

**Estudio de la Percepción del Clima Organizacional dentro de la Empresa Agrosavia Sede
Popayán**

Andres Estiven Gonzalez Moreno

Diana Maria Chiquito Gomez

Juana Marcela Reyes Becerra

Omar Enrique Jimenez Almendrales

Stefany Maria Gomez Quintero

Asesor

Jenny Carolina Galindo Barragan

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables Económicas y de Negocios ECACEN

Administración de Empresas

2023

Dedicatoria

Este proyecto de grado lo dedicamos de manera especial a Dios quien nos ha dado la sabiduría para seguir adelante, a nuestras familias quienes nos han acompañado y brindando su apoyo en este proceso de formación profesional, a nuestros compañeros de carrera quienes han sido partícipes de cada una de las experiencias vividas a lo largo de este sueño, y por supuesto a la red de tutores quienes nos han guiado, apoyado y orientado en este importante camino.

Agradecimientos

Agradecemos a Dios por habernos dado la oportunidad de vida para culminar este gran logro, agradecemos por darnos la fuerza, la confianza, la perseverancia, sabiduría y la paciencia para creer como personas útiles a la sociedad, aportando nuestro conocimiento por darnos fortaleza para afrontar grandes experiencias, donde estuvo presente la alegría, la tristeza, las ganas de renunciar, pero todo esto fue necesario para formarnos como las personas que ahora somos y saber que los sueños si se cumplen, lo más importante fue la constancia y la confianza en nosotros mismos.

También Agradecemos a nuestros tutores y directores de grupo personas de las cuales aprendimos mucho y con las que se formaron lazos de amistad a pesar de que fue un sueño trabajado a distancia.

Finalmente, agradecemos a nuestras empresas donde actualmente trabajamos por el apoyo brindado en la construcción de este logro y por permitirme aplicar nuestros conocimientos adquiridos durante la carrera.

Resumen

El presente trabajo se realiza con el fin de hacer un estudio sobre la percepción del Clima Organizacional dentro de la Empresa Agrosavia Sede Popayán, para identificar cuáles son las acciones más influyentes realizadas por los colaboradores para tener un excelente clima organizacional desde el ambiente psicológico, emocional que contribuyen de manera directa en las condiciones de trabajo en la actualidad.

Siendo esta una corporación que posee un rentabilidad adecuada, pero que, sin embargo ha dejado a un lado la fidelización de los trabajadores a la empresa, por lo tanto el objetivo de este trabajo es conocer el modelo de aplicación al clima organizacional como una herramienta principal en el desarrollo del clima organizaciones e identificar los diferentes factores que hacen que no sea un clima gradable dentro de la misma y se pueda cumplir con los objetivos y metas de cumplimiento dentro de la empresa.

Palabra claves : Clima organizacional, organización , colaboradores, innovación, gestión.

Abstract

The present work is carried out in order to carry out a study on the perception of the Organizational Climate within the Company Agrosavia Headquarters Popayán, to identify which are the most influential actions carried out by collaborators to have an excellent organizational climate from the psychological, emotional environment that contribute directly to current working conditions.

This being a corporation that has an adequate profitability, but that, however, has left aside the loyalty of the workers to the company, therefore the objective of this work is to know the application model to the organizational climate as a main tool in the development of the organizational climate and identify the different factors that make it not a pleasant climate within it and the objectives and compliance goals within the company can be met.

Keywords: organizational climate, organization, collaborators, innovation, management

Tabla de Contenido

Introducción	11
Descripción del Problema.....	12
Planteamiento del Problema	14
Sistematización del Problema.....	16
Justificación de la investigación	18
Objetivos.....	20
Objetivo General.....	20
Objetivos Específicos.....	20
Antecedentes	21
Marco teórico	26
Marco legal	32
Metodología de la investigación	35
Tipo de Investigación.....	35
Resultados	38
Diagnostico situación actual del clima laboral	50
Propuesta estrategias de mejora del clima organizacional.....	51
Compensación, bienestar y Salud de las personas	53
Compensación y Estructura Salarial	54
Incentivos y beneficios	56
Evaluación de desempeño.....	58

Conclusiones	63
Recomendaciones	64
Referencias Bibliográficas	65
Apéndices.....	66

Lista de Tablas

Tabla 1. Normatividad Talento Humano.....	32
Tabla 2. Compensaciones Organizacionales Agrosavia	60
Tabla 3. Programa De Compensación E Incentivos Para La Empresa Agrosavia	61

Lista de Figuras

Figura 1:	Grafica de barras primer pregunta de la encuesta realizada	38
Figura 2:	Grafica de barras segunda pregunta de la encuesta realizada	38
Figura 3:	Grafica de barras tercer pregunta de la encuesta realizada	39
Figura 4:	Grafica de barras cuarta pregunta de la encuesta realizada.....	40
Figura 5:	Grafica de barras quinta pregunta de la encuesta realizada.....	40
Figura 6:	Grafica de barras sexta pregunta de la encuesta realizada	41
Figura 7:	Grafica de barras septima pregunta de la encuesta realizada	41
Figura 8:	Grafica de barras octava pregunta de la encuesta realizada	42
Figura 9:	Grafica de barras nueva pregunta de la encuesta realizada	43
Figura 10:	Grafica de barras decima pregunta de la encuesta realizada	43
Figura 11:	Grafica de barras decima primer pregunta de la encuesta realizada	44
Figura 12:	Grafica de barras decima segunda pregunta de la encuesta realizada.....	44
Figura 13:	Grafica de barras decima tercer pregunta de la encuesta realizada.....	45
Figura 14:	Grafica de barras decima cuarta pregunta de la encuesta realizada	46
Figura 15:	Grafica de barras decima cuarta pregunta de la encuesta realizada	46
Figura 16:	Grafica de barras decima sexta pregunta de la encuesta realizada.....	47
Figura 17:	Grafica de barras decimo septima pregunta de la encuesta realizada	47
Figura 18:	Grafica de barras decimo octava pregunta de la encuesta realizada	48
Figura 19:	Grafica de barras decimo novena pregunta de la encuesta realizada	49
Figura 20:	Grafica de barras vigésima pregunta de la encuesta realizada	49
Figura 21:	Macroprocesos de gestión humana.....	53

Listado de Apendices

<i>Apendice 1:</i> Encuesta Realizada	66
---	----

Introducción

El clima organizacional en Agrosavia, al igual que en cualquier otra organización, desempeña un papel crucial en la productividad, la satisfacción de los empleados y el éxito general de la institución. Agrosavia es una entidad colombiana que se dedica a la investigación agropecuaria y el desarrollo rural, y su clima organizacional es esencial para alcanzar sus objetivos y cumplir con su misión de contribuir al desarrollo sostenible del sector agropecuario y rural en Colombia.

El clima organizacional se refiere al ambiente psicológico y emocional que se experimenta en una organización, y está influenciado por una serie de factores, como la cultura corporativa, la comunicación, el liderazgo, las relaciones interpersonales, las políticas de recursos humanos y las condiciones de trabajo. En el caso de Agrosavia, estos factores son especialmente importantes debido a la naturaleza de su trabajo y su impacto en la agricultura y la vida rural en Colombia.

Un clima organizacional positivo en Agrosavia promoverá la colaboración entre los investigadores y el personal, fomentará la creatividad y la innovación en la búsqueda de soluciones agropecuarias, y mejorará la satisfacción de los empleados, lo que a su vez tendrá un impacto positivo en la calidad de los proyectos y servicios que Agrosavia ofrece a la comunidad agrícola y rural.

Acercas del clima organizacional en Agrosavia, exploraremos más a fondo cómo esta organización puede cultivar un ambiente propicio para el éxito, cómo afecta esto a sus empleados y cómo contribuye a su misión de desarrollo sostenible en el sector agropecuario y rural de Colombia. También consideraremos los desafíos específicos que Agrosavia puede enfrentar en su esfuerzo por mantener un clima organizacional saludable y positivo.

Descripción del Problema

La Corporación colombiana de investigación agropecuaria, AGROSAVIA, es una entidad pública descentralizada, indirecta, de carácter científico y técnico, de participación mixta, sin ánimo de lucro, regida por las normas de derecho privado, cuyo propósito es trabajar en la generación del conocimiento científico y el desarrollo tecnológico agropecuario a través de la investigación científica, la adaptación de tecnologías, la transferencia y la asesoría con el fin de mejorar la competitividad de la producción, la equidad en la distribución de los beneficios de la tecnología, la sostenibilidad en el uso de los recursos naturales, el fortalecimiento de la capacidad científica y tecnológica de Colombia y, contribuir a elevar la calidad de vida de la población. En los últimos 4 años esta corporación ha venido presentando algunas situaciones que afectan el clima organizacional de la misma, en cuanto a la motivación de los empleados ya que por su alta rotación de personal por parte involuntaria lo cual ha afectado a los demás empleados que continúan en la compañía sintiendo miedo a salir de esta, de igual forma cada empleado que estudia y se auto supera a nivel de estudios ,no es reconocido dentro de la compañía como tal esto afectando esta motivación y disminuyendo ese clima organizacional.

La importancia del clima organizacional en Agrosavia es fundamental para el logro de sus objetivos estratégicos y el cumplimiento de su misión en el sector agrícola. El clima organizacional influye en varios aspectos claves que impactan tanto en el funcionamiento interno de la organización como en su contribución al desarrollo agrícola en Colombia.

Colaboración y Trabajo en Equipo: Un clima organizacional positivo fomenta la colaboración y el trabajo en equipo entre los empleados de Agrosavia. La naturaleza multidisciplinaria de las operaciones de la organización exige la colaboración efectiva entre diferentes áreas y equipos de investigación. Un entorno donde los empleados se sienten valorados

y respaldados promueve la comunicación abierta, la cooperación y la sinergia entre departamentos, lo que contribuye a una mayor eficacia en la ejecución de proyectos.

La importancia del clima organizacional en el éxito de una empresa es ampliamente reconocida en la literatura empresarial. Identificar los factores que influyen en el clima organizacional de Agrosavia permitirá implementar intervenciones efectivas para mejorar la satisfacción y el compromiso de los empleados. Esto, a su vez, podría impactar positivamente en la retención de talento, la productividad y la competitividad de la empresa en el mercado.

Planteamiento del Problema

Comunicación deficiente: Si la comunicación interna es ineficaz o escasa, los empleados pueden sentirse desinformados, desconectados de los objetivos y menos comprometidos con el trabajo y la misión de la organización.

Falta de reconocimiento y recompensas: Si los logros y el esfuerzo de los empleados no se reconocen o recompensan adecuadamente, puede llevar a la insatisfacción y la falta de motivación.

Falta de desarrollo profesional: Cuando los empleados no tienen oportunidades claras de crecimiento y desarrollo en la organización, es más probable que busquen opciones en otros lugares, lo que puede llevar a una alta rotación de personal.

Ambiente laboral negativo: Un ambiente laboral marcado por la negatividad, la falta de respeto entre colegas, el ego, la jerarquía y la presencia de conflictos interpersonales puede deteriorar significativamente el clima organizacional.

Falta de liderazgo efectivo: Un liderazgo ineficaz puede generar incertidumbre, falta de dirección y desconfianza en la organización.

Sobrecarga de trabajo: Si los empleados se enfrentan constantemente a una carga de trabajo abrumadora y a la falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal, su satisfacción laboral disminuirá.

Fallos en la gestión del cambio: Las organizaciones que no gestionan adecuadamente los cambios, como reestructuraciones o cambios en los procesos de trabajo, pueden generar inseguridad y resistencia entre los empleado

Falta de valores y cultura compartidos: Si no existe una cultura organizacional sólida y valores compartidos, puede haber conflictos entre los empleados y dificultades para lograr un sentido de pertenencia.

