades Tecnológicas de Santander?

Justificación

El clima organizacional es un aspecto fundamental para el funcionamiento y crecimiento de cualquier institución, debido a que influye de manera directa en la satisfacción, el desempeño y la productividad del talento humano. En ambientes académicos, como en la coordinación de empresas, contar con un entorno laboral positivo ayuda a fortalecer la convivencia entre los diferentes grupos y también impacta de manera significativa en la calidad de los procesos administrativos, académicos y formativos. Según (Márquez (2020)), un ambiente de trabajo con conflictos internos, poca comunicación y desgaste emocional disminuye el trabajo en equipo y afecta la calidad educativa, por lo que analizar el clima organizacional es esencial para construir entornos más armónicos y eficientes.

Esta investigación permitirá identificar los factores que afectan positiva o negativamente el ambiente laboral, como el liderazgo, la comunicación, la cooperación entre equipos y la gestión de emociones. Reconocer estos aspectos ayudará a diseñar estrategias que contribuyan a fortalecer el clima organizacional, mejorando así la eficiencia institucional y la experiencia de empleados, docentes y estudiantes. Además, comprender cómo influyen estos factores en el desempeño laboral favorecerá la creación de relaciones laborales más sólidas, apoyando el cumplimiento de los objetivos académicos y administrativos de la coordinación.

Por otro lado, estudios como el de Soto, Ugalde y Allauca (2020) destacan que las decisiones gerenciales son clave para fomentar un entorno laboral favorable. El liderazgo efectivo y la comunicación clara son elementos que fortalecen la cultura organizacional e impulsan el desempeño del talento humano. Como lo afirman los autores, "la gestión

directiva es clave para impulsar la productividad, ya que depende del liderazgo y las competencias de los altos cargos, afectando el clima laboral solo cuando hay una comunicación efectiva en todos los niveles de la organización. " (Soto, Ugalde y Allauca, 2020, p. 212). De esta manera, el presente proyecto busca contribuir al fortalecimiento del sentido de pertenencia, la mejora continua en la calidad educativa a nivel institucional, en línea con los propósitos de bienestar, excelencia y proyección de la coordinación.

Objetivo General

Medir el clima laboral de la coordinación del programa de Administración de Empresas, mediante un estudio centrado en la satisfacción y motivación del talento humano, con el propósito de una mayor productividad y un ambiente laboral favorable.

Objetivos específicos

Identificar los factores que impactan negativamente en el ambiente laboral de la coordinación, a través de encuestas y entrevistas realizadas al personal, lo que permitirá una implementación de mejoras en las áreas de riesgo.

Analizar cómo influyen el liderazgo, la comunicación y la cooperación en el recurso humano, usando la información recolectada en las encuestas y entrevistas, para el conocimiento de su efecto en el buen funcionamiento de la institución.

Diagnosticar el nivel de satisfacción laboral del recurso de talento humano, mediante el análisis de las entrevistas realizadas, lo que facilita la detección de cómo impacta en los procesos administrativos, académicos y formativos.

Desarrollar estrategias de mejora, con base en los resultados del diagnóstico organizacional, para el fortalecimiento del clima laboral y el aumento del sentido de pertenencia y compromiso institucional.

Estado del arte

Percepción Del Clima Organizacional En El Personal Administrativo De La Fundación Universitaria Unisangil-sede San Gil.

En esta investigación el objetivo fue entender cómo percibe el personal administrativo de la Fundación Universitaria Unisangil, sede San Gil, el ambiente laboral. Los resultados indicaron que el éxito en el trabajo, la colaboración efectiva en equipo y el apoyo al talento humano para maximizar su potencial y desarrollo profesional, reconociendo y promoviendo sus logros internamente, son aspectos clave. " (Durán, Muñoz & Rojas, 2020, p. 31). También se identificaron algunas debilidades en la claridad de los procesos internos y en la motivación del personal. El aporte de esta investigación al "Estudio del clima organizacional caso Coordinación de Empresas Unidades Tecnológicas de Santander" es ofrecer un ejemplo de cómo evaluar el ambiente laboral en una institución educativa similar, proporcionando ideas para fortalecer la comunicación, el liderazgo y la participación de los empleados en la toma de decisiones.

