

**El Impacto en la Productividad de la Empresa Alianza Oriental S.A.
que ejerce el Clima Organizacional enfocado a la Gestión del Talento Humano.**

Zolanyee González Páez

Dina Luz Ríos

Eimmy Geraldine Medina Gámez

Karina Paola Nieves Meriño

Escuela De Ciencias Administrativas, Contables, Económicas Y De Negocios –

ECACEN

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Programa Administración de empresas

2021

**El Impacto en la Productividad de la Empresa Alianza Oriental S.A. que ejerce el
Clima Organizacional enfocado a la Gestión del Talento Humano.**

Zolanyee González Páez

Dina Luz Ríos

Eimmy Geraldine Medina Gámez

Karina Paola Nieves Meriño

Director Trabajo de Grado

Carlos Alberto Callejas

Proyecto de Grado para optar al título de Administrador de Empresas

Escuela De Ciencias Administrativas, Contables, Económicas Y De Negocios –

ECACEN

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Programa Administración de empresas

2021

Aceptación

Carlos Alberto Callejas

Director Trabajo de Grado

Jurado

Jurado

Año 2021

Agradecimientos

Agradecemos a Dios en primer lugar, por su bendición, por su amor, por darnos la fortaleza necesaria en momentos de flaqueza y el tiempo necesario para culminar este ciclo tan importante en nuestras vidas. A nuestros padres, por su apoyo y respaldo incondicional. A nuestros esposos por comprender nuestros sueños y con paciencia llenar los espacios que no pudimos asumir por las actividades inherentes a nuestros estudios. A nuestro director del Proyecto de grado por compartir su tiempo y sus conocimientos de manera oportuna, paciente y eficaz. A la Universidad Nacional Abierta y a Distancia por darnos la oportunidad de realizar el mejor de nuestros anhelos para aportar lo alcanzado a la sociedad como profesionales.

Resumen

Para la empresa Alianza Oriental S.A. son de vital importancia sus trabajadores por que le dan valor al desarrollo y desempeño del producto ofertado por la compañía. La alta competencia que en la actualidad se ha generado a nivel global, permite identificar la cultura organizacional que debe imbricarse en la empresa, para desarrollar un estilo de organización que logre la identidad y reconocimiento de la misma, en el tiempo y el espacio. Así mismo, al identificar y manejar las falencias que presentan los colaboradores frente alguna problemática sea laboral o personal, se enfoca directamente y de manera rápida a solucionar los inconvenientes que puedan presentarse y aunar la colaboración en equipo para ofrecer seguridad e integralidad.

Otras de las dinámicas se basan en la motivación a los trabajadores para humanizar los procesos dentro de la empresa y guiarlos hacia actitudes efectivas que conlleven a alcanzar las metas propuestas de manera segura. Este trabajo permite identificar las falencias y amenazas que la empresa ha tenido frente al desarrollo del clima organizacional y las posibles soluciones que se pueden presentar.

Palabras clave: Problemática identificada, Clima organizacional, bases teóricas y legales que presentan solución, herramientas de investigación, muestreo.

Abstract

For the company Alianza Oriental S.A. its workers are of vital importance because they give value to the development and performance of the product offered by the company. The high competition that currently has been generated at a global level, allows to identify the organizational culture that must be embedded in the company, to develop an organizational style that achieves its identity and recognition, in time and space. Likewise, when identifying and managing the shortcomings that collaborators present in the face of any problem be it work or personal, it focuses directly and quickly to solve the problems that may arise and combine team collaboration to offer security and integrity.

Other dynamics are based on motivating workers to humanize the processes within the company and guide them towards effective attitudes that lead them to reach the proposed goals safely. This allows to identify the shortcomings and threats that the company has faced with the development of the organizational climate and the possible solutions that can be presented.

Keywords: Identified problem, Organizational climate, Theoretical and legal bases that present solutions, Research tools, Sampling.

Tabla de Contenido

Introducción	9
Título: El Impacto Del Clima Organizacional	10
Planteamiento Del Problema.....	15
Formulación del problema y pregunta	16
Antecedentes Del Problema	17
Objetivos de la investigación	19
Objetivo General	19
Objetivos Específicos	19
Justificación de la Investigación	20
Marco Teórico.....	22
Antecedentes	22
Bases teóricas	22
Definición de términos básicos	23
Marco Legal	24
Metodología	26
Herramientas de investigación empleadas	26
<i>Tipo de muestra</i>	27
Resultados	29
Recomendaciones	30

Conclusiones	31
Referencias Bibliográficas	33
Anexos	34

Lista de ilustraciones

Ilustración 1	11
Ilustración 2	12
Ilustración 3	12
Ilustración 4	13
Ilustración 5	14

Lista de Gráficos

Gráfico 1. Resultados de la encuesta que se aplicó a empleados de Alianza Oriental S.A. Preguntas 1, 2 y 3.....	36
Gráfico 2. Resultados de la encuesta que se aplicó a empleados de Alianza Oriental S.A. Preguntas 4, 5, 6 y 7.....	37
Gráfico 3. Resultados de la encuesta que se aplicó a empleados de Alianza Oriental S.A. Preguntas 8, 9 y 10.....	38

Introducción

Para Alianza Oriental S.A, es indispensable mantener un buen clima laboral, el trabajo en equipo es pilar dentro de la misma para lograr las metas establecidas, el buen trato y los valores que se pregonan (perseverancia, honestidad, trabajo en equipo, responsabilidad ambiental) hacen parte de la iniciativa de la empresa para lograr que sus empleados, adopten estrategias y puedan ofrecer una mejor productividad, avanzando así en logros y metas, la empresa ha sido destacada por su transparencia, responsabilidad social y el cuidado con el medio ambiente. Es por eso que se pretende investigar más a fondo y evaluar el talento humano que hay dentro de ella, con el fin de determinar el clima organizacional que se percibe desde la administración hasta el despacho del producto a los respectivos distribuidores o consumidores finales; de tal manera que se pueda analizar las oportunidades, debilidades, fortalezas y amenazas que existan y que impacten la eficiencia del trabajo en equipo, y de ser posible diseñar estrategias que permitan mejorar.

