

Análisis del clima organizacional en la microempresa depósito trilladora la 16

Yeny Paola Acosta Carmona

Margarita Rodríguez Soler

Lady Johana Botero Salazar

Sandra Milena Arias

Julián Esteban Álzate

Director

Andrés Felipe Pérez Saavedra

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios - ECACEN

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

Mayo 25 de 2022

Dedicatoria

A mi amado y bello esposo Edilberto, quien ha sido incondicional e intacto en cada uno de los apoyos brindados, a mis queridos hijos Andrés, Nicolás, Mabel y Angie, quienes siempre estuvieron ahí para apoyarme, sus nombres estarán tatuados en mi corazón hasta el último suspiro, gracias, por tanto, son ustedes mi motor y vivo ejemplo del amor inagotable.

A mi amado e inolvidable padre Antonio por esa templanza, estés donde estés, te llevo en mi alma y quiero que sepas que te extraño.

A ti, insuperable y bella madre Jacinta, aún las circunstancias, sé que estarás orgullosa de mis triunfos, gracias por ese ejemplo de mujer de Dios, por tus consejos y por el valor de seguir siempre adelante.

A mis hijos quiero dejarles el legado del amor con disciplina, honestidad, sinceridad, bondad y caridad, quiero que tengan en sus corazones siempre la fortaleza para luchar por sus propias convicciones, con la ayuda de Dios, ustedes lograrán sus propósitos, por su obediencia y crianza, de eso estoy segura. Los amo. Margarita Rodríguez Soler.

Agradecimientos

Agradezco primero a mi bello Dios, porque sin su bendición, amor inagotable, sabiduría y misericordia, no hubiera podido culminar mis estudios, también para mis queridos y respetados docentes, en especial a mi tutor por su ayuda, paciencia y dedicación, por los conocimientos brindados, gracias a cada una de las personas que me apoyaron e hicieron posible que semestre a semestre se fuera volviendo una realidad este sueño tan anhelado desde hace años. A cada uno de mis compañeros en la universidad y en la vida, porque confirmé que el trabajo en equipo siempre es la mejor opción, me complementaron, ayudaron y animaron cuando más lo necesité, les estaré eternamente agradecida, la vida me ha premiado en el camino, regalándome ángeles de la guarda, que me cuidan con dedicación y cariño. Gracias vida por mí vida. Con cariño,
Margarita Rodríguez Soler.

Tabla de contenido

| | |
|--|----|
| Introducción..... | 9 |
| Objetivos..... | 10 |
| Planteamiento del problema..... | 16 |
| Justificación de la investigación..... | 18 |
| Antecedentes del problema | 20 |
| Marco teórico..... | 22 |
| Marco legal..... | 27 |
| Metodología de investigación | 28 |
| Resultados..... | 29 |
| Recomendaciones | 38 |
| Conclusiones..... | 39 |
| Referencias | 40 |
| Anexos..... | 44 |

Tabla de figuras

| | |
|-----------------|----|
| Figura 1 | 12 |
| Figura 2 | 29 |
| Figura 3 | 30 |
| Figura 4 | 31 |
| Figura 5 | 31 |
| Figura 6 | 32 |
| Figura 7 | 33 |
| Figura 8 | 34 |
| Figura 9 | 35 |
| Figura 10 | 36 |
| Figura 11 | 37 |

Anexos

| | |
|--|----|
| Anexo 1 Encuesta aplicada microempresa deposito trilladora la 16 | 44 |
|--|----|

Resumen

El presente documento recopila un trabajo de investigación que analiza el clima organizacional en la microempresa denominada depósito trillador la 16, mediante el cual se verificará cómo el clima organizacional impacta en el desempeño y productividad de los colaboradores, identificando los factores negativos existentes, y así responder a la pregunta: ¿Cuáles son los factores que inciden en el clima organizacional de la microempresa depósito trillador la 16 y cómo incide en el desempeño y motivación de sus colaboradores?

En el desarrollo de este trabajo ha sido necesario que se considere todos los aspectos importantes para que el clima organizacional de la empresa sea exitoso, y con esto se pueda optimizar costos, aumentar la motivación en los colaboradores, promover el liderazgo y lograr sentido de pertenencia en cada uno de los empleados. Un buen clima organizacional facilita un buen desempeño y aumenta la productividad, al tiempo que fomenta la participación del empleado para crear un comportamiento maduro y permite que se comprometa más con las responsabilidades y tareas laborales. nuestra investigación está enfocada en estudiar y analizar el clima organizacional de la empresa “depósito trillador la 16”, para ello se ha utilizado la encuesta como instrumento para conocer la percepción de los empleados, con esto será posible identificar algunas recomendaciones y luego darlas a conocer al gerente para ser analizadas, estudiadas y utilizadas para tomar decisiones respecto al clima organizacional, para permitir mejorarlo, optimizarlo y preservarlo en estas condiciones. Es muy importante entender que trabajar para mejorar el clima organizacional trae beneficios para toda la operación, no solo para los empleados, con esto el depósito trillador la 16, evolucionará y podrá mantener buenos resultados.

Palabras Claves: análisis, comportamiento, mejoramiento, motivación, productividad, trabajadores.

Abstract

This document compiles a research work that analyzes the organizational climate in the microenterprise called thresher deposit 16, through which it will be verified how the organizational climate impacts the performance and productivity of the collaborators, identifying the existing negative factors, and thus respond to the question: What are the factors that affect the organizational climate of the la 16 thresher deposit microenterprise and how does it affect the performance and motivation of its employees?

In the development of this work has been necessary that we consider all important aspects to change the organizational climate of this company become successfully, and with this, the company can optimize costs, increase the motivation, promote the leadership, and get sense of belonging in all employees. A good organizational climate expedites a good performance and increases the productivity, while it encourages the employee's participation to creation a mature behavior and allows that they fell more compromise with their job responsibilities and tasks. Our investigation is focused to studding and analyzing the organizational climate of the company "déposito trilladora la 16", by this purpose we have using surveys like a instruments to know the perception of the employees, whit this will be possible we can identified some recommendations and then these will be known to the manager to be analyzed, studied and used to make decisions respect to the organizational climate, to allows improve it, optimize it, and preserve it in these conditions. Is very important understand that work to enhancement the organizational climate brings benefits to all operation, not only by the employees, with this, the depósito trilladora la 16, will evolve and it can maintain good results.

Keywords: *analysis, behavior, improvement, motivation, productivity, workers.*

Introducción

El presente trabajo tiene como finalidad realizar un estudio investigativo, que refleje el clima organizacional en la microempresa depósito trilladora la 16, en el periodo comprendido entre enero a diciembre de 2021, ubicado en el municipio de Zarzal valle del cauca, utilizando la encuesta como método de investigación.

