

**Diseño de Estrategia para el Mejoramiento del Clima Organizacional en la Ebsagro Madre
Tierra ONG en el Municipio de Samacá, Boyacá**



Sergio Esteban Rodríguez Salcedo

Mayo 2022

UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO

TUNJA -BOYACÁ

**Diseño de Estrategia para el Mejoramiento del Clima Organizacional en la Ebsagro Madre
Tierra ONG en el Municipio de Samacá, Boyacá**

Sergio Esteban Rodríguez Salcedo

Mayo 2022

UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO

TUNJA -BOYACÁ

Notas del autor

Sergio Esteban Rodríguez Salcedo, Facultad de Ingeniería Industrial, Universidad Antonio Nariño, Tunja.

Este proyecto conto con la colaboración de la Ebsagro Madre Tierra ONG en El municipio de Samacá, Boyacá

Nota de Aceptación

Nombre y firma jurado 1

Nombre y firma jurado 2

Nombre y firma presidente

Nombre y firma secretario

Dedicatoria

El presente trabajo lo dedico en primer lugar a Dios, por permitirme cumplir esta meta tan importante para mi vida. A mi madre por su amor y esfuerzo, por ser mi compañía, mi guía y apoyo incondicional en este proceso y en mi vida. A mi padre que, aunque no me acompaña en cuerpo, sé que su espíritu está presente y anima en cada paso a seguir. A mi hermana, sobrinos y cuñado, por acompañarme y estar presente en cada momento, aun en las dificultades.

A todas las personas que de una u otra forma me han acompañado.

Sergio Esteban Rodríguez Salcedo

Agradecimientos

Agradezco a mi madre porque con esfuerzo, dedicación, paciencia y amor me ayudo a no decaer ante las dificultades permitiéndome culminar mi carrera universitaria. A mis docentes, por ser las personas que me formaron como profesional y abrieron las puertas a este nuevo camino. Finalmente, a todas las personas que aportaron con su conocimiento al desarrollo de este trabajo de grado.

Sergio Esteban Rodríguez Salcedo

Resumen

Esta investigación, como objetivo general propuso diseñar una estrategia que logrará el mejoramiento del clima organizacional de la Ebsagro Madre Tierra ONG en el municipio de Samacá, Boyacá, mediante tres objetivos específicos, el primero identificar los factores que se requieren analizar para mejorar el desempeño de las actividades de la ebsagro, el segundo implementar variables entre los factores del sistema organizacional y las necesidades de los trabajadores, y el tercero brindar herramientas al área de talento humano para facilitar el proceso de mejoramiento del clima organizacional.

El proyecto se desarrolló con la totalidad de los once trabajadores; recurriendo al enfoque cualitativo bajo el tipo de investigación descriptivo, los resultados se obtuvieron por medio de la encuesta descriptiva a través de nueve variables: sentido de pertenencia, cooperación, liderazgo, toma de decisiones, relaciones interpersonales, motivación, control, comunicación y procesos de cambio. Como resultado se dio a conocer la estrategia para lograr el mejoramiento del clima organizacional de la ebsagro.

Palabras Clave: Clima organizacional, recurso humano, organización, productividad, estrategia.

Abstract

This research, as a general objective, proposed to design a strategy that will improve the organizational climate of the ebsagro Madre Tierra ONG in the municipality of Samacá, Boyacá, through three specific objectives, the first to identify the factors that need to be analyzed to improve the performance of the activities of ebsagro, the second to implement variables between the factors of the organizational system and the needs of the workers, and the third to provide tools to the area of human talent to facilitate the process of improving the organizational climate.

The project was developed with all eleven the workers; Using the qualitative approach under the type of descriptive research, the results were obtained through the descriptive survey through nine variables: sense of belonging, cooperation, leadership, decision making, interpersonal relationships, motivation, control, communication and processes of change. As a result, the strategy to improve the organizational climate of ebsagro was announced.

Keywords: Organizational climate, human resource, organization, productivity, strategy.

Tabla de Contenidos

Introducción	14
Planteamiento del Problema	16
Descripción del Problema	16
Formulación del Problema	18
Justificación	19
Objetivos	21
General	21
Específicos	21
Marco Referencial	22
Antecedentes	22
Investigaciones Internacionales	22
Investigaciones Nacionales	24
Investigaciones Regionales	26
Investigaciones Locales	27
Marco Teórico	28
Clima Organizacional	28
Importancia del Clima Organizacional	29
Características del Clima Organizacional	30
Factores de Evaluación del clima de organizacional	31
Marco Conceptual	33
Marco Geográfico	34

	x
Marco Legal	34
Diseño Metodológico.....	36
Tipo y Enfoques de Investigación.....	36
Línea de Investigación	37
Variables de Medición	37
Recolección y Análisis de Datos.....	38
Unidad de Estudio o Muestra.....	38
Fases y Actividades Metodológicas.....	39
Título Desarrollo y Resultados	40
Título 1 Resultado Objetivo 1 Identificación de Factores.	40
Misión	40
Visión.....	41
Principios Corporativos	41
Objetivos Estratégicos	42
Título 2 Resultado del objetivo 2 Implementación de variables.....	50
Sentido de pertenencia	50
Cooperación	51
Liderazgo	52
Toma de decisiones.....	53
Relaciones Interpersonales.....	53
Motivación	54
Control	55
Comunicación	55

	xi
Procesos de cambio.....	56
Título 3 Resultado objetivo 3 herramientas al área de talento humano para facilitar el proceso de mejoramiento del clima organizacional.	56
Estrategia para mejorar el clima organizacional de la Ebsagro Madre Tierra O.N.G mediante el ciclo PHBA	58
Conclusiones	67
Recomendaciones	69
Lista de referencias	70
Anexos	75

Lista de Tablas

Tabla 1 <i>Variable Sentido de Pertenencia</i>	43
Tabla 2 <i>Variable Cooperación</i>	43
Tabla 3 <i>Variable Liderazgo</i>	44
Tabla 4 <i>Variable Toma de Decisiones</i>	45
Tabla 5 <i>Variable Relaciones Interpersonales</i>	46
Tabla 6 <i>Variable Motivación</i>	46
Tabla 7 <i>Variable Control</i>	47
Tabla 8 <i>Variable Comunicación</i>	48
Tabla 9 <i>Variable Proceso de Cambio</i>	49
Tabla 10 <i>Estrategia para mejorar el clima organizacional de la Ebsagro Madre Tierra O.N.G mediante el ciclo PHBA</i>	58

Lista de Anexos

Anexo 1..... 75

Anexo 2..... 77

Anexo 3..... 78

Introducción

En esta investigación se abordó el clima organizacional, el cual, ha sido un tema que ha cobrado gran importancia en el ámbito laboral, siendo un referente la percepción individual que se hacen los empleados sobre el mismo, la organización y la descripción de sus propiedades, como su ambiente físico, características estructurales y ambiente social. Igualmente es claro que el clima organizacional tiene gran impacto en la empresa, por ello es necesario conocer a cada uno de los individuos, sus necesidades y apreciaciones ya que estas representan una fuerte influencia en el comportamiento del trabajador, reacciones y sentimientos en su lugar de trabajo y en la productividad de la empresa; al conocerlas puede garantizarse el abordaje de las causas y por ende mejorar la eficacia, alcanzar las metas establecidas. Por lo anterior es importante establecer mecanismos de abordaje del clima organizacional que le permita a la empresa en donde se desarrolla la investigación, alcanzar los objetivos propuestos y a la vez asegurar la continuidad en el mercado.

De acuerdo a lo anterior, la metodología aplicada en este documento se basó en el enfoque cualitativo mediante el tipo de investigación descriptiva, en donde para dar cumplimiento al primer objetivo específico de identificar los factores que se requerían para mejorar el desempeño de las actividades de la empresa se llevó a cabo la encuesta descriptiva estableciendo nueve variables: sentido de pertenencia, cooperación, liderazgo, toma de decisiones, relaciones interpersonales, motivación, control, comunicación y procesos de cambio.

Evidenciando el desarrollo del segundo objetivo de implementar las variables entre los factores del sistema organizacional y las necesidades de los trabajadores; mediante una charla a los colaboradores y directivos lo cual llevo a alcanzar el tercer objetivo de brindar las

herramientas al área de talento humano que facilitaran el mejoramiento del clima organizacional por medio del ciclo PHVA dando respuesta a la pregunta de investigación y al objetivo general al diseñar la estrategia que contribuirá al mejoramiento del clima organizacional de la Ebsagro Madre Tierra ONG.

Planteamiento del Problema

Como es bien sabido, el recurso humano es primordial para cualquier organización; aportando una alta competitividad a grado industrial, es así como el ingenio humano se estima de esencial trascendencia en cualquier compañía. Millán y Sánchez (2017) citado por López et al. (2020) “El clima organizacional expresa la influencia del ambiente sobre la motivación de los participantes, de manera que se puede describir como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influye en su conducta” (p. 2).

Por tal razón, es fundamental disponer de un ambiente y con unos ayudantes que se apropien del nombre de la organización teniendo sentido de pertenencia. Según Ramos (2012) citado por López, et al. (2020) “Se plantea que el éxito en la medición del clima organizacional está relacionado con las dimensiones que se midan, con la consistencia de formulación de las preguntas, la confiabilidad y validez del instrumento” (p.2). Situación por la cual se vio afectada la Ebsagro Madre Tierra ONG al no gozar de un buen clima organizacional conllevando a tener roces entre trabajadores influyendo en las actitudes y comportamiento de estos, siendo necesario darle solución a dicha problemática.

Descripción del Problema

La Ebsagro Madre Tierra ONG cuenta con once profesionales de diferentes áreas entre ellos médicos veterinarios, ingenieros agrónomos, zootecnistas, técnicos entre otros; en donde por medio de una encuesta se logró evidenciar que existe un problema de clima organizacional. Dicha encuesta se rigió por las siguientes variables: sentido de pertenencia, cooperación, liderazgo, toma de decisiones, relaciones interpersonales, motivación, control, comunicación y proceso de cambio. Mediante cuatro preguntas evaluadas en una escala del 1 al 10. Siendo 1 totalmente en desacuerdo y 10 totalmente de acuerdo (Anexo 1).

Derivando que los trabajadores están inconformes, ya que, no reciben apoyo por parte de la empresa para el desarrollo profesional y, a parte, no cuentan con capacitaciones que les ayuden a desarrollar adecuadamente el trabajo, y que es poco el apoyo entre compañeros.

Por otro lado, las empresas deben ser más competitivas y por ello se espera que el personal tenga características para aumentar esta competitividad. Por eso se hizo necesario indagar la variable de liderazgo en los funcionarios de la Ebsagro Madre Tierra ONG este ítem señalo que los funcionarios en pocas ocasiones pueden exponer sus ideas y menos son tenidas en cuenta, pues, es insuficiente la relación con el jefe directo y con los compañeros lo cual hace que no estén enterados de las cosas que suceden en la ebsagro.

En lo que respecta a la motivación permitió analizar uno de los factores con mayor incidencia en el clima laboral, en donde los funcionarios afirman que poseen serias carencias, ya que, sienten que no se les reconoce su labor como profesionales y la remuneración económica no es acorde a su trabajo y profesión.