Para cumplir con lo mencionado anteriormente la empresa tiene lineamientos que permiten el desarrollo e implementación de los procesos en el clima organizacional con el fin de garantizar la integridad de los empleados, el organizar un equipo de trabajo interdisciplinario que ejecute las fases o etapas de calidad del clima organizacional, las cuales permiten: Identificar problemas, seleccionar los más relevantes, plantear posibles soluciones, exponerlos ante la dirección; estas estrategias son esenciales para resolver problemas dentro de la organización. Analizar posibilidad de realizar capacitaciones que permitan un aprendizaje en el desarrollo del clima organizacional y la normatividad de convivencia que maneja la organización.

Título: El Impacto Del Clima Organizacional

Alianza Oriental S.A. se desarrolla en la extracción de aceites de palma y en la creación de combustibles renovables en el país, esta compañía ha venido avanzando y destacándose por su transparencia, responsabilidad social y ambiental.

Atiende mercado local e internacional. Frente al mercado local la comercialización de la agroindustria cuenta con una demanda estable, la producción de aceite de palma es producto natural, saludable y versátil para el consumidor, de tal manera que esto permitió que el consumo local incrementara dando paso a la consolidación de los productos de aceite de palma y sus derivados en el mercado doméstico.

El mercado internacional realiza exportaciones a EE.UU., ha mantenido una participación activa frente a esta comercialización teniendo como principal objetivo transmitir una visión objetiva de los beneficios, atributos sostenibles, nutricionales y funcionales que contiene el aceite de palma, la exportación que se realiza a dicho país es aceite crudo certificado por la RSPO.

Las estrategias que manejan recursos humanos son: mantener un buen clima laboral, promover la comunicación asertiva dentro de la organización, ofrecer participación activa a los empleados que les permita trabajar en equipo, brindar seguridad y salud al empleado, gestionar conflictos entre empleados, ofrecerles calidad de vida laboral a los empleados.

La responsabilidad social es muy importante, Alianza oriental ofrece a la comunidad de su entorno empleo y de igual manera garantiza poder elevar el nivel de vida de la comunidad con el fin de contribuir al desarrollo del país ofreciéndole a la niñez del entorno beneficios para las escuelas con el fin de que la educación sea excelente y se garantice un mejor futuro para la comunidad.

- Participar y contribuir de manera eficaz en el mejoramiento y calidad de vida de los empleados, sus familias y la comunidad vecina, vinculado en el proceso de desarrollo a clientes, proveedores, contratistas, autoridades y comunidad en general.
- Promover y animar la participación de los empleados en prácticas de voluntariado con comunidades vecinas que fomenten la solidaridad y el valor por la cultura local.
- Reportar ante los diferentes grupos de interés los resultados de la gestión y considerar sus sugerencias para futuras acciones.

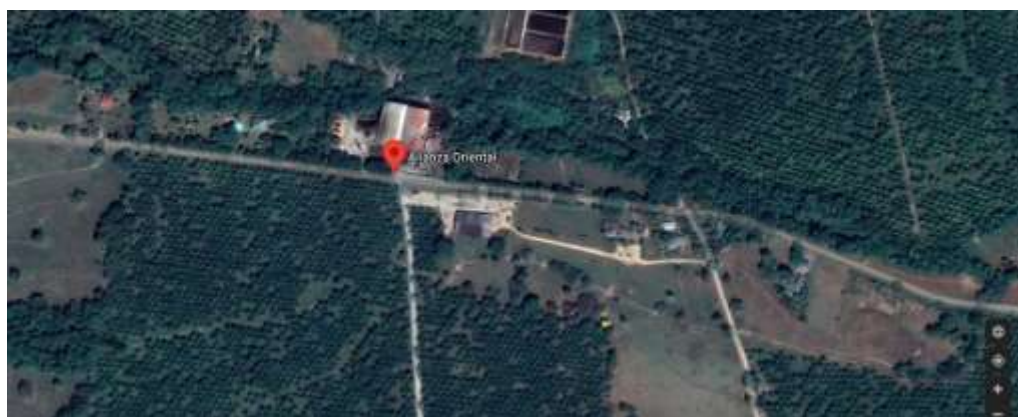
Sitio web y ubicación de la empresa

Sitio web: [ALIANZA | la-palma-es-vida \(alianzaoriental.com\)](http://alianzaoriental.com)

Vereda la loma Km 23 Acacias, Meta

Ilustración 1

Ubicación de la Empresa en el departamento del Meta. Colombia



Nota. Para llegar a la empresa Alianza Oriental se toma la vía Bogotá-Acacias. Tomado de Google Maps 2021

Ilustración 2

La empresa Alianza Oriental está circundada por plantaciones de palma y no muy lejos del parque principal de Acacías



Nota. Rutas para ingresar a la Empresa Alianza Oriental – Tomado de Google maps 2021

Ilustración 3

Lugar del desarrollo de la actividad extractiva del aceite de palma



Nota. Las instalaciones de extracción de aceite de palma se realizan a campo abierto.

Tomado de archivos publicitarios de la empresa. 2021

El aceite Crudo de Palma, es un producto obtenido del beneficio del fruto de la palma aceitera, el cual se extrae por la aplicación de una secuencia de etapas en donde solo intervienen procesos mecánicos. Posterior a un acondicionamiento térmico, el aceite es extraído del mesocarpio del fruto por la acción de la presión en la etapa de prensado. En etapas posteriores, este aceite es purificado, secado y acondicionado hasta obtener las características ideales. El aceite crudo de palma presenta un color naranja intenso y a temperaturas inferiores a 25 °C es una pasta semisólida debido a sus características fisicoquímicas.