Lo anterior con el fin de realizar algunas recomendaciones y posibles soluciones ante la alta gerencia, aplicando la temática orientada y aprendida en las fases de las unidades 1 a 10 correspondiente al diplomado de profundización en gerencia del talento humano.

Los métodos de gestión cada vez son más sensatos de la importancia que ejercita una persona en la obtención de las metas planteadas en la compañía. Ellas a todo nivel son la esencia de la microempresa, su total responsabilidad y disposición permiten que sus capacidades se ejerzan buscando el máximo beneficio para el depósito y trilladora la 16, es así como el proceso de gestión humana es un mecanismo de planeación, control y ejecución vital para el desarrollo interno de la microempresa.

A través del presente documento se da a conocer la microempresa depósito trilladora la 16, la cual tiene entre sus actividades la distribución y comercialización del maíz en sus diferentes presentaciones, por tal razón la idea de este trabajo es identificar aquellas situaciones que por lo general afectan el normal desarrollo de las actividades ejecutadas por sus colaboradores en cuanto al clima organizacional dentro de la empresa.

Objetivos

Objetivo general

Realizar un análisis de la situación del clima organizacional en el depósito trilladora la 16, dando aplicación a la metodología de la gestión del talento humano, orientado en la problemática de índole interno del depósito trilladora la 16, generando recomendaciones encaminadas al cambio en el clima organizacional.

Objetivos específicos

Identificar aspectos en el ambiente laboral que permitan conocer el grado de satisfacción de los colaboradores frente al clima organizacional.

Evaluar por medio de una encuesta el estado actual del clima organizacional en el depósito trilladora la 16.

Proponer estrategias que contribuyan al mejoramiento del clima organizacional en el depósito trilladora la 16.

Título trabajo de grado

“Análisis del clima organizacional en el depósito trilladora la 16, en Zarzal – valle del cauca, periodo enero a diciembre de 2021.”

Caracterización de la empresa

Nombre de la microempresa: Trilladora la 16

Razón social: Depósito trilladora la 16

Propietario: Alfredo Victoria Jaramillo

Objeto social: Distribución y comercialización del maíz en sus diferentes presentaciones

Actualmente la trilladora la 16 es prestadora del servicio de trillado, la planta se encuentra ubicada en el municipio de Zarzal- valle del cauca y la dirección es carrera 10 # 16-11. La producción media de la planta es de 1.000 sacos de 40 kg mensuales de maíz. La materia prima del proceso es el maíz que es recibido de los proveedores, los cuales son los maiceros de distintos municipios del norte del valle como: Zarzal, la Paila, Roldanillo, la Unión, Bolívar.

El producto final es el maíz trillado. Los clientes a los cuales se les brinda el servicio de trilla son: personas particulares, minimercados y panaderías.

Organigrama

A continuación, se presenta el organigrama del depósito trilladora la 16, el cual está integrado por dos (02) colaboradores en la parte directiva y ocho (08) operarios.

Figura 1.

Organigrama depósito trilladora la 16



Nota. Fuente: Elaboración propia

Reseña histórica de trilladora la 16

Esta microempresa lleva más de 30 años en el mercado con domicilio en la carrera 10 No. 16 – 11 en el municipio de Zarzal valle, está compuesta por ocho colaboradores en la parte de producción y dos en la parte administrativa, con un único propietario y líder prestador de servicio en los diferentes municipios ubicados al norte del valle, es de resaltar su perseverancia y constante trabajo por parte del propietario quien fue una persona empírica con recursos limitados, que incursionó en forma decisiva y constante con su emprendimiento, brindando calidad de servicio y el valor agregado es el de ofrecer un producto a base de maíz, en diferentes presentaciones como maíz trillado, salvado, sémola en polvo, harina para la elaboración de arepas de maíz, entre otros.

El propietario, inicia de forma empírica como hijo único de una familia que poseía una tienda de barrio y luego él continuó enfocado hacia la formación de su propia microempresa

actualmente el depósito trilladora la 16, viene generando empleo a personas que requieren de sus ingresos como cabezas de hogar y tienen el trabajo como único medio de ingresos y sustento para conseguir sacar adelante a sus familias, teniendo en cuenta que en Zarzal no hay muchas fuentes de empleo para personas con bajo nivel académico, en esta microempresa los capacitan gratis y normalmente los preparan para que pueda realizar varias labores a la vez, si así se requiere, ejemplo vendedor, domicilios y/o trillador. De igual forma, genera empleos indirectos con la venta del maíz, donde muchas amas de casa todos los días preparan arepas para el desayuno o cena de los zarzaleños, las venden en la puerta de la casa o en algún lugar asignado por la alcaldía del municipio, donde pueda generar ingresos para cubrir las necesidades básicas de techo, comida, salud, entre otras, dado el alto grado de desempleo que existe en el municipio.

Objetivos del depósito trilladora la 16

Objetivo general

Liderar el sector agroalimentario en todo el valle del cauca, por medio de la mejora de procesos y servicios con expansión en el mercado.

Objetivos Específicos

Apoderamiento de la cadena productiva por medio de la implementación de la integración vertical hacia atrás.

Alianzas en puntos estratégicos para el crecimiento de manera competitiva.

Capital inicial: \$10.000.000

Capital actual: \$50.000.000

Direccionamiento estratégico

Misión

Suplir la necesidad en forma oportuna, eficaz y eficiente con la entrega y distribución de productos a base de maíz dentro de Zarzal y los municipios aledaños, como la Victoria, Obando, la Tebaida, Caicedonia, Calarcá, la Unión, Versalles, Roldanillo, el Dovio, entre otros, brindando calidad en el servicio y generando valor agregado a nuestros clientes y proveedores.

Visión

Sistematizar y tecnificar los diferentes procesos productivos dentro de la organización, capacitando a sus colaboradores en pro de mejora continua en el servicio y clima laboral.

Valores corporativos del depósito trilladora la 16.

Respeto cliente/proveedor

Realizar los procesos en forma satisfactoria, para lograr la satisfacción de los clientes y proveedores.

Calidad producto / servicio

Que la percepción del cliente sea excelente.

Resolver las necesidades y/o expectativas del cliente.

Trabajo en equipo

Valorar el aporte brindado por cada uno de los colaboradores de la organización.

Eficiencia

Se entreguen productos con calidad en el momento oportuno.

Compromiso

Demostrar vocación de servicio y sentido de pertenencia, ejerciendo el liderazgo necesario para dar cumplimiento a los objetivos de la organización y respetando el medio ambiente.

Planteamiento del problema

La adaptación de los colaboradores debe estar soportada con una respectiva inducción, en la cual se puede observar que no es explícita o no se realiza a menudo, no solamente de entrenamiento y fortalecimiento de los aspectos propios de la empresa sino también en la generación de espacios de desarrollo para todos los que intervienen en el proceso productivo y de gestión.