De esta manera, se logró demostrar que la empresa no cuenta con las herramientas necesarias para anticiparse y prevenir situaciones que puedan llegar a afectar los objetivos propuestos en un determinado periodo de tiempo y que los empleados están preparados para trabajar bajo presión, pero la ebsagro no los evalúa de la mejor manera y no reciben una retroalimentación por el resultado de su trabajo.

Formulación del Problema

Con este trabajo se pretendió dar respuesta a la siguiente pregunta ¿mediante qué estrategia se puede lograr el mejoramiento del clima organizacional de la Ebsagro Madre Tierra ONG en el municipio de Samacá, Boyacá?

Justificación

Si bien, el clima organizacional busca dar calidad de vida al trabajador, el administrador o delegado de una compañía debería saber detectar en donde nacen los conflictos, inconvenientes e insatisfacciones que provocan que el trabajador tenga reacciones negativas hacia la organización; o sea, reconocer el clima que prevalece en la organización que tiene a cargo (Córdova, 2017). Por lo tanto, el clima organizacional necesita un estado anímico colectivo que está definido por las percepciones que poseen a alrededor de la organización donde trabajan paralelamente, estas percepciones están sujetas a las interpretaciones que se otorgan entre los miembros de la organización y las ocupaciones que tienen que desarrollar.

Es así, como el clima organizacional está ligado entre el goce y el rendimiento; es entonces cuando la Ebsagro debe realizar políticas de beneficio de remuneración y de oportunidades, para que los empleados tengan sentido de pertenencia teniendo presente que lo que ellos hacen aporta a la organización y que es de sustancial trascendencia que los jefes lideren el clima organizacional desde el diseño de las políticas hasta la implementación. Respecto a lo anterior, los motivos que conducen a llevar a cabo esa iniciativa es que la Ebsagro adopte políticas adecuadas para mejorar la problemática ya mencionada.

En lo cual respecta a la motivación es transcendental que, en la Ebsagro, el empleado este motivado, puesto que, sin lugar a dudas alguna realizaran su trabajo de forma eficiente logrando consumir sus fines individuales y los de la compañía de forma exitosa. Por tal razón, se abordó este problema con el objeto de ofrecer solución buscando mejorar los canales de comunicación y evadir una mala interacción organizacional y no llegar a la pérdida de un recurso humano.

Entonces, se consideró a la Ebsagro Madre Tierra ONG como objeto de estudio, y específicamente la problemática que le afecta; el clima organizacional, el malestar laboral que

hoy se vive, necesita el valor de producir un óptimo clima organizacional posibilitando aumentar la productividad, reducir el ausentismo, minimizar precios e incrementar el funcionamiento que posibilite conseguir el triunfo (Salguero y García, 2017). Por ello es primordial que la Ebsagro maneje una buena comunicación la cual cumple tal vez el papel de mayor relevancia, siendo un elemento determinante para el buen desempeño, puesto que, es por medio de ella donde se emite la información a diferentes medios de la organización.

Este asunto resulta de enorme interés, debido a que, es fundamental conocer cómo está establecido el liderazgo, si solo el jefe tiene la palabra, o los trabajadores poseen la posibilidad de difundir sus ideas siendo tenidas presentes en la toma de decisiones, y si dichos trabajadores son motivados, por medio de diferentes estímulos económicos o de reconocimiento, y como se realiza el trabajo en grupo, si hay roces, como los solucionan, como es el trato entre compañeros y si se maneja una buena comunicación.

Respecto a esto último, los motivos que condujeron a realizar esta idea fue producir y dar a conocer una estrategia que ayude a la optimización de dichos recursos, ya que, no es un secreto que el desarrollo del talento humano se concentra y se sustenta en la satisfacción de las necesidades de los trabajadores y de sus familias, por ende, surgió la necesidad de modificar el actuar de la Ebsagro y todavía más una vez que la misma legislación de Colombia en prevención de riesgos de trabajo y del sistema de administración de calidad, provoca que las organizaciones como es la situación de la Ebsagro Madre Tierra Organización no gubernamental, tomen elecciones en pro de sus socios estratégicos, llevado a tener un clima organizacional casi óptimo, pudiendo con dichos cambios mejorar la productividad y cumplimiento de las metas trazadas dentro del proyecto de acción, por ende se refleja el observar y evaluar el clima organizacional de una forma distinta a la común.

Objetivos

General

Diseñar una estrategia que logre el mejoramiento del clima organizacional de la EBSAGRO Madre Tierra ONG en el municipio de Samacá, Boyacá

Específicos

- Identificar los factores que se requieren analizar para mejorar el desempeño de las actividades de la EBSAGRO
- Implementar variables entre los factores del sistema organizacional y las necesidades de los trabajadores aplicadas en la encuesta
- Brindar herramientas al área de talento humano para facilitar el proceso de mejoramiento del clima organizacional

Marco Referencial

Antecedentes

Investigaciones Internacionales

En el documento de Olivera y Napán, (2021) denominado “Organizational climate and its influence on the work performance of workers” formula como objetivo general la determinación de la relación entre las variables de la empresa Cotton Life. La metodología fue basada en el enfoque cuantitativo, y el diseño correlacional casual, no experimental; la muestra se desarrolló con 80 trabajadores, por medio de una encuesta técnica y un cuestionario como instrumentos para la recolección de la información. Llegando a la conclusión que el clima organizacional tiene una fuerte influencia en el desarrollo de la empresa anteriormente mencionada.

El trabajo de Díaz y Carrasco (2018) “Effects of organizational climate and psychosocial risks on happiness at work” hizo una revisión de los factores del clima organizacional y los riesgos psicosociales y como esto perturba a la felicidad en la organización. Se desarrollo por medio de tres variables (felicidad, clima laboral y riesgos psicosociales) La muestra se compuso por 107 trabajadores de una Institución Educativa en la ciudad de los Ángeles, Chile. Se emplearon tres escalas anticipadamente aprobadas en el medio nacional y se catalogaron los niveles de felicidad en rangos altos y bajos, a la par se aplicó modelo probit binomial para instituir las relaciones entre las variables de clima organizacional y riesgos psicosociales. Los primordiales resultados se asocian a que los elevados niveles de felicidad organizacional se sostienen por trabajos con elevados estándares de funcionamiento, en donde se refuerce de manera positiva al trabajador y exista flexibilidad con las necesidades parientes.

En la investigación de Rodríguez, Martínez, Duana y Hernández, (2020). Measurement Of the Organizational Climate in A Sme of the Service Sector of the Downtown Region of

Hidalgo. (2020) se expone el análisis para medir el clima organizacional en una Pyme del sector de servicios del Estado de Hidalgo, por medio de la aplicación de un cuestionario a sus trabajadores, con el fin de conocer la percepción que dichos poseen acerca del ambiente que les circunda en la compañía.

Frente a este estudio, sus líderes podrían llevar a cabo ocupaciones para conducir la administración de cambios en su clima organizacional, y puedan planear técnicas que influyan en los trabajadores para que en dichos exista un sentimiento de pertenencia que los motive a mejorar su funcionamiento y con ello, se aumente la productividad, se optimicen los servicios para ser más competitivos y se aseguren la permanencia de la organización en el mercado.

Con esta indagación se pretendió establecer por medio de un estudio del clima organizacional en una Pyme, si el medio ambiente en las ocupaciones que se desarrolla cotidianamente en el trabajo, influye en la productividad y por consiguiente es un determinante para la permanencia de una organización.

Con este análisis se afirmó, que el clima organizacional puede ser un parentesco positivo dentro de una organización o un problema en su desempeño; los empleados son un elemento clave para el triunfo de una compañía; su lealtad, fervor, capacidades, entre otras cambiantes contribuyen en los resultados de productividad, estos tienen la posibilidad de hacer que una Pyme se diferencie de su competencia por medio de la atención que ofrece a sus consumidores; y una vez logrado, inclusive podría certificarse siendo parte del Ránking de las superiores organizaciones con mejor clima organizacional que ejecuta cada año la organización Great Place to Work (GPTW™)

En el escrito de Pedraza, (2018) El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano, desarrollada en Tamaulipas, México. El objetivo general se basó en analizar la relación entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral desde la percepción de los empleados en organizaciones públicas y privadas. La muestra se tomó con conveniencia a 133 encuestados, implementando estadísticas detalladas para su caracterización. Los componentes determinantes del clima y satisfacción organizacional se identificaron con estudio factorial exploratorio y en la valoración de la interacción entre los dos constructos la investigación de regresión. Los resultados arrojaron que se identificaron ocho componentes que describen el clima organizacional y afirman la composición subyacente del modelo de Litwin y Stringer. En la variable de satisfacción organizacional, se aseguró la iniciativa teórica de Warr, Cook y Wall. La fiabilidad del cuestionario es correcta al obtener un costo mayor a 0.70 del Alpha de Cronbach.

Investigaciones Nacionales

En el trabajo de grado de Wilches (2018) “Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa minera Texas de Colombia. pretendió entender cómo el clima organizacional perjudica la satisfacción organizacional de los trabajadores de la organización Minería Texas Colombia, de forma que se logre tener un diagnóstico de clima organizacional que posibilite producir una iniciativa metodológica para llevar a cabo una estrategia de mejoramiento.

Una y otra vez se muestra un elevado grado de rotación de personal, a lo largo del año 2017 el índice de rotación de personal fue del 28%/100, por causa de incumplimiento de políticas corporativas, expresando que no hay retroalimentación del manejo por los jefes inmediatos, diagnosticando que las cambiantes liderazgo, claridad del papel, retroalimentación al manejo,

capacitación y reconocimientos, presenta un alto riesgo del clima organizacional. Se planteo como objetivo general, identificar de qué manera el clima organizacional incide en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa minería Texas Colombia.

Los resultados que lanzó el instrumento generalmente son: en la compañía existe una percepción positiva alrededor del clima organizacional, debido a que se resaltan recursos como el buen ambiente existen buenos procesos de relacionamiento entre los trabajadores y los dirigentes. De esto, un componente importante en la compañía es la confianza existente, la cual promueve una más grande soberanía y responsabilidad, esta fue clave para potenciar recursos como el desarrollo de habilidades entre los trabajadores, además del orgullo y el sentido de pertenencia.

En el análisis de Moreno y Pérez (2018) Relaciones interpersonales en el clima laboral de la Universidad Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. Para el desarrollo de la averiguación se usaron ocho magnitudes, ejemplo: Interacciones interpersonales, cultura organizacional, comunicación, disponibilidad de recurso físico y de entendimiento, soberanía y toma de elecciones, motivación y apoyo, llevado a cabo por medio de un análisis transversal de tipo cualitativo con un apoyo cuantitativo sobre una muestra de 62 personas, que lanzó como consecuencia que la comunicación es la magnitud que más se correlaciona con las demás dimensiones estudiadas, permitiendo concluir que incide de forma directa, debido que al conservar buenas interrelaciones interpersonales beneficia y aumenta el grado útil en toda organización.

En la exploración de Brito et al. (2020) Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. La presente averiguación aborda el clima organizacional a partir de las cambiantes liderazgo, toma de elecciones, motivación y control.