Desconexión entre la alta dirección y los empleados: Si la dirección de la organización no se comunica eficazmente con los empleados y no comprende sus preocupaciones, puede generar desconfianza y descontento.

Falta de participación y autonomía: Cuando los empleados no tienen voz en la toma de decisiones y carecen de autonomía en su trabajo, es más probable que se sientan desmotivados y desinteresados.

Para abordar estas problemáticas, las organizaciones como Agrosavia pueden implementar estrategias de mejora del clima organizacional, como fomentar una comunicación abierta, establecer sistemas de reconocimiento, ofrecer oportunidades de desarrollo profesional, promover un liderazgo efectivo y crear un entorno de trabajo saludable y equilibrado, cuanto al clima organizacional.

Sistematización del Problema

"Control al pronóstico": en el contexto del clima organizacional se refiere a la práctica de monitorear y prever posibles problemáticas o tendencias negativas que podrían surgir en la organización y tomar medidas preventivas para abordarlas antes de que se conviertan en problemas mayores. Argumentar a favor de implementar un enfoque de "control al pronóstico" en el clima organizacional de Agrosavia puede tener varios fundamentos:

Identificación temprana de problemas: Al monitorear de cerca los indicadores del clima organizacional, Agrosavia podría detectar señales tempranas de problemas potenciales, como disminución en la satisfacción de los empleados, aumento de la rotación o disminución de la productividad. Esto permitiría tomar medidas proactivas antes de que estos problemas se agraven y afecten negativamente a la organización.

Reducción de costos y recursos: Abordar problemas en etapas tempranas puede evitar que se conviertan en crisis costosas. El enfoque de "control al pronóstico" podría ayudar a Agrosavia a asignar recursos de manera más efectiva, ya que sería posible abordar problemas con intervenciones más pequeñas y menos costosas en comparación con resolver problemas a gran escala.

Preservación del ambiente laboral: Mantener un ambiente laboral positivo y saludable es crucial para el desempeño y la retención de los empleados. La detección temprana de problemas en el clima organizacional permitiría a Agrosavia abordar tensiones y conflictos antes de que tengan un impacto negativo en la moral y la colaboración entre los empleados.

Mejora de la productividad: Un clima organizacional positivo y motivador está asociado con una mayor productividad y rendimiento de los empleados. Al identificar y solucionar

problemas que podrían afectar la motivación y el compromiso, Agrosavia podría mejorar la eficiencia y la calidad del trabajo.

Fortalecimiento de la cultura organizacional: La atención temprana a problemas en el clima organizacional puede ayudar a reforzar los valores y la cultura de la organización. Al abordar de manera proactiva los desafíos que puedan surgir en relación con la cultura, Agrosavia podría mantener la cohesión y el sentido de pertenencia entre los empleados.

Fomento de la innovación: Un ambiente de trabajo positivo y abierto es propicio para la innovación y la creatividad. Al detectar y resolver problemas que puedan obstaculizar la colaboración y la generación de ideas, Agrosavia podría impulsar la innovación en sus iniciativas de investigación y desarrollo.

En resumen, implementar un enfoque de "control al pronóstico" en el clima organizacional de Agrosavia podría brindar una serie de beneficios, desde la mejora de la moral y la productividad hasta la preservación de la cultura organizacional y la reducción de costos a largo plazo. Sin embargo, es importante que Agrosavia adopte esta estrategia a su contexto específico y esté dispuesta a invertir los recursos necesarios para la monitorización constante y la implementación de medidas preventivas y correctivas.

Justificación de la investigación

Esta investigación se realizará con el fin de hacer un estudio sobre la percepción del Clima Organizacional dentro de la Empresa Agrosavia Sede Popayán, para identificar cuáles son las acciones más influyentes realizadas por los colaboradores para tener un excelente clima organizacional desde el ambiente psicológico, emocional que contribuyen de manera directa en las condiciones de trabajo.

La iniciativa también nace con el propósito de contribuir a la empresa con nuestros conocimientos actuales que permiten que esté al tanto de los nuevos procesos que se utilizan para evaluar, determinar y mejorar el clima laboral, mejorar no solo por la retención del personal sino también por el cumplimiento de su misión.

Dado que en los últimos años en la Empresa Agrosavia se han experimentado cambios en su estructura organizativa, lo que puede generar incertidumbre y resistencia al cambio entre los empleados, cambios que pueden afectar el clima laboral y la percepción de los empleados según la organización, resulta crucial llevar a cabo una investigación preliminar para profundizar nuestra comprensión sobre la importancia que tiene el clima organizacional en las empresas, para esto utilizaremos herramientas conceptuales respaldadas por evidencias fácticas para respaldar y fundamentar nuestro estudio de manera sólida.

Asimismo, es esencial obtener información de primera mano sobre las acciones y estrategias que se implementan dentro de la Empresa Agrosavia, lideradas por los directivos y responsables de cada área o departamento. Este conocimiento nos permitirá entender cómo se fomenta e implementa el clima organizacional, con la finalidad de mantener altos niveles de motivación entre los empleados y promover un entorno laboral positivo y productivo.

De acuerdo con todo lo anterior, la investigación climática en Agrosavia es importante por diferentes razones. En primer lugar, el clima organizacional tiene un impacto significativo en el diseño y la productividad de los empleados. Una organización positiva y con un clima positivo puede motivar a los empleados a crear un sistema más eficiente y eficaz, para que puedan lograr mejores resultados y el fin de la organización.

Además, la investigación climática organizacional puede ayudar a Agrosavia a valorar la efectividad de las políticas y prácticas existentes en la organización. Al recopilar datos sobre el clima organizacional, se puede determinar si las políticas y prácticas actuales son efectivas para vivir un ambiente de trabajo positivo y satisfactorio. Esto permite a la organización implementar una amplia gama de políticas y prácticas para garantizar que se cumplan los requisitos y expectativas de los empleados.

Objetivos

Objetivo General

Investigar el impacto del clima organizacional dentro de la empresa Agrosavia Sede Popayan, con el propósito de fomentar un ambiente de trabajo positivo, colaborativo y orientado a la innovación, que impulse la satisfacción de los empleados, que fortalezca la calidad de la investigación agropecuaria y contribuya al desarrollo sostenible del sector agropecuario y rural en Colombia.

Objetivos Específicos

Investigar la importancia del clima organizacional para los empleados dentro de la empresa Agrosavia Sede Popayan.

Diagnosticar y analizar la situación actual del ambiente laboral que perciben los empleados de Agrosavia.

Crear estrategias de mejora que proporcione un mejor clima organizacional dentro de la sede, dependiendo del resultado que arroje las encuestas realizadas.

Antecedentes

A lo largo de la década pasada se presentaron cambios fundamentales en el entorno mundial y nacional de la investigación agropecuaria - tecnologías intensivas en ciencias, agricultura sostenible, privatización de la investigación, apertura económica, y redifinición de las relaciones entre el sector público y el sector privado , los cuales motivaron el proceso generalizado de reestructuración de ésta a nivel internacional y nacional. Los cambios antes mencionados, se desarrollaron paralelos al gradual deterioro de la investigación en el sector público colombiano. En efecto, desde finales de los años 70 se había llamado la atención por distintos medios sobre el deterioro de la investigación agrícola en Colombia, específicamente en el principal actor del sistema tecnológico de la época, el Instituto Colombiano Agropecuario, ICA, al realizar múltiples funciones y relegar a un segundo plano la investigación que era su función primordial, circunstancia que, unida a los cambios en el entorno nacional e internacional llevaron a la reestructuración a fondo de este Instituto.

Numerosos estudios realizados desde 1978, tanto por expertos nacionales como por consultores internacionales para analizar la crisis del ICA, diagnosticaron que tal vez la causa más importante del deterioro de la investigación agropecuaria se debía al hecho de que en el curso del tiempo, el ICA, que había sido creado básicamente para cumplir funciones de investigación, docencia y extensión, fue responsabilizado de múltiples funciones y servicios. Además, de la causa señalada, había otras como la disminución de recursos financieros, la pérdida de recursos humanos para investigación y el surgimiento de nuevas instituciones de investigación agropecuaria en el país. Con el proceso de reestructuración de la investigación agropecuaria se buscaba mejorar la eficiencia de la investigación y la relevancia de sus resultados. En este sentido, se especializaron institucionalmente las funciones de investigación y transferencia de tecnología al

asignar la ejecución de la investigación y transferencia de tecnología a Corpoica y al encargar al ICA de las funciones de normatividad, control, y protección sanitaria. El nuevo modelo tenía por finalidad separar investigación de las funciones de protección y control, evitándose la multiplicidad de funciones en una sola institución.

El proceso de reestructuración de la investigación agropecuaria en Colombia se concretó entonces, a través de dos pasos jurídicos y administrativos. En primer lugar, el Instituto Colombiano Agropecuario fue reestructurado mediante el Decreto 2141 del 30 de diciembre de 1992, según el cual mantiene preferentemente sus responsabilidades en cuanto a las funciones de regulación, control y protección sanitaria de la producción agropecuaria. En segundo lugar, con base en las normas de Ciencia y Tecnología y en desarrollo de lo dispuesto por el Decreto 393 de 1991, el 25 de enero de 1993 fue creada Corpoica en una Asamblea General de Socios Fundadores convocada por el Señor Presidente de la República, como una Corporación de participación mixta que se rige por el derecho privado, pero que está estrechamente ligada a la ejecución de una función pública.

En la conformación de Corpoica participó un grupo diverso de entidades públicas y privadas, del orden nacional, regional, local y de la comunidad científica, las cuales compartían preocupaciones comunes que suscitaban la necesidad de fortalecer la investigación científica y tecnológica en el sector agropecuario del país, de responder al desafío que representa para la producción agropecuaria nacional el nuevo contexto de la globalización de los mercados y la consecuente necesidad de desarrollar un mayor grado de competitividad, de dar respuesta a la demanda social de un desarrollo equidistribuido y armonizar las necesidades presentes con el compromiso hacia las futuras generaciones.

En 2017 se creó Agrosavia con el objetivo de fortalecer la investigación y desarrollo agropecuario en Colombia. Desde su creación, la entidad ha trabajado en mejorar el clima organizacional, promoviendo la participación y el trabajo en equipo, así como la comunicación efectiva entre los diferentes niveles de jerárquicos.

Además, Agrosavia ha implementado programas de capacitación y desarrollo del talento humano, con el fin de mejorar las habilidades y competencias de sus empleados. Este ha sido creado para promover un ambiente laboral inclusivo y respetuoso, donde se valoren las ideas y aportes de todos los miembros de la organización.

Como parte de la cultura organizacional, Agrosavia ha promovido altos valores como la excelencia, la innovación y la sofisticación. Ha trabajado en la implementación de prácticas y políticas que se centran en el cuidado del medio ambiente y el uso eficiente de los recursos.

Jeannine Palacios (2016) en su artículo "Las dimensiones del clima organizacional o clima laboral: importancia de cuidar el clima laboral", expresa que el clima laboral y el clima organizacional es todo aquello que el trabajador aporta, es cómo se desenvuelven las relaciones laborales y se maneja la comunicación entre jefes y colaboradores, entre los colaboradores una misma área o cómo se maneja la comunicación entre colaboradores de las diferentes áreas, a definido el clima laboral como "la calidad relativamente duradera del ambiente interno de una organización que es experimentado por sus miembros, influye en su comportamiento dentro de la organización". Es entonces, que el estudio de clima laboral inicia desde la comprobación de que percibe de modo distinto el contexto en el que se desenvuelve, y que dicha percepción influye en el comportamiento del individuo en la organización, con todas las implicaciones que ello conlleva.