En la trilladora la 16, el capital humano presenta un enfoque estratégico para la gestión que centra su atención en el análisis, medida y evaluación de la manera como las prácticas y políticas de personal crean valor en la organización. Las personas aportan competencias, conocimientos, aptitudes, destrezas, habilidades y actitudes, esto con el fin de alcanzar las metas propuestas y lograr los objetivos planteados por la empresa.

Es evidente el desconocimiento sobre las políticas de la empresa, la toma de decisiones y forma de impartir directrices por parte de la alta gerencia, esto conlleva a tener un clima de trabajo demasiado conflictivo, el sistema de recompensas y motivacional debe estar en armonía con la estructura, este tipo de desconocimientos es un error clave, que puede ser un indicador de la falta de un balance adecuado entre la estructura y los procesos.

Se hace necesario revisar las motivaciones que tiene el trabajador, las cuales pueden estar influenciadas por el salario, carga laboral, falta de capacitación para el puesto de trabajo, presión por parte del jefe inmediato, falta de recursos tecnológicos para el ejercicio de la actividad encomendada, así como falta de estrategias para recompensar la labor bien hecha en las cuales se podría tener bonos de carácter económico, reconocimiento en cartelera, felicitaciones por escrito, felicitaciones verbales directas que estimulen al trabajador a hacer cada vez mejor su labor y que al tiempo motiven a los compañeros para alcanzar reconocimiento.

Un trabajador motivado hace mejor su labor a la vez que aporta desde su parte emocional a que haya un buen clima organizacional, el cual se refleja en la eficiencia de las operaciones y llevan la empresa a finiquitar objetivos. Un adecuado clima organizacional se puede monetizar aumentando el número de clientes y por ende de ganancias, también al ver armonía se pueden minimizar los errores y malentendidos que consumen tiempo y dinero de la organización.

Los espacios sociales, son una necesidad fundamental frente al desarrollo de actividades de integración con los colaboradores, estos espacios pueden mejorar el ambiente laboral controlando el estrés y dando tiempos de recreación, un colaborador tranquilo hace mejor su labor a la vez que aporta desde su emocionalidad. Uno de los aspectos importantes que contribuyen a que el clima organizacional de la trilladora la 16 sea un factor influyente para el logro de objetivos son las capacitaciones, recompensas por cumplimiento de metas y bonificaciones

Lo anterior determina la importancia del ambiente en el cual se desarrollan los procesos de la empresa para que los objetivos tengan más perspectiva de cumplimiento, la cultura ofrece la identidad de la organización y garantiza la transmisión de las creencias compartidas por los miembros de la organización a los nuevos participantes en ella.

Linea de investigación: Dando cumplimiento al acuerdo No. 101 del 24 de noviembre de 2017, en el artículo 5, “La Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios – ECACEN, para el desarrollo de las investigaciones se basará en tres (3) líneas de investigación que, a su vez, cada una está integrada por cuatro (4) sublíneas.”

Para el caso que nos ocupa, se direcciona la investigación teniendo en cuenta la línea 2. Dinámica organizacional y sublíneas 4. Gestión y desarrollo del talento humano

Justificación de la investigación

La economía mundial actual, se caracteriza por sus constantes cambios, por su dinamismo y competitividad; y es allí donde las organizaciones desempeñan un rol significativo y juegan un papel muy importante, en el que la gerencia debe estar atenta y hacer seguimiento al comportamiento organizacional de la empresa para sobrevivir y seguir en curso. Deben buscar un mejoramiento continuo del ambiente de su organización, para así alcanzar un aumento de productividad, pero sin perder de vista el lado humano de la empresa, es por esto que deben buscar mantener siempre un buen clima organizacional, que conlleve a optimizar la productividad, calidad, identificación y desarrollo pleno de las personas en la organización.

Dentro de las diversas necesidades que tienen las empresas, es ineludible que busquen lograr un adecuado desempeño en un clima organizacional estable, de tal manera que favorezca la consecución de los objetivos organizacionales. Para la empresa trilladora la 16 no es la excepción, también busca no quedarse atrás en cuanto a esta necesidad; en esta organización, específicamente, nunca se ha llevado a cabo una evaluación de clima organizacional. Sin embargo, para conocer la percepción del personal en torno a su ambiente laboral, se deben identificar los agentes que determinan el comportamiento y el desempeño de los colaboradores por medio de la opinión o percepción que éstos tengan de diversos factores que pudieran afectar su desempeño. Dichos factores, actualmente desconocidos por la organización, han inquietado el interés de los directivos, por lo que resulta coherente crear un instrumento de medición del clima organizacional, que, aunque se conoce la existencia de instrumentos ya validados, es preciso la creación de uno propio que se adecúe a sus necesidades.

Las empresas y las organizaciones necesitan funcionar bajo el paradigma del respeto. Esto significa dar valor a cada puesto de trabajo, al trabajo de todos y de cada uno de los

miembros de la organización, a la función de cada uno, a dotar a cada persona de la remuneración que le corresponde, como también es ser claro, decir a cada persona lo que se espera de él, es ser leal a cada compañero, a cada empleado y respetar es decir la verdad y no esparcir falsedades ni sobre el trabajo ni sobre los compañeros.

Antecedentes del problema

La vida de empresa de la trilladora la 16 inicia en el año de 1.990 aproximadamente, dada la necesidad de generar empleo y recursos por parte del propietario, su perseverancia, constante trabajo y dedicación como persona empírica y con recursos limitados, incursiona en forma decisiva y constante con su emprendimiento, brinda calidad de servicio y valor agregado, ofrece un producto a base de maíz, en diferentes presentaciones como maíz trillado, salvado, sémola en polvo, harina para la elaboración de arepas de maíz, entre otros.

En el año 2022, se decide realizar un análisis del clima organizacional para los trabajadores en la trilladora la 16, debido a que se presentan algunos inconvenientes y se percibe deficiencia en la calidad del trabajo realizado, se observa que el personal se encuentra desmotivado y el rendimiento no es el adecuado, razón por la cual se plantea el problema para buscar alternativas de solución, mejora continua y conocer de primera mano las falencias existentes y de esta forma generar cambios con alternativas que conlleven a perfeccionar el desempeño y ambiente laboral entre los colaboradores y la alta gerencia.

Todos los procesos que se generan en las empresas requieren de un ambiente laboral tranquilo, agradable y ordenado que posibilite y contribuya a mejorar los resultados, tanto dentro como fuera de las organizaciones con beneficios positivos para todos los involucrados.