Después se aplicó una encuesta basada en las cambiantes a aprender llevado a cabo la investigación de correspondencia donde se establece como se relacionan las cambiantes del análisis. Una de las primordiales conclusiones es que la incorporación de las cambiantes control, seguimiento y liderazgo, es decisiva para la generación de un clima organizacional conveniente.

Investigaciones Regionales

Dentro de la indagación de Beltrán y Téllez, (2018) Estudio de percepción del clima organizacional de las empresas tecnificadas de ganadería de leche de la provincia de Tundama, Boyacá. El propósito de esta búsqueda fue caracterizar el clima organizacional de las organizaciones tecnificadas de ganadería de leche de la provincia del Tundama en el departamento de Boyacá (Colombia), destinados a ayudar a producir tácticas de administración de recursos humanos que favorezcan el ambiente gremial en las fincas productoras de leche del territorio. El análisis ha incluido fincas dedicadas a producción especializada de leche agremiadas a la Federación de Ganaderos de Boyacá (FABEGAN), con funcionamiento de registros, sistemas de desempeño de praderas, doble ordeño, comercialización formal de leche, buenas prácticas ganaderas y un promedio diario de producción por vaca igual o mayor a 12 litros. La exploración de correspondencia sencilla permitió implantar la afinidad del clima organizacional en las fincas por todas las seis posibilidades de contestación planteadas en escala de Likert. Se hizo Clústerización de las fincas por cada magnitud del clima organizacional; se provocaron dos clústeres, esperando que uno de ellos agrupe a las fincas que poseen la conducta más cercana al ideal y el otro, el más lejano.

En la averiguación de González et al. (2018) El clima Organizacional de la gran empresa Boyacense, estudio en el Valle de Sugamuxí, Colombia. En la mayoría de los casos sólo algunas de las empresas deciden aprender el clima organizacional pues piensan en condiciones

elementales para que exista un clima sano que cumpla con lo imprescindible para que presente averiguación se pretendió medir los puntos más importantes del clima organizacional de las enormes organizaciones del valle de Sugamuxí (incluidas organizaciones industriales, de servicios, comerciales y mineras), para lo que se aplicaron 647 encuestas en dichas entidades; del mismo modo se muestra un modelamiento estadístico que concluyó con una el cumplimiento por parte del supervisor, la educación, los inconvenientes y su forma de solucionarlos y la disponibilidad como los mas que están afectando a la variable dependiente la motivación.

Investigaciones Locales

En el escrito de Cipamocha y Piñeros (2015) Diagnostico del clima organizacional de la casa nacional del profesor, CANAPRO o.c planteó como objetivo general fue el de caracterizar el clima organizacional de la casa del profesor, CANAPRO o.c bajo cuatro objetivos específicos el primero identificar las características de la organización segundo identificar las características de la planta de personal de la entidad el tercero determinar la percepción del clima organizacional y el estilo de liderazgo de los trabajadores por parte de los trabajadores y cuarto determinar las estrategias y áreas en la empresa puede intervenir en pro del mejoramiento del clima laboral. El desarrollo del estudio bajo las teorías administrativas de Likert, Maslow y Great Place to Work; los resultados arrojaron que poseen un clima organizacional bajo influenciado por las mujeres, cada sede tiene sus fortalezas y debilidades donde se pretende desarrollar un buen clima organizacional por medio de diferentes estrategias. Llegando a la conclusión que necesitan planes de capacitación, un plan de incentivos y una fijación de parámetros justo.

Marco Teórico

En la actualidad, las empresas se están preocupando cada vez más por el bienestar de los empleados, trabajando en que el ambiente que se da dentro de las organizaciones sea el más confortable y agradable para los trabajadores, con el fin de que estos se sientan identificados con la organización, de tal forma que los procesos que se hagan dentro de esta tengan resultados exitosos tanto para la empresa como para los trabajadores.

Se empezó por describir que es el clima organizacional, es considerado como un cambio temporal en la actitud de las personas con respecto al ambiente organizacional que los rodea, estén o no acostumbrados a éste.

Clima Organizacional

Para Hellriegel y Slocum (2012) citado por Guevara, (2018, p. 15) el clima es “el conjunto de atributos que pueden ser percibidos sobre una organización particular o sobre sus subsistemas, y que pueden ser inducidos por la forma en que la organización y/o sus subsistemas tratan con sus miembros y su entorno” En cambio para Toro (1992) citado por Guevara, (2018, p. 15) Afirma que “el clima es la apreciación o percepción que las personas desarrollan de sus realidades en el trabajo y no de la opinión acerca de esas realidades ni de la actitud de ellas y mucho menos de la satisfacción o insatisfacción con ellas”

Entonces, el término de clima organizacional, hace referencia a los criterios compartidos por los miembros de una compañía relacionadas al trabajo, al ambiente físico y las condiciones en que este se da, además de las interrelaciones interpersonales y las múltiples situaciones que están afectando el trabajo. En resumen, el clima organizacional además nombrado clima o ambiente organizacional; de una empresa está netamente relacionada con el manejo gremial como la productividad y rotación del personal y la satisfacción de los trabajadores.

Importancia del Clima Organizacional

Según Lourdes y Torres (2018), el ambiente en que se desempeñan los trabajadores y las percepciones que poseen dichos sobre su ámbito gremial, es un asunto de marcada trascendencia actualmente para casi cada una de las empresas, las cuales encaminan esfuerzos para su mejoramiento constante, en aras de conseguir el incremento de la productividad, dedicando empeño al potencial humano y la calidad de los servicios

De acuerdo con Navarro y Hernández (2013) citado por Lourdes y Torres (2018) La exigencia de un clima organizacional conveniente posibilita que los trabajadores hagan y se sientan importantes con la tarea que hacen, un análisis sobre este brindará retroalimentación en todos los procesos que influyen en la conducta de la organización, posibilitando dictar cambios y acometer ocupaciones para mejorar el sentir y el comportamiento de las personas.

Dentro de este orden de ideas, el clima organizacional tiene una significativa decisión en la cultura de la compañía, siendo de esta forma, el modelo de las conductas, creencias y valores compartidos por los miembros de una organización. Ese saber, es en parte determinado por los miembros que realizan parte de la compañía; tal, el clima organizacional tiene consecuencia directa en la cultura de la organización.

Del mismo modo, el clima organizacional hace referencia al parentesco existente entre los individuos que trabajan en una organización, el viento que se respira, por tal razón, es de fundamental trascendencia generar un ámbito físico afable, debido a que, el ambiente además comunica; generar un ámbito pensado entre el diseño y las ideas podría ser un enorme cambio, al igual que el promover el compromiso social el acercamiento a la sociedad posibilita a los individuos conocerse mejor y además entender la perspectiva de la organización en temas como la responsabilidad social empresarial, además es fundamental transmitir la perspectiva la tarea y

los valores de forma correcta y persistente. Todos tienen que sentirse incluidos en la organización y esto solo se puede lograr si conocen la filosofía y asumen como propia la tarea de la organización. El clima organizacional es primordial ya que, refiere un estado anímico y las percepciones que los individuos poseen alrededor de las empresas donde trabajan, y paralelamente aquellos conocimientos están sujetos a las relaciones que se proporcionan entre los miembros de la organización y las ocupaciones que desarrollan.

Características del Clima Organizacional

El clima organizacional tiene su fundamentación en el estado emocional de cada trabajador, y cómo todos ellos trabajan frente a situaciones propias de la organización, como la comunicación, liderazgo, motivación, colaboraciones interpersonales, entre otros; así como asistencias como la composición organizacional, tecnología, liderazgo, toma de elecciones, recursos, entre otros (Amerí, 2020) Así también, el manejo gremial, es la competencia de desarrollo con que cuenta una persona de forma efectiva y eficiente; es la manifestación real del trabajador en la ejecución de una labor en un ambiente gremial definido, mostrando de este modo, su capacidad para el trabajo que lleva a cabo. (Lipa, 2020)

Como lo manifiesta Uriarte (2020), en un clima gremial anhelado se aspira promover un tipo de comunicación con base en la confianza, empatía, buen trato, diálogo cordial, respeto recíproco y diplomacia con el objetivo de promover la productividad y crear un ambiente apto para brindar más grandes ganancias a la compañía.

Principales características son:

Motivación: la motivación no únicamente va a estar dada por condiciones laborales amenas sino además por un grupo de propiedades de la cultura organizacional: a partir de un

lugar afable para realizar la labor gremial, obsequios por días especiales, bonos adicionales, pago de horas adicionales, premios por producción, etcétera. (Uriarte, 2020)

Liderazgo: el o los dirigentes tienen que comprometerse a crear un clima gremial grato y ameno para que todos los miembros se sientan motivados e incitarlos a llevar a cabo las metas de la organización. (Uriarte 2020)

Pertenencia: el sentido de pertenencia o de identidad fomenta sensaciones de alianza y genera la emoción no solamente de participar del conjunto sino de pertenecer al mismo. (Uriarte, 2020)

Capacitación: mayoritariamente la capacitación pertenece a la motivación de los miembros de la organización, y por ende parte del clima organizacional. La finalidad no únicamente es motivarlos sino capacitarlos en diferentes superficies para enriquecer su capital cultural. (Uriarte, 2020)

Evaluación: las evaluaciones están dadas en forma semestral o anual. Se plantean con ayuda de los pares y superiores planteando metas donde se destacan las fortalezas del cada individuo y se trabajan para la mejora de sus debilidades. (Uriarte, 2020)

Lo anterior, debe ser considerado de vital importancia pues el clima organizacional incide considerablemente en el comportamiento y el rendimiento de los colaboradores y en consecuencia sobre la productividad de la organización, altos índices de ausentismo, de rotación, o baja productividad son algunos de los síntomas que pueden indicar un inconveniente en términos de clima organizacional.

Factores de Evaluación del clima de organizacional

Como lo menciona Reyes (2010) citado por Pilligua y Arteaga (2019)

Comunicación: La comunicación dentro de las organizaciones debe ser mediante sistema abierto, significa que, no debe ser restringida por la estructura jerárquica de nivel descendente sino en forma horizontal, de esta forma, los trabajadores conocerán los objetivos que persigue la empresa, las necesidades y los logros obtenidos.

Colaboración: En este factor, el nivel de madurez, respeto, estilo de comunicación y nivel de cooperación El compañerismo y la confianza existente, son factores que suman importancia a un buen ambiente de trabajo, se traduce en la calidad de las relaciones humanas dentro de la empresa, lo que imaginado por el cliente.

Liderazgo: Tiene teorías o enfoques, algunos de los cuales son muy específicos, pero son esencialmente una transformación de empresas u organizaciones; El liderazgo en sí se trata de las personas que dirige, el responsable de cada área. A nivel ejecutivo, se pueden lograr resultados precisos en poco tiempo reformadores. El autor Maxwell, (2013) citado por Pilligua y Arteaga (2019) es consciente de la singularidad de cada individuo, por lo que no pretende poseerla, a su lado se preocupan por las personas que hacen de él un buen líder.