Evaluación Del Clima Laboral En Los Trabajadores De Una Empresa De Transportes De Floridablanca, Santander

Esta investigación buscó evaluar el ambiente laboral de una empresa de transportes en Floridablanca, con el fin de reconocer los factores que afectan el bienestar de sus trabajadores. El estudio demostró que un ambiente físico adecuado, el liderazgo positivo, la comunicación efectiva y las oportunidades de crecimiento son esenciales para asegurar la motivación y el compromiso de los empleados. También se identificó que un clima laboral negativo genera desmotivación y bajo rendimiento. El aporte de este estudio al "Estudio del clima organizacional caso Coordinación de Empresas Unidades Tecnológicas de Santander" es ofrecer ejemplos claros de cómo el fortalecimiento del ambiente interno mejora la productividad, lo cual puede ser aplicado en el sector académico.

Evaluación Del Clima Organizacional En Funcionarios De Inducteos De Colombia S.A.S. Universidad Cooperativa De Colombia.

En 2021, Fuentes, Páez y Torres realizaron un estudio titulado Evaluación del clima organizacional en funcionarios de Inducteos de Colombia S.A.S., en el que analizaron la percepción de los trabajadores respecto al ambiente organizacional en una empresa del sector servicios en Santander. Entre sus principales hallazgos se destaca que el liderazgo, la comunicación interna, el reconocimiento al esfuerzo y las condiciones laborales influyen directamente en la satisfacción y el desempeño del personal. Además, el estudio propuso estrategias de mejora enfocadas en fomentar la participación e integración del talento humano. Este estudio aporta a la investigación sobre la Coordinación de Empresas de las Unidades Tecnológicas de Santander al mostrar cómo un diagnóstico preciso puede ser la base para implementar medidas efectivas que fortalezcan el ambiente laboral.

Estilos De Liderazgo En El Ámbito De La Dirección De Las Instituciones De Educación Superior En Colombia

Este estudio se centró en identificar de qué manera los estilos de liderazgo impactan en la gestión educativa. El autor destaca que estilos como el transformacional, participativo y democrático son claves para fortalecer el compromiso organizacional y el proceso de toma de decisiones colectivas dentro de las instituciones. A diferencia del liderazgo autoritario, estos enfoques generan mayor cercanía con el equipo de trabajo y reducen la resistencia al cambio. El aporte de esta investigación al presente estudio radica en mostrar cómo la forma de liderazgo aplicada por los directivos puede mejorar o deteriorar el clima organizacional, afectando no solo la eficiencia interna, sino también la calidad en los servicios ofrecidos por la institución.

Salario Emocional Y Su Relación Con La Felicidad Laboral En Docentes Tiempo Completo De Una Institución De Educación Superior De Bucaramanga

En la presente investigación se abordó el tema de la satisfacción emocional y cómo influye directamente en el bienestar y la permanencia de los trabajadores. El estudio evidenció que el reconocimiento, el sentido de pertenencia y la armonía entre la vida personal y profesional tienen un peso importante en la percepción del ambiente laboral. Se resaltó que no basta con ofrecer condiciones físicas adecuadas o una buena comunicación organizacional, ya que la falta de una compensación emocional puede generar consecuencias negativas para la institución. Este estudio aportó a tener en cuenta que no es solo una remuneración monetaria, sino que se debe mostrar interés en las emociones del recurso humano, debido a que, si el personal no se encuentra emocionalmente bien, no cumplirá correctamente con sus roles o funciones asignadas. " La ausencia de reconocimiento emocional puede provocar elevados costos debido a la alta rotación de empleados. " (Velasco, 2020, p. 13).