Es importante tener como referencia algunas investigaciones de clima organizacional para ello se tiene los siguientes estudios realizados:

Según Brancato y Juri (2011, pág. 50) donde se labora ¿Puede influir el clima laboral en la productividad? afirma que “El clima organizacional o laboral es fundamental para el éxito de una empresa porque incrementa la eficiencia de sus trabajadores. Así mismo, las empresas requieren de diferentes mecanismos para medir su clima organizacional”

Otro Estudio de investigación realizado de acuerdo con el caso ¿Qué factores influyen en el clima laboral en la empresa Hardepex Cía. Ltda.? en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Ecuador. Según lo expuesto por Minsal & Pérez (2007) y Tamayo Del Rio & García (2014), se puede afirmar que antes que la empresa proyecte un clima laboral en sus trabajadores, estos deben identificar la cultura organizacional de la organización, proyectada en los valores, misión, visión, principios, políticas y objetivos; caso contrario el desconocimiento de estos, generará en los trabajadores no identificar el futuro de la empresa por ende no existiría razón de pertenencia.

Es importante brindar a los nuevos empleados una buena inducción de ingreso, no solamente realizando el acta de inducción, recorrido por la instalaciones y deberes a cumplir, también es de suma importancia conocer los compañeros de trabajo con los que va a permanecer el mayor tiempo del día, esto con el fin de poder obtener buenos comentarios sobre la microempresa, mejor conocimiento y consejos que le pueden servir de mucha utilidad al momento de realizar sus funciones asignadas.

El trabajo en equipo es esencial para que la compañía logre sus objetivos, razón por la cual las organizaciones deben incentivar a sus colaboradores para que realicen su trabajo con la mejor actitud, dado que el beneficio es mutuo tanto para la organización como para los colaboradores, esto es significativo resaltarlo en las inducciones dentro del proceso de talento humano en la incorporación del personal nuevo.

Otro punto importante para el bienestar en la compañía es el respeto hacia los compañeros, evitando comentarios o Bull ying, que generan un ambiente laboral desagradable, si se mantienen valores como el respeto, cordialidad y buen trato en toda dirección jerárquica, el ambiente laboral, funciones y responsabilidades serán más eficientes.

Marco teórico

El clima organizacional es un elemento importante en el medio empresarial ya que el ambiente en el que trabajan los colaboradores influye claramente ya sea de forma positiva o negativa en los resultados de las organizaciones, así lo registra Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010), donde precisan que el clima organizacional es como el ambiente de trabajo que resulta de la expresión o revelación de diversos factores entre ellos el carácter interpersonal, físico y organizacional.

Por consiguiente, se deben implementar instrumentos de medición que ayuden a identificar y análisis los aspectos internos de la empresa que afectan el comportamiento de los empleados y que tienen que ver con la motivación laboral, como se evidencia en el texto:

En este orden de ideas, el objetivo de la medición es hacer un diagnóstico sobre la percepción y la actitud de los empleados frente al clima organizacional específicamente en las dimensiones que elija el investigador; de tal modo, que se puedan identificar aspectos de carácter formal e informal que describen la empresa y que producen actitudes y percepciones en los empleados, que a su vez inciden en los niveles de motivación y eficiencia. Con estos resultados, el propósito es recomendar acciones específicas que permitan modificar sus conductas para crear un clima organizacional que logre mayores niveles de eficiencia y cumplimiento de metas por la acción del recurso humano.

(García, 2009, p. 48)

Clima organizacional.

A modo de entender más la diferencia que existe entre los términos cultura y clima, se presentan una serie de definiciones que permitirán visualizar con claridad las implicaciones de

estos términos en las organizaciones. Según Hall (1996) el clima organizacional se define como un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directa o indirectamente por los empleados que se supone son una fuerza que influye en la conducta del empleado. Brow y Moberg (1990) manifiestan que el clima se refiere a una serie de características del medio ambiente interno organizacional tal y como lo perciben los miembros de esta. Dessler (1993) plantea que no hay un consenso en cuanto al significado del término, las definiciones giran alrededor de factores organizacionales puramente objetivos como estructura, políticas y reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo.

En función de esta falta de consenso, el autor ubica la definición del término dependiendo del enfoque que le den los expertos del tema; el primero de ellos es el enfoque estructuralista, en este se distinguen dos investigadores Forehand y Gilmer (citados por Dessler, 1993) estos investigadores definen el clima organizacional como “... el conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influye en el comportamiento de las personas que la forman” (p.181)

El segundo enfoque es el subjetivo, representado por Halpin y Crofts (citados por Dessler 1993) definieron el clima como “la opinión que el empleado se forma de la organización”. (p. 182). El tercer enfoque es el de síntesis, el más reciente sobre la descripción del término desde el punto de vista estructural y subjetivo, los representantes de este enfoque son Litwin y Stringer (citados por Dessler, 1993) para ellos el clima es “los efectos subjetivos percibidos del sistema forman el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actividades, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización dada” (p.182). Water (citado por Dessler, 1993) representante del enfoque de síntesis relaciona los términos propuestos por Halpins, Crofts y Litwin y Stringer a fin de

encontrar similitudes y define el término como “las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja, y la opinión que se haya formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo y apertura”. (p.183).

Del planteamiento presentado sobre la definición del término clima organizacional, se infiere que el clima se refiere al ambiente de trabajo propio de la organización. Dicho ambiente ejerce influencia directa en la conducta y el comportamiento de sus miembros. En tal sentido se puede afirmar que el clima organizacional es el reflejo de la cultura más profunda de la organización. En este mismo orden de ideas es pertinente señalar que el clima determina la forma en que el trabajador percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad y satisfacción en la labor que desempeñan. El Clima no se ve ni se toca, pero tiene una existencia real que afecta todo lo que sucede dentro de la organización y a su vez el clima se ve afectado por casi todo lo que sucede dentro de esta. Una organización tiende a atraer y conservar a las personas que se adaptan a su clima, de modo que sus patrones se perpetúen. Un Clima Organizacional estable, es una inversión a largo plazo. Los directivos de las organizaciones deben percatarse de que el medio forma parte del activo de la empresa y como tal deben valorarlo y prestarle la debida atención. Una organización con una disciplina demasiado rígida, con demasiadas presiones al personal, sólo obtendrán logros a corto plazo

La forma en que los empleados ven la realidad y la interpretación que de ella hacen, reviste una vital importancia para la organización. Las características individuales de un trabajador actúan como un filtro a través del cual los fenómenos objetivos de la organización y los comportamientos de los individuos que la conforman son interpretados y analizados para constituir la percepción del clima en la organización.

Muchos autores, han elaborado teorías relacionadas por la motivación del ser humano dentro de las organizaciones; en este capítulo se citarán las más conocidas a fin de considerarlas para desarrollar el título de este trabajo de investigación.

Teoría de Maslow: Con base en la premisa de que el hombre es un ser con deseos y cuya conducta está dirigida a la consecución de objetivos, Maslow (citado por Chiavenato, 1989) postula un catálogo de necesidades a diferentes niveles que van desde las necesidades superiores, culturales, intelectuales y espirituales.