Ilustración 4

Diagrama de flujo del proceso de producción de palma



Nota. Proceso de selección, siembra, recolección y transformación de la palma africana.

Tomado de la página web Empresa Alianza Oriental - <https://www.alianzaoriental.com>

Ilustración 5

Proceso de extracción de aceite de palma y sus derivados



Nota. Diferentes procesos y productos finales con calidad de exportación, entre ellos cosméticos y jabones. Tomado de la Pagina web Empresa Alianza Oriental - <https://www.alianzaoriental.com>

Planteamiento Del Problema

Para la empresa Alianza Oriental S.A es vital el énfasis en el clima organizacional, ya que permite promover los valores y actitudes en los trabajadores que favorecen la empresa en todas las áreas, teniendo en cuenta que un clima organizacional positivo permite el fortalecimiento en la organización frente a la competencia, todo lo contrario cuando el clima organizacional se ve afectado por la negatividad este permite conflictos y no es posible obtener desempeño laboral en la compañía, Alianza Oriental da importancia a este punto ya que permite reconocer el desempeño laboral porque es lo que los empleados piensan y sienten viéndose reflejados en las acciones de cada uno, lo cual influye en el resultado del trabajo asignado para lograr las metas propuestas de la compañía.

El análisis del clima organizacional es importante para identificar como los empleados desarrollan sus actividades dentro de la organización, ya que este identifica las debilidades que se pueden presentar permitiendo la transformación de debilidades en fortalezas que se ven reflejadas de manera notoria y agradable en la productividad de la empresa, debido a que esto permite sacar a flote la creatividad, desempeño y esfuerzo en las actividades asignadas.

Alianza Oriental S.A constantemente ha tenido diferentes cambios en la estructura organizacional lo que ha ocasionado serios problemas, porque se ha identificado que la productividad ha disminuido a raíz de los cambios que se realizaron sin la debida orientación, análisis y orden previo de las actividades en cada una de las áreas de trabajo, dicho esto se ha venido presentando ineficiencia en el clima organizacional de la compañía claramente, las causas son:

- 1) El no mantener diálogos claros y directos ocasiona incertidumbre mal entendida, rumores falsos que dan lugar a un ambiente laboral negativo afectando de manera directa la productividad de la compañía.
- 2) Al realizar constantes cambios como es la alta rotación de empleados, los cambios de horario, la desconfianza de los jefes hacia los empleados, las renunciaciones constantes y la falta de inducción y capacitación a empleados nuevos ha dado paso para que los errores en el trabajo sean constantes, y el equipo de trabajo de gerencia no ha presentado un plan de mejoramiento con el fin de incentivar a los trabajadores el mejoramiento y la importancia de trabajar en equipo.
- 3) A raíz de las afectaciones que se ha presentado en el clima organizacional, la productividad de la empresa ha disminuido por ende la rentabilidad se afectó, presentando poca utilidad líquida y ventas.
- 4) Las ventas han disminuido, por lo tanto, se han perdido clientes nuevos y antiguos porque no se ha logrado cumplir con la demanda solicitada por los clientes.
- 5) Ante el desencadenamiento que ha ocasionado tantas ineficiencias en la productividad los incentivos y el salario se podrá ver afectado.

Formulación del problema y pregunta

¿Se presenta alguna relación en el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Alianza Oriental?

Una componente importante dentro del Clima Organizacional es la comunicación, de esta depende que se logre arraigar una cultura organizacional que brinde armonía al equipo de trabajo. No obstante, las culturas no son uniformes ni estáticas ya que cambian y se configuran de manera dinámica a lo largo del tiempo siendo una herramienta que permite a los

Administradores analizar el estado en que se encuentra el clima organizacional de su empresa. En base a los resultados que se obtienen se deberá diseñar un plan de mejoramiento acorde a las necesidades organizacionales.

La investigación determina el clima organizacional y la conexión que existe en la relación con el desempeño laboral con el fin de identificar y solucionar las ineficiencias que presenta Alianza Oriental S.A. que afecta el desempeño y productividad de los trabajadores, frente a tanta problemática claramente en la empresa existe una preocupación por parte del área administrativa ya que se han presentado constantemente problemas en la producción, en la rentabilidad y en los incentivos no económicos para los empleados la empresa nuevamente debe reorganizar la estructura organizacional.

Antecedentes Del Problema

El clima organizacional determina el rendimiento laboral de los trabajadores uno de los factores más importantes son las relaciones, el reconocimiento del empeño laboral, las remuneraciones, el buen trato laboral y la comunicación son factores importantes de la organización porque este permite aumentar el desempeño y la productividad de manera positiva que facilita el alcance de las metas propuestas, por esta razón Alianza Oriental SA vela garantizando el mejor clima organizacional, ya que es base fundamental para que los empleados se comprometan con la organización dando su mayor esfuerzo, pero para esto es importante mantener a los trabajadores al día en base a las actividades que les corresponde desempeñar dentro de la organización y lo importante que son con el fin de desarrollar una actitud positiva permite desempeñar un rendimiento eficaz en las actividades diarias que le permiten obtener emociones positivas.

El desempeño laboral en Alianza Oriental es preocupante ya que las distribuciones de las actividades laborales no son adecuadas, también los supervisores no dan un buen trato hacia los empleados, debido a esto se recomienda modificar la estructura organizacional ya que es importante dentro de las empresas, esto debido a la relevancia que se ha identificado que tienen las aptitudes, valores y dinámicas que permiten el mejoramiento continuo en la producción para el continuo avance de la empresa.