Fundamento Teórico

Clima Organizacional

El clima organizacional es un concepto clave para comprender el ambiente laboral y sus efectos sobre el comportamiento de los empleados. Su definición ha evolucionado desde los años 60, alimentada por diversos enfoques y teorías que han permitido su consolidación como objeto de estudio. En investigaciones recientes se destaca que este término abarca la percepción que tienen los trabajadores sobre las condiciones internas de la organización, incluyendo la cultura, las relaciones laborales y los estilos de liderazgo. Botello, Beltrán y Cárdenas (2021) señalan que "la definición de clima organizacional varía y se determina a partir de su desarrollo histórico", y que se puede asumir la visión de Gonçalves, quien lo concibe como la percepción de los trabajadores sobre las propiedades del ambiente del lugar en el que laboran, percepción que influye directamente en sus comportamientos colectivos e individuales (Botello, Beltrán & Cárdenas, 2021). Este componente es esencial para identificar elementos que fortalezcan la calidad institucional, especialmente en contextos

académicos donde el ambiente influye en la motivación, compromiso y productividad del personal docente y administrativo.

Estrés

El estrés corresponde a una reacción compleja del cuerpo ante ciertas demandas, que impacta negativamente en el rendimiento y bienestar de los trabajadores, especialmente en contextos laborales exigentes. Según Burgos Angulo et al. (2020), el estrés es considerado un trastorno biopsicosocial que afecta a una amplia proporción de personas en todo el mundo, debido a las altas exigencias que impone una sociedad globalizada. Este fenómeno se manifiesta como una relación dinámica entre la persona y su contexto, donde las demandas del medio superan la capacidad de afrontamiento del sujeto. Diversos autores lo definen como una reacción adaptativa frente a presiones externas, que requiere del uso de recursos personales para mantener el equilibrio físico y emocional. En el ámbito laboral, estas tensiones pueden derivar en conflictos, fatiga crónica, desmotivación e incluso enfermedades, afectando directamente la productividad. Por ello, comprender el estrés desde su naturaleza multifactorial es clave para implementar estrategias que promuevan un entorno organizacional más saludable.

Salud Laboral

La salud laboral es una dimensión clave dentro del entorno organizacional, ya que está directamente relacionada con la condición física y psicológica del personal. Hernández Santiago (2020) plantea que el ambiente de trabajo está compuesto por una serie de factores técnicos y sociales que impactan en el bienestar integral del personal. Cuando estos elementos —como la ergonomía, la higiene, las reglas internas o las oportunidades de participación— se gestionan adecuadamente, se promueve un entorno favorable que incentiva la satisfacción y la productividad. Por el contrario, condiciones laborales desfavorables pueden deteriorar la salud mental y reducir significativamente el desempeño individual y colectivo. En este sentido, la Organización Mundial de la Salud (2020) subraya

que la salud mental implica una condición de equilibrio que facilita el desarrollo de las habilidades personales, afrontar las tensiones cotidianas y contribuir activamente a su entorno laboral y social. Este enfoque refuerza la idea de que un ambiente laboral sano no solo protege al trabajador, sino que también optimiza el funcionamiento de la empresa.

Cultura Organizacional

La cultura organizacional representa el conjunto de valores, creencias y principios compartidos que orientan la conducta de los integrantes dentro de la institución. Según Saavedra Carrasco, Saavedra Carrasco y Saavedra Carrasco (2021), esta cultura actúa como una guía para que dichos valores sean comprendidos y asumidos de manera colectiva por el personal de la organización, facilitando la cohesión interna. Aunque su definición es amplia y compleja, se reconoce su papel fundamental en la identidad y funcionamiento institucional. En cuanto a su evaluación, no existe un método único o estandarizado, pero se han desarrollado herramientas que permiten su análisis desde enfoques cualitativos, cuantitativos o mixtos. Una de las más reconocidas internacionalmente es el modelo propuesto por Cameron y Quinn (2006), el cual, mediante el instrumento OCAI, ha sido implementado y validado en múltiples contextos organizacionales, brindando una aproximación confiable a la caracterización cultural de las entidades.