Los antecedentes del clima organizacional en Agrosavia se basan en la necesidad de mejorar la gestión y el enfoque en la investigación y desarrollo agropecuario en Colombia. Con

una trayectoria en la promoción de la participación, el trabajo en equipo y la comunicación efectiva, así como la implementación de programas de capacitación y talento humano, Agrosavia busca crear un ambiente de laboratorio inclusivo y respetuoso, que promueve la excelencia, la innovación y la sostenibilidad.

Para comprender los antecedentes de la problemática climática en Agrosavia es necesario analizar el contexto de la organización y los factores que influyen en el laboratorio climático.

Algunos de los antecedentes relevantes podrían ser:

Cambios en la estructura organizativa: Agrosavia ha experimentado cambios en su estructura organizativa en los últimos años, lo que puede generar incertidumbre y resistencia al cambio entre los empleados. Estos cambios pueden afectar el clima laboral y la percepción de los empleados según la organización.

Cultura organizacional: La cultura organizacional de Agrosavia puede influir en el clima laboral. Si la cultura fomenta la colaboración, comienza la respuesta y la comunicación, es más probable que el clima sea positivo. Sin embargo, si la cultura es autoritaria, jerárquica o poco inclusiva, puede generar un clima laboral negativo.

Relaciones interpersonales: Las relaciones entre los empleados y los superiores, así como entre los propios empleados, pueden afectar el clima en el laboratorio. Si hay conflictos, falta comunicación o confianza entre los miembros del equipo, es probable que el clima sea negativo.

Estilo de liderazgo: El estilo de liderazgo de los directivos de Agrosavia puede influir en el clima laboral. Si las palabras son autoritarias, pero empáticas o no, es probable que sean negativas en el clima. Por otro lado, los participantes son participativos, inspirados e inspirados por sus empleados, es más probable que el clima sea positivo en el mar.

Carga de trabajo y estrés laboral: La carga de trabajo excesiva, la doblez de recursos o la presión constante pueden generar estrés laboral entre los empleados de Agrosavia. El estrés laboral puede afectar negativamente el clima laboral y la satisfacción de los empleados.

Marco teórico

El clima organizacional tiene un impacto significativo en el entorno laboral y puede influir en diversos aspectos de la vida laboral de los empleados y en el rendimiento de la empresa, algunas de las repercusiones a nivel laboral que el clima organizacional puede tener son:

Satisfacción laboral: Un clima organizacional positivo tiende a aumentar la satisfacción laboral de los empleados. Cuando los trabajadores se sienten valorados, respaldados y reconocidos en su lugar de trabajo, es más probable que estén contentos con sus empleos, lo que a su vez puede llevar a una mayor retención de empleados y a su vez puede tener un efecto positivo en su vida personal, y salud mental y física.

El impacto del clima laboral también llega a la empresa y puede dar lugar a diversos cambios y consecuencias, tanto positivos como negativos, algunos cambios que un clima organizacional puede generar serian : Atracción y retención de talento, un clima organizacional positivo puede atraer a profesionales talentosos y motivados a la empresa, y puede fomentar la retención de empleados. los empleados tienden a quedarse en organizaciones donde se sienten valorados y satisfechos con su entorno de trabajo.

El clima organizacional y la cultura organizacional están estrechamente relacionados y tienen un impacto mutuo. El clima organizacional influye en la cultura de una empresa y, a su vez, la cultura organizacional puede moldear el clima, algunas de las formas en que el clima organizacional impacta en la cultura de una organización son los valores y creencias compartidas, un clima organizacional positivo, caracterizado por la colaboración, el respeto y la confianza, fomenta valores y creencias compartidas entre los empleados, esto contribuye a una cultura organizacional que valora estos principios y los considera fundamentales.

La valoración del clima organizacional es un aspecto fundamental en la gestión de recursos humanos y la psicología organizacional. Se refiere a la percepción colectiva que tienen los miembros de una organización sobre su ambiente de trabajo, incluyendo aspectos como la cultura, el ambiente laboral, las relaciones interpersonales, la comunicación, la motivación y otros factores que influyen en su satisfacción y desempeño. Para comprender mejor este concepto, es importante explorar algunas de las principales teorías y marcos teóricos relacionados con la valoración del clima organizacional:

Teoría de la Contingencia: Esta teoría sostiene que no existe un único clima organizacional óptimo, ya que el clima adecuado depende de factores contingentes, como el tipo de organización, la cultura, la industria y las metas específicas. El modelo de contingencia sugiere que el clima debe ser adaptado a las necesidades y objetivos de cada organización.

Teoría "X" y "Y" Del Comportamiento Organizacional: La teoría "X" parte de la premisa de que las personas tienden a evitar el trabajo porque lo encuentran desagradable, en gran medida debido a la falta de ambiciones y responsabilidad, en esta perspectiva, se considera que los individuos son indiferentes a las necesidades de la organización y resisten el cambio, incluso las recompensas no los motivan lo suficiente para comprometerse con sus tareas dentro de la organización. Como resultado, los directivos se ven obligados a utilizar métodos de coerción, control y amenazas para asegurarse de que los subordinados cumplan con sus obligaciones laborales.

En contraposición, la teoría "Y" se basa en la creencia de que las personas no son inherentemente perezosas. Según esta teoría, el papel de los directivos consiste en aprovechar las capacidades de los empleados, permitiéndoles trabajar de manera natural, disfrutando de sus labores y en un ambiente relajado, esta perspectiva se centra en el desarrollo del potencial de los

trabajadores y en crear condiciones laborales que fomenten su motivación intrínseca (García Santillán & Casiano Bustamante, citado por Gómez Herrera, J. 2019).

Según Davis (1981), el ambiente laboral se define como el contexto en el cual los trabajadores desempeñan sus labores, ya sea en un departamento específico, una unidad de trabajo o en toda la organización en su conjunto, también se puede concebir como un sistema que refleja la cultura y las prácticas de una organización.

Granel (1997) define el término como “. aquello que comparten todos o casi todos los integrantes de un grupo social.” esa interacción compleja de los grupos sociales de una empresa está determinado por los “.valores, creencia, actitudes y conductas.”

Chiavenato (1989) presenta la cultura organizacional como “.un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de determinada organización.”

Guedez (1998) “la cultura organizacional es el reflejo del equilibrio dinámico y de las relaciones armónicas de todo el conjunto de subsistemas que integran la organización.”

Serna (1997) “La cultura es el resultado de un proceso en el cual los miembros de la organización interactúan en la toma de decisiones para la solución de problemas inspirados en principios, valores, creencias, reglas y procedimientos que comparten y que poco a poco se han incorporado a la empresa”

A partir de la comparación y el análisis de las definiciones proporcionadas por varios autores, se puede concluir que todos comparten la perspectiva de que la cultura abarca todo aquello que caracteriza a una organización y la distingue de otras, lo que a su vez fomenta un sentimiento de pertenencia entre sus miembros. Esta pertenencia se basa en compartir valores, creencias, reglas, procedimientos, normas, lenguaje, rituales y ceremonias comunes, es importante

destacar que la cultura organizacional evoluciona con el tiempo y se ajusta en respuesta a las influencias externas y a las presiones internas generadas por la dinámica propia de la organización.

Estas influencias son las que contribuyen a configurar el clima laboral, el cual está basado en dimensiones, las cuales no solo están influenciadas por factores internos y externos perceptibles para los empleados, sino que también involucran una serie de aspectos que permiten evaluar de manera objetiva el clima en una organización. Según la perspectiva de Méndez Álvarez en 2006, estas dimensiones están basadas en las relaciones humanas y proporcionan una comprensión completa del clima organizacional en Colombia. A continuación, se detallan de manera más exhaustiva estas dimensiones:

Estructura: hace referencia a la formalización de los objetivos, los procedimientos, las relaciones de autoridad, la movilidad de los cargos, los estándares de trabajo y su relación con la tecnología (Peralta, 2020).

Responsabilidad: se relaciona con la forma en que los empleados ejercen la autoridad y el poder que les confiere su cargo, su autonomía y el cumplimiento de sus responsabilidades para lograr resultados (Peralta, 2020).

Toma de decisiones: se refiere al empoderamiento de los empleados de acuerdo con sus capacidades, cargos y tareas asignadas, permitiéndoles dar opiniones y participar en decisiones en contextos específicos (Peralta, 2020).

Trabajo en equipo: aborda los procesos de colaboración dentro de la organización, la interacción social, el apoyo mutuo y el trabajo conjunto para alcanzar resultados (Peralta, 2020).

Estándares: engloba el nivel de productividad y desempeño de las personas en su trabajo, así como los niveles de capacitación e información sobre los procesos, metas y resultados propuestos (Peralta, 2020).

Resultados y recompensas: implica que los empleados comprenden que sus tareas están alineadas con los objetivos establecidos y dirigen sus esfuerzos hacia el logro de metas, lo que les brinda reconocimiento, desarrollo personal y posibilidades de promoción en sus puestos (Peralta, 2020).

Cooperación y apoyo: se refieren a la creación de ambientes de trabajo adecuados, donde prevalecen relaciones positivas, apoyo, colaboración, confianza, amistad y compañerismo, así como el bienestar de los empleados (Peralta, 2020).

Liderazgo: los líderes guían, coordinan y respaldan a los empleados, toman decisiones con diferentes estilos que influyen en el comportamiento de estos, además de apoyarlos y orientarlos en su desempeño para alcanzar resultados. Utilizan sanciones y recompensas en función del rendimiento de los empleados internos (Peralta, 2020).

Relaciones: se refieren a las relaciones satisfactorias que los empleados mantienen en su grupo de trabajo con los supervisores y/o jefes, lo que fomenta el respaldo para obtener resultados y un ambiente que influye en su nivel de satisfacción (Peralta, 2020).

Riesgos: las personas asumen riesgos y desafíos, y los resultados dependen del conocimiento de la tarea y del proceso, así como de su capacidad para innovar, habilidad e intención de aportar, además de la autonomía y apoyo proporcionado por los directivos (Peralta, 2020).

Comunicación: se espera que existan flujos de comunicación efectivos y que los empleados tengan acceso a información relevante y útil sobre la organización, sus procesos, resultados y tareas, lo que contribuye a un mejor desempeño de la empresa (Peralta, 2020).

El clima laboral en Agrosavia, como en cualquier otra organización, es un aspecto crucial que influye en la satisfacción, el desempeño y la retención de los empleados. Agrosavia es una entidad dedicada a la investigación, innovación y transferencia de tecnología en el sector agropecuario de Colombia, por lo que su clima laboral es especialmente relevante para la consecución de sus objetivos. A la cual se le puede aplicar la teoría de la Satisfacción Laboral, Esta teoría se centra en la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción de los empleados . Los empleados de Agrosavia pueden evaluar su satisfacción en función de aspectos como la remuneración, las oportunidades de desarrollo profesional, el ambiente de trabajo, la comunicación interna y la cultura organizacional. Una alta satisfacción laboral suele estar relacionada con una mayor productividad y retención de empleados.

Marco legal

Para llevar a cabo la investigación detallada y una correcta creación y aplicación del plan de acción para la empresa “Agrosavia” en cuanto a la mejora del clima organizacional, es indispensable apoyarnos en la normativa vigente tanto a nivel nacional como internacional, esto, teniendo en cuenta que el enfoque está en el área de Talento Humano de la empresa y la gestión con los empleados, tiene normas a nivel mundial de la gestión de personas, pero que se adapta de acuerdo con las leyes del país, al igual que en cualquier organización en Colombia, está regulado principalmente por el Código Sustantivo del Trabajo, leyes laborales y normativas relacionadas.