En este punto la motivación para los empleados debe ser parte importante ya que esta nos dirige a la satisfacción de alguna necesidad empresarial que se tenga, es importante tener en cuenta que las actitudes y capacidades son el resultado de la experiencia y de una buena dinámica de trabajo; Alianza Oriental debe promover sentido de identidad, responsabilidad y cooperación facilitando así el compromiso individual y grupal de sus trabajadores, asociando la actividad del trabajador con el empeño y logro de objetivos satisfactorios para la empresa.

Para lograr un cambio satisfactorio y de impacto, se debe elaborar un planteamiento de cambio desde los recursos humanos, cambiando la percepción y evaluando el ambiente laboral, utilizando instrumentos de base que nos permitan analizar profundamente que cambia, que hacer y cómo actuar en cada una de las áreas ofreciendo oportunidades y flexibilidad a la empresa y grupo de trabajo sin que afecte su funcionamiento y metas propuestas.

Un clima organizacional adecuado permite que la entidad sea permeable a los cambios que se presenten en todos sus procesos, lo que sugiere que el trabajar por un buen CO es beneficioso y de gran provecho para cualquier empresa (Chaves et al, 2017).

Objetivos de la investigación

Objetivo General

Identificar el impacto que ejerce el clima organizacional hacia la productividad de la empresa Alianza Oriental S.A., evaluando el desempeño de cada uno de sus trabajadores y determinando la eficiencia del personal como equipo de trabajo.

Objetivos Específicos

- Determinar el grado de satisfacción de los trabajadores en sus puestos laborales y las falencias en cada dependencia de trabajo.
- Propiciar espacios de comunicación entre trabajadores y ejecutivos para el cruce de ideas, estrategias y alternativas de mejora continua en la empresa
- Aplicar cursos de inducción, talleres y capacitaciones al personal del trabajo dónde se actualicen las normas laborales internas y fortalecer conocimientos para cada punto de trabajo.
- Diseñar estrategias de mejora continua del clima laboral encaminadas en la motivación y la importancia de cada trabajador en la empresa

Justificación de la Investigación

La estructura organizacional de la empresa Alianza Oriental S.A. ha cambiado constantemente sin un debido control, empezando con un factor importante como lo es la comunicación, afectando así el buen desarrollo de la cultura organizacional y teniendo entre otras consecuencias la disminución en el área productiva.

Mediante el Clima organizacional podremos ver si los trabajadores de la Empresa Alianza oriental S.A. se encuentran satisfechos en medida, si su calidad laboral es satisfactoria porque de ello depende su buen desempeño y calidez humana a la hora de dar un buen trato a nuestros clientes el cumplimiento de sus funciones es importante y sobre todo el alcance de las metas propuestas para la empresa, pero debe ser una prioridad contar con personal que laboralmente se sienta en las mejores y óptimas condiciones a la hora de realizar su trabajo.

Uno de los climas organizacionales que propone Díaz Pinilla (2010) es el Clima tipo autoritario explotador donde las decisiones se toman desde la gerencia sin tener en cuenta las opiniones de los trabajadores, de ser esta la situación de Alianza Oriental S.A. es necesario trabajar en un plan que logre mover a la organización de este punto en lo máximo posible a un Clima Organizacional Participativo consultivo o aún mejor Participativo en grupo.

Claramente es vital.

Hipótesis: El diseño del Clima organizacional está orientado al mejoramiento, la búsqueda y contribución de la satisfacción laboral para el personal de la empresa Alianza Oriental S.A.

Hallazgos que se esperan encontrar es beneficiar a todo el cuerpo laboral ya que todos están implicados en esta situación, que la empresa demuestre un grado de preocupa por el

bienestar de los trabajadores demostrando que es una compañía competitiva por el nivel de capacitación e importancia que le presta a los trabajadores.

Lo que podemos aportar como equipo de trabajo desde la perspectiva profesional es enfatizar la importancia que tiene el clima organizacional dentro de la compañía con el fin de que los trabajadores estén a gusto en cada puesto de trabajo con las actividades asignadas de modo que disfruten lo que hacen y tenga las mejores relaciones interpersonales con esto la compañía ya obtiene un excelente rendimiento y productividad, siempre es importante tener en cuenta que el capital humano es la principal fuente de importancia en la compañía por tal motivo se les debe brindar una excelente capacitación que contribuyan al desarrollo, desempeño y motivación que los superiores les brindan.

Marco Teórico

El clima organizacional tiene un papel importante dentro de Alianza Oriental logrando un mejor desarrollo y aumento en el desempeño de la compañía que sin duda alguna busca un mejoramiento continuo del ambiente laboral dando así un mejor valor al talento humano en la compañía dando lugar al aumento de productividad de la empresa.

Antecedentes

Alianza Oriental S. desempeña su trabajo diariamente por tal motivo es importante el buen trato de los jefes con el personal a cargo garantizando la integridad, el estilo de administrar y guiar permitiendo así desarrollar factores pequeños pero enriquecedores tales como el aprendizaje, motivación, comunicación entre otros aspectos importantes que permiten la mayor productividad

Basados en la importancia que tiene el clima laboral en el desarrollo organizacional en Alianza Oriental es preocupante ya que las distribuciones de las actividades laborales no son adecuadas también los supervisores no dan un buen trato hacia los empleados, por tal razón es importante obtener una solidez en la cultura organizacional que garantice la motivación, la comunicación, el comportamiento y el desempeño laboral.

Bases teóricas

Según autores importantes como lo es Idalberto Chiavenato, Antonio Lacasa entre otros, es prioridad para la compañía darle la importancia al clima organizacional permitiendo así evaluar puntos clave dentro de la organización como lo es las relaciones interpersonales, el desarrollo de las actividades, capacitaciones que permitan tener un personal estar preparado para resolver problemas dentro de los tiempos establecidos.