Teoría de Mayo. El objetivo inicial de la Teoría de Mayo (citado por Chiavenato, 1989) era estudiar el efecto de la iluminación en la productividad, pero los experimentos revelaron algunos datos inesperados sobre las relaciones humanas. Las principales conclusiones de los experimentos fueron las siguientes: (a) la vida industrial le ha restado significado al trabajo, por lo que los trabajadores se ven forzados a satisfacer sus necesidades humanas de otra forma, sobre todo mediante las relaciones humanas, (b) los aspectos humanos desempeñan un papel muy importante en la motivación, las necesidades humanas influyen en el grupo de trabajo; (c) los trabajadores no sólo les interesa satisfacer sus necesidades económicas y buscar la comodidad material.

Teoría de los factores de Herzberg. La teoría de los dos factores se desarrolla a partir del sistema de Maslow; Herzberg (citado por Chiavenato, 1989) clasificó dos categorías de necesidades según los objetivos humanos superiores y los inferiores. Los factores de higiene y los motivadores. Los factores de higiene son los elementos ambientales en una situación de trabajo que requieren atención constante para prevenir la insatisfacción, incluyen el salario y otras recompensas, condiciones de trabajo adecuadas, seguridad y estilos de supervisión.

Teoría de Shein del hombre complejo. La teoría de Shein (citado por Brunet, 1999) se fundamenta en: (a) por naturaleza, el ser humano tiende a satisfacer gran variedad de necesidades, algunas básicas y otras de grado superior; (b) las necesidades, una vez satisfechas, pueden reaparecer (por ejemplo, las necesidades básicas), otras (por ejemplo, las necesidades superiores) cambian constantemente y se reemplazan por necesidades nuevas.

Teoría de campo de Lewin. En la creencia de que el comportamiento es el resultado de la reacción individual al ambiente, Lewis (citado por Dessler, 1993) llegó a las siguientes conclusiones acerca de la motivación: (a) la motivación depende la percepción individual subjetiva sobre la relación con su ambiente, (b) el comportamiento se determina por medio de la interacción de variables, es decir, la tensión en el individuo la validez de una meta y la distancia psicológica de una meta.

Marco legal

Con el paso del tiempo han surgido instrumentos como normas y leyes relacionados al clima laboral, encaminadas a dar solución a las necesidades que puedan presentar las organizaciones y sus trabajadores; estos fortalecen las variables de liderazgo, comunicación y trabajo en equipo; algunos de estos son:

Decreto Ley 3057 de 1968 que regula las acciones encaminadas al bienestar de los colaboradores.

Artículo 11 de la Ley 3057 de 1968 que controla y dirige los recursos que tienen como fin mejorar, asignar y dirigir los programas de bienestar social que buscan el mejoramiento del clima organizacional.

Decreto Ley 1567 de 1998, en el cual se regulan los programas de bienestar social, que a su vez contienen subprogramas de estímulos y de incentivos, los cuales son de gran importancia para mantener condiciones favorables para el desarrollo integral del empleado, un buen nivel de vida y de su familia, lo que permite la satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad del empleado con su labor en la organización.

Metodología de investigación

En el presente trabajo se elabora una investigación cualitativa a través de una encuesta con preguntas cerradas, donde se registra la opinión de los quince (10) empleados del depósito trillador la 16, basados de la problemática presentada en el campo del clima organizacional, razón por la cual se elaborará el análisis final y se emitirán recomendaciones concluyentes para la investigación, por intermedio de una representación gráfica de los resultados.

Se busca describir aquellas falencias resaltantes y que generen vulnerabilidad en el entorno laboral, con información cualitativa, este estudio surge según la problemática planteada dentro del depósito trilladora la 16, con el objetivo de buscar soluciones que mejoren el clima organizacional.

La investigación explicativa es aquella que tiene relación causal; no sólo persigue describir o acercarse a un problema, sino que intenta encontrar las causas del mismo, por tal motivo el diseño será una investigación no experimental.

La población por encuestar serán los empleados de la microempresa depósito trilladora la 16, la muestra serán 10 empleados de servicios generales y área administrativa.

Entre las técnicas e instrumentos a utilizar será la encuesta con 10 preguntas

Población: empleados de la microempresa depósito trilladora la 16.

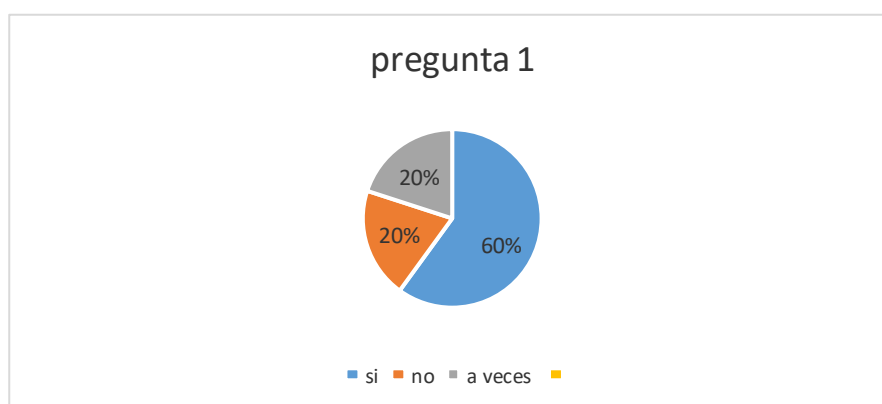
Fuentes primarias: La fuente de la cual se recolectará la información será de los trabajadores de la empresa trilladora la 16.

Resultados

A continuación, se muestran los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores del depósito trilladora la 16, donde muestra las condiciones actuales del clima organizacional de la microempresa:

Figura 2.

¿Considera que la empresa se preocupa por el bienestar de sus empleados?



Nota. Fuente: Elaboración propia

Según el resultado que arroja la gráfica anterior, muestra que el 60% de los colaboradores consideran que la empresa se preocupa por el bienestar de sus empleados, con este importante porcentaje se percibe que más de la mitad de los encuestados tienen un buen concepto respecto al bienestar existente, sin embargo, es recomendable trabajar en el 20% restante y verificar cuales son las falencias existentes por las que se considera que las empresas no se preocupan por sus empleados.

Figura 3.

¿Siente motivación para realizar las labores que le son asignadas en su área de trabajo?



Nota. Fuente: Elaboración propia

La anterior grafica muestra que se tienen opiniones diferentes, al verificar los resultados el 50% considera que sí se siente motivado para realizar sus labores diarias, pero se comprueba que el 30% informa que a veces no se encuentra motivado para la elaboración de las labores asignadas, y el otro 20% definitivamente no siente motivación para realizar las labores asignadas; se encuentra una división significativa en cuanto a la respuesta.