Además, existen regulaciones específicas para el sector público, ya que Agrosavia es una entidad estatal.

El Código Sustantivo del Trabajo (CST) es la principal fuente legal para las relaciones laborales en Colombia. Establece los derechos y deberes tanto de trabajadores como de empleados. Algunos aspectos claves regulados por el CST incluyen jornadas de trabajo, salarios, condiciones de trabajo, vacaciones, días de descanso y terminación de contratos de trabajo.

Tabla 1. Normatividad Talento Humano

Consolidación de Normas				
Tipo de Norma	Expedido Por	N°	Año De Expedición	Descripción
Ley	Congreso de la Republica de Colombia	2043	2020	Ley de pasantías para la contratación de personal la cual indica que es una obligación que las prácticas profesionales sean contadas como experiencia laboral.
		1952	2019	Código general disciplinario, es una normativa que está enfocada principalmente en los servidores públicos con el fin de que no se alejen de su función de servir a la sociedad, y, también habla a cerca del acoso laboral.

		2040	2020	En esta ley se hace énfasis en la contratación de al menos un adulto mayor que no haya logrado pensión, con el fin de que la empresa tenga deducciones a nivel tributario.
Ley	Congreso de la República de Colombia	1562	2012	En esta ley se establecen los parámetros que regulan las entidades públicas y privadas en cuanto a los procesos internos de prevención de riesgos, protección y atención de tus empleados.
		100	1993	En ella se aborda el tema del sistema general de salud, pensión, riesgos profesionales y servicios sociales.
		1567	1998	Programas de bienestar de calidad de vida laboral.
		0312	2019	La cual regula y establece las generalidades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Resolución	Ministerio de Trabajo y Protección Social	2013	1986	Reglamenta el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
		734	2006	Se encuentra todo lo relacionado a la prevención del acoso laboral.
Circular unificada	Ministerio de la Protección Social	2004	2004	En este documento se establecen las condiciones del lugar de trabajo.
Decreto	Ministerio de Gobierno de la República	1295	1994	Por el cual se determina la organización y la administración del sistema General de Riesgos profesionales.

Fuente: *Autoria propia*

El marco legal que regula a Agrosavia y los Bancos de Germoplasma en Colombia incluye:

Código Sustantivo del Trabajo: Es la principal fuente legal para las relaciones laborales en Colombia. Establece los derechos y deberes tanto de trabajadores como de empleados.

Leyes laborales y normativas relacionadas: Además del Código Sustantivo del Trabajo, existen otras leyes y normativas laborales que regulan aspectos específicos de las relaciones laborales, como la Ley Orgánica del Trabajo, la Ley de Seguridad Social, entre otras.

Normativa específica para el sector público: Al ser Agrosavia una entidad estatal, también está sujeta a regulaciones específicas para el sector público, como la Ley 909 de 2004 que establece el régimen jurídico de los empleados públicos.

Normativa nacional e internacional sobre acceso y uso de recursos biológicos: Los Bancos de Germoplasma se rigen por la normativa nacional e internacional vigente en relación con el acceso y uso de recursos biológicos. Esto incluye acuerdos, decretos, resoluciones y convenios tanto a nivel nacional como internacional.

Algunas normativas relevantes en este ámbito son el Decreto único reglamentario del sector ambiente y desarrollo sostenible (Decreto 1076 de 2015), la Política para la adquisición, manejo y entrega de recursos biológicos en Bancos de germoplasma (Circular 001 de 2016), el Régimen común de protección a los derechos de los obtentores de variedades vegetales (Decisión 345) y el Tratado Internacional sobre los Recursos Fitogenéticos para la Alimentación y la Agricultura (TIRFGAA).

Estas normativas buscan regular y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales, así como promover la conservación y uso sostenible de los recursos genéticos en Colombia.

Metodología de la investigación

Tipo de Investigación

Para conocer y diagnosticar el clima laboral en Agrosavia, la metodológica de la investigación se realizó primeramente de tipo descriptivo; de esta manera se obtuvo de forma más explícita el actual proceso que cuenta la empresa, igualmente las posibilidades de mejora que se propusieron. Este tipo de investigación buscó especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se somete a un análisis, dicho estudio puede ofreció la posibilidad de llevar a cabo algún nivel de predicción.

Los instrumentos se llevarán a cabo por medio de la metodología cualitativa puesto que esta permite realizar el uso de encuestas, entrevistas, opiniones y descripciones, lo cual permitió poder observar de una manera más completa y profunda el clima laboral que se ha percibido hasta el momento y realizar la validación de los cambios que se precisan, dado el caso.

Gracias a este tipo de investigación fue posible identificar el estado actual del clima laboral de Agrosavia y los cambios que se realizaron para cumplir con la normatividad legal vigente, mejorar la satisfacción de cada uno de los trabajadores, así esperando resultados idóneos para la organización.

Esta investigación nos permitió recolectar datos relevantes la cual será estudiada sobre documentos técnicos sobre el clima organizacional, a su vez la información se obtuvo de los trabajadores, colaboradores o empleados de la Empresa Agrosavia Sede Popayán.

Método

Para cumplir nuestro objetivo fue necesario realizar encuestas a los empleados de la Empresa Agrosavia Sede Popayán, con el fin de identificar la percepción que tienen sobre el Clima Organizacional dentro de la misma.

Esta Investigación fue de enfoque Cualitativo, ya que nos permitió realizar un análisis de la información recolectada utilizando procedimientos interpretativos y analíticos para abordar de manera correcta el objeto de nuestro estudio.

Recolección de la información

La información es recolectará a través de encuestas.

La encuesta es una técnica de investigación que nos permitió recolectar la información de manera directa para cuantificarla de forma eficaz, fue el mejor método para cumplir con el enfoque de la presente investigación.

Fases de la investigación

Esta fase se divide en 7 pasos, los cuales serán:

Paso 1 Definición de las preguntas de la encuesta o cuestionario a realizar, la población y la muestra con la que se realizará el estudio de esta investigación.

Paso 2: Aplicación de la encuesta

Paso 3: Realización de la tabulación de los datos recolectados.

Paso 4: Realización del análisis de los datos previamente tabulados.

Paso 5: Con base al análisis realizado se identificó cual es la percepción que tienen los empleados del Clima Organizacional dentro de la Empresa Agrosavia Sede Popayán.

Paso 6: Realización del planteamiento de las posibles estrategias.

Paso 7: Realización de la socialización de los resultados y estrategias planteadas con el fin de cumplir el objetivo de nuestra investigación.

Población

Teniendo en cuenta la población que se desea estudiar en la investigación en curso se enfoca principalmente en la empresa Agrosavia a los colaboradores del área administrativa y operativa de la ciudad de Popayan.

Muestra

La encuesta se llevará a cabo a 20 empleados de la empresa Agrosavia, quienes prestan sus servicios en la ciudad de Popayan.

Fuentes e instrumentos de investigación

Las fuentes que se emplearan en la investigación son primarias ya que es información original, interpretada y evaluada por nadie más, ha sido producto de la investigación que se está desarrollando con el fin de recolectar información acerca del clima laboral en Agrosavia.

Procesamiento de los datos

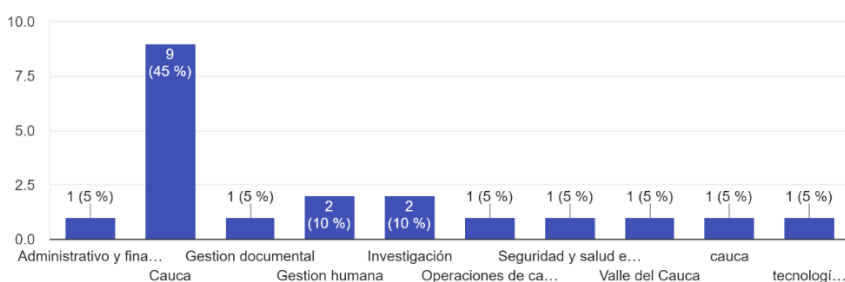
En lo que respecta al manejo de datos, se emplearán herramientas de software, como Excel, para procesar la información. Además, se utilizarán métodos como la creación de documentos y formatos para el análisis de datos cualitativos, lo que facilitará la evaluación de los resultados. En cuanto al procesamiento de datos cuantitativos, se llevará a cabo mediante una encuesta diseñada en Google Drive, lo que permitirá su implementación de manera virtual en el contexto del estudio.

Resultados

Los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta aplicada a un total de 20 trabajadores de la empresa Agrosavia de la sede en Popayan por medio de la herramienta Google Forms, se comparte vía WhatsApp y correo electrónico con las siguientes respuestas:

Figura 1: Grafica de barras primer pregunta de la encuesta realizada

¿En qué Departamento desempeña sus funciones laborales?
20 respuestas

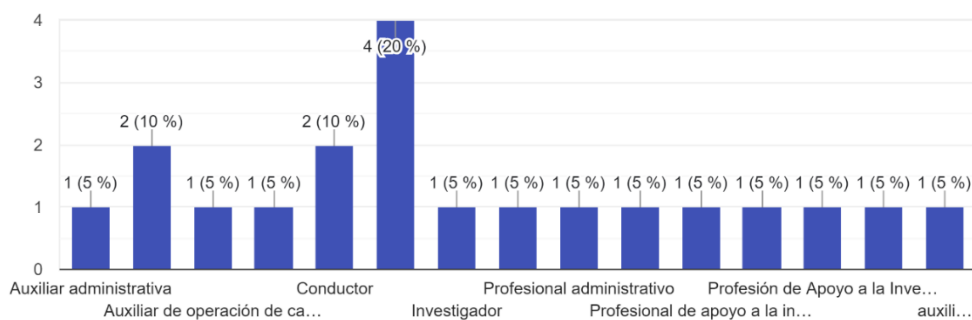


Fuente:Propia

Esta respuesta se anula debido a la confusión que manifestaron los encuestados respecto al departamento de trabajo y departamento de ubicación de la empresa.

Figura 2: Grafica de barras segunda pregunta de la encuesta realizada

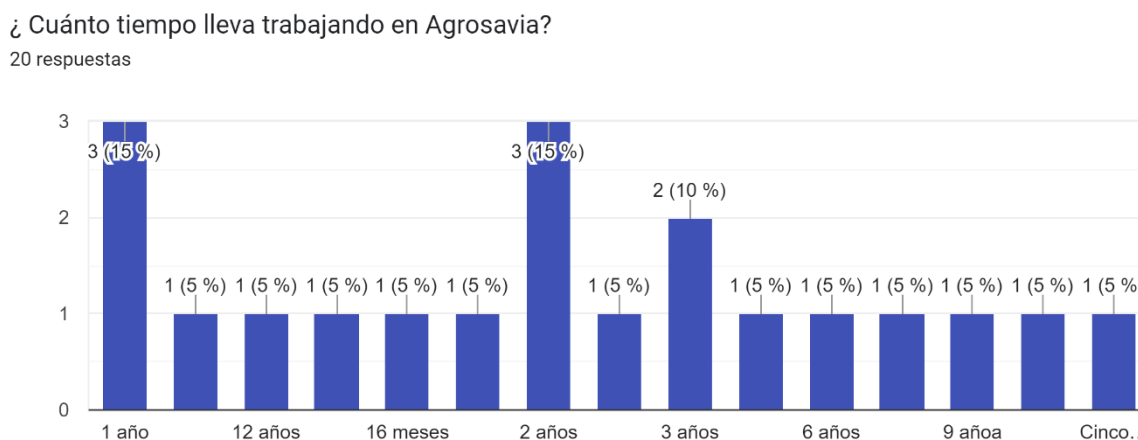
¿Cuál es su Cargo?
20 respuestas



Fuente:Propia

Dentro de la muestra de 20 trabajadores se obtiene el resultado que el 20% de la población ocupa el cargo de investigador, el 10% conductores, el 10% son auxiliares de operación . Teniendo en cuenta que la mayoría de los trabajadores son de nivel operativo la encuesta se dirige en esta dirección para el análisis de las respuestas.