Definición de términos básicos

Según el criterio basado en las teorías dadas por Chiavenato y las bases que estructuraron dieron lugar al desarrollo y la importancia del clima organizacional dentro de las empresas permitiendo así crear herramientas para solucionar inconvenientes que se pueden presentar en cualquier escenario como lo es la solución de conflictos, la falta de comunicación, la desmotivación entre otras, permitiendo evaluar el punto donde radica el problema de manera que se pueda solucionar garantizando cambios y prevenir cualquier tipo de inconveniente que se presente, esto aplicado al proceso de formación del clima organizacional en Alianza Oriental S.A garantiza la eficiencia, eficacia y productividad de la compañía.

Marco Legal

Es importante mencionar que en nuestro país Colombia el cultivo de la Palma de Aceite lleva una trayectoria de más de 50 años, siendo nuestro país el primero en América y el cuarto fabricante de palma de aceite a nivel mundial, la versatilidad de este producto es muy amplia permite múltiples usos en áreas importantes como los alimentos, energía renovable y diferentes productos, básicos en la vida cotidiana.

Para la empresa Alianza Oriental S.A, es trascendental operar bajo una figura legal y unos lineamientos que se determina por el marco jurídico de Colombia, es por ello que podemos hablar textualmente que “ en el artículo 1 de la Carta de Constitución del Consejo de Países Productores de Aceite de Palma, se menciona que “el objetivo del Consejo es promover, desarrollar y fortalecer la cooperación en el cultivo y la industria de la palma de aceite entre los Países Miembros, así como garantizar beneficios a largo plazo de dichos esfuerzos del aceite de palma al desarrollo económico y bienestar de los pueblos de los Países Miembros”.

Alianza Oriental se rige mediante los intereses de los palmicultores ante el Gobierno Nacional, los entes que son tan importantes y principales entidades gubernamentales tales como lo las autoridades territoriales encargadas de estar al tanto de en todo aquello referente a las actividades de producción, importación, exportación, clasificación, mercados, transportes, financiación, infraestructura productiva física y social, que permite la sostenibilidad de la agroindustria palmera que es tan importante para el desarrollo del país.

Los colaboradores de la empresa tienen claro las normas internas de la compañía por tal motivo debe evitar, en caso tal de algún tipo de diferencia o conflicto deben reconocer y declarar ante la junta directiva según la jerarquía interna que maneja Alianza Oriental S.A según los

critérios y el estudio que se realice a fondo según declaraciones de los empleados se procederá a realizar descargos.

Alianza Oriental se rige mediante los intereses de los palmicultores siguiendo los diferentes parámetros legales impartidos por los diferentes Entes de control y Gobierno Nacional, entre las más importantes mencionaremos el (Ministerio Trabajo- Dian- Cormacarena administra y gestiona los recursos naturales renovables y el medio ambiente en el Departamento del Meta, – Procuraduría- Contraloría).

Siguiendo los parámetros legales encontramos que dentro de la Función Pública es su Decreto 1083 de 2015, ARTÍCULO 2.2.10.7, establece que se debe medir el clima organizacional, fortalecer el trabajo grupal, y adelantar programas de equipo por lo que alianza siguiendo estos parámetros ha venido adoptando cambios a fin de cumplir y generar un mejor ambiente laboral para los empleados.

Así mismo se ciñe bajo sus leyes internas como lo son el manual de funciones y procedimientos, donde se ha dado a conocer a los empleados las actividades que deben desempeñar y las actuaciones que les pueden acarrear sanciones o llamados de atención por el incumplimiento de sus actividades, y de esta manera mitigar faltas que acarreen adelantar algún tipo de llamado de atención.

Otro de los lineamientos que sigue Alianza es el Control Interno donde hemos podido observar que dando seguimiento y evaluación a cada una de las tareas que cumplen los empleados se ha mejorado en el cumplimiento de las metas, políticas y actividades de la empresa, así mismo se ha podido conocer por parte de los empleados sus inconformismos o se han tenido en cuenta sus sugerencias para mejorar.

Metodología

En este tipo de Investigación se especifican entre, cualitativos, mixtos y cuantitativos. Estos métodos se han convertidos en instrumentos ventajosos de las ciencias, puesto que estas se han acoplado en los diferentes tipos de indagación y las principales particularidades. En lo concerniente a esta investigación, la metodología usada es la cualitativa, puesto que Clima Organizacional tiene que ver con los diferentes vínculos personales y laborales que se desenvuelven dentro del sitio laboral.

En el enfoque cualitativo permite la muestra detallada las interacciones y los comportamientos de los empleados realizando seguimiento de manera dedicada con el fin de realizar el estudio estadísticos que permitan obtener datos para solucionar los tipos de problemática social que se pueden presentar, esto comparado con el enfoque cuantitativo, permite al investigador basarse en valores y creencias para mostrar un informe en el estudio que se realiza y la conexión psicológica que se logra tener entre el entrevistador y el entrevistado.

Herramientas de investigación empleadas

Como es una investigación cualitativa, se pueden dar varios contextos dentro de la recaudación de fichas o datos. La inicial es la indagación, donde el investigador se incluye en forma recóndita a diversas circunstancias de comportamiento entre las personas, percibiendo las interacciones entre los individuos a estudiar con la intención de especificar, interpretar, conocer los inconvenientes de este argumento y suscitar hipótesis acerca de este, se pueden encontrar varios grupos de enfoque; en los que se congregan varias personas y el investigador observa la interacción de personas en proporción a varios aspectos. En efecto, el escenario de este tipo de investigación cualitativa es informal; Se podría objetar que quien maneja la dinámica grupal le corresponde estar capacitado para dirigir a la cantidad de asistentes (Hernández et al.2010).