Liderazgo Transformacional

El liderazgo transformacional se concibe como una capacidad que tienen ciertos individuos para inspirar a sus colaboradores o talento humano a desafiar sus propios límites, cuestionar paradigmas establecidos y salir de su zona de confort. Este tipo de liderazgo no solo orienta al cumplimiento de metas organizacionales, sino que también promueve el crecimiento personal de los integrantes del equipo, conectando los propósitos individuales con los colectivos. Así, el líder transformacional no solo dirige, sino que comparte su visión estratégica y motiva continuamente a su equipo, generando un ambiente de compromiso y

evolución constante dentro de la organización, a diferencia del liderazgo transicional el cual se caracteriza por ser un intercambio de servicios a cambio de una recompensa prometida.

Resultados esperados

A partir de la medición del impacto del ambiente organizacional en el rendimiento de los empleados de la Coordinación de Empresas, se prevé obtener una visión clara sobre las condiciones actuales del ambiente laboral, lo cual permitirá establecer estrategias enfocadas en mejorar el rendimiento y la satisfacción del personal.

Con la identificación de los factores que impactan negativamente en el ambiente laboral, mediante las encuestas y entrevistas, se busca reconocer las principales áreas de riesgo dentro de la coordinación, facilitando la planeación de acciones concretas para corregir las debilidades encontradas.

El análisis del liderazgo, la comunicación y la cooperación, utilizando la información recolectada, permitirá comprender la forma en que estos elementos afectan las dinámicas internas, contribuyendo así al diseño de propuestas que fortalezcan el buen funcionamiento institucional.

Del diagnóstico del nivel de satisfacción laboral, basado en el análisis de las entrevistas, se proyecta detectar los aspectos que afectan directamente el desarrollo de los procesos administrativos, académicos y formativos, aportando información clave para el desarrollo de estrategias de mejora continua.

Finalmente, a partir de la propuesta de estrategias basada en los resultados del diagnóstico, se aspira a fortalecer el clima organizacional, aumentar el sentido de pertenencia y consolidar el compromiso de los trabajadores con la misión y objetivos de la Coordinación de Empresas.

Plan de actividades

Ejemplo:

Actividad (Semanal)	Fase 1				Fase 2					Fase 3					Fase 4				Fase 5			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Revisión bibliográfica																						
Realización descripción del problema, justificación y objetivos.																						
Realización marco y fundamentos teóricos.																						
Elaboración de encuestas e investigación a la coordinación.																						
Elaboración de entrevistas																						
Aplicación encuestas y entrevistas.																						
Análisis de las encuestas y entrevistas.																						
Elaboración de soluciones viables y análisis de su impacto en la coordinación.																						
Entrega del documento Final para evaluación																						

[illegible]

Presupuesto

RUBRO	CANTIDAD	TIEMPO	VALOR		RESPONSABLE DE LA FINANCIACIÓN O GASTO
			EFFECTIVO	TOTAL	
Recurso humano					
Encuestador	1	15 horas	\$8.000 por hora	\$120.000	Carlos Adolfo
Director	1	4 horas	0	0	UTS
Recursos para la ejecución del proyecto					
Computador	1	150 horas	\$2`500.000	\$2`500.000	Carlos Adolfo
Teléfono	1	30 horas	\$1`600.000	\$1`600.000	Carlos Adolfo
Materiales e insumos					
Google Forms	1		\$35.000	\$35.000	Carlos Adolfo
Otros servicios					
SUBTOTAL				\$3`455.000	
IMPREVISTOS (10%)				\$345.500	
TOTAL				\$3`800.000	

Consideraciones Éticas

Este proyecto de investigación se desarrollará bajo principios éticos fundamentales que garanticen la integridad, el respeto y la confidencialidad de la información que se recopile. En todo momento se priorizará el consentimiento informado de los participantes, quienes serán debidamente informados sobre los objetivos del estudio, la forma de participación y el

uso de los datos obtenidos. La participación será voluntaria, permitiendo a los sujetos retirarse en cualquier momento sin consecuencias. Asimismo, la confidencialidad y protección de la información personal, resguardando la identidad de cada colaborador y garantizando que los resultados se utilizarán exclusivamente con fines académicos. La investigación se llevará a cabo respetando los principios de Integridad intelectual, previniendo cualquier tipo de plagio o tergiversación de los resultados. Además, se mantendrá una actitud ética frente a los hallazgos, presentando de forma objetiva tanto los aspectos favorables como los desfavorables encontrados en el entorno de estudio, sin emitir juicios que afecten a los participantes o a la institución involucrada.