Figura 3: Grafica de barras tercer pregunta de la encuesta realizada

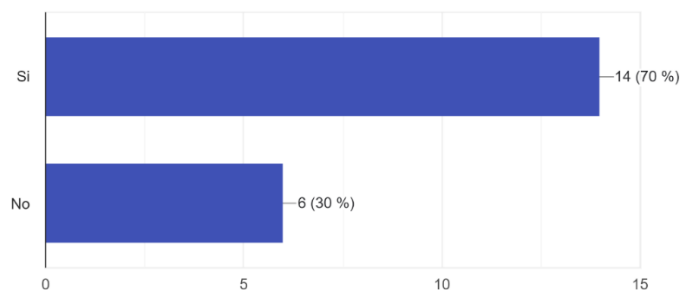


Fuente:Propia

Podemos observar que la mayoría de los trabajadores de Agrosavia de la sede Popaya llevan mas de un año trabajando en la compañía, al contar con más antigüedad suelen tener más experiencia y conocimientos sobre la empresa, sus procesos y sus productos o servicios, lo que nos indica que pueden ser recursos valiosos para obtener datos y tomar decisiones informadas.

Figura 4: Grafica de barras cuarta pregunta de la encuesta realizada

¿Consideras que la comunicación dentro de Agrosavia es efectiva en todos los niveles?
20 respuestas

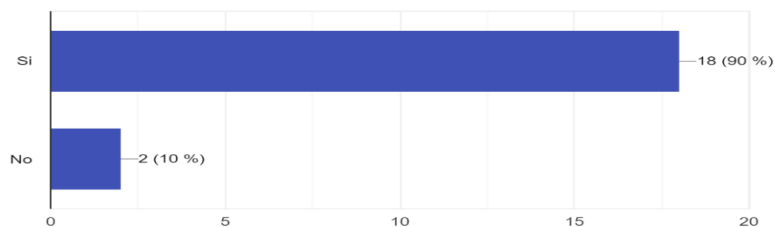


Fuente:Propia

El 70% de los encuestados percibe que la comunicación dentro de la empresa es efectiva en todos los niveles, lo que sugiere una percepción general positiva. Sin embargo, el 30% que respondió negativamente indica que existe un segmento significativo de empleados que considera que la comunicación podría mejorar, sería valioso investigar más a fondo las razones detrás de esta percepción para identificar áreas específicas de mejora y trabajar en fortalecer la efectividad de la comunicación en todos los niveles de la organización.

Figura 5: Grafica de barras quinta pregunta de la encuesta realizada

¿Recibes la información necesaria para realizar tus tareas de manera óptima?
20 respuestas

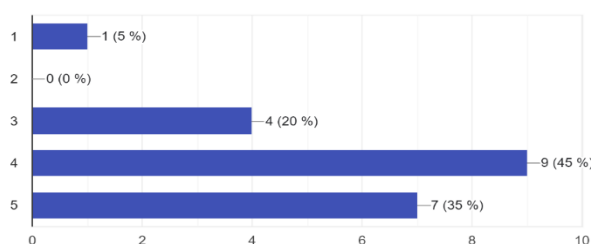


Fuente:Propia

El 90% de las respuestas indican que los empleados reciben la información necesaria para realizar su trabajo de manera óptima, lo cual sugiere una comunicación efectiva y un respaldo por parte de la empresa. Sin embargo, el 10% que no recibe la información necesaria nos señala una oportunidad para mejorar la comunicación interna y abordar posibles impactos en la eficiencia y la moral de los empleados.

Figura 6: Grafica de barras sexta pregunta de la encuesta realizada

¿Cómo calificarías el ambiente laboral en Agrosavia? Puntuación mínima 1 máxima 5
20 respuestas

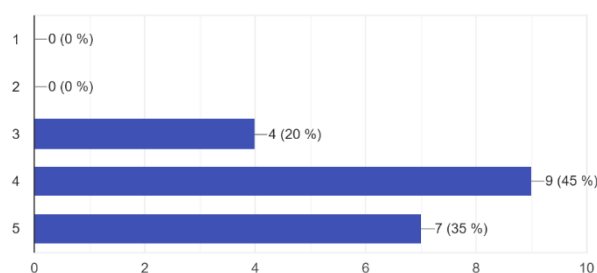


Fuente:Propia

La mayoría de los encuestados califica positivamente el ambiente laboral en la empresa, con el 80% otorgando puntuaciones de 4 o 5. Esto indica una percepción generalmente favorable del clima laboral, sin embargo, un 20% dio una calificación intermedia de 3, lo que podría sugerir que hay áreas de mejora o aspectos que podrían fortalecerse para lograr una calificación más alta.

Figura 7: Grafica de barras septima pregunta de la encuesta realizada

¿Te sientes valorado/a como parte del equipo? Puntuación mínima 1 máxima 5
20 respuestas

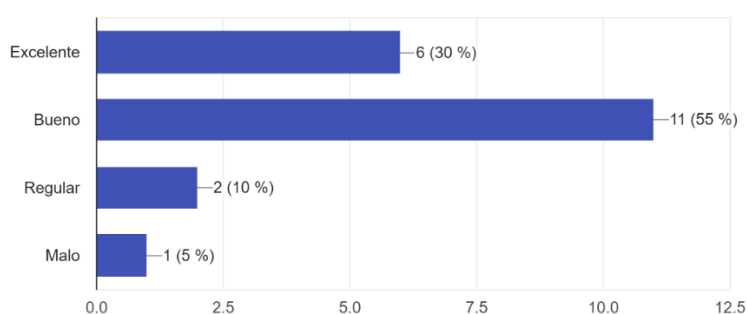


Fuente:Propia

La gran mayoría de los encuestados (80%) se siente valorada como parte de su equipo de trabajo, ya que asignaron calificaciones de 4 o 5, sin embargo, un 20% proporcionó calificaciones intermedias de 3, lo que sugiere que hay un grupo minoritario que podría tener percepciones mixtas sobre su valoración en el equipo.

Figura 8: Grafica de barras octava pregunta de la encuesta realizada

¿Cómo evalúa el liderazgo en tu área o departamento?
20 respuestas

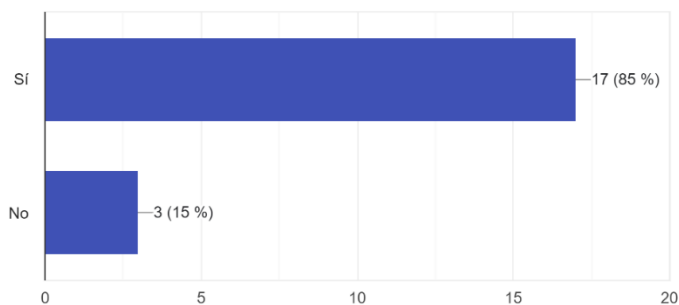


Fuente: Propia

La evaluación del liderazgo en el área o departamento revela una percepción mayoritariamente positiva, con un 85% de las respuestas clasificando el liderazgo como "bueno" o "excelente". Sin embargo, un 40% mencionó una calificación de "regular", indicando que hay un segmento significativo que ve margen para mejoras. Aunque el 5% calificó el liderazgo como "malo", este grupo es pequeño en comparación con los que otorgaron calificaciones positivas.

Figura 9: Grafica de barras novena pregunta de la encuesta realizada

¿Crees que tus superiores directores están abiertos a recibir sugerencias y comentarios?
20 respuestas

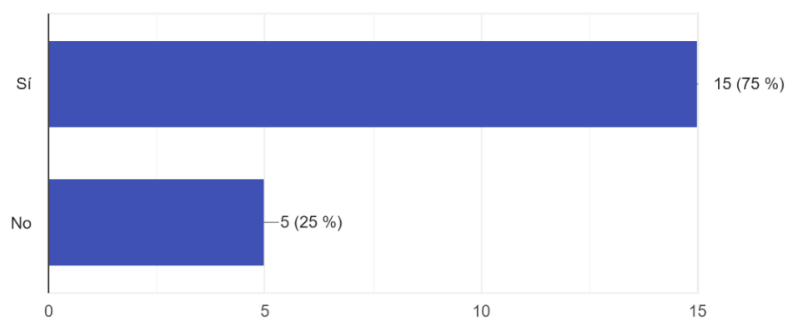


Fuente:Propia

La mayoría de los participantes (85%) percibe que sus superiores están receptivos a recibir sugerencias y comentarios, indicando una actitud abierta por parte de la dirección. Sin embargo, el 15% que respondió negativamente sugiere que hay un segmento minoritario que no percibe una disposición activa por parte de sus superiores para recibir aportes. Explorar las razones detrás de esta percepción puede ser útil para fortalecer la comunicación y la colaboración entre los empleados y la dirección, fomentando la participación y la mejora continua.

Figura 10: Grafica de barras decima pregunta de la encuesta realizada

¿Sientes que Agrosavia brinda oportunidades claras de crecimiento y desarrollo profesional?
20 respuestas



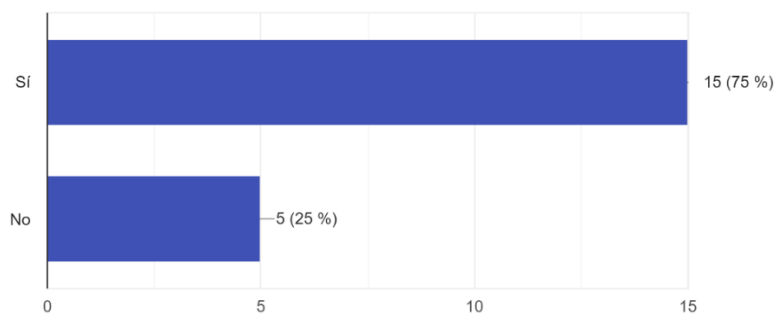
Fuente:Propia

La evaluación sobre si la empresa Agrosavia proporciona oportunidades claras de crecimiento y desarrollo profesional revela una perspectiva generalmente positiva, ya que el 75%

de los participantes respondió afirmativamente. Sin embargo, el 25% que respondió negativamente indica que un cuarto de los encuestados no percibe de manera clara dichas oportunidades y no ve vías de desarrollo profesional dentro de la organización.

Figura 11: Grafica de barras decima primer pregunta de la encuesta realizada

¿Has recibido capacitación o apoyo para mejorar tus habilidades laborales?
20 respuestas

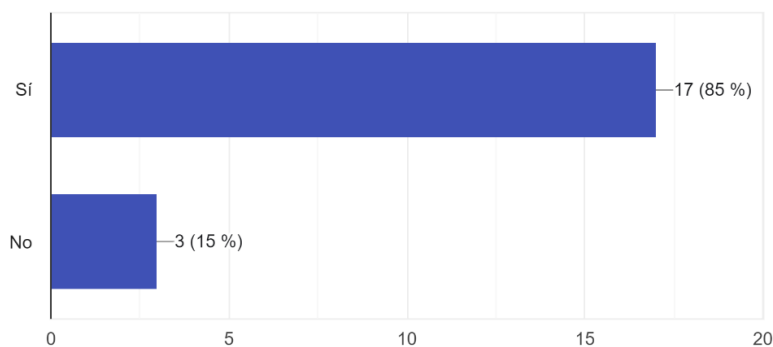


Fuente:Propia

En el proceso de capacitación se procede a conocer no solo la empresa, también sus funciones, su equipo de trabajo, procesos internos y externos, y demás. Es un aspecto preocupante que el 24% de la población muestra no tenga capacitación o apoyo para mejorar sus habilidades laborales.