Figura 4.

¿Existe una buena comunicación y buen trato entre compañeros?

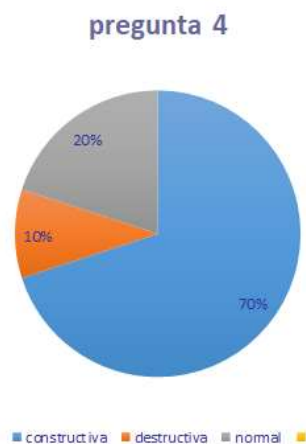


Nota. Fuente: Elaboración propia

La anterior grafica muestra que más de la mitad de los empleados considera que hay una buena comunicación y un buen trato, pero también es importante trabajar en aquellos en donde no ha sido muy asertiva.

Figura 5.

¿Cuándo se presentan inconvenientes la actitud de los compañeros es constructiva o destructiva?

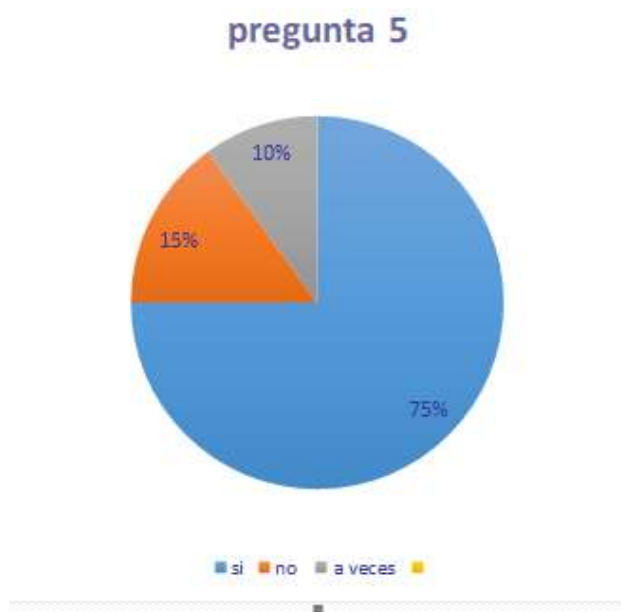


Nota. Fuente: Elaboración propia

La anterior grafica muestra que en toda empresa siempre se van a presentar inconvenientes o problemas lo importante es trabajar en ellos y aprender a resolverlos de la mejor manera, cabe resaltar que se debe trabajar en ese 10% donde la actitud es destructiva y lo ideal es que todos sean un excelente equipo para cualquier tipo de situación.

Figura 6.

¿Existe un programa de incentivos y reconocimientos para el personal que labora en la empresa?

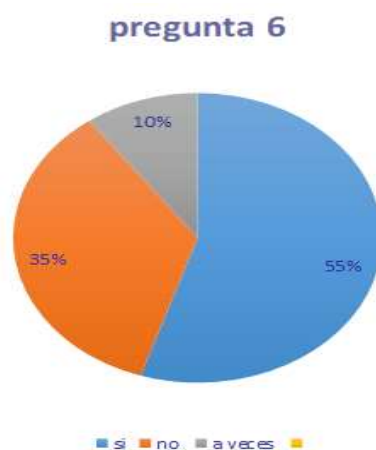


Nota. Fuente: Elaboración propia

En la gráfica se observa que la mayoría de los empleados reconoce el esfuerzo y los incentivos que maneja la empresa lo que incentiva a un mejor desempeño de los trabajadores

Figura 7.

¿En la empresa los horarios que se manejan son flexibles?

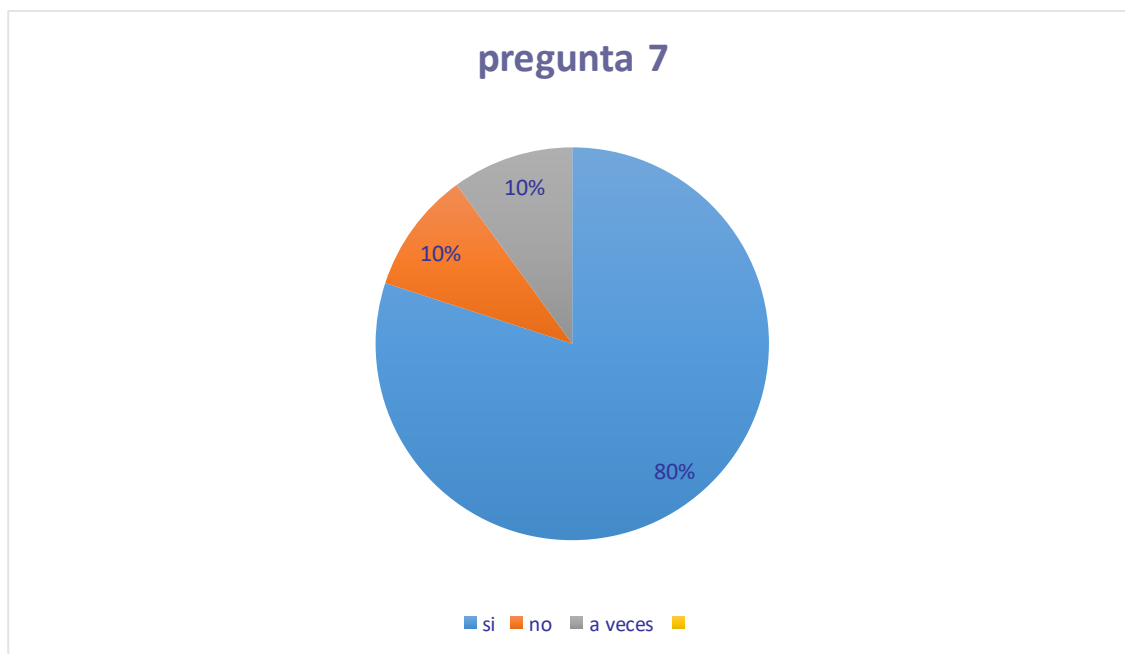


Nota. Fuente: Elaboración propia

Según lo graficado se puede observar que hay un porcentaje del 55% de empleados que se encuentran inconformes con el horario, por esta razón es de gran importancia trabajar en la búsqueda de herramientas para generar cambios positivos en los trabajadores partiendo de sus necesidades y las del depósito trilladora la 16, siempre y cuando todos trabajen en equipo por el cumplimiento de sus objetivos

Figura 8.

¿Las tareas asignadas se encuentran bien distribuidas, cada uno sabe que función realizar?