Referencias Bibliográficas

Barrera Ovando, C. E., Chan-Quijano, J. G., & Hernández-Triano, L. (2023). Factores de la cultura y del clima organizacional modificadores del desempeño del trabajador académico universitario: un modelo estructural ajustado. <https://ri.ujat.mx/handle/200.500.12107/4353>

Botello Ramírez, E., Beltrán González, B. M., & Cárdenas Domínguez, A. (2021). Clima organizacional en los procesos de mejora de la calidad universitaria. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2077-28742021000100283&script=sci_arttext

Burgos Angulo, D. J., Rendón Lainez, V. M., Díaz Nivelá, C. L., Aguirre Chiriguayo, J. T., Peralta Zuñiga, G. A., & Angulo de León, T. A. (2020). La relajación y estrés laboral en el personal docente: una revisión sistemática. <https://www.efdeportes.com/efdeportes/index.php/EFDeportes/article/download/1617/1250?inline=1>

Durán, A., Muñoz Vanegas, A. C., & Rojas Quiroga, Z. N. (2020). Percepción del clima organizacional en el personal administrativo de la Fundación Universitaria Unisangil-sede

San Gil. Fundación Universitaria Unisangil.

<https://repository.unab.edu.co/handle/20.500.12749/12406>

Fuentes Rangel, M. J., Páez Galeano, E. Y., & Torres Ramírez, M. D. (2021). Evaluación del clima organizacional en funcionarios de Inducteos de Colombia S.A.S. Universidad Cooperativa de Colombia. <https://repository.ucc.edu.co/entities/publication/6c555090-557d-48b5-ad2f-2be19bea0ac1>

García-Méndez, S., Galvis-Rojas, Y. P., & Ortiz-Olago, J. A. (2019). Relación entre clima organizacional y riesgo psicosocial intralaboral de una empresa de transporte en Bucaramanga. <http://sievi.udi.edu.co/ojs/index.php/ID/article/view/223>

Gómez, M. F., & Arenas, A. L. (2025). El clima organizacional como pilar estratégico: un análisis en la empresa Parasoles Montagut de Bucaramanga. Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD). <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/66525>

Hernández Santiago, N. (2020). Ambiente laboral: Implicaciones para la salud mental. <https://www.researchgate.net/publication/351194779>

Márquez Ortega, T. J. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de las instituciones públicas de educación. Revista Ciencia y Educación. <https://cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/20>

Ortiz, L. E. (2023). Estilos de liderazgo en el ámbito de la dirección de las instituciones de educación superior en Colombia. Repositorio Institucional UNAB. https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/23567/Tesis_%20Lorenzo_Ortiz.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Saavedra Carrasco, L. A., Saavedra Carrasco, J. G., & Saavedra Carrasco, J. M. (2021). Cultura organizacional y herramientas de medición: una aproximación teórica. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442021000500171&script=sci_arttext

Soto, L., Ugalde, J., & Allauca, M. (2020). La importancia de la decisión gerencial para generar un clima organizacional óptimo en una empresa. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8638113>

Tarazona Jaimes, K. F. (2020). Relación entre el liderazgo transformacional y el crecimiento organizacional. <https://repository.umng.edu.co/server/api/core/bitstreams/af15f3d1-6442-4cea-9ae9-3bc92c609b51/content>

Torres, Y. R., Suárez, M. C., & Vega, M. A. (2022). Evaluación del clima laboral en los trabajadores de una empresa de transportes de Floridablanca, Santander. <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/b5b4ddde-6dd0-4cb0-a766-6dab8d42c1e8/content>

Velasco, M. T. (2020). Salario emocional y su relación con la felicidad laboral en docentes tiempo completo de una institución de educación superior de Bucaramanga. Repositorio Institucional UNAB. https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/13287/2020_Tesis_Velasco_Urbe_Maria_Teresa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