Figura 12: Grafica de barras decima segunda pregunta de la encuesta realizada

¿Consideras que Agrosavia promueve un equilibrio entre tu vida personal y el trabajo?
20 respuestas

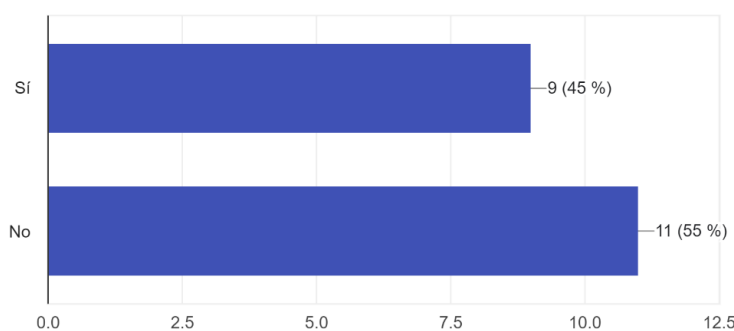


Fuente:Propia

La percepción sobre si la empresa Agrosavia promueve un equilibrio entre la vida personal y laboral es mayoritariamente positiva, ya que el 85% de los encuestados respondió afirmativamente. El 15% que respondió negativamente señala que hay un segmento minoritario que no percibe un equilibrio adecuado donde es importante mantener un equilibrio saludable entre las demandas laborales y la calidad de vida de los empleados.

Figura 13: Grafica de barras decima tercer pregunta de la encuesta realizada

¿Te sientes estresado/a por la carga laboral?
20 respuestas

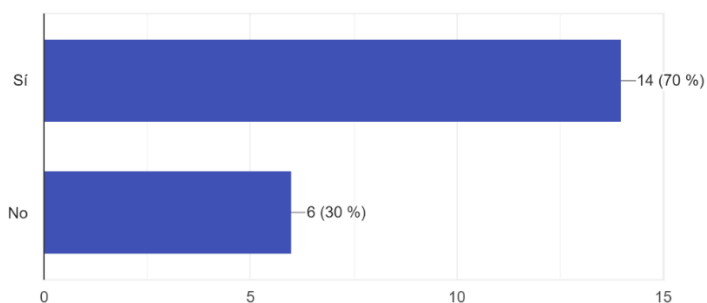


Fuente: Propia

La evaluación sobre si los empleados se sienten estresados por la carga laboral muestra una distribución mixta de respuestas. El 45% de los participantes indicó sentirse estresado, mientras que el 55% restante afirmó no experimentar un nivel significativo de estrés laboral, es importante reconocer la proporción significativa de empleados que reportan sentir estrés, ya que esto puede indicar áreas de la carga de trabajo que podrían requerir atención y estrategias para mitigar el impacto y promover un ambiente laboral más equilibrado y saludable en Agrosavia.

Figura 14: Grafica de barras decima cuarta pregunta de la encuesta realizada

¿Cuándo tienes sobre carga laboral se preocupan por ayudarte a disminuir esta carga?
20 respuestas

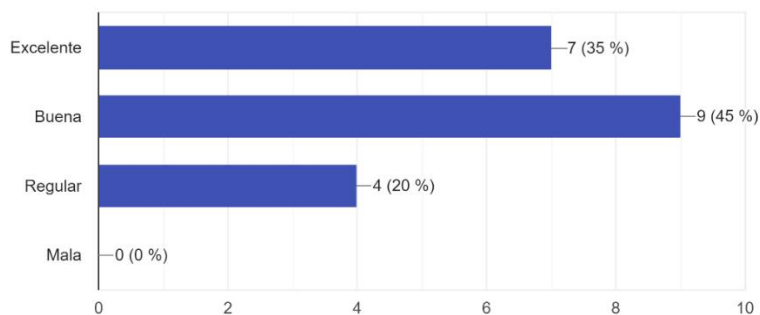


Fuente:Propia

El 70% de los empleados indicó que sí reciben apoyo en estas situaciones. No obstante, el 30% que respondió negativamente no perciben suficiente atención en momentos de sobrecarga. Sería bueno asegurar que las acciones de apoyo sean consistentes y efectivas para todos los empleados.

Figura 15: Grafica de barras decima quinta pregunta de la encuesta realizada

¿Cómo valoras la colaboración entre equipos en Agrosavia?
20 respuestas



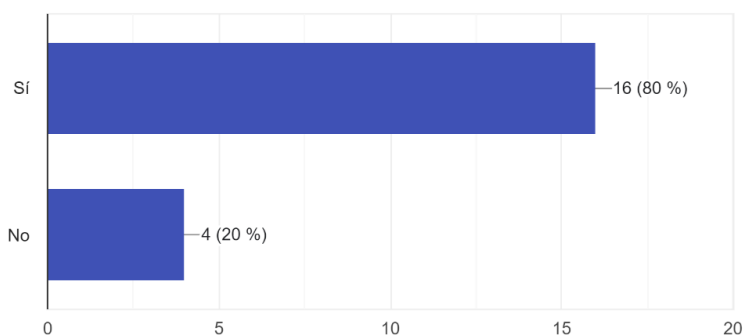
Fuente:Propia

Se muestra una perspectiva generalmente positiva, ya que el 80% de las respuestas se distribuyó entre "excelente" y "buena". El 20% que calificó la colaboración como "regular" podría indicar áreas que podrían fortalecerse para mejorar la eficacia y la sinergia entre los equipos.

Aunque no hubo calificaciones de "malo", explorar las razones detrás de las respuestas "regulares" puede proporcionar información valiosa para impulsar la mejora continua en la colaboración interdepartamental.

Figura 16: Grafica de barras decima sexta pregunta de la encuesta realizada

¿Te sientes apoyado/a por tus compañeros de trabajo?
20 respuestas

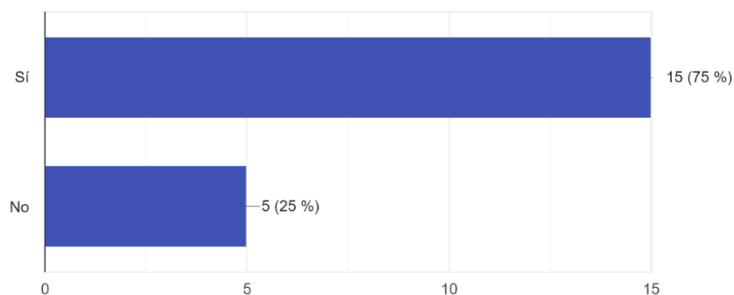


Fuente:Propia

El 80% de los encuestados indican que sí reciben apoyo. El 20% que respondió negativamente siendo la minoría, e indica que hay que fortalecer la cohesión y el apoyo mutuo entre los colegas.

Figura 17: Grafica de barras decimo septima pregunta de la encuesta realizada

¿Estás satisfecho/a con los beneficios y la compensación que recibes en Agrosavia?
20 respuestas

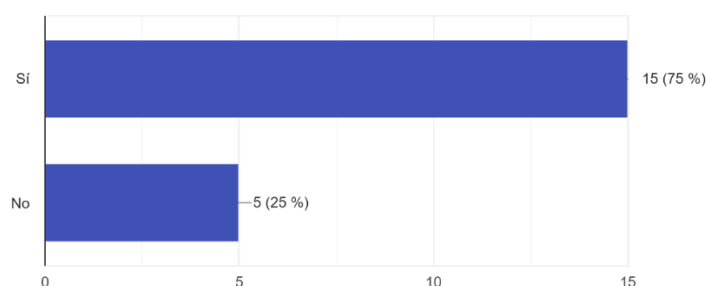


Fuente:Propia

El 70% de los empleados indicó estar satisfecho, el 25% que respondió negativamente indica que hay un grupo significativo que no está completamente satisfecho con los beneficios ofrecidos, se deben identificar áreas específicas de mejora y asegurar que las políticas de compensación estén alineadas con las expectativas y necesidades de los empleados.

Figura 18: Grafica de barras decimo octava pregunta de la encuesta realizada

¿Crees que la remuneración es justa en relación con tus responsabilidades?
20 respuestas

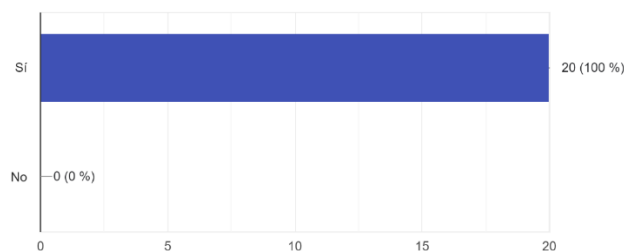


Fuente: Propia

La evaluación sobre si la remuneración es percibida como justa en relación con las responsabilidades revela una perspectiva generalmente positiva, ya que el 75% de los empleados indicó que sí considera justa su compensación. Sin embargo, el 25% respondió que no percibe la remuneración como acorde con sus responsabilidades. Este análisis destaca la importancia de mantener una estructura salarial equitativa para respaldar la satisfacción y motivación de los empleados.

Figura 19: Grafica de barras decimo novena pregunta de la encuesta realizada

¿Te identificas con la misión y los valores de Agrosavia?
20 respuestas

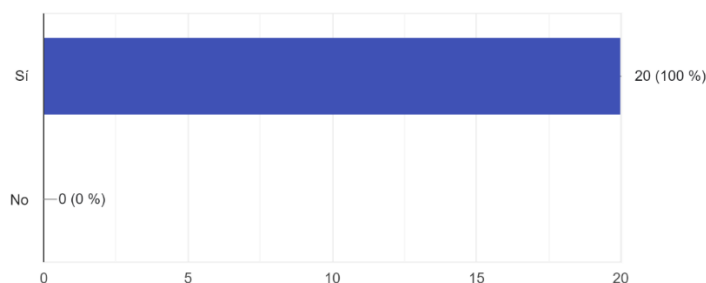


Fuente:Propia

La respuesta unánime "sí" a la pregunta sobre la identificación con la misión y valores de Agrosavia indica un fuerte alineamiento y compromiso de los empleados con la visión y los principios fundamentales de la organización. Este alto grado de identificación sugiere una cohesión cultural significativa, lo cual puede ser un activo valioso para la empresa.

Figura 20: Grafica de barras vigésima pregunta de la encuesta realizada

¿Te gustaría seguir trabajando en esta organización en el futuro?
20 respuestas



Fuente:Propia

Esta respuesta indica un alto nivel de satisfacción y compromiso con la organización, es un indicador positivo de la retención y la lealtad de los empleados, esto sugiere un ambiente laboral favorable y una conexión significativa con la empresa.

Diagnostico situación actual del clima laboral

Los resultados de la encuesta ofrecen una visión integral de la dinámica laboral en Agrosavia, revelando un panorama generalmente positivo en diversos aspectos, la mayoría de los empleados expresan satisfacción en áreas clave, como la comunicación interna, la colaboración entre equipos y el respaldo de sus compañeros de trabajo. La identificación unánime con la misión y valores de la empresa señala un fuerte sentido de pertenencia y alineación cultural.