En esta exploración, utilizaremos como herramienta la entrevista, debido a que es un apoyo del enfoque cualitativo con el fin de conocer los diferentes pensamientos de los colaboradores y realizar la investigación donde los trabajadores realizar una lista de preguntas que han salido durante el escrutinio de la bibliografía y como los partícipes lograrían direccionar la entrevista hacia muchos temas, el investigador se comisionará de retomar la atención del individuo hacia las preguntas específicas que se han diseñado para este caso.

Con el propósito de adquirir todo el testimonio manifestado por los partícipes, la encuesta será guardada para compendiar la información derivado de quienes han experimentado una serie de comportamientos inadecuados en la empresa.

Tipo de muestra

Es necesario tomar una muestra cuando se requiere realizar una investigación a poblaciones numerosas, con la finalidad de ahorrar recursos a la empresa tanto de tiempo como económico. Se realizará un muestreo probabilístico, el cual es recomendable usar en grupos pequeños teniendo en cuenta que la empresa Alianza Oriental S.A. cuenta con 59 trabajadores; de esta manera cada empleado tendría la oportunidad de estar incluido en la muestra.

El método más exacto a aplicar es el método probabilístico aleatorio simple, básicamente consiste en asignarle un número a cada empleado y elegir de forma sistemática, casi al azar, la respectiva muestra, que será dada por la siguiente fórmula:

$N = 59$ número de empleados

$Z = 95\%$ nivel de confianza (1,96)

$e = 5\% - 10\%$ margen de error

$p =$ Probabilidad de que ocurra el evento

$q = (1-p)$

$$n = \frac{N * Z_a^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_a^2 * p * q}$$

$$n = \frac{59 * 1,96^2 * 50\% * 50\%}{e^2 * (59 - 1) + 1,96^2 * 50\% * 50\%} = \frac{56,66}{1,1054} = 51,260$$

Variando el margen de error: 5%=51 6%=49 7%=46 8%=43 9%=40 10% =37 se redondea el resultado teniendo en cuenta que trata de personas, promediando estos resultados obtenemos un total de 44 trabajadores a entrevistar.

La aplicación de la encuesta se pretende llevar a cabo de forma presencial, es decir física, teniendo en cuenta los lineamientos de bioseguridad que este implementando la empresa. La tabulación puede realizarse manual con ayuda de Excel, en la actualidad la tecnología nos permite realizar diferentes tipos de formación incluso de encuestas pero esto aplicado a la empresa Alianza Oriental no es posible ya que la empresa se encuentra en una vereda alejada al municipio de Acacias-Meta donde no es posible la conexión a internet debido a la distancia que existe entre el casco urbano y la ubicación de la compañía, de igual manera es difícil acceso a la señal de equipos electrónicos como celulares, frente a esta situación solo el personal administrativo cuenta con el acceso a internet y el número de equipos a los que se pueden conectar es limitado solo con el fin de comunicarse con las diferentes entidades, clientes o proveedores, por esta razón se realizara de manera presencial la encuesta implementando lo exigido por el Ministerio de Salud - frente a los diversos protocolos de seguridad

Resultados

La encuesta fue aplicada a un conjunto de 44 de 59 empleados de Alianza Oriental S.A, orientada al mejoramiento continuo en el clima organizacional, los resultados fueron:

Los empleados manifiestan que están satisfechos con su trabajo pero claramente se deben mejorar algunos aspectos que evalúa la investigación y se ven reflejados en la encuesta tales como la valoración que se realiza al ambiente laboral 19 empleados que presentan el 43% de los encuestados indica que es regular, siendo uno de los factores más importantes en el desarrollo y productividad de la empresa por que influye en el bienestar de los empleados lo que nos indica que si el empleado no está satisfecho la productividad no es óptima.

Referente a la comunicación obtiene un resultado del 43% siendo el peor resultado y manifestando que necesitan reuniones fuera de la empresa donde se pueden exponer diferentes temas relacionados al mejoramiento continuo de la comunicación, tema importante para que los gerentes expongan, orienten, y guíen a los empleados hacia objetivos puntuales.

La inducción a los empleados se debe garantizar al 100% indicando con claridad las funciones que deben desarrollar los empleados para que su trabajo no presente ningún tipo de interrupción y pueda dar soluciones a los problemas, la encuesta da resultados de un 52% esta presenta muchas irregularidades que se deben mejorar de manera urgente.

Los resultados de la encuesta evidencian que el 86% de los empleados creen que el clima laboral puede mejorar, el 89% indica que se deben hacer mejoras internas, se necesita implementar estrategias que permitan afianzar vínculos porque crea motivación y permite demostrarles a los empleados que son importantes y fundamentales en el proceso de transformación del producto que se ofrece.

Recomendaciones

Este proyecto es sumamente importante para fortalecer conocimientos y mejorar diariamente, por tal razón recomiendo a estudiantes futuros que se interesen en el proyecto, la complementación del mismo con el fin crear estrategias que permitan implementar el crecimiento y desarrollo del clima organizacional dentro de la compañía de igual manera sería recomendable a futuro realizar una encuesta que permita evaluar los resultados de la tabulación de datos con el fin realizar una comparación entre los resultados de este con los nuevas investigaciones que realicen los estudiantes futuros.

Otra recomendación muy apropiada es motivar al personal mediante estrategias claras y sencillas que permitirle crear autonomía propia con el fin de tener confianza y optimismos para obtener un crecimiento individual donde se apropien de las técnicas, los métodos que utiliza la compañía y las herramientas que se le ofrecen para desempeñar su trabajo de manera que haya un crecimiento en la productividad de la compañía.

Se recomienda implementar y ejecutar programas de aprendizaje y desarrollo que permitan el mejoramiento continuo del clima organizacional basado en herramientas básicas que logren buena comunicación.