Carrera profesional: Se reduce al nivel de preparación académica, habilidades y destrezas que deben tener los trabajadores. Elige promoción profesional, el mismo programa que repercute en mejor calidad de vida, comodidad y un gran salario y actitudes basadas en el desempeño, que se reflejan en las evaluaciones del desempeño con ánimo de desarrollo de carrera profesional, la empresa tiene varios objetivos: La capacidad del talento humano para cubrir espacios estará disponible a mediano o largo plazo; hacer o inventar fuerte comunicación interna y planificación para desarrollar una carrera profesional en desarrollo anualmente (Núñez et al. 2012) citado por Pilligua y Arteaga (2019)

Satisfacción: La satisfacción laboral es el conjunto general de actitudes de un individuo hacia su trabajo, probablemente, el empleado siente que está en un ambiente agradable en la organización, que sus jefes, reconocen su trabajo y los anima a seguir mejorando a través de promociones u otro tipo de motivación, creando satisfacción personal. Por lo tanto, la satisfacción laboral es un tema candente en la organización, los trabajadores no lo expresan públicamente, cuando están insatisfechos o si están cuando lo hacen, comienzan a reducir su productividad, como lo dan a conocer (Sánchez y García, 2017) citados por Pilligua y Arteaga (2019) los gerentes piensan que promoverán las sanas relaciones entre autoridades y trabajadores, a satisfacción de ambas partes, es un factor de ganar-ganar.

Marco Conceptual

A continuación, se dan a conocer los conceptos más relevantes dentro de esta temática.

Competencias Laborales: forman el foco de la capacitación, dirigiendo su atención al desarrollo de conocimientos, actitudes, habilidades y conocimientos para asegurar una implementación exitosa basada en los resultados esperados, para cumplir con la misión y el destino de la empresa y para cumplir el desafío del cambio, más allá de los requerimientos de un puesto en particular. Salazar, (2020)

Bienestar laboral: se refiere a un conjunto de programas y beneficios organizados de la siguiente manera soluciones a las necesidades del individuo, la persona influyente como componente importante de la sociedad o empresa funcional a la que pertenece; También reconoce que es parte del entorno social. Salazar, (2020)

Recreación: debe servir como una herramienta de equilibrio para la vida de los trabajadores, permitiéndoles reconocer la expresión, la imaginación y la creatividad, lo que lleva a su participación, comunicación e interacción en busca de una mayor socialización y desarrollo. Salazar, (2020)

Evaluaciones programadas de capacitación: Además, previo a todos los programas de formación, se realizará una valoración, de cada uno de los materiales del programa, así como la asimilación y aprobación del contenido por parte de los participantes, de igual forma que cada participante deberá presentarlo al talento. escritorío para demostrar el logro de los objetivos de la capacitación. Salazar, (2020)

Marco Geográfico

La Ebsagro Madre Tierra ONG, se encuentra ubicada en el Municipio de Samacá, Boyacá en la carrera 5 No 6-60 barrio paraíso, el mercado al que empresa se dirige es a los clientes dedicados al sector agropecuario y ambiental en los que se encuentran entidades del estado como alcaldías, empresas particulares y de producción como también los mismos campesinos y la población rural en el país y en especial en el departamento de Boyacá siendo de gran tradición y actividad agropecuaria.

Marco Legal

Decreto Ley 1567 (1998), actualmente vigente, regula el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar Social y los Programas de Incentivos, define los programas de Bienestar Social como: “Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles

de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.”

Ley 100 de 1993, que trata el tema de la Seguridad Social Integral, sirve de marco legal para apoyar una de las áreas de intervención a las que hace alusión el Decreto 1567/98, cual es el área de Protección y Servicios Sociales.

Decreto 614 de marzo 14 de 1984 y Resolución 1016 de marzo 31 de 1989 que reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

Decreto 1295 de 1994, obliga a todas las entidades tanto públicas como privadas a elaborar los planes de salud ocupacional.

Diseño Metodológico

Tipo y Enfoques de Investigación

La metodología que se utilizó en este estudio, es parte del proceso que se desarrolló la planeación y la forma como se realizó la investigación; es la parte práctica y concreta de responder a la pregunta de investigación. El objetivo se basó en responder al nivel de conocimiento que se requirió, al método y las técnicas que se utilizaron para la recolección de la información.

Para desarrollar la investigación se recurrió a la investigación descriptiva, en el marco de esta investigación se conocen las características del fenómeno y su presencia en un grupo particular de personas. Durante el proceso de cuantificación se aplica análisis de datos de tendencia central y dispersión. En este contexto, es posible, pero no necesario, proponer una hipótesis que caracterice el fenómeno en estudio. Ramos, (2020)

Por esta razón, se hizo necesario recalcar que este tipo de investigación permite identificar las características, actitudes y conductas de la población objeto de investigación. Esto quiere decir que se tiene en cuenta la situación actual que envuelve el clima organizacional de la Ebsagro Madre Tierra O.N.G, ya que, incide de forma directa e indirecta en la productividad y competitividad empresarial que se ve afectada por el nivel de satisfacción de los funcionarios y posiblemente de sus clientes. Para llevar a cabo la investigación se contó con todos los empleados que hacen parte de la Ebsagro Madre Tierra O.N.G que tienen contrato al momento de la investigación.

En esta investigación se desarrolló el alcance descriptivo en donde se especifican propiedades de variables, también define y miden variables y cuantifican y muestran las dimensiones de un fenómeno o contexto. (Sampieri y Mendoza, 2018)

En el enfoque cuantitativo se aplican procedimientos básicos de análisis de datos en los que se puede determinar la frecuencia del fenómeno de interés y sus características generales. A través de un enfoque cualitativo es posible aplicar estudios lingüísticos que identifiquen estructuras subjetivas que aparecen en la relación de interacción entre las personas y el fenómeno estudiado. Ramos, (2020)

Línea de Investigación

Sistemas integrados de Gestión

Variables de Medición

Sentido de pertenecía

Cooperación

Liderazgo

Toma de decisiones

Relaciones interpersonales

Motivación

Control

Comunicación

Proceso de cambio

Recolección y Análisis de Datos

El instrumento de medición que se utilizó es la encuesta como fuente primordial de recolección de datos en la investigación, ya que permite conocer las opiniones que tienen los trabajadores respecto al clima actual que se vive en la Ebsagro Madre Tierra ONG.

Encuesta: mediante esta técnica se recopiló la información a través de un formato estructurado con preguntas cerradas con la finalidad de recopilar de manera escrita datos significativos en relación a sus vivencias.

El tipo de encuesta aplicable para la investigación es la encuesta descriptiva, la cual trata de documentar y develar condiciones presentes. Esta trata de descubrir las condiciones respecto al clima organizacional de la Ebsagro Madre Tierra ONG

La encuesta está basada en las siguientes variables: sentido de pertenencia, cooperación, liderazgo, toma de decisiones, relaciones interpersonales, motivación, control, comunicación, proceso de cambio. Cada una de las variables consta de cuatro preguntas las cuales se califican en una escala del 1 al 10, donde 1 es totalmente en desacuerdo y 10 es totalmente de acuerdo.

Unidad de Estudio o Muestra

La población está constituida de la siguiente manera:

Empleados 11 en total distribuidos de la siguiente manera: representante legal (1) contador (1) médicos veterinarios (2) ingenieros agrónomos y agropecuarios (2) técnicos zootecnistas (2) técnicos agrónomos (2) ingeniero ambiental (1)

Para la muestra fue tomado el total de los funcionarios de la Ebsagro Madre Tierra ONG, que consta de 11 personas, las técnicas e instrumentos para la recolección de información se hizo

por medio de una encuesta dirigida a la totalidad de trabajadores de la Ebsagro Madre Tierra ONG, teniendo en cuenta que contiene diferentes factores a evaluar que permitió determinar en cifras el malestar de clima organizacional que se presentó.

El método que se utilizó fue el deductivo que permitió determinar las características de un hecho particular, es decir, investigación realizada deduciendo o resultando de propiedades o enunciados contenidos en leyes o teoremas científicos generales formulados previamente. A través de la inferencia, se extraen consecuencias específicas o individuales de conclusiones o conclusiones generalmente aceptadas. Permitirá confirmar la eficiencia y el uso de las herramientas estadísticas y fuentes de información para llegar a la solución del problema de clima que actualmente se vive. (Abreu, 2014)

Fases y Actividades Metodológicas

En el primer objetivo específico se identificaron los factores que se requirieron para analizar la mejora del desempleo de la Ebsagro, se desarrolló por medio de una encuesta aplicada a todos los trabajadores.

Dentro del segundo objetivo se implementaron las variables entre los factores del sistema organizacional y las necesidades de los trabajadores, por medio de una charla al obtener los resultados de la encuesta se logró evidenciar las variables más relevantes que afectaron el clima organizacional de la Ebsagro para así dar solución a la problemática encontrada.

En base al tercer objetivo se brindaron las herramientas al área de talento humano para facilitar el proceso de mejoramiento del clima organizacional desde el diseño de una estrategia teniendo como referencia el ciclo PHVA con el fin de lograr el mejoramiento del clima organizacional de la Ebsagro Madre Tierra ONG en el municipio de Samacá, Boyacá

Título Desarrollo y Resultados

Título 1 Resultado Objetivo 1. Identificación de Factores.

Este ítem corresponde al primer objetivo, en donde por medio de la encuesta (Anexo 1) se logró dar respuesta a este objetivo específico al identificar los factores que fueron necesarios analizar para mejorar el desempleo de la Ebsagro y a la vez se dio solución al segundo objetivo de tener claras las variables que se debían implementar entre los factores del clima organizacional e identificar las necesidades de los trabajadores. Con base en el tercer objetivo el cual hace referencia a brindar herramientas en el área de talento humano para facilitar el proceso de mejoramiento del clima organizacional, al observar los resultados de la encuesta se pudo establecer las herramientas idóneas para la mejora del clima organizacional en la Ebsagro Madre Tierra ONG basadas en el ciclo PHVA.

Continuando con el desarrollo de la investigación la Ebsagro Madre Tierra Organización no gubernamental, está ubicada en el Municipio de Samacá, el mercado al que la compañía se dirige es a los consumidores dedicados al sector agropecuario y ambiental en los cuales se hallan entidades del estado como alcaldías, organizaciones particulares y de producción como además los mismos campesinos y la población rural en el territorio y en particular en el departamento de Boyacá siendo de enorme tradición y actividad agropecuaria.

Misión

Promover el desarrollo productivo ambiental y sostenible, a través de la prestación de servicios profesionales que contribuyan a realizar eficientemente los procesos de producción,

transformación y comercialización de bienes de consumo familiar y ambiental, que les brinde a las comunidades rurales y urbanas una mejor calidad de vida.

Visión

Aspiramos a ser la empresa líder en Colombia, con amplia cobertura a nivel nacional, horizontal y verticalmente integrada, que otorgue a nuestros campesinos un servicio de primera línea por medio de un gran equipo de profesionales y asesores técnicos de excelencia, reconocidos por nuestros clientes.

Principios Corporativos

Liderazgo

Tenemos la iniciativa en la gestión agrícola y agroindustrial nacional, convocando a todos los actores internos y externos que nos permitan hacerlo por medio de un trabajo constante como equipo.