Aunque la mayoría de los empleados se muestra satisfecha con los beneficios y la compensación, así como con la posibilidad de continuar trabajando en la organización en el futuro, es importante destacar algunas áreas que podrían requerir una atención más detallada. La percepción de la carga laboral y la necesidad de apoyo durante periodos de sobrecarga emergen como aspectos a considerar. Explorar más a fondo las razones detrás de estas percepciones podría proporcionar información valiosa para optimizar la gestión del trabajo y fortalecer el respaldo a los empleados en momentos críticos.

Con la investigación se pudo evidenciar que se refleja un alto nivel de lealtad y retención, subrayando la calidad del ambiente laboral en Agrosavia. Estos resultados positivos sirven como una base sólida para continuar fortaleciendo la cultura organizacional, abordar áreas de mejora identificadas y mantener un compromiso mutuo que promueva el bienestar y el éxito continuo tanto de la empresa como de sus empleados.

Propuesta estrategias de mejora del clima organizacional

De acuerdo con los resultados obtenidos en esta investigación y teniendo en cuenta que uno de los objetivos es crear una estrategia de mejora que proporcione un mejor clima organizacional dentro de la sede de Agrosavia en Popayán, se procede a presentar una propuesta de implementación o mejoramiento de procesos que puedan orientar a la gerencia a adoptar cambios en la cultura organizacional:

Tabla 1: *Propuesta plan de acción*

Acción	Objetivo	Responsable	Recursos	Fecha de aplicación	Indicador de control
Implementar un sistema de retroalimentación regular	Fortalecer sistemas de comunicación para volverla eficaz y efectiva	Departamento de recursos humanos	Encuestas, reuniones de seguimiento	En los próximos 2 meses	Participación del 100% de los trabajadores.
Promover la colaboración y el trabajo en equipo	Mejorar el trabajo en equipo	Jefe de cada equipo	Actividades de team building, agenda de evento	En los próximos 3 meses	Aumento del 50% en la participación en actividades colaborativas
Desarrollo de programas de capacitación y desarrollo en temas afines al trabajo desempeñado	Proponer capacitaciones enfocadas a las experiencias laborales y personales	Departamento de recursos humanos	Material de capacitación, sala de reuniones, audiovisual es y facilitadores	En el próximo mes	Participación del 70% del personal en los programas de desarrollo

Implementar programas de reconocimiento mensual, por diferentes cumplimientos	Reconocer el esfuerzo y desempeño	Departamento de recursos humanos	Programa de reconocimientos, premios	En los próximos 2 meses	Aumento del 25% en el reconocimiento o recibido por los empleados
Fomentar equilibrio entre trabajo y vida personal	Definir políticas de salario emocional – horarios flexibles	Departamento de recursos humanos	Encuestas, revisión de políticas-organización de actividades	En el próximo mes	Percepción de mejora en el equilibrio trabajo - vida
Fomentar la participación activa	Crear un foro en línea para la participación de los empleados en la toma de decisiones	Jefe de área	Grupo de Whatsapp, foros, teams, herramientas tecnológicas	Inmediato	Inclusión de los empleados en las decisiones importantes
Entrevistas individuales para evaluar el estado de ánimo y nivel de satisfacción	Realizar evaluaciones periódicas del clima laboral	Departamento de recursos humanos	Encuestas, psicólogo	En los próximos tres meses	Participación del 100% de los trabajadores.

Fuente:Propia

Con la aplicación de un plan de acción se busca crear un entorno que fortalezca las áreas positivas, aborde las preocupaciones identificadas y promueva la participación y el bienestar continuo de los empleados en Agrosavia, la implementación de estas acciones debe ser iterativa y ajustarse según la retroalimentación y las necesidades cambiantes del equipo.

Adicional a lo anterior se deben realizar revisiones periodicas para evaluar el progreso y ajustar las estrategias según sea necesario, además de realizar encuestas de seguimiento trimestrales para medir el cambio en la percepción del clima organizacional y analizar las métricas de retención de empleados y productividad para evaluar el impacto a largo plazo.

Compensación, bienestar y Salud de las personas

El sistema de compensación permite la sostenibilidad de los empleados dentro de una organización en donde se satisfagan las necesidades más sentidas de los mismos, buscando su sostenibilidad y mantenimiento dentro de la organización, sin embargo no solo se refiere a la parte económica si no al tomo integral del individuo y en este caso el trabajador.

Figura 21: *Macroprocesos de gestión humana.*



Entre los procesos de compensación y estructura salarial, que categoriza el grado de compensación que debe de tener cada empleado, incentivos y beneficios que incluye compensaciones extras de los individuos, higiene y seguridad industrial, además toda la normatividad y características que se deben de tener dentro de la organización para el cuidado de los empleados y finalmente calidad de vida laboral la cual desarrolla el ambiente que se le garantiza al individuo.

Compensación y Estructura Salarial

Para Rodríguez (2002) la compensación es la medida de valor para sus empleados, para sus compañeros y para la sociedad.

Para García (2008) es el proceso mediante el cual la organización define la manera de retribuir o reconocer los servicios y el desempeño de la persona, fijando las políticas salariales o sea el conjunto de directrices por las cuales la organización refleja su filosofía y por las que se estudian los asuntos relacionados con la remuneración del personal.

La compensación financiera directa la constituyen el salario, las bonificaciones, las comisiones, las primas y las vacaciones a las que se tiene derecho por ley.

La compensación financiera indirecta son los pagos en moneda corriente adicional que no hacen parte de los derechos de ley. Como las horas extras las primas y vacaciones extralegales las propinas y todos los adicionales concedidos.

La compensación no financiera se compone de todos los reconocimientos no financieros que las personas tienen en cuenta y que ayudan a mantenerse en la organización, como son las oportunidades de trabajo el reconocimiento y autoestima, la seguridad en el empleo, la calidad de vida en el trabajo, las promociones, la libertad y autonomía laboral, entre otros.

Rodríguez (2002) afirma que los salarios son diferentes a los sueldos, en cuanto los sueldos los primeros se refiere a la elaboración y el pago de la nómina del personal de confianza y mientras los salarios constituyen el pago de la nómina, pero dirigida al personal sindicalizado.

Dessler (2001) dice que las compensaciones de los empleados se pagan de dos maneras. Por incrementos de tiempo y por volumen de producción, la primera incluye sueldos y salarios por hora y por día. La segunda se vincula directamente con la cantidad de producción dada por el trabajador.

Cabe anotar que los diferentes autores del tema, plantean que la compensación de los empleados está determinada según las leyes del país en el caso de Colombia código sustantivo del trabajo , y de las políticas de remuneración del área que gestiona el talento humano en la organización.

Rodríguez (2002) menciona que existen cuatro factores que determinan los salarios los cuales son:

El puesto, la eficiencia, las necesidades del trabajador, las posibilidades de la empresa

Incentivos y beneficios

Este proceso es la intención de las organizaciones de mantener fieles a sus colaboradores, ha tomado gran importancia pues se convierte en un factor motivacional para realizar de manera mas eficiente y con mayor compromiso las labores de cada uno de los empleados .

Para García (2008) el proceso de incentivos y beneficios es el complemento de la compensación salarial, pues busca estimular, a los trabajadores a mejorar su desempeño a través de los incentivos y generar apoyo para estimular y mantener la fuerza de trabajo a través de los beneficios.

Los incentivos son suplementos financieros o no financieros que reciben los trabajadores por un mejor desempeño y contribuyen a mantener las personas dentro de la organización. Estos hacen parte del sistema de recompensas y sanciones del que dispone la organización para dirigir el comportamiento de los empleados.

Según Chiavenato (2002) la mayoría de las organizaciones opta varios tipos de recompensas financieras, como retribución a la consecución de uno o varios objetivos organizacionales entre ellos: recompensas relacionadas con objetivos de realización empresarial, es decir la participación de los resultados anuales o semestrales. Recompensas vinculadas al tiempo de servicio del empleado. Recompensas relacionadas con el desempeño. Recompensas relacionadas con resultados departamentales los cuales son repartidos de forma equitativa con relacion a la base salarial de cada empleado.

Bohlander, Sherman y Snell (2001) plantean que los planes de incentivos que se dan en las organizaciones son de tres tipos: planes de incentivos individuales, estos pueden ser por cumplimiento de metas, productividad. Planes de incentivos grupales: los cuales estimulan el espíritu de cooperación de todos los empleados, y son premiados por medio de bonos. Planes de

incentivos para la empresa: estos planes incluyen a todos los miembros de la organización para participar en los pagos compensatorios en cantidades especiales o diferidas según las utilidades de la organización.

Existen diferentes métodos o modelos para planes de incentivos entre los mas comunes se encuentran el plan de bonificación anual, la distribución anual, la distribución de acciones entre los empleados comisiones por ventas entre otros.

En resumen: la compensación se refiere a la recompensa o remuneración que una organización proporciona a sus empleados a cambio de su trabajo. Esto incluye todos los aspectos económicos y no económicos que un empleado recibe de sus empleadores como resultado de su desempeño laboral. Algunos de los componentes típicos de la compensación incluyen: Salarios y sueldos: La remuneración base que un empleado recibe por su trabajo, generalmente expresada en términos de una cantidad fija por hora, mes o año y bonificaciones.

Evaluación de desempeño

La evaluación de desempeño tiene su inicio en las fuerzas armadas de los Estados Unidos, que acogieron el proceso de evaluación para llevar a cabo las comparaciones entre grandes números de oficiales.

El desempeño según señala Rodríguez (2002) describe el grado en que se logran las tareas en el trabajo de un empleado , sin embargo en la conceptualización de evaluación de desempeño el autor señala que es una técnica de dirección a través del cual se pueden encontrar problemas de supervisión de personal de integración del empleado a la empresa y al puesto que ocupa.

Chiavenato (2000) afirma que el desempeño vari de persona a persona y depende de innumerables factores condicionales.

Rodríguez (2002) afirma que dentro de la evaluación de desempeño deben considerarse aspectos tan relevantes ya que muchas empresas desconocen en ocasiones el objetivo central de la evaluación de desempeño.

El autor también señala que las evaluaciones de desempeño sirven como verificación de control de calidad añadiendo que el departamento de personal es el que generalmente realiza la evaluación de desempeño.

Respecto a la evaluación se afirma que esta debe poseer un marco de referencia preciso del desempeño de un empleado para lograr ese objetivo los sistemas de evaluación deben estar relacionados con el trabajo ser prácticos y usar las normas de desempeño confiables .

La evaluación de desempeño facilita la toma de decisiones no solo administrativas que afectan a los trabajadores sino también centradas en el progreso de investigación organizacional.

García (2008) señala que entre las diferentes formas que se tiene para evaluar dependiendo del encargado se encuentran:

Autoevaluación de desempeño: cada persona evalúa su propio desempeño.

Evaluación por parte de los superiores: el jefe inmediato es quien conoce mejor la información relacionada con el desempeño de su subordinado de acuerdo con las actividades y tareas que este realiza.

Evaluación del empleado y gerente: el gerente sirve como guía al empleado mientras este evalúa su desempeño y se retroalimenta gracias a la información que le suministra su jefe.

Evaluación por parte del equipo de trabajo: para su realización el grupo de trabajo o el equipo evalúan el desempeño de cada uno de los individuos que lo componen.

Evaluación 360 grados. El empleado es evaluado por todas las personas que interactúan con el dentro del proceso ya sean superiores subordinados, compañeros, clientes, internos externos, los cuales generan una visión más realista del desempeño del empleado.

Evaluación hacia arriba: los subordinados evalúan el desempeño del gerente o jefe inmediato relacionado con el apoyo que les brinda para alcanzar los objetivos establecidos.