Es recomendable fomentar al máximo un buen clima laboral que permita a los empleados disfrutar de su trabajo generando excelentes beneficios para la empresa de igual manera empleados felices empleados leales.

Conclusiones

Se puede concluir que el Clima Organizacional tiene mucho que ver con la estabilidad laboral de la empresa, ya que ofrecer a los trabajadores un mejor entorno en el ambiente, hará que la contribución de estos a la empresa sea de mayor excelencia, para ello se contara con algunos mecanismos periódicos (mensuales) que nos permitirá formar y contar con personal idóneo que tenga sentido de pertenencia por la empresa y alto grado de corresponsabilidad.

Es por ello que el Clima Organizacional cumple un papel muy importante dentro del desempeño laboral y personal ya que de verse afectada esta parte grandes aspectos en la empresa decaerán con ella, es vital para Alianza Oriental, lograr una estabilidad brindando diversos espacios de comunicación, planeación y evaluación en donde se pueda medir falencias y lograr la búsqueda de métodos, en los que se logren soluciones y resultados beneficiosos que puedan garantizar a los empleados un buen sitio de trabajo con calidad y eficiencia humana, logrando alcanzare metas laborales y personales.

En general se considera importante destacar la elaboración de estrategias que permitan el desarrollo a nivel individual continuo para el mejoramiento de liderazgo en donde subalternos como trabajadores conservan un entorno de cordialidad, realizando labores con gran motivación cumpliendo a cabalidad con las metas establecidas y siempre en concordancia con los valores que emite la compañía.

Aplicar este estudio a la empresa Alianza Oriental presentar cierto grado de satisfacción porque permite identificar el problemas, seleccionarlo, hacer un círculo investigue y aplicar soluciones que permitan a la compañía visualizar el potencial que tiene el factor humano siendo la mejor opción para obtener un crecimiento en la productividad de manera eficiente y eficaz

para competir en el mercado global, esto se puede lograr mediante la aplicación del clima organizacional que da pautas específicas para el crecimiento de la empresa de manera que permite solucionar los problemas internos para mostrar la mejor productividad y el potencial que tiene Colombia en el factor humano y rico en agricultura del cual debemos sentirnos orgullosos.

Referencias Bibliográficas

- Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.123-130). [Libro digital] <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>
- González Ariza, Á. L. (2017). Métodos de compensación basados en competencias (3ª. ed.). Universidad del Norte. (pp.235-264). [Libro digital] <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345>
- Oltra Comorera, V. (2013). (pp.180-188). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. [Libro digital] <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>
- González Ariza, Á. L. (2017). Métodos de compensación basados en competencias (3ª. ed.). Universidad del Norte. (cap. 6. P. 251). [Libro digital] <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345>
- Perdomo P., S. (2020). Estructura de la propuesta del proyecto de grado. UNAD. Florencia [OVI]. [PDF] <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/35483>

Anexos

ANEXO A. Formato de aplicación de la encuesta aplicada a trabajadores de la empresa Alianza Oriental

Encuesta de aplicación Alianza Oriental S.A.

Pregunta de Investigación: ¿Se presenta alguna relación en el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Alianza Oriental?

Entrevistador: _____ Fecha: _____
Nombre: _____ Depto/Cargo: _____

1. ¿Cuántas personas son en su área de trabajo incluido usted?
 - a. De 1 a 5
 - b. De 6 a 10
 - c. De 11 a 15
 - d. Más de 16
2. ¿Cómo califica el ambiente laboral de este grupo de trabajo?
 - a. Muy bueno
 - b. Bueno
 - c. Regular
 - d. Malo¿Por qué? _____
3. ¿Considera que el grupo de trabajo necesita alguna de las siguientes ayudas para mejorar su comunicación?
 - a. Charlas motivacionales
 - b. Reuniones fuera del trabajo
 - c. Capacitaciones
 - d. Otra¿Cuál? _____
4. ¿Cómo es su relación con los empleados fuera de su área de trabajo?
 - a. Muy bueno
 - b. Bueno
 - c. Regular
 - d. Malo

5. ¿Cómo fue la inducción que recibió al ingresar a la empresa?
- Muy bueno
 - Bueno
 - Regular
 - Malo
6. ¿Cree que pudo ser mejor su inducción?
- Si
 - No
- ¿Cómo? _____
7. ¿Le gustaría que se implementaran los reconocimientos a los empleados del tipo 'empleado del mes'?
- Si
 - No
- ¿Por qué? _____
8. Si el clima laboral de su empresa mejora ¿cree que mejoraría la productividad?
- Si
 - No
- ¿Por qué? _____
9. ¿Cree que la empresa necesita cambios de personal o que basta con hacer mejoras internas?
- Si necesita cambios
 - No necesita cambios
- ¿Por qué? _____
10. ¿Cree que la gerencia se ha preocupado por mejorar el trato entre trabajadores?
- Si
 - No.
- ¿Por qué? _____

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 1. Resultados de la encuesta que se aplicó a empleados de Alianza Oriental

S.A. Preguntas 1, 2 y 3

Encuesta de aplicación Alianza Oriental S.A.	
Pregunta de Investigación: ¿Se presenta alguna relación en el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Alianza Oriental?	
Entrevistador: Nombre: _____	Fecha: Vereda: _____

1. ¿Cuántas personas son en su área de trabajo incluido usted?		
Opciones de Respuesta	Cantidad	Cantidad en%
De 1 a 5	0	0%
De 6 a 10	0	0%
De 11 a 15	0	0%
Más de 16	44	100%
Total	44	100%