Confianza

Asegura de presentar sus productos más vendidos o productos exclusivos. Manteniendo siempre el buen nombre, el precio y la calidad de los servicios ofrecidos.

Innovación

Mantendremos una búsqueda constante de soluciones nuevas e ingeniosas, que nos permitan diferenciarnos y satisfacer plenamente los exigentes requerimientos de nuestros clientes.

Transparencia

La entrega de información confiable y oportuna, permite una adecuada toma de decisiones, lo que será factor clave en nuestra gestión. La transparencia genera confianza y la confianza genera valor, por lo que sólo con ella podemos ser exitosos.

Objetivos Estratégicos

A largo plazo

Posicionar la empresa como pionera en la implementación de proyectos agroambientales en el departamento de Boyacá

A corto plazo

Capacitar al talento humano de la empresa para dar el mejor servicio a nuestros clientes

Establecer canales de difusión de los proyectos para posicionarse en el mercado regional

Portafolio de servicios

La Ebsagro Madre Tierra ONG, es una empresa prestadora de servicios profesionales agropecuarios y ambientales con excelente capital humano que permanecen siempre investigando y creciendo para entregar servicios de excelente calidad. Caracterizados por ser una empresa sólida y dinámica que ofrece servicios que siempre están a la vanguardia de la tecnología y la dinámica agroambiental mundial y nacional. Tales como: Asistencia técnica agropecuaria, formulación de proyectos, formación y capacitación, visitas técnicas, peritajes y avalúos, planificación de créditos agropecuarios, control de inversiones, asesoría de planes agropecuarios, buenas prácticas de producción y manufactura, infraestructura agropecuaria, programas de comercialización. innovación tecnológica, suministro de material genético ovino y bovino y transferencia de embriones. Selección, manejo sanitario y preparación de donadoras y receptoras para programas de transferencia de embriones.

Se utilizaron las variables definidas para el análisis de los resultados, aplicando las encuestas al total de los empleados (11) de la Ebsagro Madre Tierra ONG, se procedió a la tabulación y análisis de resultados para determinar en la escala de uno (1) al diez (10) el grado de acuerdo o desacuerdo según el conjunto de preguntas por variables descritas.

En la primera variable se analizó el sentido de pertenencia que tienen los trabajadores con la empresa, y se representa en la siguiente tabla en donde se pueden apreciar los promedios obtenidos en dicha encuesta.

Tabla 1

Variable Sentido de Pertenencia

Sentido de Pertenencia												
	e1	e2	e3	e4	e5	e6	e7	e8	e9	e10	e11	
p1	2	2	7	3	3	1	4	3	5	3	2	
p2	1	1	3	3	1	2	1	5	4	2	1	
p3	1	3	6	4	2	3	3	6	8	5	1	
p4	3	2	2	2	2	1	2	4	4	4	3	Promedio total
Promedio	1,75	2	4,5	3	2	1,75	2,5	4,5	5,25	3,5	1,75	2,95

Fuente. Autor

En la tabla anterior se evidencia que los funcionarios de la Ebsagro Madre Tierra ONG califican un promedio de 2,95 en la escala de 1 a 10, en donde se deduce que tienen muy poco sentido de pertenencia por la empresa

Con la variable de Cooperación se demostró las siguientes calificaciones.

Tabla 2

Variable Cooperación

Cooperación											
	e1	e2	e3	e4	e5	e6	e7	e8	e9	e10	e11
p1	1	4	4	2	1	1	1	5	2	5	3
p2	1	3	1	3	2	2	1	3	2	3	2

p3	1	2	1	3	1	1	2	4	4	1	2
p4	5	2	6	3	3	6	5	8	6	1	1
Promedio	2	2,75	3	2,75	1,75	2,5	2,25	5	3,5	2,5	2

Fuente, Autor

Se evidencio que la calificación de los empleados encuestados es de un promedio de 2,73 derivando que los trabajadores están inconformes, ya que, no reciben apoyo por parte de la empresa para el desarrollo profesional y, a parte, no cuentan con capacitaciones que les ayuden a desarrollar adecuadamente el trabajo, y que es poco el apoyo entre compañeros.

Con la necesidad que tienen las empresas de ser más competitivas se espera que el personal tenga características para aumentar esta competitividad. Por eso es necesario indagar la variable de liderazgo en los funcionarios de la Ebsagro Madre Tierra ONG.

Tabla 3

Variable Liderazgo

Liderazgo												
	e1	e2	e3	e4	e5	e6	e7	e8	e9	e10	e11	
p1	5	1	5	3	3	8	4	8	5	7	3	
p2	1	1	4	4	2	3	2	3	2	3	2	
p3	5	2	6	4	2	5	7	5	2	3	5	
p4	1	2	1	3	3	1	1	2	2	5	2	
Promedio	3	1,5	4	3,5	2,5	4,25	3,5	4,5	2,75	4,5	3	Promedio total
												3,36

Fuente, Autor

El análisis de esta variable señala que los funcionarios en pocas ocasiones pueden exponer sus ideas y a la vez que sean tenidas en cuenta, pues, podrían dar solución a algún problema de manera autónoma, se hace necesario incentivar el liderazgo para que de esta manera

los trabajadores se sientan y se reconozcan como miembros activos de la Ebsagro Madre Tierra ONG.

Al analizar la variable de toma de decisiones permitió echar una mirada de cómo se están tomando estas y si se está teniendo en cuenta a los empleados y de qué manera.

Tabla 4

Variable Toma de Decisiones

Toma de Decisiones												
	e1	e2	e3	e4	e5	e6	e7	e8	e9	e10	e11	
p1	1	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	
p2	1	2	5	3	3	1	1	2	4	3	5	
p3	5	2	5	3	5	4	3	6	3	1	1	
p4	1	1	3	2	5	2	1	5	4	5	2	Promedio total
Promedio	2	2	4	2,5	4	2,25	2	4	3,5	3,25	2,75	2,93

Fuente, Autor

Al observar los resultados de esta variable indica que los trabajadores son poco tenidos en cuenta en la toma de decisiones de la ebsagro y que es insuficiente la relación con el jefe directo y esto hace que no estén enterados de las cosas que suceden en la ONG.

La variable de relaciones interpersonales busco medir como es la relación entre el jefe directo y los compañeros.

Tabla 5*Variable Relaciones Interpersonales*

Relaciones Interpersonales												
	e1	e2	e3	e4	e5	e6	e7	e8	e9	e10	e11	
p1	1	2	4	2	5	1	3	4	2	3	3	
p2	1	2	4	3	4	2	1	4	5	2	4	
p3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	5	2	
p4	2	2	3	2	4	2	1	5	4	4	1	Promedio total
Promedio	1,5	2	3,5	2,25	4	2	1,75	4	3,5	3,5	2,5	2,77

Fuente, Autor

Esta variable arrojo como resultado que las relaciones interpersonales entre los mismos funcionarios y el jefe no es la mejor, pero si se podría tener una mejor relación sobre todo en lo que respecta al trabajo en equipo, para así lograr un buen clima laboral que sin duda alguna traerá grandes beneficios para la fundación.

La motivación es de vital importancia dentro de una empresa, un empleado motivado realizara su trabajo de manera eficiente y lograra cumplir sus objetivos personales y los de la empresa de manera satisfactoria.

Tabla 6*Variable Motivación*

Motivación												
	e1	e2	e3	e4	e5	e6	e7	e8	e9	e10	e11	
p1	1	1	5	3	3	2	2	3	5	5	1	

p2	1	1	5	2	2	1	1	4	3	1	3	
p3	1	2	6	2	2	3	1	2	2	3	2	
p4	1	2	6	2	2	1	1	5	1	4	1	Promedio total
Promedio 1	1	1,5	5,5	2,25	2,25	1,75	1,25	3,5	2,75	3,25	1,75	2,43

Fuente, Autor

Esta variable permitió analizar uno de los factores con mayor incidencia en el clima laboral como es la motivación, observando la tabla se puede evidenciar que los funcionarios poseen serias carencias en este ítem, ya que sienten que no se les reconoce su labor como profesionales y la remuneración económica no es acorde a su trabajo y profesión.

El análisis de esta variable se es importante porque permitió indagar si la empresa cuenta con las herramientas necesarias para anticiparse y prevenir situaciones que puedan llegar a afectar los objetivos propuestos en un determinado periodo de tiempo.

Tabla 7

Variable Control

Control												
	e1	e2	e3	e4	e5	e6	e7	e8	e9	e10	e11	
p1	5	5	9	1	1	3	5	7	3	8	3	
p2	1	4	5	2	2	3	1	3	2	2	2	
p3	1	4	5	2	2	5	1	4	4	3	5	
p4	1	1	4	2	2	6	1	5	5	1	1	Promedio total
Promedio 2	3,5	5,75	1,75	1,75	4,25	2	4,75	3,5	3,5	3,5	2,75	3,23

Fuente, Autor

En este ítem se logró observar que los empleados están preparados para trabajar bajo presión, la ebsagro no evalúa de la mejor manera y no reciben una retroalimentación por el resultado de su trabajo.

La comunicación cumple quizás el papel más importante dentro del clima organizacional, es un factor determinante para su buen funcionamiento, es a través de ella donde se estructura un intercambio de información a diferentes medios de la organización.

Tabla 8

Variable Comunicación

Comunicación												
	e1	e2	e3	e4	e5	e6	e7	e8	e9	e10	e11	
p1	1	1	4	3	3	3	1	3	2	5	3	
p2	2	1	6	2	2	1	2	4	3	1	2	
p3	2	1	7	2	2	4	1	3	5	6	1	
p4	1	2	5	2	2	1	3	2	3	1	4	Promedio total
Promedio	1,5	1,25	5,5	2,25	2,25	2,25	1,75	3	3,25	3,25	2,5	2,61

Fuente, Autor

El análisis de esta variable arrojó como resultado que la comunicación no es la mejor, ya que, poco conocen sobre las políticas de la empresa, que no se les brinda la información necesaria para llevar a cabo su trabajo, no reconocen el reglamento de trabajo y desconocen totalmente los problemas o soluciones que se dan dentro de la ebsagro

Esta variable pretendió indagar sobre el proceso de cambio que ha tenido la ebsagro en estos últimos años y que tan conformes están los empleados con estos cambios.

Tabla 9

Variable Proceso de Cambio

Proceso de Cambio											
	e1	e2	e3	e4	e5	e6	e7	e8	e9	e10	e11
p1	1	2	5	3	3	2	2	4	2	3	2
p2	1	2	6	3	3	2	1	3	5	2	4
p3	1	2	9	3	3	1	1	2	3	5	3
p4	1	2	4	3	3	2	1	5	2	1	1
Promedio	1	2	6	3	3	1,75	1,25	3,5	3	2,75	2,5

Fuente, Autor

Esta pregunta muestra que los cambios propuestos por la ebsagro para los empleados son negativos ya que no los reconocen como un aporte de mejoramiento tanto a nivel personal y como empleados de la empresa.