REJILLA DE EVALUACIÓN

Las UTS agradecen al docente evaluador por su participación en los procesos académicos. Por favor diligencie el siguiente formato para la evaluación de la propuesta de trabajo de grado. En la rejilla de evaluación establezca el cumplimiento de los indicadores marcando con una "x" en cada ítem de acuerdo al resultado de la revisión que realizó. Al finalizar encontrará una sección para relacionar las observaciones. Es importante aclarar que para emitir el concepto de "Aprobado", se deben cumplir todos los criterios que aplican para la modalidad que se está evaluando.

INFORMACIÓN GENERAL DE LA PROPUESTA DE TRABAJO DE GRADO

F-DC-124

PROPUESTA DE TRABAJO DE GRADO
Proyecto de: Investigación, Desarrollo Tecnológico, Monografía y Emprendimiento

VERSIÓN: 2.0

Fecha	29/04/2025	Código de la propuesta	20250331PI3160
Modalidad	☒ Proyecto de Investigación ☐ Monografía ☐ Desarrollo Tecnológico ☐ Seminario ☐ Emprendimiento		
Modalidad Específica	Proyecto de Investigación		
Título	ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL CASO COORDINACIÓN DE EMPRESAS UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER		
Estudiantes	1. Carlos Adolfo Sanchez Sierra	Cédula: 1095300936 Teléfono: 3152906983	Programa: Tecnología en Gestión Empresarial
	2.	Cédula: Teléfono:	Programa:
	3.	Cédula: Teléfono:	Programa:
Facultad	☐ FCNI ☒ FCSE	Programa(s)	
DATOS DEL EVALUADOR			
Nombre	Orlando Arias Villamizar M.g		
Facultad	☐ FCNI ☒ FCSE	Programa	Administración de Empresas

REJILLA DE EVALUACION DE LA PROPUESTA DE TRABAJO DE GRADO			
CRITERIOS	INDICADORES	Cumple	
		SI	NO
Ficha técnica	¿La ficha técnica relaciona toda la información requerida?	X	
Descripción del problema	¿Cumple el máximo de 20 líneas?	X	
	¿Describe claramente la problemática a resolver?	X	
	¿Se evidencia la pregunta concreta de investigación? (expresa la relación entre dos o más variables)	X	
	¿Se ilustran citas bibliográficas en la redacción texto relevantes con respecto a la problemática?	X	
Justificación	¿Se evidencia por qué se debe realizar este trabajo de grado?	X	
	¿Se argumenta la necesidad, la conveniencia, las implicaciones tecnológicas, sociales, económicas, entre otras?, es decir el para qué del trabajo a desarrollar?	X	
	¿Genera un aporte al desarrollo de la investigación o al DTel, del grupo de investigación o de las UTS?	X	
Objetivos	¿El objetivo general plantea una solución clara la problemática?	X	
	En el objetivo general y los específicos se evidencia: el ¿qué? ¿Cómo? y el ¿Para qué?	X	
	¿El objetivo general tiene relación con el título de la propuesta de trabajo de grado?	X	
	¿Hay relación entre el cómo del objetivo general y los objetivos específicos?	X	
	¿Se mantiene un orden cronológico en los objetivos específicos?	X	
Estado del arte	¿Se referencian otros casos o estudios a nivel nacional e internacional relacionados con el tema?	X	
	¿Se manejan las citas de acuerdo a la norma APA vigente?	X	

ELABORADO POR:
Docencia

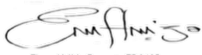
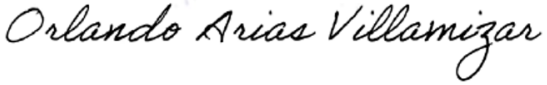
REVISADO POR:
Sistema Integrado de Gestión

APROBADO POR: Líder proceso Sistema Integrado de Gestión
FECHA APROBACIÓN: Septiembre de 2023

F-DC-124

PROPUESTA DE TRABAJO DE GRADO
Proyecto de: Investigación, Desarrollo Tecnológico, Monografía y Emprendimiento