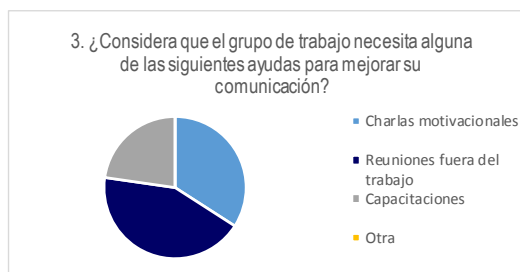


2. ¿Cómo califica el ambiente laboral de este grupo de trabajo?		
Opciones de Respuesta	Cantidad	Cantidad en%
Muy bueno	3	7%
Bueno	7	16%
Regular	19	43%
Malo	15	34%
Total	44	100%



Las personas que respondieron que era malo concuerdan en que falta comunicación, se han presentado malentendidos

3. ¿Considera que el grupo de trabajo necesita alguna de las siguientes ayudas para mejorar su comunicación?		
Opciones de Respuesta	Cantidad	Cantidad en%
Charlas motivacionales	15	34%
Reuniones fuera del trabajo	19	43%
Capacitaciones	10	23%
Otra	0	0%
Total	44	100%



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 2. Resultados de la encuesta que se aplicó a empleados de Alianza Oriental

S.A. Preguntas 4, 5, 6 y 7

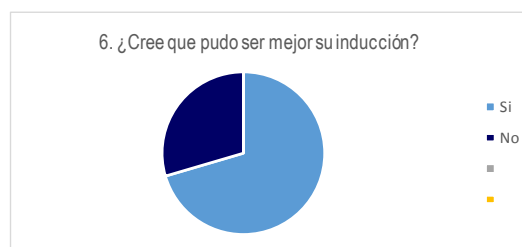
4. ¿Cómo es su relación con los empleados fuera de su área de trabajo?		
Opciones de Respuesta	Cantidad	Cantidad en%
Muy bueno	5	11%
Bueno	15	34%
Regular	18	41%
Malo	6	14%
Total	44	100%



5. ¿Cómo fue la inducción que recibió al ingresar a la empresa?		
Opciones de Respuesta	Cantidad	Cantidad en%
Muy bueno	2	5%
Bueno	15	34%
Regular	23	52%
Malo	4	9%
Total	44	100%

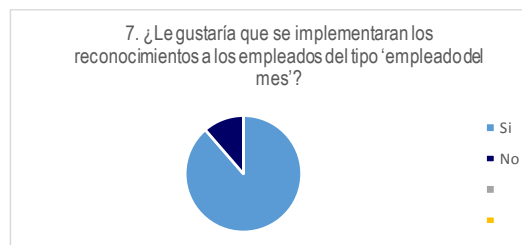


6. ¿Cree que pudo ser mejor su inducción?		
Opciones de Respuesta	Cantidad	Cantidad en%
Si	31	70%
No	13	30%
	0	0%
	0	0%
Total	44	100%



Los trabajadores que responden Sí creen que hizo falta enfoque en su lugar de trabajo, es decir la inducción fue muy general

7. ¿Le gustaría que se implementaran los reconocimientos a los empleados del tipo 'empleado'?		
Opciones de Respuesta	Cantidad	Cantidad en%
Si	39	89%
No	5	11%
	0	0%
	0	0%
Total	44	100%

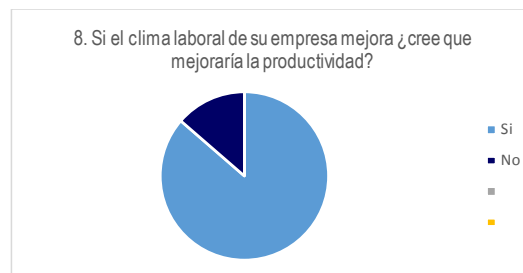


Quienes responden que Sí, consideran que es una forma de aumentar la motivación

Gráfico 3. Resultados de la encuesta que se aplicó a empleados de Alianza Oriental

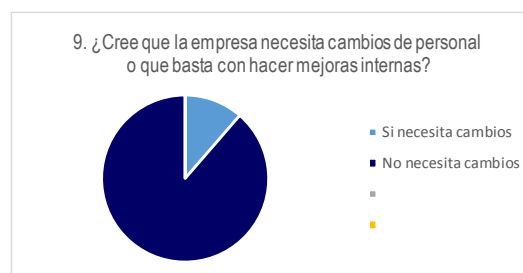
S.A. Preguntas 8, 9 y 10

8. Si el clima laboral de su empresa mejora ¿cree que mejoraría la productividad?		
Opciones de Respuesta	Cantidad	Cantidad en%
Si	38	86%
No	6	14%
	0	0%
	0	0%
Total	44	100%



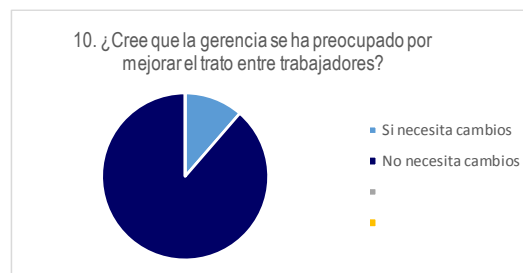
Quienes responden que Sí consideran que se centrarían más en su trabajo y con más disposición

9. ¿Cree que la empresa necesita cambios de personal o que basta con hacer mejoras internas?		
Opciones de Respuesta	Cantidad	Cantidad en%
Si necesita cambios	5	11%
No necesita cambios	39	89%
	0	0%
	0	0%
Total	44	100%



La mayoría considera que con mejoras internas es suficiente

10. ¿Cree que la gerencia se ha preocupado por mejorar el trato entre trabajadores?		
Opciones de Respuesta	Cantidad	Cantidad en%
Sí	8	18%
No	36	82%
	0	0%
	0	0%
Total	44	100%



Los que responden que No creen que al ser la sede productiva y estar en un sector aislado no tienen la atención suficiente.

Fuente: Elaboración propia.