Los factores identificados para dar respuesta al primer objetivo es que existe un mal liderazgo, los trabajadores no tienen un sentido de pertenencia con la empresa, por falta de motivación y que a la vez no hay una buena relación entre compañeros dificultando el trabajo en equipo, de igual manera no tienen ninguna clase de participación en las decisiones de la empresa y que existe una enorme falta de comunicación, llegando hasta desconocer las políticas de la ONG, a la vez enterándose de diferentes situaciones que ocurren dentro de esta no por los superiores sino por compañeros, lo que ha ocasionado malestar al deducir que algunos son más importantes que otros, a lo que también se suma no sentirse valorados, argumentado que el salario no está de acuerdo con sus profesiones y con el trabajo desempeñado demostrando que no

hay preocupación por el bienestar laboral lo que hace que todos esos factores fueran la causa de la problemática presentada anteriormente.

Título 2 Resultado del objetivo 2 Implementación de variables

Dando cumplimiento al segundo objetivo específico se dieron a conocer las variables entre los factores del sistema organizacional y las necesidades de los trabajadores por medio de una charla a los trabajadores de la Ebsagro Madre Tierra O.N.G.(Anexo 3) Las cuales se evidenciaron por medio de la observación directa y las opiniones de ellos mismos, se aplicaron en la encuesta con el fin de observar la inconformidad en cada una de ellas, entonces se plantearon las siguientes variables y los procedimientos socializados mostrados a continuación.

El clima laboral es uno de los aspectos más importantes para una empresa y se puede decir que es un conjunto de condiciones sociales y psicológicas que caracterizan a la empresa, y que repercuten de manera directa en el desempeño de los empleados. Esto incluye elementos como la manera en que los grupos se integran y trabajan, los niveles de conflicto, así como los de la motivación.

Sentido de pertenencia

El sentido de pertenencia en la empresa, en la actualidad no solo los recursos financieros tecnológicos y materiales representan los valores de una empresa, los elementos como la información la comunicación y los colaboradores son las fortalezas de cualquier organización. Los colaboradores constituyen un beneficio diferencial por su grado de compromiso, pertenencia, integridad, responsabilidad y profesionalismo con la empresa a la hora de ejecutar operaciones y alcanzar objetivos.

El sentido de pertenecía se refiere a la satisfacción de sentirse parte de un grupo o equipo, sociedad o empresa tiene su origen en la familia que es al primer grupo al que todos pertenecemos, en las empresas es lo que dignifica a los colaboradores con los valores y principios de conducta y compromiso social y la empresa debe conseguir que los colaboradores tengan un alto sentido de pertenencia, pues, de otro modo nunca se va a lograr crecer quedándose estancada y el ambiente interno se deterioraría, donde los colaboradores trabajarían con desanimo y desconfianza.

Por ello, es importante implementar planes y programas que ofrezcan el bienestar del colaborador, así el resultado de esa inversión se verá reflejado en la labor del mismo colaborador y en la manera de ejecutar su tarea, también en la productividad y en las ganancias que se pueden obtener, ya que, se siente cómodo e identificado con su trabajo y el lugar donde se desempeña. Pues, los colaboradores que no se identifican con lo que hacen ni con la empresa hablan mal de los jefes, del producto y del servicio convirtiéndose en líderes negativos, siendo multiplicadores de una mala imagen.

Entonces, si por el contrario se sienten felices y a gusto con la empresa disfrutan su trabajo, así pues; reciben buenos beneficios éstos lucharán en pro de las metas de la empresa, es claro que las organizaciones necesitan una fuerza laboral que este unida y trabaje en equipo para ser productiva.

Cooperación

Cuando los colaboradores y la organización reman en sentido contrario, en lugar de apuntar al mismo objetivo, es importante entender que el bien de la empresa es el bien de todos, por lo que en lugar de enfocarse en las diferencias que siempre existirán todos se deben orientar en los objetivos comunes, para que esto sea posible es necesario construir espacios de

cooperación, esto se logra confiando en el trabajo de todos y todas, respetando las diferencias y la diversidad en la empresa y con una comunicación adecuada y efectiva.

Al generar espacios de cooperación se logran empresas innovadoras eficientes y productivas siendo el mayor potencial los trabajadores, las gerencias que reconocen que no lo saben todo y que valoran el conocimiento de su gente logrando que se sientan empoderados generan espacios de cooperación en el lugar de trabajo de donde sale todo el ingenio para llevar a la empresa a cumplir las metas propuestas.

Liderazgo

Existen personas que tienen la capacidad de modificar o influenciar a otras personas para lograr objetivos específicos, saben como resolver problemas y solucionar conflictos. Se denominan líderes, para aprender a ser un buen líder es necesario aprender técnicas de carisma, para poder guiar a las personas, el líder es un guía que lleva a los demás por el mejor camino, tiene que lograr evitar las confrontaciones y los malos entendidos, conocer bien al equipo de trabajo y dejar satisfecho a todas las partes.

Por otra parte, tener una visión del futuro para lo que pueda venir, debe saber tomar decisiones, ante las situaciones difíciles o de presión de manera urgente, ejercer un liderazgo firme, sabiendo detectar la intensidad de los problemas y saber distinguir entre cada uno de ellos; por ejemplo, incomodidad, insatisfacción, incidentes, malos entendidos, tensiones, crisis etc.

Para así, tomar medidas de solución de manera inmediata, es aquel que se pone en la posición de ambas partes para explicar los motivos de su decisión, tiene que ser firme; aunque puede no tener la razón en algunas ocasiones, pero, sabe reconocer sus errores y disculparse. Es razonable ante propuestas erróneas verificando y rectificando, a la vez siendo observador, posee la habilidad de la intuición para entender la información incompleta, escucha todas las opiniones

antes de tomar una decisión, el liderazgo es una cualidad que puede desarrollarse, aunque también existen los líderes natos, que nacen con esta habilidad.

Toma de decisiones

La toma de decisiones es un proceso sistemático mediante el cual se elige entre dos o más alternativas, para elegir la opción que produzca mejores resultados, cuando se toma una decisión se debe tener en cuenta que esta traerá consecuencias positivas o negativas, y que estas pueden implicar un riesgo, estas también buscan elegir la opción que sea la que ofrezca mayores probabilidades de mejorar la eficiencia y eficacia de las mismas.

En la toma de decisiones no siempre se dispone de la información requerida y menos se tenga menos información es más complejo el conocimiento de las alternativas. De esta manera resulta más difícil tomar una decisión, Por otro lado, en las organizaciones e instituciones el nivel jerárquico determina quien toma las decisiones que afecta a cada área, ya sea de manera global, funcional, departamental u operativa.

Entonces, es de vital importancia el sistema de información pues busca apoyar los procesos de la toma de decisiones necesarias para desempeñar las funciones de negocio de las organizaciones de acuerdo con los objetivos de estas. De esta manera, esta herramienta es de gran ayuda para las personas que toman decisiones debido a que proporcionan de manera rápida y veraz toda la información de los departamentos de la organización, lo cual permite que las decisiones estén debidamente sustentadas, por ende, que sean eficientes y beneficiosas.

Relaciones Interpersonales

Las relaciones interpersonales es una interacción, que puede ser generada por la comunicación verbal como no verbal, entre dos personas o más, el cual tiene como objetivo

comprender los mensajes. En el trabajo las relaciones son mucho más frágiles porque normalmente prima el beneficio individual y los bajos índices de confianza en el otro, generando desmotivación y baja salud mental. Por ello, es importante fomentar la confianza entre compañeros de trabajo, tener espacio físico acorde, fomentar respeto y empatía por conocer al otro,

Motivación

Si una empresa desea funcionar de forma excelente esas personas necesitan estar motivadas. Por ello, motivando al empleado la empresa obtiene la clave del éxito y los máximos beneficios, se puede decir que la motivación es la gasolina del cerebro, y la comunicación es la base de la motivación.

En el ambiente que se desarrolla entre los empleados de una organización permite que mejore el nivel de la productividad y se cumplan eficientemente los objetivos del trabajo. La motivación laboral es el nivel de entusiasmo, compromiso que tiene un empleado para aportar al día a día en una organización.

De esta manera, la motivación es un elemento fundamental para el éxito de una empresa, ya que, de ella depende en gran medida que se logre alcanzar los objetivos que se halla propuesto la empresa, muchas veces los directivos no tienen en cuenta la importancia de esta motivación y los beneficios que con ella pueden lograr, pues la motivación es uno de los factores internos dentro de la empresa que requiere mayor atención. El motivo es aquello que impulsa a actuar a una persona de determinada manera o por lo menos, que origina una tendencia hacia un comportamiento específico.

En donde se brinda la oportunidad de desarrollo profesional, de esta manera el colaborador puede mejorar sus conocimientos ya sea por medio de capacitaciones que brinda la entidad dentro o fuera para mejorar su trabajo, también un buen ambiente laboral, la pertinencia de expresar diferentes puntos de vista, expresar sus opiniones y dar a conocer sus ideas para el bien de la empresa, en donde a la vez se asumen responsabilidades, se reconoce el trabajo y existe una buena relación con los compañeros y superiores, pues, no es solo cumplir con las funciones del cargo sino que se deben apropiarse de los valores implícitos del cargo y ponerlos en práctica.

Control

El control va de la mano con la productividad, satisfacción, rotación y adaptación, se debe considerar en las organizaciones porque trae múltiples beneficios porque influye en el buen liderazgo, la igualdad, las relaciones de la organización y la remuneración.

Cuando se tiene control de la empresa se puede percibir el ambiente de trabajo y en función de esto como los trabajadores actúan, a su vez es una variable que influye en el desempeño y la satisfacción del empleado evidenciando fuentes de conflicto en donde se puede prever futuros problemas, en donde también se relegan valores, actitudes y creencias que tienen los colaboradores mismos que se transforman en elementos fundamentales para lograr un buen clima organizacional.

Comunicación

Es muy importante la comunicación en una empresa, ya que, si no hubiera comunicación dentro de esta tampoco existiría la organización o colaboración y estos son de suma importancia para que la empresa funcione, hoy es muy importante ya que son inevitables, los problemas y los choques entre los trabajadores en nuestra cultura no se está acostumbrado a escuchar porque

todos quieren tener la razón, por ello, no se escucha a la contraparte no se da la posibilidad de aprender del otro, de que sepa algo que los demás no saben para enriquecer la toma de decisiones, entonces no se logra construir conocimiento a partir del dialogo, y si no se esta por el camino correcto, siempre se debe escuchar para aprender y hablar para poner una posición a disposición de los demás eso facilita la comunicación a parte de enriquecer, pues todas las empresas están inmersas en una competencia global la actitud hoy de los trabajadores y de los superiores unirse para salvar las empresas y los empleos en la medida de lo que sea posible.

Procesos de cambio

Los procesos de cambio es el efecto que sucede en una organización al transformarse internamente, la transformación puede ser estratégica al renovar los planes de negocios de acuerdo con proyecciones a futuro o posicionamiento en los mercados, tecnológica con la implementación de nuevas herramientas maquinarias o equipos de procesos cuando hay modificaciones en los métodos de abastecimiento producción, distribución y ventas, estructural con modificaciones en las dinámicas de trabajo cambio de lideres y aspectos jerárquicos y cultural cambios en reglamentos internos de comunicación o hábitos.