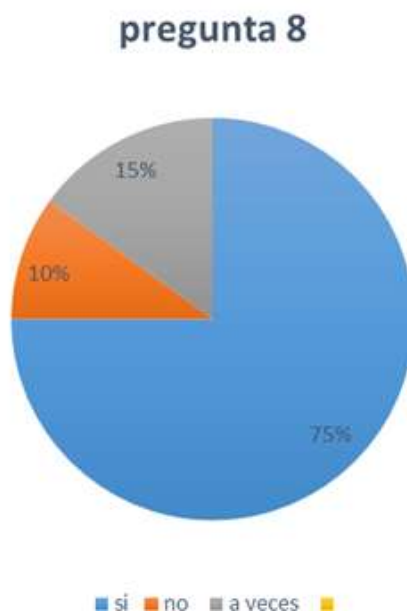


Nota. Fuente: Elaboración propia

La anterior grafica muestra que a pesar de que el 80% de los empleados piensan que las funciones están bien distribuidas debería haber una mejor organización de las tareas que debe realizar cada uno de los trabajadores, razón por la cual se debe generar un plan de capacitaciones y verificar el manual de procesos y procedimientos si existe, de lo contrario implementarlo.

Figura 9.

¿Las condiciones laborales que ofrece la empresa brindan estabilidad?

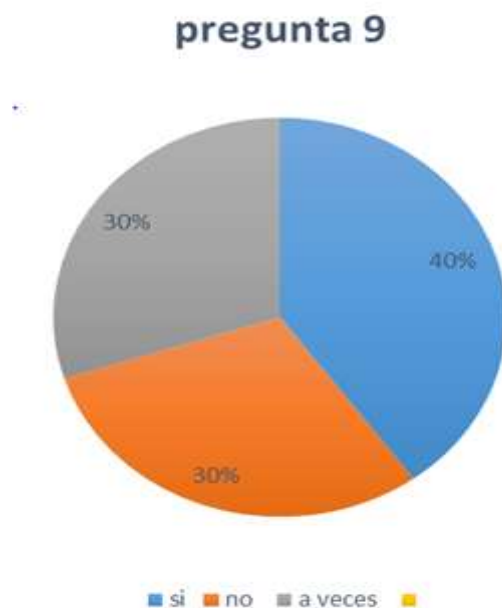


Nota. Fuente: Elaboración propia

En la gráfica se evidencia que el 75% de los colaboradores señalan que la trilladora la 16, les brinda estabilidad tanto a nivel económico como laboral y de una u otra forma el personal mantiene en actitud esperanzadora tanto él y su núcleo familiar, generando valor agregado en las competencias laborales con el cumplimiento de metas dentro de la organización.

Figura 10.

¿Siente que su trabajo es bien remunerado económicamente?

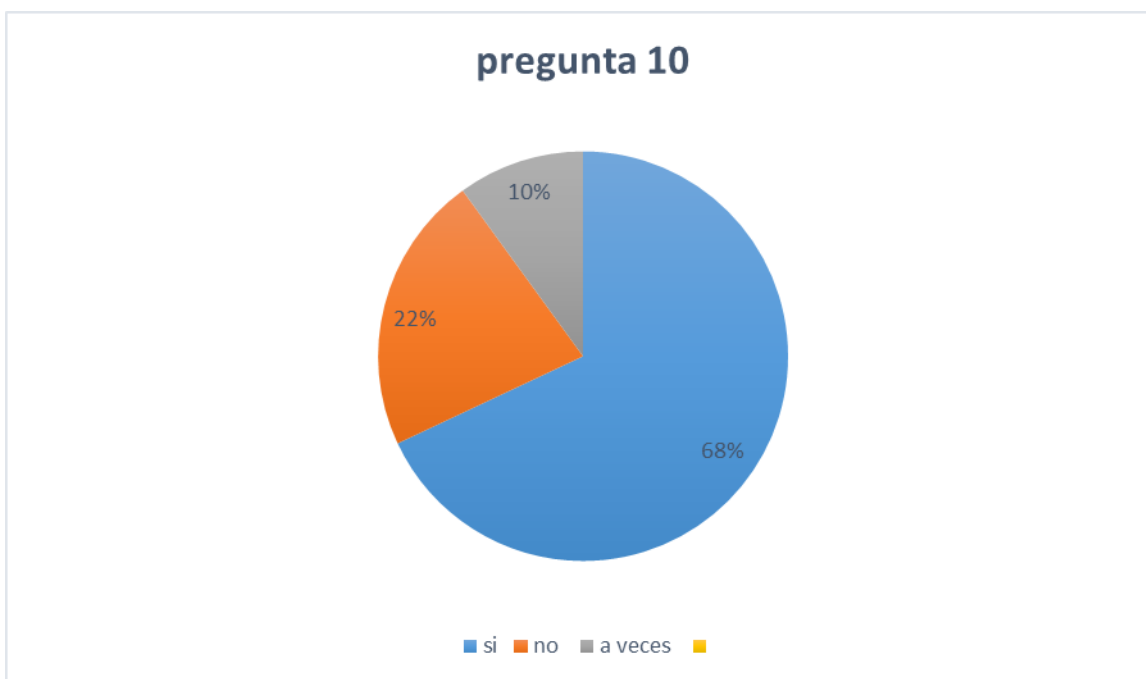


Nota. Fuente: Elaboración propia

Según la gráfica las opiniones están divididas, con porcentajes muy similares ya que los sueldos son establecidos dadas la funciones y responsabilidades dentro de la trilladora, pero se recomienda generar estrategias como planes de bonificaciones que puede ser económico o compensatorio, para que los colaboradores se sientan a gusto y motivados para que realicen las funciones encomendadas, con mejores resultados.

Figura 11.

¿Su esfuerzo y dedicación por hacer las cosas bien son exaltadas y reconocidas por su jefe?



Nota. Fuente: Elaboración propia

Es evidente que existe un líder que direcciona un buen equipo de trabajo y que de esto depende en parte, el éxito de la empresa, razón por la cual al medir esfuerzo y compromiso de cada uno de los trabajadores es fundamental exaltar la labor realizada y premiar de forma continua su sentido de pertenencia y disponibilidad, esto indudablemente mejoraría el porcentaje y redundaría en mejores resultados para la trilladora la 16.

Recomendaciones

El depósito trillador la 16, requiere implementar herramientas enfocadas a la capacitación, inducción, reinducción en el manual de procesos y procedimientos, brindando orientación a las dudas y sugerencias de los colaboradores, frente a los interrogantes que se presentan diariamente en el ambiente laboral.

Implementar un plan de incentivos para que los colaboradores tengan bonificaciones por cumplimiento de metas, estas bonificaciones pueden ser económicas o motivacionales.

Partiendo de la encuesta realizada, frente a los horarios poco flexibles, se recomienda estudiar la posibilidad de implementar horarios rotativos, en dos turnos, (mañana y tarde), generando satisfacción en los colaboradores quienes, a su vez, tendrán una mejor calidad de vida, aumento en la productividad y resultados positivos para la organización.