VERSIÓN: 2.0

Fundamento Teórico	¿Se evidencian los diferentes fundamentos teóricos, en el desarrollo de la propuesta de trabajo de grado?	X	
	¿Los fundamentos teóricos son coherentes con la solución de la problemática?	X	
Resultados esperados	¿Se definen los resultados que se quieren obtener de acuerdo a la metodología planteada?	X	
Plan de actividades	¿El tiempo de duración total del trabajo de grado está acorde con lo estipulado en el Reglamento de Trabajo de Grado?	X	
	¿La duración planteada para cada actividad es razonable?	X	
	¿Las actividades planteadas son las necesarias para cumplir con el objetivo general del trabajo de grado?	X	
Presupuesto	¿El presupuesto estipula claramente los costos en recurso humano?	X	
	¿El presupuesto estipula los costos en recursos tecnológicos?	X	
	¿El presupuesto estipula los costos en materiales requeridos?	X	
	¿Se discrimina en el presupuesto el aporte realizado por los autores, las UTS y otras instituciones patrocinadoras, en cada uno de los rubros costeados?	X	
Consideraciones éticas	¿Se evidencia dentro del informe el detalle de las consideraciones éticas que se pueden presentar en su desarrollo?	X	
Referencias bibliográficas	¿Las referencias aplican el estándar APA de la edición vigente?	X	
Resumen de similitud	El resultado del informe de similitud evidencia un porcentaje de similitud entre el 0 y 10% (VER ANEXO A)	X	
OBSERVACIONES GENERALES			
CONCEPTO FINAL (Aprobado, No Aprobado o Aplazado).			
Aprobado			
NOMBRE: Edwin Andres Hernandez Alvarez  Firma Valida Formato FDC125 ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL CASO COORDINACIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER		NOMBRE :Orlando Arias Villamizar 	
FIRMA DEL DIRECTOR		FIRMA DEL EVALUADOR	
FECHA DE RECIBIDO COMITÉ DE TRABAJOS DE GRADO día/mes/año		FECHA DE EMISIÓN DEL CONCEPTO COMITÉ DE TRABAJOS DE GRADO: día/mes/año	
ESPACIO DILIGENCIADO POR EL COMITÉ DE TRABAJO DE GRADO			

ELABORADO POR:
Docencia

REVISADO POR:
Sistema Integrado de Gestión

APROBADO POR: Líder proceso Sistema Integrado de Gestión
FECHA APROBACIÓN: Septiembre de 2023

F-DC-124

PROPUESTA DE TRABAJO DE GRADO
Proyecto de: Investigación, Desarrollo Tecnológico, Monografía y Emprendimiento

VERSIÓN: 2.0

Concepto Emitido: ☒x_Aprobado ☐No Aprobado ☐Aplazado

Observaciones: ☐el Documento se aprueba por puntaje superior a 120 en

pruebas TYT ☐ Fecha de aprobación: 14/10/2025/ Acta No. ☐37

Firma Estudiante 1



Director: Edwin Andres Hernández Alvarez



Coordinador del programa académico: _____

Fecha de notificación al estudiante:

Fecha de inicio: 14/10/2025

Fecha de finalización del TG: 14/10/2025 (180 días a
partir de la notificación de la aprobación al estudiante)

Prórroga 1: día/mes/año

Prórroga 2: día/mes/año

Prórroga 3: día/mes/año

Al diligenciar este documento, autorizo de manera previa, expresa e inequívoca a las UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER a dar tratamiento de mis datos personales (y/o de los datos del menor de edad o persona en condición de discapacidad cognitiva que represento) aquí consignados, incluyendo el consentimiento explícito para tratar datos sensibles aun conociendo la posibilidad de oponerme a ello, conforme a las finalidades incorporadas en la Política de Tratamiento de Información publicada en www.uts.edu.co y/o en Calle de los estudiantes 9-82 Ciudadela Real de Minas, que declaro conocer y estar informado que en ella se presentan los derechos que me asisten como titular y los canales de atención donde ejercerlos.