Título 3 Resultado objetivo 3 herramientas al área de talento humano para facilitar el proceso de mejoramiento del clima organizacional.

Como resultado de lo anterior, se ejecutó el tercer objetivo al brindar las herramientas al área de talento humano para facilitar el proceso de mejora del clima organizacional en la Ebsagro Madre Tierra ONG, en donde se concluyó que se debe dar importancia a contar con un equipo gerencial enfocado en la formación de entrenamiento, empleando nuevas tácticas, encaminadas en valores humanos, donde los trabajadores sean miembros activos de todos los procesos,

demostrando sus diferentes capacidades al diseñar estrategias, siendo colaboradores, dando a conocer sus propuestas y que estas se pongan en práctica, para así, lograr conformar un equipo de trabajo que sea productivo, motivado y comprometido con el objeto de la ebsagro, teniendo como referencia el ciclo PHBA, ya que, al ser una de las principales herramientas de mejoramiento del proceso continuo de las empresas, empleadas por el sistema de gestión de calidad (SGC) ayudando a las organizaciones a ser más competitivas, mejorando permanentemente sus servicios, llevándolos a ser más participativos en el mercado obteniendo mayor rentabilidad.

Dando respuesta a la pregunta de investigación ¿mediante que estrategia se podría lograr el mejoramiento del clima organizacional de la ebsagro Madre Tierra ONG en el municipio de Samacá, Boyacá? y realizando el objetivo general de diseñar la estrategia donde se tuvo en cuenta el ciclo PHBA se propuso que la ebsagro debe planear los objetivos y metas de acuerdo a las necesidades de los clientes y las políticas de esta, hacer la implementación de los procesos, verificar al realizar un seguimiento continuo de dichos objetivos, dar informe sobre los resultados, para de esta manera poder actuar y tomar las decisiones que favorezcan el desarrollo de dichos métodos.

Siendo de vital importancia contar con un clima de trabajo agradable, para estimular potencialidades, pensar que la capacitación y la confianza son nuevos valores para dirigir, fundando un clima de aprendizaje y libertad para aprender, equivocarse y mejorar, para crear, tener iniciativa y creatividad para aportar ideas innovadoras.

**Estrategia para mejorar el clima organizacional de la Ebsagro Madre Tierra O.N.G
mediante el ciclo PHBA**

Tabla 10

Estrategia para mejorar el clima organizacional de la Ebsagro Madre Tierra O.N.G mediante el ciclo PHBA

Planear

A tener identificado cada uno de los problemas de cada variable de acuerdo al análisis de la encuesta se procedió a definir las actividades estratégicas que conlleven al mejoramiento del clima organizacional en la Ebsagro Madre Tierra O. N. G.

Hacer

Definir las actividades estratégicas teniendo en cuenta las variables de acuerdo a las necesidades de los colaboradores, para dar a conocer el plan de acción

Actividades

Sentido de pertenencia

Identificar a los trabajadores: reconocerlos por sus nombres, el cargo que ocupan, habilidades, aficiones, temas de interés y aspiraciones que se sientan cómodos siendo parte de la empresa y que se le de la importancia que se merecen.

Estrategias de acuerdo a las necesidades del trabajador y la empresa: tener empatía

con todos los empleados, identificar las necesidades reales del equipo de trabajo y de esta manera desarrollar prácticas que conlleven al mejoramiento del clima organizacional y la productividad de la ebsagro.

Coherencia personal y laboral:

Reforzar los valores personales y con la empresa

Recalcar en la ética personal y laboral

Tener en cuenta los puntos de cada uno de los colaboradores

Reconocer el valor agregado de los

trabajadores: tener en cuenta los conocimientos, talentos y habilidades que construyen paso a paso el crecimiento de la ebsagro.

Invertir en dinámicas extra laborales: este tipo de actividades fortalecer las relaciones interpersonales a demás de brindar espacios de relajación y recreación en donde puedan desprenderse de toda carga laboral.

grupales

Formar equipos diversos con diferentes áreas en donde se evidencie la inclusión demostrando diferentes talentos que fortalezcan la colaboración grupal

Comunicación entre las diferentes áreas, compañeros y superiores donde puedan preguntar exponer diferentes ideas y situaciones, escuchar y aportar para cumplir con los objetivos.

Liderazgo

Tener claridad de las metas propuestas por la ebsagro

Realizar reuniones y dar a conocer informes para evaluar los rendimientos y el trabajo de cada uno de los colaboradores

Conformar grupos de trabajo que puedan desempeñar a tiempo las actividades como vistas técnicas a fincas.

Elaborar un cronograma semanal de trabajo en donde se evidencie visitas, acompañamientos y prestación de servicios de la ebsagro.

Promover la confianza entre superiores y

trabajadores

Fortalecer la comunicación abierta

Ejecutar actividades que promuevan y

fortalezcan las relaciones entre los que

conforman la ebsagro

Destacar tanto el trabajo individual como en

equipo

Toma de decisiones

Establecer metas y objetivos en conjunto:

brindar la confianza para formar parte de la toma de decisiones, con el fin de aumentar el nivel de responsabilidad

Mejorar las condiciones laborales: aportar las condiciones adecuadas que le permitan realizar el trabajo correctamente dando a conocer sus necesidades.

Crear un ambiente favorable: implementar actividades que los involucren a todos, tanto recreativas como de aprendizaje en donde puedan dar a conocer sus diferentes puntos de vista.

Relaciones interpersonales

Mantener una buena relación con los

empleados: lograr que se tenga una buena comunicación interna para alcanzar los objetivos y alcanzar mayor productividad.

Compartir el éxito de todos con todos:

Valorar y compartir el trabajo de los demás, pues esto ayuda a fortalecer las relaciones laborales demostrando madurez y compañerismo.

Fomentar las actitudes positivas

Por medio de capacitaciones, ayudar a acercarse a los colaboradores para mejorar el ambiente laboral.

Motivación

Realizar encuestas constantes: esto ayuda a conocer las opiniones y necesidades del equipo de trabajo.

Retroalimentar a los colaboradores: por medio de charlas en donde se les indique como van en sus trabajos, que aspectos necesitan fortalecer para mejorar y crecer.

Establecer metas claras y alcanzables:

Definir objetivos para alcanzar las metas además de contar con los recursos necesarios para su cumplimiento

Programas de capacitación: establecer un plan de capacitaciones para tener informado al personal de nuevas estrategias y formas de trabajo que ayuden a la productividad de la empresa.

Capacitaciones motivacionales: con el fin de incentivar a los trabajadores haciéndolos sentir valorados.

Generar oportunidades de desarrollo personal y profesional fundado en el reconocimiento a sus logros.

- Promover el desarrollo de competencias y crecimiento de las personas a través de un sistema de gestión basado en el entrenamiento.
 - Establecer un sistema equilibrado de reconocimiento económico alineado con la estrategia organizacional.
 - Mantener el nivel de confianza en la
-

dirección y facilitar los medios de expresión para que los canales de comunicación sean efectivos y se eviten los llamados corrillos.

- Los empleados son la clave para ejecutar de la estrategia, mantener el foco estratégico del personal, vinculando el desempeño individual con la planificación global por medio de la definición de planes de carrera dentro de la empresa.

Administrar los recursos humanos necesarios para alcanzar tanto los objetivos individuales como los organizacionales.

- Desarrollar las competencias e incluir las responsabilidades para que se sientan parte activa de la empresa y vean reconocimiento.
- Dar retroalimentación y evaluación del rendimiento individual.

Control

Cumplimiento de los objetivos en un tiempo determinado

Mantener el recurso humano motivado

Evaluación de resultados

Comparación y contraste de los objetivos alcanzados

Comunicación

Desarrollar la empatía: ponerse en los zapatos del otro, de esta manera la comunicación y las relaciones fluyen

Formación de grupos de trabajo: con el fin de potencializar las relaciones entre todos los miembros de la ebsagro

Promover la comunicación clara, abierta y eficaz: conocer la cultura organizacional e identificar sus labores

Hallar los problemas de comunicación más evidentes

Promover la receptividad

Implementar y hacer uso de herramientas tecnológicas y redes sociales para mejorar la comunicación

Procesos de cambio

Tener un plan de trabajo claro y establecerlo

Involucrar a todos en las iniciativas de cambio

Continua capacitación para apoyar los diferentes cambios dentro de la ebsagro

Asumir un mayor liderazgo comunicando las expectativas, objetivos cumplidos.

Verificar

Identificar en que medida se cumplió lo planeado

Analizar los resultados

Evidenciar si se logró el efecto esperado

Determinar la eficacia de la estrategia

Actuar

Identificar los problemas que se presentaron en la implementación de la estrategia

Analizar lo planteado y lo realizado

Determinar un plan de acción para cumplir con lo que quedo pendiente de la estrategia planteada

Mejora

De acuerdo a los resultados obtenidos diseñar e implementar un plan de mejora para el cumplimiento efectivo de la estrategia planteada

Conclusiones

Teniendo en cuenta el primer objetivo específico se logró evidenciar los factores que eran necesarios para el mejoramiento de las actividades de la Ebsagro, tales como la motivación, la toma de decisiones, el trabajo en equipo, la comunicación, el sentido de pertenencia demostrando que estos factores influyen relativamente sobre las actitudes y la conducta del trabajador, y estipulan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional.

De acuerdo a lo planteado en el segundo objetivo de implementar variables y las necesidades de los trabajadores tales como: el sentido de pertenencia, cooperación, liderazgo, toma de decisiones, relaciones interpersonales, motivación control, comunicación y procesos de cambio influyen tanto en la personalidad, preferencias, normas, valores, necesidades y expectativas, como también en la situación laboral y en la organización mediante una charla a los trabajadores de la Ebsagro.

Mencionando el tercer objetivo se dio a conocer al área de talento humano las herramientas para facilitar el proceso del clima organizacional y a la vez ejecutando el objetivo general, dando respuesta a la pregunta de investigación demostrando la importancia del desarrollo de la estrategia planteada con el fin de mejorar el clima organizacional dentro de la Ebsagro Madre Tierra ONG, de lo conveniente que es hacer sentir bien en todos los sentidos a los funcionarios, ya que involucra las necesidades humanas, la motivación y la satisfacción laboral. Cuando se cuenta con estos principios se crea un sentido de pertenencia y aceptación, así como la autorrealización y la estima.

Aunque fue complicado al principio que los trabajadores respondieran la encuesta, ya que las preguntas eran muy puntuales, llegando a pensar que al responder de manera veraz les podría

afectar su trabajo, pero cuando se les hablo del propósito de dicha actividad, pues se había detectado un problema y era necesario resolverlo por el bien de todos los trabajadores y de la Ebsagro, y que, por tal motivo era ineludible su opinión para dar solución a dicha situación, estuvieron siempre prestos a colaborar.

En conclusión, para que los empleados de la Ebsagro Madre Tierra ONG, se sientan motivados deben sentirse comprometidos, lo cual ocurre en la medida en que se satisfagan sus necesidades. Por otra parte, para alcanzar los objetivos y metas deseados resulta indispensable mantener una información efectiva y una buena comunicación entre compañeros y jefes

Recomendaciones

Se considera de vital importancia tener en cuenta los factores identificados dentro de la investigación con el fin de lograr un mejor desempeño de la ebsagro que sin duda alguna contribuirá al mejoramiento del clima organizacional.