Conclusiones

Existen falencias que afectan el clima organizacional dentro de la trilladora la 16, afectando las metas propuestas por la alta gerencia.

Se realizo la medición sobre el estado del clima organizacional, dirigida al total de colaboradores, donde se observan falencias como personal desmotivado, falta de comunicación e inducción.

La alta gerencia deben apreciar la importancia de la gestión humana conociendo que los recursos humanos han sufrido una transformación en temas tecnológicos y generacionales, lo que ayudará a implementar nuevos mecanismos que mejoren el desempeño y resultados de los miembros del equipo, generando por consiguiente crecimiento y mejores resultados, así mismo, es primordial una buena inducción a los nuevos colaboradores, ya que esto permite apropiar a las personas y realizar un mejor desempeño en los puestos de trabajo.

Referencias

- Brancato, B.; Juri, B. (2011). “¿Puede influir el clima laboral en la productividad? Universidad Nacional de Cuyo, (pp 50) Mendoza República Argentina.
https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4936/brancato-puedeinfluirclimalaboralenlaproductividad.pdf
- Brow, W. Y Moberg. (1990). *Teoría de la organización y la administración: enfoque integral*. México: Limusa.
- Caraveo, M. D. C. S. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 10(27), 83-88.
- Chiavenato (1989), citado por Álvarez, V. y Valverde, S. (2001) *La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología*. Clima organizacional.
https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/tesis/human/alvarez_v_s/cap3.htm
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%209na%20ed.pdf>.
- Decreto 1567 de 1998. [En línea]
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1246>
- Decreto 1572 de 1998. [En línea]:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1285>

Decreto 2504 de 1998. [En línea]:

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=3346>

Dessler (1993), citado por Álvarez, V. y Valverde, S. (2001) La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología. *Clima organizacional*. https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/tesis/human/alvarez_v_s/cap3.htm

Fernández López, F. (2016). Contratación laboral (UF0341). Editorial Tutor Formación. (pp 47-93) <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/44207>

Gan, F. y Triginé, J. (2012). Selección de personal. Ediciones Díaz de Santos. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/lc/unad/titulos/62722>

García, M., (2009) Clima organizacional y su diagnóstico una aproximación conceptual. cuadernos de administración Universidad del Valle. Herramientas o métodos de diagnóstico del clima. organizacional. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452009000200004

Gerencie.com (2019). Contrato de Trabajo. Sus tipos, clases y formas. Recuperado de <https://www.gerencie.com/contrato-de-trabajo.html>

Goncalves, A. (1997). Dimensiones del Clima Organizacional. (En línea): www.calidad.org/articles/dec97/2dec97.htm

Goncalves, A. (2009,). Clima organizacional. Retrieved February 22, November 16 de 2009, from <http://www.phpartners.com/articulos/download.asp>

González Ariza, Á. L. (2017). Métodos de compensación basados en competencias (3a. ed.).
Universidad del Norte. (cap. 8. p.

345). <https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345>

González, A., (2011) clima organizacional, *blog Ana Sofía*.

Litwin, G.H. y Stringer, R.A. (1968). Motivation and organizational climate. Boston: Harvard
Business School Press. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v13n1/a11.pdf>

Maslow, A. (1964). Religions, Values and Peak-experiences. Columbus, OH: Ohio State
University Press. [file:///C:/Users/fusion1/Downloads/Dialnet-
MotivacionLaboralElementoFundamentalEnElExitoOrgan-7011913.pdf](file:///C:/Users/fusion1/Downloads/Dialnet-MotivacionLaboralElementoFundamentalEnElExitoOrgan-7011913.pdf)

Minsal Pérez, D., & Pérez Rodríguez, Y. (2007). Hacia una nueva cultura organizacional: la
cultura del conocimiento. *Acimed*, 16(3), 0-0.

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macroprocesos: un nuevo
enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle.
(pp.56-65). [https://elibro-
net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174](https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174)

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macroprocesos: un nuevo
enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle.
(pp.66-
68). <https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

- Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macroprocesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp. 119-122).<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=175>
- Oltra Comorera, V. (2013). (pp.106-140). Desarrollo del factor humano. Editorial
- Parra Moreno, Carlos Fernando and Liz, Andrea del Pilar (2009) "La estructura y el diseño organizacionales, una revisión bibliográfica," *Gestión y Sociedad*: No. 1, Artículo 12.
- Pilligua, C., Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas, *cuadernos latinoamericanos de administración*. s/n.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/4096/409659500007/html/index.html>
- Sánchez, N., García, M. E. B., & Rodríguez, M. C. F. (2012). Sistema de indicadores de clima organizacional para potenciar el desempeño laboral. *Revista Gestión de las Personas y Tecnología*, 5(15), 11.
- Silvera, N. S., García, M. E. B., & Rodríguez, M. C. F. (2012). Sistema de indicadores de clima organizacional para potenciar el desempeño laboral. *Gestión de las Personas y Tecnología*, 4(15), 39-45.
- Tamayo Salamanca, Yeisson & Del Rio Cortina, Abel & Ríos, David. (2014). Modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos. *Suma de Negocios*. 70. 10.1016/S2215-910X(14)70021-7.

Anexos

Anexo 1 Encuesta deposito trilladora la 16

A continuación, se registra las preguntas registradas en la encuesta aplicada a la microempresa depósito trilladora la 16, donde se evaluó el clima organizacional.

Pregunta 1. *¿Considera que la empresa se preocupa por el bienestar de sus empleados?*

Si _____ No_____ A veces _____

Pregunta 2. *¿Siente motivación para realizar las labores que le son asignadas en su área de trabajo?*

Si _____ No_____ A veces _____

Pregunta 3. *¿Existe una buena comunicación y buen trato entre compañeros?*

Si _____ No_____ A veces _____

Pregunta 4. *¿Cuándo se presentan inconvenientes la actitud de los compañeros es constructiva o destructiva?*

Si _____ No_____ A veces _____

Pregunta 5. *¿Existe un programa de incentivos y reconocimientos para el personal que labora en la empresa?*

Si _____ No_____ A veces _____

Pregunta 6. *¿En la empresa los horarios que se manejan son flexibles?*

Si _____ No_____ A veces _____

Pregunta 7. *¿Las tareas asignadas se encuentran bien distribuidas, cada uno sabe que función realizar?*

Si _____ No_____ A veces _____

Pregunta 8. *¿Las condiciones labores que ofrece la empresa brindan estabilidad?*

Si _____ No_____ A veces _____

Pregunta 9. *¿Siente que su trabajo es bien remunerado económicamente?*

Si _____ No_____ A veces _____

Pregunta 10. *¿Su esfuerzo y dedicación por hacer las cosas bien son exaltadas y reconocidas por su jefe?*

Si _____ No_____ A veces _____

Nota. Fuente: Elaboración propia