Comisión de evaluación del desempeño: esta evaluación la realiza un grupo de personas que son designadas especialmente para dicho fin, estas personas pueden ser miembros o no de la organización y con esto lo que se busca es el equilibrio y Objetividad en la evaluación.

La realizada por el área de gestión humana es un estamento mas centralizado y burocrático

Teniendo en cuenta todos los aspectos anteriores se puede aplicar a la empresa agrosavia en su sede Popayán la teoría de García (2008) la cual refiere:

que la compensación estructural es el proceso mediante el cual la organización define la manera de retribuir o reconocer los servicios y el desempeño de la persona, fijando las políticas salariales o sea el conjunto de directrices por las cuales la organización refleja su filosofía y por las que se estudian los asuntos relacionados con la remuneración del personal.

La compensación financiera directa la constituyen el salario, las bonificaciones, las comisiones, las primas y las vacaciones a las que se tiene derecho por ley.

En cuanto al aspecto referente a incentivos y beneficios se puede aplicar para la empresa Agrosavia sede Popayán la teoría de Chiavenato (2002) la cual refiere que:

la mayoría de las organizaciones opta varios tipos de recompensas financieras, como retribución a la consecución de uno o varios objetivos organizacionales entre ellos: recompensas relacionadas con objetivos de realización empresarial, es decir la participación de los resultados anuales o semestrales. Recompensas vinculadas al tiempo de servicio del empleado. Recompensas relacionadas con el desempeño. Recompensas relacionadas con resultados departamentales los cuales son repartidos de forma equitativa con relación a la base salarial de cada empleado.

Tabla 2. Compensaciones Organizacionales Agrosavia

Acción	Responsable	Recursos	Tiempo de duración	Indicadores de control
Elaborar un sistema de evaluación para medir o calificar el desempeño laboral de los colaboradores	Líder de gestión humana	Software para el diseño de la evaluación capacitación de evaluadores guía de evaluación, formularios, encuestas.	Una vez a la semana cada semestre	Evaluar el rendimiento laboral. Evaluar la productividad Calificar las habilidades y competencias
Cumplimiento de la política de la evaluación de desempeño				Medición de resultados esperados
Reconocimiento por productividad científica	Dirección de Centro	Política de escalafón para el reconocimiento de la	Se realiza cada semestre	Productividad científica Desempeño Fortalecimiento

Reconocimiento por alto desempeño	Dirección de centro	productividad de los investigadores lineamientos para la creación del repositorio de la productividad de otros cargos para Agrosavia Política de escalafón para el reconocimiento de la productividad de los investigadores lineamientos para la creación del repositorio de información de otros cargos para Agrosavia	Se realizará cada semestre	Habilidades Posiciones Trabajo colaborativo y transdisciplinario Productividad Empatía colaborativa
-----------------------------------	---------------------	--	----------------------------	--

Fuente: Propia

Tabla 3. Programa De Compensación E Incentivos Para La Empresa Agrosavia

Objetivo:	Implementar acciones que aseguren el bienestar laboral de los empleados, procurando mantener altos niveles de motivación y estímulo en relación con sus responsabilidades y la empresa. Esto busca prevenir la deserción laboral en Agrosavia.						
Nombre Indicador	Definición	Indicador de control	Tiempo de Duración	Responsable	Recursos	Metas	Requisitos
Compensación financiera directa - Préstamos a los empleados	Otorgación de créditos económicos para acceso a la educación superior	# trabajadores estudiando / # trabajadores	Se accede al beneficio de manera semestra	Líder de Gestión Humana	Financieros	Beneficiar al 40% de los trabajadores semestralmente	Llevar 3 meses de servicio a la compañía.

		vinculados * 100	l y mientras perdure la relación laboral				
Compensación financiera indirecta – Bono navideño	Incentivo económico que se otorga a los colaboradores en navidad	# trabajadores beneficiarios // # trabajadores vinculados * 100	Se accede al beneficio de manera anual y mientras perdure la relación laboral	Líder de Gestión Humana	Financieros	100% de los trabajadores	Vínculo laboral activo con la compañía
Compensación no financiera – Día de cumpleaños	1 día de descanso remunerado el cual el trabajador puede disfrutar el día de su cumpleaños o en los próximos 3 meses	# trabajadores beneficiarios // # trabajadores vinculados * 100	Se accede al beneficio de manera anual y mientras perdure la relación laboral	Líder de Gestión Humana	Logísticos	100% de los trabajadores	Vínculo laboral activo con la compañía
Compensación financiera indirecta – auxilio de lentes	Auxilio económico que se otorga al trabajador para compra de lentes	# trabajadores beneficiarios // # trabajadores vinculados * 100	Se accede al beneficio de manera anual y mientras perdure la relación laboral	Líder de Gestión Humana	Financieros	100% de los trabajadores	Tres meses de antigüedad y presentar formula de lentes y factura.

Fuente: Propia

Conclusiones

En la presente investigación se tuvo como objetivo principal y general investigar sobre la importancia del impacto del clima organizacional dentro de la empresa Agrosavia Sede Popayán, con el propósito de fomentar un mejor ambiente de trabajo, para lo cual se requirió de unos pasos, fases y técnicas investigativas que nos llevaron a concluir en una primera parte, que; el clima organizacional dentro de una empresa juega un papel fundamental, significativo y muy positivo en el desempeño de los empleados, ya que de este depende la motivación con la que los desempeñan sus funciones y les garantiza una gran satisfacción individual.

Teniendo en cuenta la definición y proyección de nuestros objetivos específicos se puede concluir, que, se logró investigar la importancia del clima organizacional para los empleados dentro de la empresa Agrosavia Sede Popayán, a través de la implementación de una encuesta o cuestionario donde se obtuvo información de primera mano y se concluyó que esta es fundamental para el desempeño laboral dentro de la organización, ya que les brinda satisfacción, comodidad, confianza, seguridad, sentido de pertenencia.

Ahora bien, en cuanto al análisis realizado de la situación actual del ambiente laboral que perciben los empleados de Agrosavia, se determinó que se cumplió con el desarrollo de este objetivo y de acuerdo a la investigación realizada nos arroja una puntuación favorable lo que significa que en términos generales se cuenta con un ambiente laboral positivo, agradable y ameno.

Recomendaciones

El clima organizacional es un elemento fundamental para llevar a cabo el éxito una empresa, así como se considera de gran importancia los clientes externos, esta misma importancia la tienen los clientes internos, es decir los empleados, quienes laboran dentro de la organización haciendo posible como equipo el avance de la empresa, por esta razón es necesario que el clima organizacional se desarrolle de manera correcta, enfatizando en la importancia de fomentar un ambiente de trabajo positivo, colaborativo y orientado a la innovación, que este impulse la satisfacción de los empleados, fortalezca la calidad de la investigación y contribuya al desarrollo sostenible, por lo tanto es necesario implementar algunas estrategias para que esto suceda, por ende sugerimos, el control al pronóstico la cual refiere a la práctica de monitorear y prevenir posibles problemáticas o tendencias negativas que podrían surgir en la organización y tomar medidas preventivas para abordarlas antes de que se conviertan en problemas mayores.

Identificación temprana de problemas, reducción de costos y recursos, preservación del ambiente laboral, mejora de la productividad, fortalecimiento de la cultura organizacional, fomento de la innovación.

Implementar un enfoque de "control al pronóstico" en el clima organizacional de Agrosavia podría brindar una serie de beneficios, desde la mejora de la moral y la productividad hasta la preservación de la cultura organizacional y la reducción de costos a largo plazo. Sin embargo, es importante que Agrosavia adopte esta estrategia a su contexto específico y esté dispuesta a invertir los recursos necesarios para la monitorización constante y la implementación de medidas preventivas y correctivas.

Referencias Bibliográficas

- Agrosavia - Corporación colombiana de investigación agropecuaria <https://www.agrosavia.co/>
- Agrosavia - Corporación colombiana de investigación agropecuaria,
<https://www.agrosavia.co/media/3422/mec-agrosavia.pdf>
- Biblioteca Digital Agropecuaria de Colombia <https://repository.agrosavia.co/handle/20.500.12324/37112>
- cuidar el clima laboral. <http://www.metasyexitos.com/las-dimensiones-del-clima-organizacional-o-clima-laboral-importancia-de-cuidar-el-clima-laboral/>
- Chiavenato, I. (1992): Administración de Recursos Humanos. Ed. McGrawHill, México.
- Herrero Blasco, A., Perello Marin, M. y Herrero Blasco, A. (2018). Dirección de recursos humanos: gestión de personas. Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia. (pp. 21-29). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/57469?page=21>
- Mendez Alvarez, C. (2006). Clima Organizacional en Colombia. Editorial del Rosario.
- Palacios, J. (2016). Las dimensiones del clima organizacional o clima laboral. Importancia de
- Peralta, R. (26 de noviembre de 2020). El Clima Organizacional. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional/>
- Peralta, R. (2020). Gestiopolis. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/el-climaorganizacional/>
- Ramos Ramos, P. (2015). Planificación y gestión de recursos humanos (2a. ed.). Editorial ICB. (pp. 142-188). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=142>

Apéndices


Apéndice A: Encuesta


Nota: Se realiza encuesta donde se aplico a los empleados se logra dejar evidencia de la misma

Fuente: Propia

Estudio de la Percepción del Clima Organizacional

Empresa Agrosavia Sede Popayán

dianachg24@gmail.com [Cambiar cuenta](#) 

 No compartido

* Indica que la pregunta es obligatoria

¿En qué Departamento desempeña sus funciones laborales? *


Tu respuesta _____

¿Cuál es su Cargo? *

Tu respuesta _____

¿ Cuánto tiempo lleva trabajando en Agrosavia? *

Tu respuesta _____

¿Consideras que la comunicación dentro de Agrosavia es efectiva en todos los niveles? 

Si

No

¿Crees que tus superiores directores están abiertos a recibir sugerencias y comentarios? *

Sí

No

¿Sientes que Agrosavia brinda oportunidades claras de crecimiento y desarrollo profesional? *

Sí

No

¿Has recibido capacitación o apoyo para mejorar tus habilidades laborales? *

Sí

No

¿Consideras que Agrosavia promueve un equilibrio entre tu vida personal y el trabajo? *

Sí

No

¿Te sientes estresado/a por la carga laboral? *

Sí

¿Recibes la información necesaria para realizar tus tareas de manera óptima? *

- Si
- No

¿Cómo calificarías el ambiente laboral en Agrosavia? Puntuación mínima 1 máxima 5 *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

¿Te sientes valorado/a como parte del equipo? Puntuación mínima 1 máxima 5 *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

¿Cómo evalúa el liderazgo en tu área o departamento? *

- Excelente
- Bueno
- Regular
- Malo

¿Cuándo tienes sobre carga laboral se preocupan por ayudarte a disminuir esta carga? *

Sí

No

¿Cómo valoras la colaboración entre equipos en Agrosavia? *

Excelente

Buena

Regular

Mala

¿Te sientes apoyado/a por tus compañeros de trabajo? *

Sí

No

¿Estás satisfecho/a con los beneficios y la compensación que recibes en Agrosavia? *

Sí

No

¿Crees que la remuneración es justa en relación con tus responsabilidades? *

Sí

No

¿Te identificas con la misión y los valores de Agrosavia? *

Sí

No

¿Te gustaría seguir trabajando en esta organización en el futuro? *

Sí

No

¿Tiene alguna sugerencia o comentario adicional para mejorar el clima organizacional en Agrosavia? *

Tu respuesta

Enviar [Borrar formulario](#)

Link de la encuesta: <https://forms.gle/2LT8pMHwPLV4mmyG9>