Implementar las variables entre los factores del sistema organizacional y realizar una continua evaluación con el fin de mejorar el desempeño de las actividades de la ebsagro.

Poner en práctica las herramientas por parte del área de talento humano con el fin de facilitar el proceso de mejoramiento del clima organizacional.

Para la introducción de la estrategia, se necesita hacer cambios que tienen la posibilidad de ser estructurales y funcionales, sin lugar a dudas, los primeros son los que más grande complejidad representan, puesto que involucran reformas políticas, históricas, económicas y sus resultados se esperan a extenso plazo; en tanto el ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización en interacción con, liderazgo, cooperación, motivación y relaciones interpersonales, ejercen influencia directa en el comportamiento de los trabajadores.

Lista de referencias

- Abreu, J (2014) El método de la Investigación Daena: International Journal of Good Conscience.
- Ameri, N., Yovera, S., Ayala, A., Maza, R., & Vásquez, Y. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. Revista Nacional de Administración. Perú.
- Beltrán, D y Téllez, G (2018) Estudio de percepción del clima organizacional de las empresas tecnificadas de ganadería de leche de la provincia del Tundama, Boyacá. Revista Med Vet Zoot. 65(1) Colombia. doi:10.15446/rfmvz.v65n1.72023
- Boda, O., Salas, R., Castillo, E., Arroyo, E. y Carbonell, C. (2020) Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos, Clima Organizacional
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000601138
- Brito, C., Pitre, R. y Cardona, D. (2020) Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. Facultad de ciencias económicas, Líder del grupo de investigación GISEMA de la Universidad Libre; Cartagena - Colombia. (correo: diego.cardona@unilibrectg.edu.co). Inf. tecnol. vol.31 no.1 La Serena feb. 2020
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Carazas, N. (2017). Valoración y percepción de roles legitimados en la cotidianidad del trabajo y competitividad laboral, de los trabajadores de la empresa Laive S.A. Planta Arequipa. Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú.
- Cipamocha, M. y Piñeros, L. (2105). Diagnóstico del clima organizacional de la casa nacional del profesor, CANAPRO o.c Facultad de Ciencias económicas y administrativas, escuela

de administración de empresas, Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia,
Tunja-Boyacá

Córdova, D. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral de los asesores del centro mejor atención al ciudadano, Callao. Universidad César Vallejo, Perú.

Díaz, F. (2018). Effects of organizational climate and psychosocial risks on happiness at work. *Contaduría y Administración* 63 (4), 2018, 1-14

<http://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v63n4/0186-1042-cya-63-04-00002-en.pdf>

Decreto Ley 1567 de 1998. [con fuerza de ley]. Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. 5 de agosto de 1998.

Decreto 1295 de 1994. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. 22 de junio de 1994.

Decreto 614 de 1964. Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país. 14 de marzo de 1984.

Escobedo, F. (2020). Clima organizacional y la satisfacción de los docentes en las MYPES del sector educación Tumbes. Clima organizacional.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8226602>

González, J, Rodríguez, M, González, O (2018). El clima Organizacional de la gran empresa Boyacense, estudio en el Valle de Sugamuxí, Colombia. Revista, Espacios ISSN 0798

1015 <http://www.revistaespacios.com/a18v39n37/a18v39n37p03.pdf>

- Guevara, X, (2018). Clima organizacional Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa. Quito, Ecuador.
- Ley 100 de 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. 23 de diciembre de 1998.
- Lipa, J, (2020). Clima organizacional y desempeño laboral en la Mype Voltrailer, Huachipa. (Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo). Lima – Perú
- López, R., Cabrera, E. y Palermo, D. (2020). Pertinencia de métodos estadísticos empleados para medir el clima organizacional en el ámbito pedagógico.
- Lourdes, A. y Torres, J. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. Rev cubana. Enfermer vol.34 no.1 Ciudad de la Habana ene.-mar.
- Lourdes, A, Torres, J y Mora, Y (2020). Estudios de clima organizacional: revisión integrativa. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727897X2020000601189&script=sci_arttext&tlng=en
- Moreno, S. y Pérez, E. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. rev.ces derecho vol.9 no.1 Medellín. <https://doi.org/10.21615/cesder.9.1.2>
- Okdiario.com (2019). Conoce el método de la observación directa <https://okdiario.com/curiosidades/conoce-metodo-observacion-directa-3628568>
- Olivera, Y. & Napán, A. (2021). Organizational climate and its influence on the work performance of workers Rev. ciento. UCSA vol.8 no.2 Asunción. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>

- Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. Rev. Lasallista Investig. [online]. vol.15, n.1, pp.90-101. ISSN 1794-4449. México <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>.
- Pilligua, G. y Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas estudio de caso: Hardepex Cía. Ltda. <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. CienciAmérica Vol. 9 (3) ISSN 1390-9592 ISSN-L 1390-681X <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Resolución 1016 de 1989. Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. 31 marzo de 1989
- Rodríguez, J., Martínez, E., Duana, D. y Hernández, T. (2020). Measurement of the Organizational Climate in a Sme of the Service Sector of the Downtown Region of Hidalgo. Revista GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios), 7(1), 205-217. <https://doi.org/10.22579/23463910.154>
- Salazar, C. (2020). Plan estratégico de talento humano, fondo municipal de tránsito y transporte. Magangué. <https://www.transitodemagangue.gov.co/wp-content/uploads/2020/04/9.-Plan-estrategico-de-talento-humano-del-fondo-2020.pdf>
- Salguero, N. y García, C. (2017). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en las instituciones de educación superior. Boletín virtual, (6-4), 135-149.

Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw Hill México.

Uriarte, J. (2020). "Clima Organizacional". Caracteristicas.co. Última edición: 9 de marzo de 2020. Disponible en: <https://www.caracteristicas.co/clima-organizacional/>.

Wilches, N. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa minera Texas Colombia. Universidad Externado de Colombia.
https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/1521/DNA-spa-2018-Clima_organizacional_y_satisfaccion_laboral_del_trabajador_en_la_empresa_Mineria_Texas_Colombia;jsessionid=6C444E78BD9B95E69763B5A1A2C3173A?sequence=1

Anexos

Anexo 1



Madre Tierra ONG

ENCUESTA FUNDACION MADRE TIERRA ONG

En una escala del 1 al 10, donde 1 es totalmente en desacuerdo y 10 es totalmente de acuerdo, ¿qué calificación le daría a cada uno de los siguientes enunciados?	
SENTIDO DE PERTENENCIA	
Me siento orgulloso de pertenecer a la empresa Madre Tierra ONG	4
Conozco la misión y visión de la fundación Madre Tierra ONG	1
Conozco las funciones y responsabilidades como trabajador	3
Considero que los compromisos adquiridos entre la fundación Madre Tierra ONG y los empleados siempre se comunican y se cumplen	2
COOPERACIÓN	
La empresa apoya mi desarrollo profesional.	1
Recibo capacitación suficiente y útil para desempeñar adecuadamente mi trabajo.	1
Existe apoyo de mis compañeros para el desarrollo de mi trabajo	2
Colaboro con soluciones para resolver problemas que se presenten en el trabajo	5
LIDERAZGO	
Tengo autonomía para realizar mi trabajo	4
Conozco las metas y objetivos de trabajo establecidas periódicamente por mi jefe.	2
Puedo tomar el control en la solución de problemas	7
Se toman en cuenta mis sugerencias en pro de la fundación Madre Tierra ONG	1
TOMA DE DECISIONES	
Se me tiene en cuenta en la toma de decisiones que tengan que ver con mi labor	5
Se cuenta con el apoyo de mi jefe para la realización de mi trabajo.	1
Siento que puedo hacerme cargo de nuevas responsabilidades en mi trabajo además de las que tengo actualmente	3
Conozco las situaciones en las que puedo tomar decisiones siguiendo las normas y conductos establecidos por la fundación Madre Tierra ONG	1
RELACIONES INTERPERSONALES	
La comunicación con mi jefe es buena.	3
Existe una buena comunicación con mis compañeros	1
Mis compañeros de mi trabajo tienen buena disposición para trabajar en equipo	2
Existe una actitud de servicio por parte del jefe y de los compañeros.	1



Madre Tierra ONG

MOTIVACIÓN	
Mi jefe es objetivo en la evaluación de mi trabajo	2
El salario que devengo, es el adecuado de acuerdo a mi profesión y desempeño laboral	1
La empresa reconoce a los empleados por sus logros individuales	1
Cuando realizo un buen trabajo recibo el reconocimiento de mi jefe	1
CONTROL	
Respondo positivamente al trabajo bajo presión y control	5
Estoy de acuerdo con la forma e indicadores con que se evalúa mi trabajo	1
Recibo retroalimentación de los resultados de mi trabajo como forma de evaluación	1
Observo que la empresa se preocupa porque se cumpla estrictamente con las funciones a ejecutar	1
COMUNICACIÓN	
La difusión de políticas y procedimientos es amplia y llega a todos los trabajadores, además que tenemos la libertad de opinar sobre dichas políticas	1
Conozco la información e indicaciones necesarias para realizar mi trabajo satisfactoriamente	2
El reglamento de trabajo es del conocimiento de todo el personal	1
Nos comunican sobre problemas y soluciones que se presentan en la fundación	3
PROCESO DE CAMBIO	
Considero que la gestión que realiza actualmente la administración de la Fundación Madre Tierra ONG los cambios que generan contribuye a nuestro bienestar y el de la fundación.	2
La Fundación Madre Tierra ONG cuenta con capacitaciones que incentivan el conocimiento y aprendizaje referentes a mi trabajo	1
La carga laboral impide que comparta tiempo con mi familia	1
En la fundación reconocen y exaltan el buen desempeño laboral y de compañerismo de los trabajadores	1

Anexo 2

Carta de aceptación Fundación Madre Tierra ONG

**FUNDACION MADRE TIERRA ONG****NIT. 9008192473**

Samacá, 28 de febrero del 2022

Señores:

Universidad Antonio Nariño

Tunja, Boyacá

Asunto: Aceptación para ejecutar proyecto de grado, por parte del estudiante Sergio Esteban Rodríguez Salcedo

La Ebsagro Madre Tierra ONG, acepta que el estudiante Sergio Esteban Rodríguez Salcedo identificado con cédula de ciudadanía 1049651393 de Tunja, estudiante de la carrera Ingeniería Industrial para que desarrolle su trabajo de grado referente a la problemática que se vive en la Ebsagro sobre clima organizacional, durante el primer semestre del año en curso. Con el fin de dar solución a dicha problemática y de esta manera implementar las mejoras necesarias.

En consecuencia, se avala la ejecución del proyecto de grado **ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EBSAGRO MADRE TIERRA ONG**, para corroborar lo anterior mencionado se pueden comunicar al número telefónico 3142892310

Atentamente,

Lilian Buitrago Lancheros

Médico Veterinario

Representante legal

Anexo 3

Evidencias fotográficas charla

